



TAHUN 2021-
2026

RENCANA STRATEGI



DINAS
KETENAGAKERJAAN
PEMERINTAH KOTA
MEDAN 2021



WALI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

SALINAN

PERATURAN WALI KOTA MEDAN
NOMOR 48 TAHUN 2021

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MEDAN,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan 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, maka Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
- b. bahwa dalam rangka menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, perlu disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;
- c. bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagai landasan penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah, Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) serta Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD);
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Wali Kota tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 8 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. 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);
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 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1973 tentang Perluasan Daerah Kotamadya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1973 Nomor 28, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3005);
8. 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);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
10. 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);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Medan Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2009 Nomor 8);
14. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kota Medan Nomor 5);
15. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Medan Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2021 Nomor 7);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Medan.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Medan.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
6. Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat PD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
8. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun.
9. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
10. Kebijakan Umum APBD yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja, dan pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun.
11. Rencana Kerja adalah dokumen rencana yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran.
12. Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah rancangan program prioritas dan patokan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada setiap Perangkat daerah untuk setiap program sebagai acuan dalam penyusunan RKA-OPD sebelum dibahas bersama dengan DPRD.
13. Rencana Kerja PD, yang selanjutnya disingkat Renja PD adalah dokumen perencanaan PD untuk periode 1 (satu) tahun.

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

BAB II RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 7, secara umum memiliki sistematika terdiri atas:
- | | |
|----------|--|
| BAB I | : PENDAHULUAN. |
| BAB II | : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH. |
| BAB III | : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH. |
| BAB IV | : TUJUAN DAN SASARAN. |
| BAB V | : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN. |
| BAB VI | : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN. |
| BAB VII | : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN. |
| BAB VIII | : PENUTUP. |
- (2) Renstra Perangkat Daerah memuat program, kegiatan, sub kegiatan lokasi, dan perangkat daerah penanggung jawab yang disertai indikator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah yang disusun berpedoman kepada RPJMD.
- (3) Renstra Perangkat Daerah selanjutnya menjadi pedoman bagi perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja perangkat daerah.

BAB III PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 3

- Dalam rangka penyusunan Renstra perangkat daerah:
- a. perangkat daerah menggunakan renstra sebagai acuan bahan penyusunan renja perangkat daerah; dan
 - b. Laporan kinerja menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi analisis dan evaluasi usulan anggaran tahun berikutnya yang diajukan oleh perangkat daerah yang bersangkutan.

Pasal 4

Renstra perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), disusun dalam bentuk Dokumen renstra perangkat daerah yang merupakan lampiran peraturan wali kota ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Medan.

Ditetapkan di Medan
Pada tanggal 24 September 2021

WALI KOTA MEDAN,

ttd

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

Diundangkan di Medan
Pada tanggal 24 September 2021

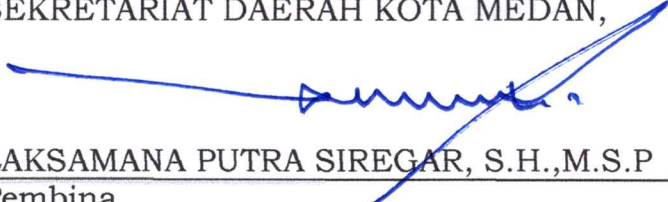
SEKRETARIS DAERAH KOTA MEDAN,

ttd

WIRIYA ALRAHMAN

BERITA DAERAH KOTA MEDAN TAHUN 2021 NOMOR 48.

Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN,


LAKSAMANA PUTRA SIREGAR, S.H.,M.S.P
Pembina
NIP. 19750228 200604 1 015

KATA PENGANTAR
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
PEMERINTAH KOTA MEDAN

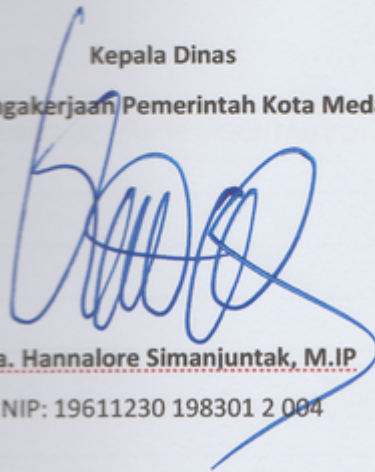
Ucapan puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan YME, bahwa penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021–2026 telah dapat kami selesaikan pada waktunya. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 48 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021–2026 disusun sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Medan Tahun 2021– 2026. Rencana strategis (Renstra) adalah rencana 5 (lima) tahun kedepan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama yang menyangkut keunggulan, peluang, kendala, dan tantangan instansi pelaksana. Renstra diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana amanat yang tertuang di dalam RPJMD Pemerintah Kota Medan Tahun 2021– 2026, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan melaksanakan urusan wajib yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan guna mendukung visi dan misi dari Kepala Daerah. Bertolak dari hal tersebut, maka implementasi pembangunan pada bidang tugas yang ada diarahkan pada upaya pengembangan dan penguatan layanan ketenagakerjaan dan pada saat bersamaan juga mendukung Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang di dalam RPJMD Pemerintah Kota Medan Tahun 2021– 2026.

Harapan kami, dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021–2026 dapat menjadi acuan yang memadai bagi penentuan arah kebijakan, serta menjadi pedoman dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Dengan demikian, tugas dan fungsi pembangunan pada bidang tugas tersebut menjadi semakin fokus sehingga dapat terlaksana secara optimal dan mendatangkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat.

Medan, September 2021

Kepala Dinas
Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan



Dra. Hannalore Simanjuntak, M.IP

NIP: 19611230 198301 2 004

DAFTAR ISI

PERWAL 48	i
KATA PENGANTAR KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR SINGKATAN-SINGKATAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	2
1.1.1. HUBUNGAN RENSTRA DENGAN DOKUMEN PERENCANAAN LAINNYA.....	7
1.2. LANDASAN HUKUM.....	10
1.3. MAKSUD DAN TUJUAN.....	12
1.4. SISTEMATIKA PENYUSUNAN.....	15
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	17
2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH.....	17
2.1.1. SUSUNAN DAN STRUKTUR ORGANISASI.....	18
2.1.2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI DARI DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	23
2.1.2.1. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	23
2.1.2.2. SEKRETARIS DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	24
2.1.2.3. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	29
2.1.2.4. BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	34
2.1.2.5. BIDANG PERSELISIHAN, SYARAT KERJA, DAN PENGUPAHAN DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	40
2.1.2.6. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, KELEMBAGAAN, DAN JAMINAN	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

SOSIAL DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	45
2.1.2.7. UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	51
2.1.2.8. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL DAN PELAKSANA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN.....	52
2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH.....	52
2.2.1. SUSUNAN KEPEGAWAIAN.....	52
2.2.2. SUSUNAN PERLENGKAPAN.....	54
2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	56
2.3.1. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA.....	56
2.3.2. REALISASI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA URUSAN TENAGA KERJA.....	58
2.3.3. REALISASI ANGGARAN.....	61
2.4.....	T
ANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	69
2.4.1.....	TANTANGAN 70
2.4.2.....	PELUANG 71
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	73
3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	73
3.1.1. KONDISI UMUM MASA KINI.....	79
3.1.1.1. ANGKATANKERJA.....	79
3.1.1.2. TINGKAT KEAHLIAN ANGKATAN KERJA.....	82
3.1.1.3. PELATIHAN KETRAMPILAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA.....	84
3.1.1.4. DATA PERUSAHAAN.....	85
3.1.1.5. SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	85
3.1.1.6. DATA-DATA KEPENDUDUKAN.....	86
3.1.2. KONDISI YANG DIINGINKAN DAN PROYEKSI KE DEPAN.....	91
3.1.2.1. PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN.....	91
3.1.2.2. ANGKATANKERJA.....	91
3.1.2.3. TINGKAT KETRAMPILAN.....	91
3.1.2.4. HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	92
3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA	

DAERAH TERPILIH.....	93
3.3. TELAAHAN RENSTRAK/L DAN RENSTRA.....	98
3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS.....	99
3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS.....	111
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	115
4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH.....	115
4.1.1. NILAI LUHUR.....	115
4.1.2. VISI.....	117
4.1.3. MISI.....	119
4.1.4. MODAL DASAR PEMBANGUNAN.....	122
4.1.5. FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN.....	123
4.1.5.1. PENGERTIAN UMUM.....	123
4.1.5.2. ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL.....	124
4.1.5.3. ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL.....	125
4.1.5.4. FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN.....	126
4.1.6. TUJUAN DAN SASARAN.....	127
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	130
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	137
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	161
BAB VIII PENUTUP.....	167
DAFTAR PUSTAKA.....	171

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Proses Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026.....	5
Gambar 1. 2. Gambar Alur Perencanaan dan Penganggaran.....	6
Gambar 1. 3. Hubungan Antar Dokumen Perencanaan.....	7
Gambar 2. 1. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan	19
Gambar 3. 1. Peta Kontes Permasalahan Secara Umum.....	74
Gambar 3. 3. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (TPB/SDGs).....	101
Gambar 4. 1. Keterkaitan Tujuan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dengan RPJMD Tahun 2021-2026.....	128
Gambar 5. 1. Hubungan Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026.....	130

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Nama-nama Jabatan dan Staf dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.....	20
Tabel 2. 2. Kriteria Dan Susunan Pegawai Berdasarkan Jabatan Dan Eselon.....	53
Tabel 2. 3. Kriteria Dan Susunan Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan.....	53
Tabel 2. 4. Kriteria Dan Susunan Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	54
Tabel 2. 5. Susunan Perlengkapan.....	55
Tabel 2. 6. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kota Medan.....	57
Tabel 2. 7. Realisasi Capaian Indikator Kinerja Urusan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan Tahun 2016-2020 (Persen).....	60
Tabel 2. 8. Anggaran dan Realisasi Pelayanan Perangkat Daerah Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.....	61
Tabel 3. 1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Kebijakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.....	77
Tabel 3. 2. Angkatan Kerja.....	79
Tabel 3. 3. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	79
Tabel 3. 4. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Jumlah Jam Kerja Pada Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	80
Tabel 3. 5. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Jumlah Jam Kerja Seluruhnya dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	80
Tabel 3. 6. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	81
Tabel 3. 7. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (17 Kategori) dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	81
Tabel 3. 8. Tingkat Keahlian Angkatan Kerja.....	82

Tabel 3. 9. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	83
Tabel 3. 10. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas yang Termasuk Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	83
Tabel 3. 11. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	84
Tabel 3. 12. Pelatihan Ketrampilan dan Produktivitas Kerja.....	84
Tabel 3. 13. Data Perusahaan.....	85
Tabel 3. 14. Jenis Sarana Hubungan Industrial.....	86
Tabel 3. 15. Kasus PHI/PHK/Mogok Kerja.....	86
Tabel 3. 16. Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Menurut Kecamatan di Kota Medan, 2020.....	87
Tabel 3. 17. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020.....	88
Tabel 3. 18. Jumlah Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk, Distribusi Persentase Penduduk, Kepadatan Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Medan, 2000, 2010, dan 2020.....	89
Tabel 3. 19. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah.....	96
Tabel 3. 20. Capaian Indikator TPB di Kota Medan.....	102
Tabel 3. 21. Persentase Capaian TPB Kota Medan.....	103
Tabel 3. 22. Pencapaian Program SDGS 2 Penghapusan Kemiskinan Dan Kelaparan bJanuari-Desember Tahun 2016-2019.....	106
Tabel 4. 1. Keselarasan Misi Pada RPJPD Kota Medan dan Misi RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026.....	120
Tabel 4. 2. Keselarasan Pada Misi RPJMD Provinsi Sumatera Utara dan Misi RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026.....	121
Tabel 4. 3. Daftar Critical Success Factors (CSF).....	127
Tabel 4. 4. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah.....	129
Tabel 5. 1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan.....	131
Tabel 5. 2. Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026.....	134
Tabel 6. 1. Gambaran Rencana Program dan Kegiatan.....	139

Tabel 6. 2. Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah.....	145
Tabel 7. 1. Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	164
Tabel 7. 2. Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	165

DAFTAR SINGKATAN-SINGKATAN

APBD	: Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
ASN	: Aparatur Sipil Negara
AK	: Angkatan Kerja
BPJS	: Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
BLK	: Balai Latihan Kerja
IKU	: Indikator Kinerja Utama
KLHS	: Kajian Lingkungan Hidup Strategis
Musrenbang	: Musyawarah Perencanaan Pembangunan
MDGs	: <i>Millenium Development Goals</i>
MEA	: Masyarakat Ekonomi ASEAN
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PMI	: Pekerja Migran Indonesia
PPTKIS	: Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
Renstra	: Rencana Strategis
Renja	: Rencana Kerja
RPJM	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
RPJPD	: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah
RPJP	: Rencana Pembangunan Jangka Panjang
RKPD	: Rencana Kerja Pemerintah Daerah
RTRW	: Rencana Tata Ruang Wilayah
RPJMN	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
SDGs	: <i>Sustainable Development Goals</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
SWOT	: Strength, Weakness, Opportunity, Threat Analysis)
TPB	: Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
TPT	: Tingkat Pengangguran Terbuka
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
UN	: <i>United Nation</i>
UMK	: Upah Minimum Kota

BAB I

PENDAHULUAN

Pembangunan pada hakikatnya bertujuan untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Dalam prosesnya, pembangunan dilaksanakan oleh seluruh pemangku kepentingan, terutama aparat pemerintah sebagai *development agent* yang mengemban amanat untuk mewujudkan dan mendistribusikan kemakmuran, kesejahteraan masyarakat, serta keadilan sosial. Selanjutnya, guna menjamin proses pembangunan berjalan efektif, efisien, tepat sasaran dan berkesinambungan, diperlukan perencanaan pembangunan yang berkualitas, sehingga pembangunan akan bermuara pada cita-cita yang diinginkan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan kepada pemerintah daerah untuk melakukan perencanaan pembangunan sebagai bagian dari perencanaan pembangunan nasional. Kemudian, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 juga mengamanatkan kepada pemerintah daerah untuk melakukan perencanaan pembangunan daerah yang terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) untuk jangka waktu 25 (dua puluh lima) tahun; Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun; Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun; Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun; serta Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Amanat Undang-Undang tentang perencanaan pembangunan daerah di atas dijelaskan lebih lanjut ke dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD.

Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia (Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 25 Tahun 2004). Perencanaan pembangunan bertujuan untuk mewujudkan pembangunan dalam rangka peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas

pelayanan publik serta daya saing. Perencanaan dengan demikian merupakan sebuah proses yang dilakukan secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan untuk mencapai keseimbangan. Sehingga setiap kegiatan yang ada di dalamnya merupakan usaha yang memiliki titik fokus dalam keseimbangan, baik *problem solving*, *future oriented* maupun *resource allocation*. Secara umum, setiap proses perencanaan terbagi menjadi beberapa tahapan, yaitu: tahap awal/inisiasi, tahap substantif, tahap implementasi serta tahap pengendalian dan evaluasi. Setiap tahapan tersebut memiliki keterkaitan dengan proses lainnya.

Rencana Strategis (Renstra) adalah Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 serta memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kota Medan. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik Ketenagakerjaan di Kota Medan dengan pertimbangan potensi sumberdaya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang sedang berkembang.

1.1. LATAR BELAKANG

Sebagai ibu kota dari Provinsi Sumatera Utara, Indonesia, sekaligus sebagai kota metropolitan terbesar di luar Pulau Jawa dan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya, Kota Medan memiliki kedudukan yang sangat unik dan strategis, baik ditinjau dari aspek sosial, ekonomi, politik, maupun pertahanan dan keamanan. Kedudukan yang demikian unik dan strategis tersebut telah menempatkan Kota Medan sebagai salah satu pusat kompleksitas kehidupan berbangsa dan bernegara termasuk kompleksitas permasalahan di bidang demografi, sosial, dan ekonomi pada umumnya, serta ketenagakerjaan pada khususnya. Jumlah penduduk yang demikian besar dengan latar belakang dan strata sosial-ekonomi yang beraneka ragam, disertai disparitas sosial

ekonomi yang tinggi menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Sehingga Kota Medan diharapkan memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja pada sektor sekunder dan tersier yang semakin baik. Dengan meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja di kedua sektor tersebut diharapkan Kota Medan dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat secara berkesinambungan, yang sejalan dengan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan buruh dan perusahaan yang semakin baik. Adapun aspek kesejahteraan masyarakat dibagi menjadi 2 (dua) fokus yaitu fokus kesejahteraan dan pemerataan ekonomi serta fokus kesejahteraan sosial. Untuk menghadapi tantangan dan memenuhi harapan masyarakat Kota Medan, diperlukan perencanaan yang tepat, efektif, dan berkesinambungan. Sesuai dengan mandat yang diberikan, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, harus mampu menjawab tantangan tersebut dengan memperkuat berbagai aspek dan kompetensi yang terkait dengan peran dan fungsinya sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dalam perspektif perencanaan pembangunan daerah, sesuai amanat Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2004 dan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 pada Pasal 272 Ayat (1), menyatakan bahwa “Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD”, dan Ayat (2) menyatakan bahwa “Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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. Dalam hal ini, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan selaku Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang merupakan pelaksana Urusan Wajib bukan Pelayanan Dasar wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) sesuai tugas pokok dan fungsinya. Selanjutnya Renstra tersebut akan digunakan sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan selama periode 5 (lima) tahunan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada sehingga tujuan yang akan dicapai bersifat realistis dan dapat mengantisipasi perkembangan masa depan.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026 melalui

beberapa tahapan proses penyusunan Renstra yang mengacu kepada ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagai berikut:

- Persiapan penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;
- Penyusunan rancangan awal Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;
- Penyusunan rancangan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;
- Perumusan rancangan akhir; dan
- Penetapan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan berlandaskan kepada beberapa faktor pertimbangan, antara lain:

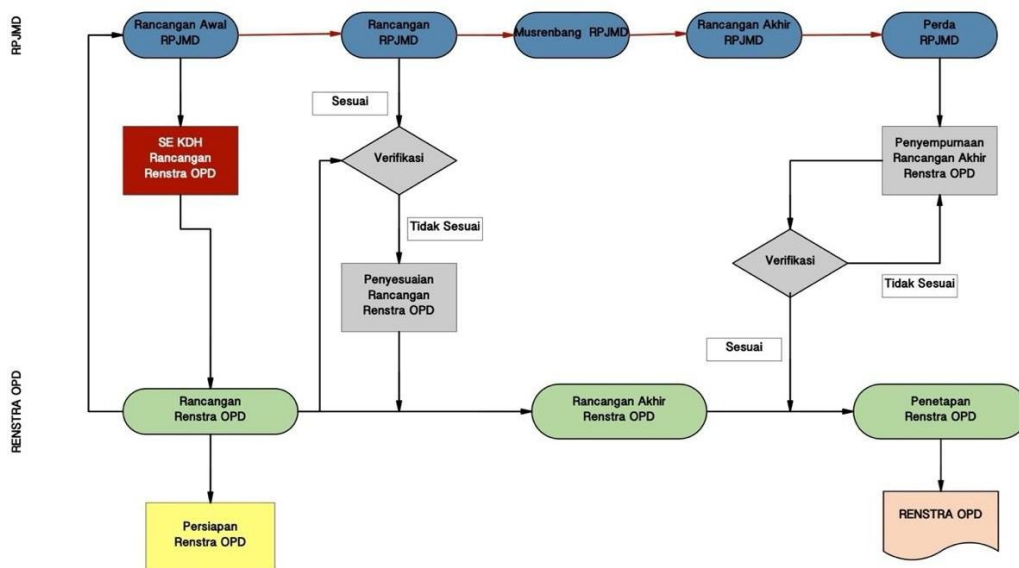
- Penempatan indikator kinerja yang sesuai dengan target kinerja RPJMD tahun 2021-2026; dan
- Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal.

Rencana Strategis (Renstra) disusun untuk menjamin kontinuitas dan konsistensi program pembangunan sekaligus menjaga fokus sasaran yang akan dicapai dalam periode tersebut. Rencana Strategis (Renstra) juga menetapkan sasaran-sasaran yang dicapai dengan indikator keberhasilan yang dapat diukur dan diverifikasi, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengendalian dan evaluasi. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 merupakan kebutuhan nyata untuk mengantisipasi berbagai persoalan aktual yang akan dihadapi oleh masyarakat Kota Medan. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan berlandaskan pada beberapa faktor pertimbangan antara lain:

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintahan, Propinsi dan Kab/Kota;
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan;
- Penetapan indikator kinerja yang disesuaikan dengan target RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026; dan

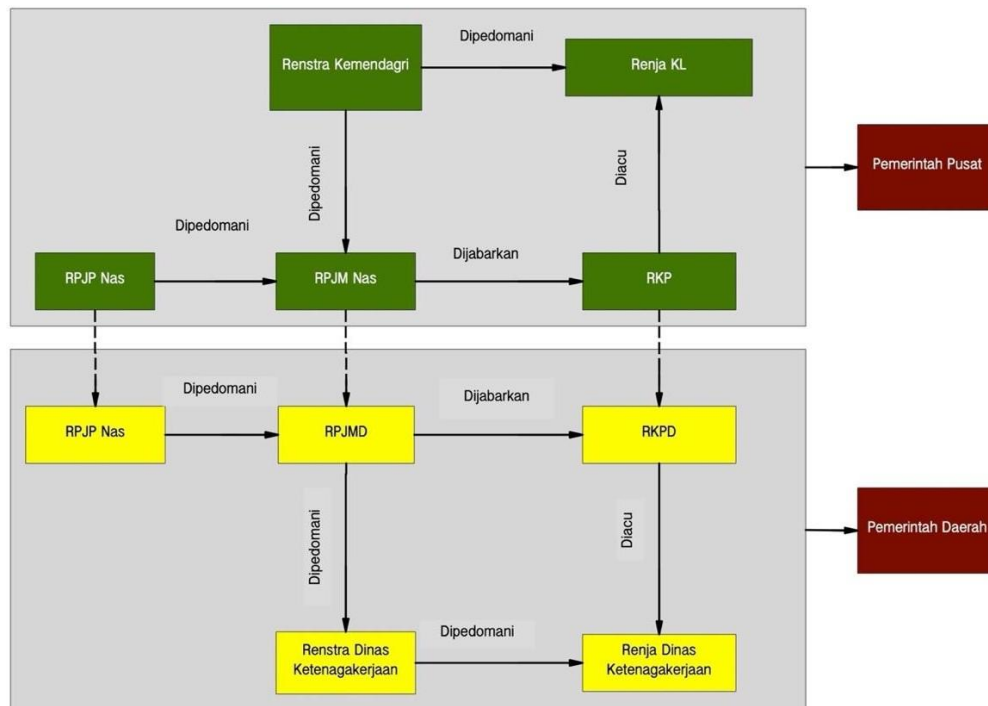
- Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Sebagai dokumen perencanaan formal suatu instansi pemerintah, Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 disusun melalui proses partisipatif, teknokratis dan politis, yang berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Kementerian 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; Peraturan Daerah yang berhubungan dengan RPJPD Kota Medan yang berlaku dan Peraturan Daerah yang berhubungan dengan RPJMD Kota Medan yang berlaku. Serta memperhatikan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga, Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang berlaku, rencana tata ruang wilayah Kota Medan yang berlaku dan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kota Medan yang berlaku. Adapun bagan alir dari tahapan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 tersebut dapat dilihat pada Gambar di bawah ini.



Gambar 1. 1. Proses Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026

Proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 dilakukan melalui tahapan persiapan, penyusunan rancangan renstra, rancangan akhir renstra, hingga penetapan renstra, dan telah dimulai sejak dimulainya penyusunan rancangan awal RPJMD. Keterkaitan serta tahapan penyusunan renstra Bappeda tahun 2013-2018 mengacu pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.

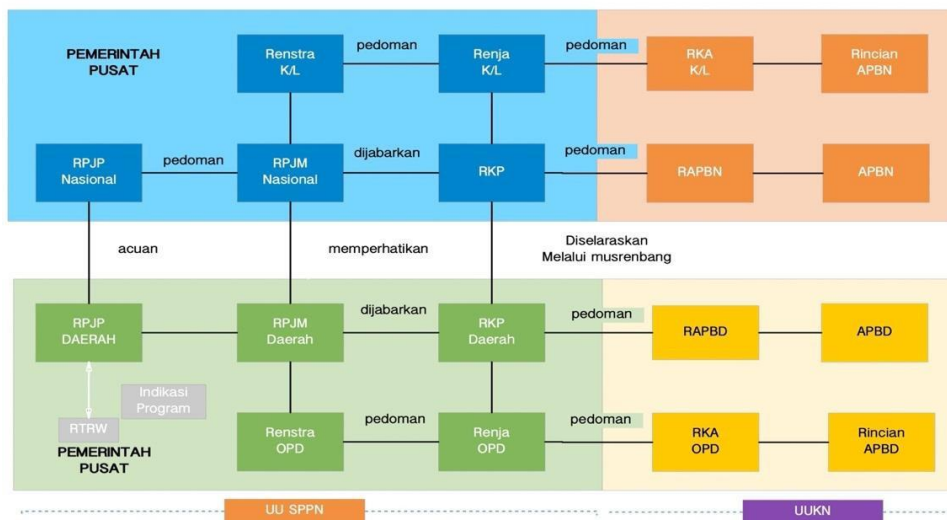


Gambar 1. 2. Gambar Alur Perencanaan dan Penganggaran

Dengan demikian, disusunlah Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 yang merupakan dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk masa periode 5 (lima) tahun kedepan dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota dan bersifat indikatif. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 merupakan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan sebagaimana yang diproyeksikan selama 5 (lima) tahun kedepan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan.

1.1.1. HUBUNGAN RENSTRA DENGAN DOKUMEN PERENCANAAN LAINNYA

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyatakan bahwa perencanaan pembangunan daerah harus saling terintegrasi dan sinergi dengan perencanaan pembangunan nasional. RPJMD Kota Medan 2021-2026 sebagai dokumen perencanaan jangka menengah 5 (lima) tahunan dimana penyusunannya harus berpedoman pada RPJPD Kota Medan 2006-2025 sekaligus memperhatikan RPJM Nasional. Selanjutnya RPJMD dijabarkan menjadi RKPD sebagai dokumen perencanaan tahunan dan mengacu pada RKP serta sebagai pedoman Renstra OPD. Hubungan antar dokumen perencanaan sebagaimana diuraikan di atas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber: Permendari 86 Tahun 2017

Gambar 1. 3. Hubungan Antar Dokumen Perencanaan

RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026 berpedoman pada RPJPD Kota Medan Tahun 2006-2025 dan memperhatikan RPJM Nasional Tahun 2020-2024, RPJMD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019- 2023. Selain itu, sebagaimana pasal 12 ayat (2) Permendagri 86 Tahun 2017 menyebutkan bahwa RPJMD juga berpedoman pada RTRW sehingga RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2025 berpedoman pada RTRW Kota Medan 2011-2031, RTRW Provinsi Sumatera Utara 2017-2037, RTRW Nasional 2008- 2028.

RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026 adalah rencana pembangunan tahap keempat dari pelaksanaan RPJPD 2005-2025. Penyusunan RPJMD memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan, serta program Kepala Daerah. Sasaran pokok sebagaimana diamanatkan dalam RPJPD Kota Medan Tahun 2005-2025 dijabarkan dalam program pembangunan daerah sesuai dengan arah kebijakan pembangunan daerah periode 5 (lima) tahun. Suatu program pembangunan daerah harus menjabarkan dengan baik sasaran- sasaran pokok sebagaimana diamanatkan dalam RPJPD dan tujuan dan sasaran dari visi dan misi rencana pembangunan 5 (lima) tahun. Untuk itu, diperlukan identifikasi berbagai permasalahan pembangunan daerah untuk menjabarkan pencapaian sasaran pokok sebagaimana diamanatkan dalam RPJPD dan mencapai tujuan dan sasaran RPJMD.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, Renstra Perangkat Daerah disusun sesuai tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026 menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah dalam waktu 5 (lima) tahun. Renstra Perangkat Daerah merupakan penjabaran teknis RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan, yang disusun oleh setiap Perangkat Daerah dan dikoordinasikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan. Tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan, serta program dalam Renstra Perangkat Daerah dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD, sedangkan visi dan misi Perangkat Daerah mengacu pada visi dan misi kota.

Dokumen Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJMD). Demikian juga Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kota Medan 2021-2026. Dalam penyusunan RPJM telah ditampung usulan yang ada dalam rancangan Renstra OPD dengan demikian diharapkan terdapat keselarasan antara kebijakan, program dan kegiatan pada RPJMD dengan kebijakan dan program pada Renstra OPD.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 dijadikan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) OPD untuk Tahun 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 dan 2026. Kebijakan program dan kegiatan dalam Rencana Kerja ditetapkan sesuai dengan pagu indikatif dalam anggaran pendapatan dan belanja tahunan. Indikator kinerja ditetapkan dengan harapan agar sejak awal perencanaan telah ditetapkan target kinerja yang menjadi sasaran yang harus dicapai sejalan dengan prinsip anggaran berbasis kinerja.

Pelaksanaan RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026 setiap tahunnya akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), sebagai suatu dokumen perencanaan tahunan Pemerintah Kota Medan yang memuat prioritas program dan kegiatan dari Rencana Kerja Perangkat Daerah. Rancangan RKPD merupakan bahan utama pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Daerah Kota Medan yang dilaksanakan secara berjenjang mulai dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, dan Kota.

Prioritas dan sasaran pembangunan pada RKPD harus berpedoman pada RPJMD Kota Medan, RPJMD Provinsi Sumatera Utara, serta RPJM Nasional. Harus berpedoman pada RPJMD mengandung makna bahwa prioritas dan sasaran pembangunan tahunan daerah harus selaras dan sejalan dengan program pembangunan daerah yang ditetapkan dalam RPJMD. Selain itu, rencana program serta kegiatan prioritas tahunan daerah juga harus selaras serta sejalan dengan indikasi rencana program prioritas yang ditetapkan dalam RPJMD. Prioritas Pembangunan Daerah yaitu tema atau agenda pembangunan pemerintah daerah tahunan yang menjadi benang merah/tonggak capaian antara (*milestones*) menuju sasaran 5 (lima) tahunan dalam RPJMD melalui rencana program pembangunan daerah tahunan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan KLHS dalam penyusunan RPJMD, bahwa Kajian Lingkungan Hidup Strategis harus menjadi muatan dalam penyusunan RPJMD. Hal ini merupakan salah satu instrumen yang mengintegrasikan pertimbangan lingkungan pada tingkatan pengambilan keputusan yang bersifat strategis, yakni pada arah kebijakan, rencana dan program pembangunan. KLHS bertujuan untuk memastikan bahwa aspek

pembangunan berkelanjutan telah terintegrasi dalam kebijakan, rencana, dan program dalam RPJMD.

1.2. LANDASAN HUKUM

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 ini didasarkan atas:

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang 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);
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4737);
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
- Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.15/Men/X/2010 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015, tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019;
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pemangunan 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);

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Rencana Strategis Ketenagakerjaan;
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;
- Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintahan Kota Medan;
- Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan;
- Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Medan Tahun 2008-2028;
- Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Medan Tahun 2021 – 2026;
- Peraturan Wali Kota Medan Nomor 47 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 – 2026; dan
- Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 ini dilakukan melalui proses koordinasi administrasi dan proses partisipasi seluruh pelaku pembangunan di bidang ketenagakerjaan dalam suatu forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang).

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 ini disusun dengan maksud menyediakan instrumen manajemen Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan pada periode 2021-2026 yang dapat:

- Memberikan arah pembangunan pada bidang ketenagakerjaan Kota Medan pada periode tahun 2021-2026;
- Menjadi pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan ketenagakerjaan di Kota Medan dalam melaksanakan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan pada periode tahun 2021-2026;

- Memberikan acuan landasan yang kuat dan jelas bagi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam menyelenggarakan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan;
- Sebagai penjabaran atas RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026 disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi OPD Pemerintah Kota Medan serta sebagai arah dan kebijakan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan RPJMD Kota Medan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan;
- Memberikan gambaran kondisi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan secara profesional;
- Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan pada periode tahun 2021-2026;
- Menjadi acuan dalam melakukan penilaian keberhasilan pembangunan pada bidang ketenagakerjaan Kota Medan pada periode tahun 2021-2026 serta sebagai indikator kunci keberhasilan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam melaksanakan pembangunan sesuai dengan tugas, fungsi, kewenangan dan tanggungjawab dalam upaya mewujudkan visi, misi dan program Walikota terpilih;
- Menjadi acuan dalam melaksanakan pengendalian, monitoring, evaluasi kinerja, dan menyusun kontrak kinerja antara kepala OPD dengan Walikota atau pejabat yang mewakili; dan
- Sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanggungjawaban Kepala Dinas atas kinerja Dinas selama 1 (satu) tahun dalam bentuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Adapun tujuan dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- Menjelaskan Visi, Misi, tujuan dan sasaran pembangunan bidang ketenagakerjaan Kota Medan yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2026 serta tercapainya persepsi yang sama dalam penyusunan kebijakan-kebijakan Ketenagakerjaan Kota Medan;
- Menjelaskan uraian program pembangunan bidang ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan sumber pembiayaan dari APBD Kota Medan;

- Agar Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Medan Tahun 2021-2026;
- Menjamin terwujudnya konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan pada periode Tahun 2021-2026 serta mewujudkan perencanaan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang sinergis, terpadu dan konsisten serta berkesinambungan dengan pembangunan daerah;
- Sebagai acuan dan / atau pedoman kerja bagi seluruh unsur Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan sesuai dengan tugas dan fungsinya, termasuk untuk mengelola pencapaian sasaran RPJMD serta memberikan gambaran tentang kondisi umum daerah yang menjadi tanggungjawab dan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dan memberikan pemahaman mengenai arah dan tujuan yang ingin dicapai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam rangka mewujudkan visi dan misi RPJMD;
- Sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan setiap tahunnya serta menjadi pedoman bagi penyusunan Renja OPD yang memuat kebijakan program dan kegiatan pembangunan, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat;
- Sebagai tolok ukur dalam penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;
- Sebagai acuan bagi pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 serta menyediakan indikator dan target kinerja untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pembangunan daerah yang menjadi tanggungjawab dan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;
- Sebagai bahan rujukan untuk menilai kinerja Kepala Dinas setiap akhir tahun anggaran dengan tolok ukur masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*) serta merupakan alat ukur keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya;
- Mengarahkan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan dan memelihara kesinambungan proses dan

hasil-hasil pembangunan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;

- Menyediakan acuan dalam menentukan prioritas program tahunan dalam penyusunan Rencana Kerja;
- Menjamin terciptanya sinkronisasi kebijakan dalam kerangka koordinasi, integrasi, dan sinergi kebijakan antar pelaku pembangunan (*stakeholders*); dan
- Memberikan acuan dalam pembinaan dan pemantauan kepada perusahaan dan pekerja yang ada di Kota Medan.

1.4. SISTEMATIKA PENYUSUNAN

Sistematika Rencana Strategi (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 diuraikan secara sistematis dimulai dengan Bab I Pendahuluan, Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah, Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah, Bab IV Tujuan Dan Sasaran, Bab V Strategi Dan Arah Kebijakan, Bab VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan, Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan dan Bab VIII Penutup. Secara rinci digambarkan sebagai berikut:

- **BAB I.** Pada Bab I Pendahuluan ini menguraikan tentang Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, serta Sistematika Penyusunan;
- **BAB II.** Pada Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah menguraikan, Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah, Sumber Daya Perangkat Daerah, Kinerja Pelayanan Daerah, serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah;
- **BAB III.** Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah menguraikan, Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, serta Penentuan Isu-Isu Strategis;
- **BAB IV.** Pada Bab IV Tujuan dan Sasaran menguraikan, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah;

- **BAB V.** Pada Bab V Strategi dan Arah Kebijakan, menguraikan tentang strategi dan arah kebijakan dari rencana strategis dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;
- **BAB VI.** Pada Bab VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan, menguraikan tentang program dan kegiatan serta pendanaan dari rencana strategis dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;
- **BAB VII.** Pada Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan, menguraikan tentang Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan dari rencana strategis dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan; dan
- **BAB VIII.** Pada Bab VIII Penutup menguraikan penutup dari dokumen ini.

Kemudian untuk mendukung data yang diuraikan dilengkapi dengan lampiran--
lampiran.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Capaian kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan periode tahun 2016-2021 merupakan hasil dari berbagai upaya selama 5 (lima) tahun. Gambaran pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan selama tahun 2016-2021 diperlukan sebagai panduan dalam menyusun kebijakan strategis Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 terutama untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan organisasi agar rumusan program dan kegiatan yang di buat dapat mencapai tujuan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan secara efektif dan efisien.

Gambaran pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan selama tahun 2016-2021 dijelaskan melalui analisis indikator capaian kinerja pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi, sumber daya yang dimiliki, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan periode sebelumnya, capaian program prioritas RPJMD periode sebelumnya, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dan dinilai perlu diatasi pada 5 (lima) tahun yang akan datang.

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan merupakan lembaga unsur OPD Pemerintah Kota Medan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Medan.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas

Ketenagakerjaan Kota Medan, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan mempunyai susunan, struktur organisasi, kedudukan, tugas pokok dan fungsi organisasi sebagai berikut.

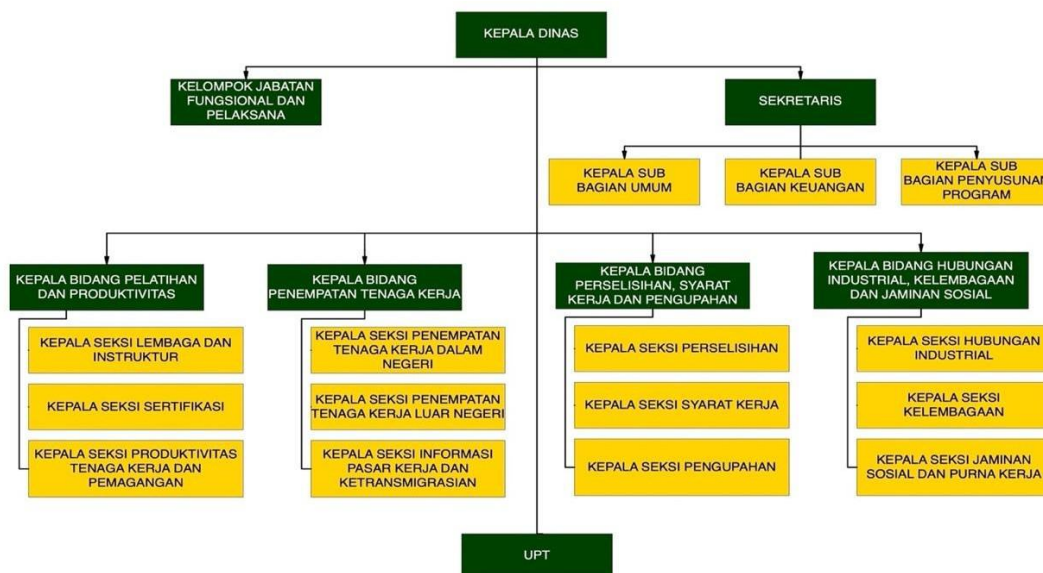
2.1.1. SUSUNAN DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, maka dari itu Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas dengan membawahi 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang, 3 (tiga) Sub Bagian, dan 12 (dua belas) Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional. Adapun susunan organisasi dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan adalah sebagai berikut:

- **Kepala Dinas;**
- **Sekretaris**, membawahkan:
 - Sub Bagian Umum;
 - Sub Bagian Keuangan; dan
 - Sub Bagian Penyusunan Program.
- **Bidang Pelatihan dan Produktivitas**, membawahkan:
 - Seksi Instruktur dan Lembaga;
 - Seksi Sertifikasi; dan
 - Seksi Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan.
- **Bidang Penempatan Tenaga Kerja**, membawahkan:
 - Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
 - Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri; dan
 - Seksi Informasi pasar kerja dan ketransmigrasian.
- **Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan**, membawahkan:

- Seksi perselisihan;
 - Seksi Syarat Kerja; dan
 - Seksi Pengupahan.
- **Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial,** membawahkan:
 - Seksi Hubungan Industrial;
 - Seksi Kelembagaan; dan
 - Seksi Jaminan Sosial dan Purna Kerja.
 - **UPT;** dan
 - **Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana.**

Kinerja lembaga pengelola ketenagakerjaan ini di pimpin oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dibantu oleh Sekretariat dan 4 (empat) bidang yaitu Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan dan Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial serta Unit Pelaksana Teknis dan Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana. Adapun Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dapat dilihat pada Gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Table di bawah ini menunjukkan nama-nama pejabat serta staf yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan saat ini. Dari table di bawah ini dapat dilihat jabatan-jabatan structural yang sudah ada pejabat dan lengkap dengan para stafnya.

Tabel 2. 1. Nama-nama Jabatan dan Staf dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan

NO	NAMA/NIP	GOL	JABATAN	JK
1	Dra. HANNALORE SIMANJUNTAK, M.I.P. NIP. 19611230 198301 2 004	IV / c	KEPALA DINAS	P
<i>I. SEKRETARIAT</i>				
2	Drs. RIDWAN SITANGGANG NIP. 19660501 198603 1 005	IV / b	SEKRETARIS	L
			Kasubbag Umum	
3	REBEKKA SITINJAK NIP. 19641130 198603 2 006	III / b	Pengadministrasi Umum	P
4	NOVIS JUBANDA H.N NIP. 19761113 200804 1 001	III / a	Arsiparis	L
5	HENNY HUTAURUK, A.Md. NIP. 19880530 201001 2 016	III / a	Arsiparis	P
6	SUPRIYADI NIP. 19800602 201401 1 002	II / b	Pengadministrasi Umum	L
7	MIAFITRI DAMANIK, S.E., M.A.P. NIP. 19840615 201001 2 039	III / c	Kasubbag Keuangan	P
8	FRANS LAURENSUS SINAGA, S.T. NIP. 19820129 201001 1 010	III / c	Pengadministrasi Keuangan	L
9	LOLITANORA GIRSANG, S.Kom. NIP. 19781211 201001 2 009	III / a	Bendahara	P
10	NOPITA PURNAMASARI TURNIP, A.Md. NIP. 19881116 201903 2 009	II / c	Pengelola Sarana dan Prasarana	P
			Kasubbag Penyusunan Program	
11	SUCI ANGGRAENY PASARIBU, S.S.T. NIP. 19830614 201001 2 036	III / c	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	P
12	RAHMAT IRFAN POHAN, S.Kom. NIP. 19930319 201903 1 002	III / a	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	L
<i>II. BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA</i>				
13	TIMBUL ANTONIUS, S.H. NIP. 19790908 200502 1 009	III / d	Kabid Penempatan Tenaga Kerja	L
14	SYAIFUL ALAMSYAH, S.E. NIP. 19620412 199203 1 008	IV / a	Pengantar Kerja	L

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Kasi PTKDN	
15	ELIOSA BR PINEM, S.P. NIP. 19701211 199803 2 003	III / d	Analisis Tenaga Kerja	P
16	JULI YANTI, S.E. NIP. 19700525 200801 2 022	III / c	Analisis Tenaga Kerja	P
17	TITIEK NANSRIATY, S.Pd. NIP. 19690806 200701 2 003	III / d	Kasi Informasi Pasar Kerja	P
18	BAIKUNI W.A. PASARIBU, S.E. NIP. 19770125 201001 2 009	III / c	Pengelola Informasi Pasar Kerja	P
19	LOUIS STEFANI SRIRATU, S.E., M.Si. NIP. 19860916 201001 2 026	III / c	Kasi PTKLN	P
20	BEZANOLO HAREFA, S.E., M.Si. NIP. 19810919 200904 1 006	III / d	Analisis Tenaga Kerja	L
21	MARDIYANI, S.E. NIP. 19790322 200801 2 008	III / b	Analisis Tenaga Kerja	P
III. BIDANG PERSELISIHAN, SYARAT KERJA DAN PENGUPAHAN				
22	MARISI S.P. SINAGA, S.E., M.Si. NIP. 19790129 201101 1 002	III / c	Kabid Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan	L
			Kasi Perselisihan	
23	ARNOLD H.T. PANGARIBUAN, S.H. NIP. 19830612 200904 1 007	III / d	Penelaah Perselisihan	L
24	MYMOONAH R.M. SITANGGANG, S.H. NIP. 19711217 199803 2 004	IV / a	Kasi Syarat Kerja	P
25	MASNAJUITA HARAHAP NIP. 19660704 198612 2 001	III / b	Penelaah Persyaratan Kerja	P
26	JONISTEN RAJAGUKGUK, S.Kom. NIP. 19860608 201903 1 003	III / a	Penelaah Persyaratan Kerja	L
			Kasi Pengupahan	
IV. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, KELEMBAGAAN DAN JAMINAN SOSIAL				
27	Drs. SUKAIMAN, M.Pem.I. NIP. 19660621 199802 1 001	IV / a	Kabid Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial	L
28	JULITA, S.E. NIP. 19640704 198408 2 001	III / d	Kasi Jaminan Sosial dan Purna Kerja	P
29	NELLY APRIANI, S.T. NIP. 19800405 200904 2 007	III / d	Pengelola Data Jamsostek dan Purna Kerja	P
30	EFENDY SITUMORANG, S.H. NIP. 19631230 199203 1 004	III / d	Kasi Hubungan Industrial	L
31	DIES EKAPRASETYA PUTRA, S.T. NIP. 19810321 201001 1 015	III / c	Penyusun Bahan Kerjasama	L
32	RENTHA MARIAITO L. TOBING, S.Sos. NIP. 19880408 201001 2 014	III / c	Penyusun Bahan Kerjasama	P
33	JIMMY MANURUNG, S.E. NIP. 19790405 200904 1 005	III / d	Kasi Kelembagaan	L

RENCANA STRATEGIS TAHUN

34	RUSTI HUTAJULU, A.Md. NIP. 19770219 201101 2 003	III / a	Verifikator Kelembagaan	P
<i>V. MEDIATOR</i>				
35	H. HARUN ISMAIL SITOMPUL, S.H. NIP. 19620305 198503 1 012	IV / a	Mediator Hubungan Industrial	L
36	RETINA SAMOSIR, S.E. NIP. 19650302 199203 2 003	IV / a	Mediator Hubungan Industrial	P
37	URAIIDA, S.E. NIP. 19680808 198903 2 002	IV / a	Mediator Hubungan Industrial	P
38	NURIANTINA SIANTURI, S.P. NIP. 19710201 199803 2 004	IV / a	Mediator Hubungan Industrial	P
39	MARLINA YUNITA SITANGGANG, S.H. NIP. 19720614 200604 2 004	IV / a	Mediator Hubungan Industrial	P
40	HEBRON GULTOM, S.H. NIP. 19630410 198601 1 001	IV / a	Mediator Hubungan Industrial	L
41	FAJARRINA KETAREN, S.E. NIP. 19691027 200312 2 001	III / d	Mediator Hubungan Industrial	P
42	JONES PARAPAT, S.H. NIP. 19861016 201101 1 005	III / c	Mediator Hubungan Industrial	L
43	SILVANA BARUS, S.H. NIP. 19810527 201001 2 030	III / c	Mediator Hubungan Industrial	P
44	LUHUT PARDAMEAN PURBA, S.H., M.P.A. NIP. 19860513 201101 1 017	III / c	Mediator Hubungan Industrial	L
45	LODEWIK MAPAUNG, S.E., M.Si. NIP. 19860828 201101 1 005	III / c	Mediator Hubungan Industrial	L
46	NOVITA SARI GINTING, A.Md. NIP. 19840109 201001 2 023	III / a	Mediator Hubungan Industrial	P
<i>VI. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS</i>				
47	RAMADDAN, S.K.M. NIP. 19840527 201001 1 017	III / d	Kabid Pelatihan dan Produktivitas	L
48	MURADI SOFIANTO, S.T., M.M. NIP. 19630809 198602 1 003	IV / a	Instruktur	L
49	EDWARD SEMBIRING, S.Sos., M.A.P. NIP. 19750225 199402 1 001	IV / a	Pengelola Data Sertifikasi	L
50	ARTHA MARSINTA MANIK, S.Sos. NIP. 19710302 199402 2 003	III / d	Kasi Lembaga dan Instruktur	P
51	ESTER SIANTURI, S.E. NIP. 19880215 201001 2 014	III / b	Analisis Kelembagaan Kursus dan Pelatihan	P
52	ERLINDA KRISTINA SIAGIAN, S.E. NIP. 19880405 201001 2 019	III / b	Analisis Kelembagaan Kursus dan Pelatihan	P
53	ARIANTO IMAM SITOMPUL, S.T., M.T. NIP. 19800606 201001 1 023	III / c	Kasi Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan	L
54	M REZA PAHLEVI, S.Kom. NIP. 19950804 201903 1 002	III / a	Pengelola Data Bimbingan dan Pemagangan	L

55	CUT YUNITA N, S.S.T., M.Si. NIP. 19840628 201001 2 021	III / d	Kasi Sertifikasi	P
----	---	---------	------------------	---

2.1.2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI DARI DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kota Medan dan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan maka Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan Kepala Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut diatas, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan mempunyai fungsi-fungsi, sebagai berikut:

- Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan;
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan; dan
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan kedudukan dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan adalah sebagai berikut:

- Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan; dan
- Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Medan melalui Sekretaris Daerah Kota Medan.

2.1.2.1. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan petunjuk pelaksanaannya. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Wali Kota sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup sub urusan tenaga kerja dan sub urusan ketrasmigrasian.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan sub urusan ketrasmigrasian;
- pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan sub urusan ketrasmigrasian;
- pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan sub urusan ketrasmigrasian;
- pelaksanaan administratif dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
- pelaksanaan tugas pembantuan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2.2. SEKRETARIS DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Sekretariat pada Dinas dipimpin oleh Sekretaris, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program serta fasilitasi pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Kepala Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana di maksud, Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- perencanaan program dan kegiatan kesekretariatan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja, dan standar lainnya lingkup kesekretariatan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup kesekretariatan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pengoordinasian penyusunan rumusan kebijakan, bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja, dan standar lainnya untuk terselenggaranya tugas dan kegiatan lingkup Dinas;
- fasilitasi, supervisi, dan pengintegrasian pelaksanaan tugas Bidang yang meliputi perumusan kebijakan, bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja, dan standar lainnya lingkup Dinas sesuai dengan usulan Bidang berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan meliputi keuangan, perlengkapan, penyusunan program dan kegiatan, kepegawaian, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, kepegawaian, analisa peraturan, tata naskah dinas, penataan kearsipan, kerumahtanggaan, kehumasan, dan umum lainnya lingkup Dinas agar terciptanya pelayanan administrasi yang cepat, tepat, dan lancar;
- pelaksanaan survei kepuasan masyarakat atas pelayanan publik;
- pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup kesekretariatan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Sekretaris membawahkan 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, antara lain:

- kepala sub bagian umum;
- kepala sub bagian keuangan; dan
- kepala sub bagian penyusunan program.

Adapun penjelasan dari masing-masing kepala sub bagian tersebut adalah sebagai berikut:

- **Sub Bagian Umum.** Adapun penjelasan dari Sub Bagian Umum adalah sebagai berikut:
 - Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris;
 - Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup administrasi umum; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian Umum dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, dan standar lainnya lingkup Sub Bagian Umum untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and*

punishment) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Sub Bagian Umum berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

- penyusunan bahan pengoordinasian standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, dan standar lainnya dalam rangka untuk terselenggaranya tugas dan kegiatan lingkup Dinas;
- penyusunan bahan pengelolaan administrasi umum, meliputi pengelolaan tata naskah dinas, pengelolaan administrasi kepegawaian, analisa peraturan, penataan kearsipan, perlengkapan, penyelenggaraan kerumahtanggaan, keprotokolan, dan kehumasan;
- penyusunan bahan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat atas pelayanan publik;
- penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Sub Bagian Umum yang meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya;
- penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Sekretaris; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

- **Sub Bagian Keuangan.** Adapun penjelasan dari Sub Bagian keuangan adalah sebagai berikut:

- Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris;
- Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup pengelolaan administrasi keuangan; dan
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:

- perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian Keuangan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar pelayanan dan standar lainnya lingkup Sub Bagian Keuangan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Sub Bagian Keuangan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pengelolaan administrasi keuangan, meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan, verifikasi, dan pelaporan administrasi keuangan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - pelaksana tugas selaku Pejabat Penatausahaan Keuangan Dinas;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Sub Bagian Keuangan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Sekretaris; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Sub Bagian Penyusunan Program.** Adapun penjelasan dari Sub Bagian keuangan adalah sebagai berikut:
- Sub Bagian Penyusunan Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris;
 - Kepala Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup penyusunan program dan pelaporan; dan

- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Sub Bagian Penyusunan Program menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian Penyusunan Program dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Sub Bagian Penyusunan Program untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Sub Bagian Penyusunan Program berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pengoordinasian rencana strategis, rencana kerja, laporan kinerja, standar operasional prosedur, standar kompetensi jabatan, dan standar lainnya dalam rangka untuk terselenggaranya tugas dan kegiatan lingkup Dinas;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Sub Bagian Penyusunan Program meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Sekretaris; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2.3. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Bidang Pelatihan Dan Produktivitas dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kepala Bidang

Pelatihan Dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas menyelenggarakan fungsi:

- perencanaan program dan kegiatan Bidang Pelatihan Dan Produktivitas dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Pelatihan Dan Produktivitas untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Pelatihan Dan Produktivitas berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyelenggaraan pelatihan, menyiapkan standarisasi, dan test kualifikasi terhadap pencari kerja;
- penyelenggaraan kegiatan pemagangan dan pelatihan terhadap instruktur;
- pelaksanaan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan/ kursus yang dilakukan oleh Lembaga Latihan Swasta, Pemerintah dan Perusahaan di bidang ketenagakerjaan;
- pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Pelatihan Dan Produktivitas meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas membawahkan 3 (tiga) Kepala Seksi, antara lain:

- kepala seksi lembaga dan instruktur;
- kepala seksi sertifikasi; dan
- kepala seksi produktivitas tenaga kerja dan pemagangan.

Adapun penjelasan dari masing-masing kepala seksi tersebut adalah sebagai berikut:

- **Seksi Lembaga Dan Instruktur.** Adapun penjelasan dari seksi Lembaga dan Instruktur adalah sebagai berikut:
 - Seksi Lembaga Dan Instruktur dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas;
 - Kepala Seksi Lembaga Dan Instruktur mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas lingkup lembaga dan instruktur; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Lembaga Dan Instruktur menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Lembaga Dan Instruktur dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Lembaga Dan Instruktur untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Lembaga Dan Instruktur berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan penyelenggaraan pelatihan, menyiapkan standarisasi, dan test kualifikasi terhadap pencari kerja;
 - penyusunan bahan pengumpulan dan pengolahan data lingkup lembaga pelatihan kerja;
 - penyusunan bahan dan data dalam pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan, pembinaan lembaga pelatihan kerja;

- penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Lembaga Dan Instruktur meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Sertifikasi.** Adapun penjelasan dari Seksi Sertifikasi adalah sebagai berikut:
- Seksi Sertifikasi dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas;
 - Kepala Seksi Sertifikasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas lingkup sertifikasi tenaga kerja; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Sertifikasi menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Sertifikasi dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Sertifikasi untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Sertifikasi berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan dan data pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan;
 - penyusunan bahan dan data dalam pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan dan proses legalisasi sertifikat;

- penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Sertifikasi meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan.** Adapun penjelasan dari Seksi Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan adalah sebagai berikut:
- Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas;
 - Kepala Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas lingkup bimbingan produktivitas tenaga kerja dan pemagangan; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi

Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan berdasarkan atas peraturan perundang- undangan;

- penyusunan bahan pengumpulan dan pengolahan data lingkup lembaga penyelenggaraan magang;
- penyusunan bahan dan data pelaksanaan proses pembuatan kontrak pemagangan;
- penyusunan bahan dan pelaksanaan magang/training ke luar negeri;
- penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pemagangan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur- unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Bidang Pelatihan Dan Produktivitas terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2.4. BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan ketransmigrasian.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- perencanaan program dan kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Penempatan Tenaga Kerja untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan bahan petunjuk teknis lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri, luar negeri, dan informasi pasar kerja;
- penyelenggaraan bimbingan pengurusan, penyaluran, dan penempatan tenaga kerja serta perluasan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- penyelenggaraan informasi ketenagakerjaan;
- pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian lingkup penempatan tenaga kerja dan informasi pasar kerja;
- pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Penempatan Tenaga Kerja meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyusunan bahan pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja membawahkan 3 (tiga) Kepala Seksi, antara lain:

- kepala seksi penempatan tenaga kerja dalam negeri;
- kepala seksi penempatan tenaga kerja luar negeri; dan
- kepala seksi informasi pasar kerja dan ketrasmigrasian.

Adapun penjelasan dari masing-masing kepala seksi tersebut adalah sebagai berikut:

- **Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.** Adapun penjelasan dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri adalah sebagai berikut:
 - Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja;
 - Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri;
 - penyusunan bahan pengumpulan dan pengolahan data lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri;
 - penyusunan bahan proses perizinan dan pelayanan lainnya lingkup tenaga kerja asing sesuai dengan putusan Pemerintahan Daerah;
 - penyusunan bahan pelaksanaan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah Dan Antar Kerja Lokal;

- penyusunan bahan monitoring dan evaluasi penggunaan tenaga kerja warga negara asing;
 - penyusunan bahan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan Tenaga Kerja Mandiri;
 - penyusunan bahan pelaksanaan pembinaan, pengawasan lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur- unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.** Adapun penjelasan dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri adalah sebagai berikut:
- Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja;
 - Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja lingkup penempatan tenaga kerja luar negeri; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri dengan memedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;

- pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup penempatan tenaga kerja luar negeri;
 - penyusunan bahan pengumpulan dan pengolahan data lingkup penempatan tenaga kerja luar negeri;
 - penyusunan bahan pelaksanaan proses rekomendasi pembuatan passport Calon Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan urusan Pemerintahan Daerah;
 - penyusunan bahan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan lingkup tenaga kerja luar negeri;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur- unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketrasmigrasian.** Adapun penjelasan dari Seksi Informasi Pasar Kerja dan Ketrasmigrasian adalah sebagai berikut:

- Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja;
- Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja lingkup informasi pasar kerja dan ketransmigrasian; dan
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup informasi pasar kerja dan ketransmigrasian;
 - penyusunan bahan pengumpulan dan pengolahan data lingkup informasi pasar kerja dan ketransmigrasian;
 - penyusunan bahan pelaksanaan proses penerbitan Kartu Pencari Kerja (AK.1);
 - penyusunan bahan pelaksanaan pembinaan, penyebarluasan, dan analisis informasi pasar kerja dan ketransmigrasian;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Informasi Pasar Kerja Dan Ketransmigrasian meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur- unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang

Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

- penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2.5. BIDANG PERSELISIHAN, SYARAT KERJA, DAN PENGUPAHAN DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup perselisihan keputusan hubungan kerja, syarat kerja, persyaratan kerja, dan pengupahan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan menyelenggarakan fungsi:

- perencanaan program dan kegiatan Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan petunjuk teknis lingkup perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan;
- pelaksanaan pembinaan perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan;

- pelaksanaan pemerantaraan dalam hal penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- pelaksanaan proses penelitian, pengesahan, pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan penyedia jasa pekerja, pengerahan pelaksana pekerja kepada perusahaan lain, wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- pelaksanaan proses penetapan upah minimum kota dan upah minimum sektor kota;
- pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan membawahi 3 (tiga) Kepala Seksi, antara lain:

- kepala seksi perselisihan;
- kepala seksi syarat kerja; dan
- kepala seksi pengupahan.

Adapun penjelasan dari masing-masing kepala seksi tersebut adalah sebagai berikut:

- **Seksi perselisihan.** Adapun penjelasan dari Seksi perselisihan adalah sebagai berikut:
 - Seksi Perselisihan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan;

- Kepala Seksi Perselisihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan lingkup perselisihan; dan
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Perselisihan menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Perselisihan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Perselisihan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup lingkup Seksi Perselisihan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup perselisihan;
 - penyusunan bahan dan data pelaksanaan pembinaan di perusahaan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja;
 - penyusunan bahan dan data penyelesaian kasus perselisihan hubungan kerja;
 - penyusunan bahan dan data pelaksanaan penyelesaian unjuk rasa/pemogokan oleh pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh;
 - penyusunan bahan dan data dalam membantu menyelesaikan masalah penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Perselisihan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan; dan

- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Syarat Kerja.** Adapun penjelasan dari Seksi Syarat Kerja adalah sebagai berikut:
 - Seksi Syarat Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan;
 - Kepala Seksi Syarat Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan lingkup syarat kerja; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Syarat Kerja menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Syarat Kerja dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Syarat Kerja untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Syarat Kerja berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup persyaratan kerja dan pengupahan;
 - penyusunan bahan pengumpulan dan pengelolaan data lingkup persyaratan kerja;
 - penyusunan bahan dan data pelaksanaan kegiatan penelitian, pengesahan, pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan penyedia jasa pekerja, pengerahan pelaksana pekerja kepada perusahaan lain, dan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;

- penyusunan bahan dan data pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja ataupun perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pada perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Daerah dan Badan Usaha Milik Negara;
 - asistensi, dan penilaian lingkup Seksi Syarat Kerja meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Pengupahan.** Adapun penjelasan dari Seksi Pengupahan adalah sebagai berikut:
- Seksi Pengupahan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan;
 - Kepala Seksi Pengupahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan lingkup pengupahan; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Pengupahan menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Pengupahan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Pengupahan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;

- pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Pengupahan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengupahan;
- penyusunan bahan pengolahan data lingkup pengupahan;
- penyusunan dan penyiapan bahan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan pengupahan pada perusahaan;
- penyusunan bahan dan pedoman kebutuhan hidup minimum, indeks harga konsumen, tingkat inflasi, dan penetapan upah minimum;
- penyiapan fasilitasi kegiatan Dewan Pengupahan Daerah;
- penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Pengupahan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, Dan Pengupahan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2.6. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, KELEMBAGAAN, DAN JAMINAN SOSIAL DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup hubungan industrial, kelembagaan serta jaminan sosial dan purna kerja.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial menyelenggarakan fungsi:

- perencanaan program dan kegiatan Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
- pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
- pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan petunjuk teknis lingkup hubungan industrial, kelembagaan, dan jaminan sosial;
- pelaksanaan pemantauan dan pendidikan terhadap hubungan industrial di perusahaan;
- pelaksanaan pemantauan terhadap pelaksanaan jaminan sosial untuk tenaga kerja di perusahaan;
- pelaksanaan verifikasi dan pembinaan terhadap kelembagaan pekerja dan pengusaha;
- pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup bidang hubungan industrial, kelembagaan, dan jaminan sosial meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur- unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang- undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Dinas; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial membawahkan 3 (tiga) Kepala Seksi, antara lain:

- kepala seksi hubungan industrial;
- kepala seksi kelembagaan; dan
- kepala seksi jaminan sosial dan purna kerja.

Adapun penjelasan dari masing-masing kepala seksi tersebut adalah sebagai berikut:

- **Seksi Hubungan Industrial.** Adapun penjelasan dari Seksi Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:
 - Seksi Hubungan Industrial dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial;
 - Kepala Seksi Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial lingkup hubungan industrial; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Hubungan Industrial dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Hubungan Industrial untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Hubungan Industrial berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup hubungan industrial;

- penyusunan bahan pengumpulan dan pengolahan data lingkup hubungan industrial;
 - penyusunan bahan pelaksanaan pembinaan dan pendidikan hubungan industrial di perusahaan;
 - penyusunan bahan dan data pelaksanaan penyelesaian unjuk rasa/pemogokan oleh pekerja ataupun serikat pekerja/serikat buruh;
 - penyusunan bahan pelaksanaan sidang-sidang lembaga kerja sama tripartit;
 - penyusunan bahan pelaksanaan pembinaan, pembentukan lembaga kerja sama bipartit dalam pembentukan lembaga kerja sama bipartit dan tripartit;
 - penyusunan bahan penyusunan analisis standar harga barang;
 - penyusunan bahan penatausahaan barang milik daerah;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Hubungan Industrial meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Kelembagaan.** Adapun penjelasan dari Seksi kelembagaan adalah sebagai berikut:
- Seksi Kelembagaan dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial;

- Kepala Seksi Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan Dan Jaminan Sosial lingkup organisasi pekerja, pengusaha, dan pendidikan; dan
- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Kelembagaan menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Kelembagaan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Kelembagaan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Kelembagaan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup kelembagaan pekerja dan pengusaha;
 - penyusunan bahan pelaksanaan pencantatan dan verifikasi kelembagaan pekerja dan pengusaha;
 - penyusunan bahan pelaksanaan pembinaan kelembagaan pekerja dan pengusaha;
 - penyusunan bahan pelaksanaan pengendalian dan pengawasan aset pemerintah daerah;
 - penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Kelembagaan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial; dan
 - pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial terkait dengan tugas dan fungsinya.
- **Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja.** Adapun penjelasan dari Seksi Jaminan Sosial dan Purna Kerja adalah sebagai berikut:
- Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial;
 - Kepala Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial lingkup jaminan sosial dan purna kerja; dan
 - Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja menyelenggarakan fungsi:
 - perencanaan program dan kegiatan Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan;
 - penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, dan standar lainnya lingkup Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal;
 - pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan Pegawai ASN (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerja berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
 - penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup jaminan sosial dan purna kerja;
 - penyusunan bahan pengumpulan dan pengolahan data lingkup jaminan sosial dan purna kerja;
 - penyusunan bahan dan data pelaksanaan pemantauan program jaminan sosial di perusahaan-perusahaan;

- penyusunan bahan data pelaksanaan pemantauan terhadap perusahaan-perusahaan yang belum melaksanakan program jaminan sosial di perusahaan;
- penyusunan bahan dan data pelaksanaan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan untuk melaksanakan program perlindungan tenaga kerja dan berkoordinasi dengan instansi penyelenggara jaminan sosial dan instansi terkait lainnya;
- penyusunan bahan dan data pelaksanaan pembinaan jaminan sosial di perusahaan;
- penyusunan bahan pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Seksi Jaminan Sosial Dan Purna Kerjameliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyusunan bahan pelaksanaan kebijakan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, Dan Jaminan Sosial terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2.7. UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, tugas, dan fungsi Unit Pelaksana Teknis diatur dengan Peraturan Wali Kota.

2.1.2.8. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL DAN PELAKSANA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

Kelompok Jabatan Fungsional Dan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional Dan Pelaksana sebagaimana dimaksud, terdiri atas sejumlah tenaga fungsional dan pelaksana. Ketentuan mengenai Kelompok Jabatan Fungsional Dan Pelaksana mengacu kepada peraturan perundang-undangan. Kepala Dinas dapat menempatkan Jabatan Fungsional berdasarkan atas standar kebutuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh tenaga fungsional senior. Jumlah tenaga fungsional dan pelaksana ditentukan berdasarkan atas analisis kebutuhan dan analisis beban kerja.

2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang susunan kepegawaian berdasarkan jabatan/eselon, berdasarkan golongan kepangkatan dan berdasarkan jenjang Pendidikan selain itu juga informasi tentang susunan perlengkapan. Adapun data dan informasi tersebut dapat di lihat di bawah ini.

2.2.1. SUSUNAN KEPEGAWAIAN

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, di dukung pegawai sebanyak 70 (tujuh puluh) orang, dengan komposisi sebagai berikut:

- **Berdasarkan jabatan/eselon.** Adapun kriteria dan susunan pegawai berdasarkan jabatan dan eselon dapat dilihat pada table di bawah ini;

Tabel 2. 2. Kriteria Dan Susunan Pegawai Berdasarkan Jabatan Dan Eselon

NO.	JABATAN/ESELON	JUMLAH
1	Kepala Dinas	1 orang
2	Sekretaris / Eselon III.a	1 orang
3	Kepala Bidang / Eselon III.b	4 orang
4	Kepala Sub Bagian-Seksi / Eselon IV.a	10 orang
5	Jabatan Fungsional	16 orang
6	Non Jabatan / Staf	23 orang
8	Pegawai Honoror	15 orang
Jumlah		70 orang

Dari table diatas dapat dilihat bahwa ada 70 (tujuh puluh) pegawai PNS yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dan 16 (enam belas) orang diantara nya merupakan pejabat structural dan 16 (enam belas) orang lainnya merupakan pejabat fungsional.

- **Berdasarkan golongan kepangkatan.** Adapun kriteria dan susunan pegawai berdasarkan golongan kepangkatan dapat dilihat pada table di bawah ini;

Tabel 2. 3. Kriteria Dan Susunan Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan

NO.	GOLONGAN KEPANGKATAN	JUMLAH
1	Golongan IV	13 orang
2	Golongan III	40 orang
3	Golongan II	2 orang
4	Golongan I	0 orang
6	Pegawai Honoror	15 orang
Jumlah		70 orang

Dari table diatas dapat dilihat ada 13 (tiga belas) orang yang memiliki kepangkatan golongan IV, 40 (empat puluh) orang yang memiliki kepangkatan golongan III dan

sisanya merupakan pegawai yang memiliki kepangkatan golongan II dan pegawai honorer.

- **Berdasarkan jenjang Pendidikan.** Adapun kriteria dan susunan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 2. 4. Kriteria Dan Susunan Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

NO.	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Strata 2	13 orang
2	Strata 1 / Diploma IV	34 orang
3	Diploma III	5 orang
4	Diploma II	0 orang
5	Diploma I	0 orang
6	SLTA	3 orang
7	SLTP	0 orang
8	SD	0 orang
Jumlah		55 orang

Dari table diatas dapat dilihat bahwa dari pegawai PNS yang ada, 13 (tiga belas) orang berpendidikan S2, 34 (tiga puluh empat) orang berpendidikan S2 dan DIV dan sisanya berpendidikan D3 dan SLTA.

2.2.2. SUSUNAN PERLENGKAPAN

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, didukung dengan perlengkapan atau sarana dan prasarana yang tersedia berbagai kondisi dan komposisi, yang dapat dilihat pada table di bawah ini sebagai berikut.

Tabel 2. 5. Susunan Perlengkapan

NO	JENIS BARANG	SATUAN	JUMLAH
1	Sepeda Motor	Unit	6
2	Mobil	Unit	1
3	AC	Unit	18
4	Kipas Angin	Unit	10
5	Faxmile	Unit	1
6	Meja Kerja	Unit	72
7	Meja Rapat	Set	3
8	Meja 1/2 Biro	Unit	13
9	Kursi Lipat	Unit	207
10	Kursi Sofa	Set	8
11	Kursi Putar	Unit	75
12	Kursi Kerja	Unit	81
13	Dispenser	Unit	16
14	Filling Kabinet	Unit	101
15	Televisi	Unit	12
16	Komputer PC	Unit	16
17	Laptop	Unit	39
18	Mesin Tik	Unit	30
19	Printer	Unit	53
20	Lemari	Unit	65
21	Lemari Arsip	Unit	17
22	Lemari Besi 2 Pintu	Unit	19
23	Rak Arsip	Unit	5
24	Papan Pengumuman	Unit	4
25	Brankas	Unit	2
26	Sound System	Unit	1
27	Infocus	Unit	1
28	Mesin Absensi	Unit	1
29	Server	Unit	1

Ditinjau dari luas lahan/areal yang dikuasai, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dianggap masih kurang dalam menampung sarana bangunan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan operasional kantor beserta tempat pelatihan. Demikian juga sarana dan prasarana untuk pelatihan belum cukup untuk keperluan pelatihan atau sesuai lagi dengan tuntutan keadaan sekarang. Sebaiknya peralatan dan kebutuhan dimaksud dapat dilengkapi secara bertahap.

2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Capaian kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan periode tahun 2016-2021 dapat dilihat dari capaian indikator kinerja. Yaitu dengan membandingkan realisasi target indikator dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, capaian kinerja pelayanan juga dinilai dari perencanaan anggaran dan realisasinya selama kurun waktu 2016-2021.

2.3.1. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

Bagian ini mengulas capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan periode tahun 2016-2021 berdasarkan indikator kinerja yang ditetapkan dalam RPJMD Kota Medan periode tahun 2016-2021. Capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan secara rinci dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2. 6. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kota Medan

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA (%)					REALISASI CAPAIAN (%)				RASIO CAPAIAN (%)			
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	-	-	-	31	32	33	34	35	59,42	48,19	63,17	34,79	191,67	150,59	191,42	102,32
2	Tingkat Pengangguran Terbuka	-	-	-	31	15	14	13	12	11	9,46	8,25	8,53	35,48	63,07	58,93	65,62
3	Tingkat Persentase Sengketa Antara Pengusaha dan Pekerja yang terselesaikan	-	-	-	31	75	80	84	87	66,25	80,89	95,85	100	88,33	107,85	119,81	119,05
4	Tingkat Persentase Pencari Kerja yang Terlatih	-	-	-	25	25	12	13	14	11,68	5,9	9,52	1,46	46,72	23,6	79,33	11,23
5	Tingkat Persentase Kenaikan Upah Minimum	-	-	-	8,71	8,71	8,71	8,71	8,71	11,34	8,71	8,03	8,51	130,2	100	92,19	97,7

Analisis terhadap hal-hal yang mempengaruhi tingkat pencapaian sasaran strategis yang didasarkan pada indikator tingkat hasil dapat diperoleh kesimpulan yaitu terjadi variasi angka capaian indikator kinerja yang disebabkan berbagai faktor yang mempengaruhi antara lain:

- Masih kurangnya koordinasi antara pelaksana kegiatan sehingga hasil yang dicapai belum maksimal;
- Kurangnya Kesadaran Perusahaan untuk melapor ke Dinas Ketenagakerjaan Perihal Penempatan dan Penerimaan tenaga Kerja; dan
- Kurangnya Kesadaran antara Pekerja dan perusahaan untuk memnuhi hak dan kewajiban.

2.3.2. REALISASI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA URUSAN TENAGA KERJA

Pertumbuhan jumlah penduduk angkatan kerja harus disikapi oleh Pemerintah Daerah dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tenaga kerja. Keterbatasan lapangan pekerjaan mengakibatkan tingkat pengangguran di daerah semakin meningkat. Berdasarkan data statistik Kota Medan, tingkat pengangguran terbuka Kota Medan cenderung menurun dari tahun 2016-2020 yakni tahun 2016 sebesar 11 persen, tahun 2017 sebesar 9.75 persen, tahun 2018 sebesar 9.46 persen dan pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 8.25 persen dan meningkat pada tahun 2020 sebesar 10.73 persen dampak dari pandemi Covid-19. Untuk angka pengangguran, Pemerintah Daerah Kota Medan telah melakukan upaya-upaya diantaranya meningkatkan dan mengembangkan usaha produktif bagi tenaga kerja mandiri sektor informal, meningkatkan potensi ketenagakerjaan yang produktif dan kompetitif, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan. Jumlah penduduk 15 tahun ke atas pada tahun pada tahun 2016 sebanyak 973.156 jiwa angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, pada tahun 2017 untuk angkatan kerja sebanyak 1.073.908 jiwa dan bukan angkatan kerja sebanyak 594.983 jiwa, pada tahun 2018 sebanyak 1.130.034 jiwa angkatan kerja dan bukan angkatan kerja sebanyak 414.873 jiwa, pada tahun 2019 sebanyak 1.104.418 jiwa angkatan kerja dan 701.879 jiwa bukan angkatan kerja.

Jumlah pelayanan kepesertaan jaminan sosial bagi peserta/buruh berfluktuasi dan cenderung menurun sejak tahun 2016-2020 yakni pada tahun 2016 sebanyak 26.87 persennaik pada tahun 2017 sebesar 35.70 persen dan pada tahun 2018 menurun menjadi 31.01 persen, pada tahun 2019 menjadi 25.14 persen dan pada tahun 2020 meningkat menjadi 26.86 persen. Pencari kerja yang ditempatkan cenderung meningkat dari tahun 2016-2020 yakni pada tahun 2016 sebanyak 59.24 persen dan meningkat menjadi 63.17 persen pada tahun 2019. Namun terjadi penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2020 menjadi hanya 34.79 persen dikarenakan dampak pandemi yang berlangsung.

Sedangkan untuk indikator lainnya sampai tahun 2020 capaian untuk partisipasi Angkatan Kerja sebanyak 64,89 persen, persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi tidak ada terkait refofusing , persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) telah mencapai sebanyak 117.35 persen, persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kota sebanyak 63.61 persen, persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh mediator Hubungan Industrial sebanyak 5.54 persen, persentase instruktur bersertifikat kompetensi sebanyak 9.4 persen, persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki perizinan telah mencapai sebanyak 100 persen.

Adapun realisasi capaian indikator kinerja Urusan tenaga kerja Pemerintah Kota Medan Tahun 2016-2020 disajikan pada tabel berikut.

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Tabel 2. 7. Realisasi Capaian Indikator Kinerja Urusan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan Tahun 2016-2020 (Persen)

NO	INDIKATOR	SATUAN	TAHUN				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	TPAK	Persen	60.28	60.05	64.35	65.99	64.89
2	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	11	9.75	9.46	8.25	-
3	Pelayanan Kepesertaan Jaminan Sosial bagi peserta/buruh	Persen	26.87	35.70	31.01	25.14	26.86
4	Pencari kerja yang ditempatkan	Persen	59.24	59.34	48.19	63.17	34.79
5	Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	60.28	60.05	64.35	65.99	64.89
6	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu rencana tenaga kerja	Persen	-	-	-	0	NA
7	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	-	-	93	75	NA
8	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Persen	-	-	-	-	117.35
9	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kota	Persen	104.29	143.44	84.90	111.67	63.61
10	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh Mediator Hubungan Industrial	Persen	-	-	-	22.93	5.54
11	Persentase instruktur bersertifikat kompetensi	Persen	11.95	11.02	9.79	9.84	9.4
12	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki perizinan	Persen	100	100	100	100	100

RENCANA STRATEGIS TAHUN

2.3.3. REALISASI ANGGARAN

Implementasi pelaksanaan program dan kegiatan urusan ketenagakerjaan selama Tahun 2016 /d Tahun 2020 dengan pagu anggaran dan realisasi anggaran yang ada dapat dianalisa dan dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. 8. Anggaran dan Realisasi Pelayanan Perangkat Daerah Kota Medan Provinsi Sumatera Utara

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	ANGGARAN	REALISASI
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran																	
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	250.000.000	225.000.000	261.300.000	215.220.000	203.955.900	131.365.452	144.587.745	116.046.508	172.699.618	175.006.982	52,55	64,26	44,41	80,24	85,81	231.095.180	147.941.261
Penyediaan jasa kebersihan kantor	42.000.000	40.000.000	42.700.000	30.000.000	40.000.000	39.996.300	36.954.500	24.998.200	29.972.119	39.987.700	95,23	92,39	58,54	99,91	99,97	38.940.000	34.381.764
Penyediaan alat tulis kantor	175.000.000	100.000.000	138.902.865	117.757.317	84.129.059	174.343.000	99.114.800	90.203.925	114.483.775	70.167.875	99,62	99,11	64,94	97,22	83,41	123.157.848	109.662.675
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	110.000.000	140.000.000	149.000.000	150.801.200	54.925.425	109.421.400	132.099.200	136.126.750	121.425.225	49.168.550	99,47	94,36	91,36	80,52	89,52	120.945.325	109.648.225
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	100.000.000	100.000.000	119.377.400	92.065.408	66.438.550	99.655.900	99.845.900	-	92.064.750	64.405.900	99,66	99,85	-	100,00	96,94	95.576.272	71.194.490
Penyediaan makanan dan minuman	30.000.000	40.000.000	98.496.000	171.324.192	81.430.460	29.988.000	39.905.200	93.188.150	146.800.150	66.770.800	99,96	99,76	94,61	85,69	82,00	84.250.130	75.330.460
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	-	-	-	333.161.514	11.810.000	-	-	-	197.988.279	11.806.300	-	-	-	59,43	99,97	68.994.303	41.958.916
Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi/ teknis perkantoran	289.400.000	333.503.940	504.000.000	540.000.000	580.060.080	271.915.200	327.315.196	493.733.688	519.719.200	578.767.944	93,96	98,14	97,96	96,24	99,78	449.392.804	438.290.246
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur																	
Pengadaan peralatan gedung kantor	224.520.000	100.000.000	280.154.300	124.075.208	143.369.322	224.375.000	99.544.500	269.964.500	50.327.955	132.463.000	99,94	99,54	96,36	40,56	92,39	174.423.766	155.334.991

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Pengadaan mebeleur	100.000.000	100.000.000	101.785.600	141.661.440	-	99.435.000	99.522.000	-	140.559.600	-	99,44	99,52	-	99,22	-	88.689.408	67.903.320
Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	75.000.000	100.000.000	90.000.000	89.999.800	90.000.000	74.960.000	92.720.980	-	89.999.800	89.800.000	99,95	92,72	-	100,00	99,78	88.999.960	69.496.156
Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan dinas/operasional	-	210.000.000	191.000.000	154.000.000	111.800.000	-	81.792.700	130.929.742	111.703.427	109.501.170	-	38,95	68,55	72,53	97,94	133.360.000	86.785.408
Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	100.000.000	100.000.000	120.000.000	143.915.000	83.915.000	71.635.200	88.909.100	88.046.200	143.601.900	79.027.000	71,64	88,91	73,37	99,78	94,18	109.566.000	94.243.880
Program peningkatan disiplin aparatur																	
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	150.000.000	45.000.000	45.000.000	58.339.155	-	148.000.000	44.660.000	45.000.000	54.154.500	-	98,67	99,24	100,00	92,83	-	59.667.831	58.362.900
Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional	-	20.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.000.000	-
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur																	
Pembinaan Kesehatan Jasmani	100.000.000	-	82.150.000	87.726.565	8.000.000	85.600.000	-	81.150.000	82.797.000	7.575.000	85,60	-	98,78	94,38	94,69	55.575.313	51.424.400
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan																	
Penyusunan Renja SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Penyusunan Standar Pelayanan Minimum	70.000.000	-	-	-	-	57.658.000	-	-	-	-	82,37	-	-	-	-	14.000.000	11.531.600
Penyusunan Standar Operasional Prosedur pada SKPD	70.000.000	-	-	-	-	47.504.200	-	-	-	-	67,86	-	-	-	-	14.000.000	9.500.840
Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro	-	-	-	85.186.000	-	-	-	-	58.965.700	-	-	-	-	69,22	-	17.037.200	11.793.140
Program Pelaksanaan Keagamaan dan Hari-hari Besar Lainnya																	
Penyediaan perlengkapan peringatan hari-hari besar	90.000.000	-	112.000.000	59.575.088	-	64.700.000	-	55.276.700	56.716.600	-	71,89	-	49,35	95,20	-	52.315.018	35.338.660
Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Lainnya																	
Peningkatan Kemampuan (Capacity Building) Petugas dan Pendamping Sosial Pemberdayaan Fakir Miskin, KAT dan PMKS Lainnya	96.000.000	-	-	-	-	75.000.000	-	-	-	-	78,13	-	-	-	-	19.200.000	15.000.000

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Pelatihan ketrampilan berusaha bagi keluarga miskin	100.000.000	-	-	-	-	91.025.000	-	-	-	-	91,03	-	-	-	-	20.000.000	18.205.000
Bantuan Kepada Panti Asuhan/Jompo	233.000.000	-	-	-	-	179.775.000	-	-	-	-	77,16	-	-	-	-	46.600.000	35.955.000
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	27.900.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.580.000	-
Pelatihan ketrampilan dan praktek belajar kerja bagi anak terlantar	81.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.200.000	-
Penyusunan DED Panti Rehabilitasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pendataan PMKS	150.000.000	-	-	-	-	149.470.000	-	-	-	-	99,65	-	-	-	-	30.000.000	29.894.000
Pelatihan Usaha Ekonomi Produktif bagi Keluarga Rentan	100.000.000	-	-	-	-	77.755.000	-	-	-	-	77,76	-	-	-	-	20.000.000	15.551.000
Fasilitasi Penanganan PMKS Melalui Rumah Rehabilitasi PMKS	197.191.520	-	-	-	-	158.036.200	-	-	-	-	80,14	-	-	-	-	39.438.304	31.607.240
Pelatihan Keterampilan Berusaha bagi Anggota KUBE PKH	100.000.000	-	-	-	-	72.205.000	-	-	-	-	72,21	-	-	-	-	20.000.000	14.441.000
Peningkatan Keterampilan Tenaga Pelatih dan Pendidik	100.500.000	-	-	-	-	77.091.500	-	-	-	-	76,71	-	-	-	-	20.100.000	15.418.300
Koordinasi Kelompok Usaha Bersama (KUBE)	500.000.000	-	-	-	-	406.300.000	-	-	-	-	81,26	-	-	-	-	100.000.000	81.260.000
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja																	
Pelatihan Ketrampilan Desain Grafis	100.000.000	-	77.718.936	162.525.034	-	-	-	76.094.500	155.834.900	-	-	-	97,91	95,88	-	68.048.794	46.385.880
Pelatihan Keterampilan Teknisi Komputer dan Jaringan	-	100.000.000	-	147.124.040	-	-	97.880.000	-	146.763.400	-	-	97,88	-	99,75	-	49.424.808	48.928.680
Pelatihan Keterampilan Salon/Kecantikan	100.000.000	100.000.000	-	-	-	85.690.000	76.340.000	-	-	-	85,69	76,34	-	-	-	40.000.000	32.406.000
Pelatihan Keterampilan Las	-	-	80.745.088	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.149.018	-
Pelatihan Keterampilan Teknisi Handphone	100.000.000	100.000.000	-	-	-	85.689.750	-	-	-	-	85,69	-	-	-	-	40.000.000	17.137.950
Pelatihan Ketrampilan Montir Sepeda Motor	-	100.000.000	81.300.556	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36.260.111	-
Pelatihan Ketrampilan Bordir	100.000.000	100.000.000	-	-	-	82.690.000	-	-	-	-	82,69	-	-	-	-	40.000.000	16.538.000
Monitoring Lembaga Pelatihan Kerja	20.000.000	-	39.979.000	5.200.000	20.000.000	-	-	30.000.000	-	19.800.000	-	-	75,04	-	99,00	17.035.800	9.960.000
Pelatihan Ketrampilan Penyaringan Air	100.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.000.000	-

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Pelatihan Keterampilan Menjahit	100.000.000	100.000.000	-	-	-	87.190.000	-	-	-	-	87,19	-	-	-	-	40.000.000	17.438.000
Pelatihan Ketrampilan Tata Boga/Memasak	100.000.000	-	-	-	-	87.178.550	-	-	-	-	87,18	-	-	-	-	20.000.000	17.435.710
Pelatihan Ketrampilan Kerajinan Tangan	100.000.000	100.000.000	-	-	-	87.190.000	77.850.000	-	-	-	87,19	77,85	-	-	-	40.000.000	165.040.000
Pelatihan Ketrampilan Mesin Pendingin	-	100.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.000.000	-
Pelatihan Ketrampilan Satpam	-	400.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.000.000	-
Sertifikasi Keahlian	-	100.000.000	150.378.270	138.525.000	-	-	79.463.800	119.921.550	122.381.600	-	-	79,46	79,75	88,35	-	77.780.654	64.353.390
Koordinasi Pelaksanaan Pelatihan	70.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.000.000	-
Pelatihan Ketrampilan Perhotelan	-	-	96.111.614	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19.222.323	-
Pelatihan Ketrampilan Membuat	200.000.000	300.000.000	-	-	-	-	287.793.200	-	-	-	-	95,93	-	-	-	100.000.000	57.558.640
Pra Pelatihan Magang ke Luar Negeri	-	-	91.697.107	101.050.000	-	-	-	64.712.770	91.665.800	-	-	-	70,57	90,71	-	38.549.421	31.275.714
Pelatihan Ketrampilan SPA	-	-	77.497.266	151.778.410	-	-	-	-	126.677.720	-	-	-	-	83,46	-	45.855.135	25.335.544
Bimtek Pengelola Lembaga Pelatihan Kerja	-	-	132.407.545	92.926.726	-	-	-	92.338.747	84.029.450	-	-	-	69,74	90,43	-	45.066.854	35.273.639
Bimtek Instruktur Lembaga Pelatihan Kerja	-	-	94.414.740	98.450.620	-	-	-	-	90.390.700	-	-	-	-	91,81	-	38.573.072	18.078.140
Analisa Kebutuhan Pelatihan	-	-	114.704.000	22.664.430	-	-	-	106.169.542	20.469.000	-	-	-	92,56	90,31	-	27.473.686	25.327.708
Sosialisasi Penyelenggaraan Magang Dalam Negeri	-	-	39.907.200	83.650.000	-	-	-	-	70.117.800	-	-	-	-	83,82	-	24.711.440	14.023.560
Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pencari Kerja	-	-	-	964.845.600	161.519.700	-	-	-	906.736.900	151.152.200	-	-	-	93,98	93,58	225.273.060	211.577.820
Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial																	
Penanganan Masalah-masalah Strategis Yang Menyangkut Tanggap Cepat Darurat dan Kejadian Luar Biasa	350.000.000	-	-	-	-	43.475.000	-	-	-	-	12,42	-	-	-	-	70.000.000	8.695.000
Sosialisasi dan Pelatihan Pendamping Kekerasan Terhadap Anak	104.705.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.941.000	-
Koordinasi Penanggulangan Anak Jalanan, Gepeng dan Wanita Tuna Susila	100.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.000.000	-
Pengawasan, Pengendalian dan Penertiban PMKS	255.555.000	-	-	-	-	200.925.000	-	-	-	-	78,62	-	-	-	-	51.111.000	40.185.000
Pelatihan Bagi Anak Jalanan	100.000.000	-	-	-	-	89.539.000	-	-	-	-	89,54	-	-	-	-	20.000.000	17.907.800
Sosialisasi dan Pelatihan Bagi Penyandang Cacat	100.000.000	-	-	-	-	93.375.000	-	-	-	-	93,38	-	-	-	-	20.000.000	18.675.000

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Sosialisasi bagi Anak Korban Penyalahgunaan NAPZA	75.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000.000	-
Penanganan Terhadap Orang Terlantar	80.000.000	-	-	-	-	11.150.000	-	-	-	-	13,94	-	-	-	-	16.000.000	2.230.000
Program Pengembangan Data / Informasi																	
Pengembangan Website Dinas	150.000.000	185.000.000	200.000.000	146.000.000	138.440.000	132.921.000	183.857.000	175.514.600	142.780.000	138.424.000	88,61	99,38	87,76	97,79	99,99	163.888.000	154.699.320
Sistem Informasi Pelayanan dan Izin	200.000.000	-	-	-	-	184.212.000	-	-	-	-	92,11	-	-	-	-	40.000.000	36.842.400
Profil Ketenagakerjaan	-	-	96.500.000	-	-	-	-	55.995.000	-	-	-	-	58,03	-	-	19.300.000	11.199.000
Penyusunan Profil Organisasi	-	-	-	132.000.000	-	-	-	-	131.447.400	-	-	-	-	99,58	-	26.400.000	26.289.480
Program Pembinaan Hubungan Industrial yang Standar/Ideal																	
Koordinasi Aparatur dalam Penetapan Upah Minimum Tenaga Kerja	1.237.000.000	1.200.000.000	1.330.435.000	1.818.000.000	1.087.000.000	997.415.000	988.549.950	1.324.726.660	1.780.663.100	1.072.430.000	80,63	82,38	99,57	97,95	98,66	1.334.487.000	1.232.756.942
Penyelesaian Kasus-kasus Buruh dengan Perusahaan	250.000.000	225.000.000	51.340.000	-	-	204.330.250	93.999.800	27.979.230	-	-	81,73	41,78	54,50	-	-	105.268.000	65.261.856
Koordinasi Lembaga Kerjasama Tripartit Kota Medan	-	242.700.000	605.830.000	1.114.943.354	947.600.000	-	-	527.109.630	1.106.220.500	947.370.000	-	-	87,01	99,22	99,98	582.214.671	516.140.026
Penanggulangan Aksi Unjuk Rasa (Mogok Kerja)	100.000.000	100.000.000	-	-	-	50.000.000	29.460.000	-	-	-	50,00	29,46	-	-	-	40.000.000	15.892.000
Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial	95.900.000	250.000.000	-	390.000.000	-	-	177.999.068	-	386.987.825	-	-	71,20	-	99,23	-	147.180.000	112.997.379
Bimtek Dewan Pengupahan	185.500.000	220.000.000	163.372.632	250.000.000	-	151.937.800	141.245.850	145.173.512	181.099.100	-	81,91	64,20	88,86	72,44	-	163.774.526	123.891.252
Koordinasi Dewan Pengupahan	350.000.000	350.000.000	250.000.000	-	-	250.000.000	342.786.422	249.925.192	-	-	71,43	97,94	99,97	-	-	190.000.000	168.542.323
Verifikasi Serikat Pekerja/Buruh	77.400.099	150.000.000	-	-	-	35.700.000	69.460.300	-	-	-	46,12	46,31	-	-	-	45.480.020	21.032.060
Pemantauan Pelaksanaan UMK/UMSK di Perusahaan	109.200.000	150.000.000	-	-	-	-	78.950.600	-	-	-	-	52,63	-	-	-	51.840.000	15.790.120
Pembinaan Organisasi Pekerja dan Perusahaan	500.000.000	500.000.000	-	-	-	229.383.700	235.111.600	-	-	-	45,88	47,02	-	-	-	200.000.000	92.899.060
Bimtek Penyelesaian PHK-PHI	-	100.000.000	-	61.850.500	-	-	-	-	54.000.000	-	-	-	-	87,31	-	32.370.100	10.800.000
Koordinasi Tripartit Plus	-	70.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14.000.000	-
Sosialisasi dan Monitoring Pelaksanaan Jaminan Sosial di Perusahaan	-	-	163.696.290	-	-	-	-	125.236.410	-	-	-	-	76,51	-	-	32.739.258	25.047.282

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Sosialisasi dan Pembinaan Peraturan Ketenagakerjaan	-	-	139.508.930	-	-	-	-	124.169.421	-	-	-	-	89,00	-	-	27.901.786	24.833.884
Bimtek LKS Bipartit	-	-	279.269.200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55.853.840	-
Pemantauan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan	-	-	-	-	10.000.000	-	-	-	-	9.250.000	-	-	-	-	92,50	2.000.000	1.850.000
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan																	
Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	-	-	-	517.800.000	-	-	-	-	225.100.000	-	-	-	-	43,47	-	103.560.000	45.020.000
Program Penataan Peraturan Perundang-Undangan																	
Penyusunan Perda atau Perwal	-	-	-	75.373.848	-	-	-	-	65.630.600	-	-	-	-	87,07	-	15.074.770	13.126.120
Program Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan																	
Pemeriksaan dan pengujian alat keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	150.000.000	-	-	-	-	74.602.350	-	-	-	-	49,73	-	-	-	-	30.000.000	14.920.470
Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan PPNS	150.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.000.000	-
Penyelenggaraan bulan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	300.000.000	-	-	-	-	178.869.200	-	-	-	-	59,62	-	-	-	-	60.000.000	35.773.840
Penyelesaian Kasus Pelanggaran Undang - Undang Ketenagakerjaan	150.000.000	-	-	-	-	47.989.000	-	-	-	-	31,99	-	-	-	-	30.000.000	9.597.800
Bimbingan Teknis Operator K3	125.000.000	-	-	-	-	105.430.392	-	-	-	-	84,34	-	-	-	-	25.000.000	21.086.078
Bimbingan Teknis Pemberdayaan P2K3 Tingkat Perusahaan	150.000.000	-	-	-	-	118.580.000	-	-	-	-	79,05	-	-	-	-	30.000.000	23.716.000
Program Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja																	
Analisa tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	120.000.000	120.000.000	54.119.380	23.116.373	-	42.750.000	14.500.000	-	-	-	35,63	12,08	-	-	-	63.447.151	11.450.000
Pembinaan Pencari Kerja Dalam Peningkatan SDM Melalui Pemahaman Teknologi Tepat Guna	150.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.000.000	-

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Bimbingan Teknis Perusahaan Pengguna TKA	100.000.000	100.000.000	67.415.303	57.440.420	-	50.063.500	48.138.500	-	43.718.420	-	50,06	48,14	-	76,11	-	64.971.145	28.384.084
Pembinaan Petugas Rekrutment CTKI di PPTKIS	150.000.000	150.000.000	76.595.760	-	-	67.868.000	96.750.000	-	-	-	45,25	64,50	-	-	-	75.319.152	32.923.600
Pembinaan Pengelola PPTKIS dan Penampungan	120.000.000	120.000.000	71.527.920	48.725.197	-	52.044.000	72.600.000	-	41.290.477	-	43,37	60,50	-	84,74	-	72.050.623	33.186.895
Pembinaan dan Pembekalan Pra Pencari Kerja	150.000.000	-	72.539.760	83.222.149	-	-	-	-	71.917.424	-	-	-	-	86,42	-	61.152.382	14.383.485
Kordinasi Pelaksanaan Bursa Kerja Online	-	150.000.000	156.225.670	-	-	-	116.931.150	148.904.635	-	-	-	77,95	95,31	-	-	61.245.134	53.167.157
Bimtek TKI Pendamping TKA	-	100.000.000	70.426.900	-	-	-	35.522.000	-	-	-	-	35,52	-	-	-	34.085.380	7.104.400
Sosialisasi Proses Penempatan CTKI ke Luar Negeri	200.000.000	-	-	83.522.149	-	64.453.500	-	-	69.740.741	-	32,23	-	-	83,50	-	56.704.430	26.838.848
Pembinaan Pengelola Bursa Kerja dan LPTKS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Peningkatan Sistem Manajemen Mutu	-	100.000.000	41.105.800	119.521.825	-	-	-	-	112.805.866	-	-	-	-	94,38	-	52.125.525	22.561.173
Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri	100.000.000	-	100.000.000	-	-	-	-	95.677.448	-	-	-	-	95,68	-	-	40.000.000	19.135.490
Monitoring TKA dan Antar Kerja	-	-	41.167.436	-	-	-	-	30.917.436	-	-	-	-	75,10	-	-	8.233.487	6.183.487
Koordinasi Pemulangan TKI di Luar Negeri	-	-	338.200.000	232.325.395	201.600.000	-	-	147.508.500	151.800.000	187.090.000	-	-	43,62	65,34	92,80	154.425.079	97.279.700
Sosialisasi dan Pembinaan Bursa Kerja Khusus	-	-	-	62.610.303	-	-	-	-	53.602.943	-	-	-	-	85,61	-	12.522.061	10.720.589
Koordinasi Tenaga Kerja AKAD	-	-	-	-	6.000.000	-	-	-	-	5.400.000	-	-	-	-	90,00	1.200.000	1.080.000
Program Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial																	
Peningkatan SDM Pendamping KUBE	56.270.000	-	-	-	-	35.935.000	-	-	-	-	63,86	-	-	-	-	11.254.000	7.187.000
Peningkatan Kualitas SDM TKSK dan Kasi Kesos Kecamatan	60.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.000.000	-
Sosialisasi Kearifan Lokal	68.450.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13.690.000	-
Program Undian dan Pengumpulan Uang																	
Sosialisasi Prosedur dan Pengawasan Undian dan Pengumpulan Uang	58.605.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11.721.000	-
Program Pelestarian Nilai-Nilai Kejuangan dan Kepedulian/Kesetiakawanan Sosial																	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Peningkatan Kesejahteraan Veteran	211.970.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42.394.000	-
Program Fasilitas Tenaga Pendamping PKH																		
Koordinasi Pelaksanaan PKH Kota Medan	667.200.000	-	-	-	-	640.900.000	-	-	-	-	-	96,06	-	-	-	-	133.440.000	128.180.000
Koordinasi UPPKH Kota Medan	204.000.000	-	-	-	-	40.500.000	-	-	-	-	-	19,85	-	-	-	-	40.800.000	8.100.000
Program Fasilitas Tenaga Kerja PSK																		
Koordinasi Pendamping Program Jaminan Sosial bagi Penyandang Cacat Berat	38.400.000	-	-	-	-	28.800.000	-	-	-	-	-	75,00	-	-	-	-	7.680.000	5.760.000
Koordinasi Pendamping Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Lanjut Usia	72.000.000	-	-	-	-	54.000.000	-	-	-	-	-	75,00	-	-	-	-	14.400.000	10.800.000
Koordinasi TAGANA Kota Medan	192.200.000	-	-	-	-	50.000.000	-	-	-	-	-	26,01	-	-	-	-	38.440.000	10.000.000
Koordinasi Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan	118.800.000	-	-	-	-	85.050.000	-	-	-	-	-	71,59	-	-	-	-	23.760.000	17.010.000
Koordinasi bagi Karang Taruna Kota Medan	100.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.000.000	-
Pembinaan dan Pelatihan bagi Karang Taruna	200.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40.000.000	-
TOTAL	13.334.666.619	7.836.203.940	7.782.003.468	9.779.999.260	4.131.993.496	7.945.037.344	4.732.161.061	5.292.739.146	8.617.851.264	4.005.364.421								

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Tantangan merupakan ancaman dari faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Sedangkan, peluang adalah kesempatan yang datang dari faktor eksternal yang dapat mendukung tercapainya tujuan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam 5 (lima) tahun. Dengan memahami tantangan dan peluang di lingkungan strategisnya, diharapkan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dapat membuat strategi yang tepat demi terwujudnya tujuan pembangunan daerah yang dapat di lihat di bawah ini. Adapun beberapa catatan tentang sempitnya kesempatan kerja, yang disebabkan oleh:

- Ketidakseimbangan antara kesempatan kerja yang ada dengan kebutuhan masyarakat akan pekerjaan, yang disebabkan oleh:
 - Penyerapan angkatan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja sehingga jumlah pengangguran bertambah;
 - Lowongan kerja yang ada tidak mampu diserap oleh pencari kerja dikarenakan keterbatasan tingkat kompetensi keterampilan yang dimiliki.
- Belum optimalnya sarana-prasarana hubungan industri, yang disebabkan oleh:
 - Rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja/buruh disebabkan banyak pengusaha yang menjadikan Upah Minimum Kota (UMK) merupakan upah standar; dan
 - Kurangnya kesadaran pengusaha dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan lembaga tenaga kerja, yang disebabkan oleh:
 - Kurang berfungsinya lembaga ketenagakerjaan;
 - Belum optimalnya fungsi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI);

- Rendahnya kesadaran pengusaha untuk melaksanakan segala ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan; dan
- Lemahnya penegakan hukum di bidang Ketenagakerjaan.

2.4.1. TANTANGAN

Dapat dilihat dari indicator sasaran yg belum tercapai dapat menjadi tantangan yaitu:

- Kualitas Angkatan Kerja yang kurang Kompetitif;
- Masih Banyaknya Tenaga Kerja yang belum mendapat Jaminan Sosial;
- Menurunnya Investor yang berinvestasi di daerah, mengakibatkan lapangan kerja terbatas;
- Pertambahan Penduduk secara cepat;
- Banyaknya perselisihan Antara Tenaga Kerja dan Perusahaan;
- Adanya ancaman Rasionalisasi/Efisiensi jumlah tenaga kerja dan PHK karena dampak persaingan dalam Ekonomi Global (APTA, CAPTA, WTO);
- Pengusaha belum menempatkan pekerjanya sebagai mitra dalam dunia usaha dan dunia kerja;
- Adanya budaya kerja global dalam hubungan industrial yang tidak sesuai dengan kondisi kita;
- Pesatnya perkembangan kebutuhan keahlian sebagai akibat pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia kerja dalam standar kompetensi nasional dan ASEAN;
- Dana Dekonsentrasi dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI hanya diberikan kepada daerah melalui UPT Balai Latihan Kerja, oleh karenanya Pemerintah Kota Medan diharapkan secepatnya membangun BLK Kota Medan;
- Melakukan penyuluhan kepada perusahaan agar melakukan pelatihan secara mandiri bagi pekerja untuk meningkatkan kompetensi;
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui lembaga Tripartit dengan meningkatkan sistem koordinasi penanganan dan penyelesaian permasalahan Ketenagakerjaan serta tersedianya Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Medan untuk penyelesaian kasus Hubungan Industrial, agar biaya yang dikeluarkan oleh pihak-pihak yang berpekerja tidak besar, sehingga penyelesaian secara cepat, tepat, adil dan murah bisa terwujud;
- Pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan antara lain seperti tidak terpenuhinya syarat-syarat berdirinya atau berjalannya suatu Perusahaan, kurang terbinanya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja di suatu Perusahaan, yang berdampak timbulnya

perselisihan Hubungan Industrial dan pemutusan Hubungan Kerja, serta penanganan kasus yang masih dianggap lambat. Hal ini merupakan dampak dari kurangnya sistim pembinaan dan lemahnya sistim pengawasan dan monitoring;

- Pembinaan dan memperdayakan pihak ketiga seperti LKS Bipartit dan PUK di Perusahaan untuk berperan serta dalam menjaga iklim ketenagakerjaan di Perusahaan agar terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan;
- Tersedianya data one line untuk memudahkan Informasi Pasar Kerja, agar pencari kerja bisa mengakses lowongan yang sesuai dengan yang dibutuhkan;
- Dengan mendorong pihak swasta untuk melakukan kegiatan Bursa Kerja, agar terciptanya penempatan tenaga kerja;
- Terpenuhinya ruangan yang representatif dan sarana prasarana yang memadai bagi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Medan;
- Globalisasi dan persaingan bebas bagi tenaga kerja didalam negeri maupun di Luar Negeri serta pengakuan sertifikasi kompetensi oleh perusahaan/ pelaku usaha yang belum bisa dipenuhi oleh tenaga kerja;
- Kesiapan masyarakat ketenagakerjaan menghadapi era revolusi industri 4.0;
- Dunia usaha membutuhkan tenaga kerja terampil/kompetensi sesuai dengan keahlian sektor perusahaan/industri serta pelatihan kerja yang dilaksanakan belum mengacu pada kebutuhan pasar/pengguna tenaga kerja;
- Perlu adanya peningkatan kualitas dari pencari kerja untuk bisa mengisi lowongan-lowongan kerja yang tersedia. Peluang pengembangan pelayanan Bidang Penempatan;
- Tindak lanjut dari PP.78/2015 tentang Struktur Upah dan Skala Upah, bahwa dalam penetapan UMK berdasarkan Permenaker Nomor: 07 tahun 2013 tentang Upah Minimum, bahwa ditetapkan pada setiap bulan November tiap tahunnya; dan
- Masih banyaknya kasus perselisihan.

2.4.2. PELUANG

Peluang yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan kedepannya adalah:

- Tingginya peran serta masyarakat terhadap pembangunan;
- Tingginya dukungan masyarakat dan media informasi terhadap pantauan kualitas pelayanan ketenagakerjaan;

- Adanya komitmen yang kuat, menjadikan Kota Medan sebagai kota yang mampu bersaing seperti kota-kota yang berkembang di Indonesia;
- Adanya komitmen Pemerintah Kota Medan untuk membangun BLK;
- Jumlah Dunia Usaha yang Semakin Banyak;
- Tumbuh dan berkembangnya Sarana Hubungan Industrial;
- Tersedianya Dana Perbantuan yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat Pengangguran;
- Kerjasama dengan pihak BUMN / Swasta dalam mengurangi tingkat Pengangguran;
- Dengan adanya sistem pasar bebas memberikan kemungkinan adanya peningkatan Investasi dan tentunya penyerapan TenagaKerja pun memiliki Peluang;
- Terbukanya kesempatan kerja dengan melalui sektor Informal;
- Banyaknya Jabatan-jabatan Kompetensi tertentu;
- Adanya peluang pasar di dalam dan luar Negeri;
- Perluasan kesempatan kerja, peningkatan pelayanan kesempatan kerja dan pelayanan informasi pasar kerja;
- Membina sarana hubungan industrial; dan
- Peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

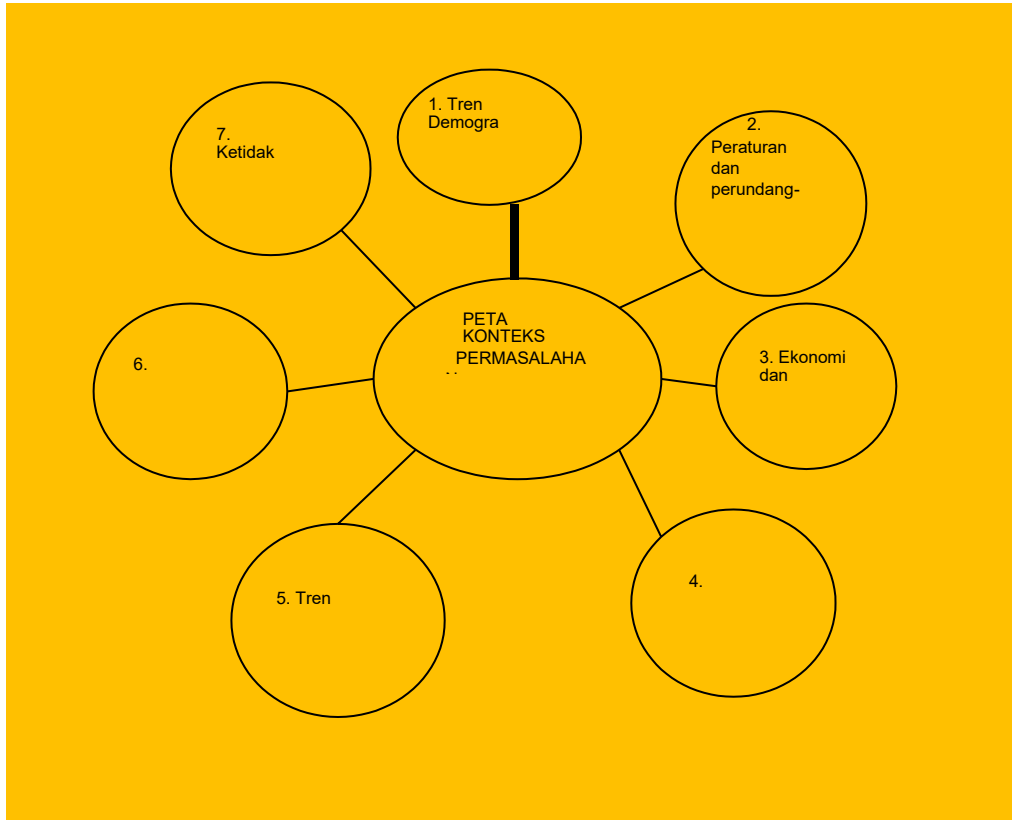
Identifikasi permasalahan dan isu-isu strategis merupakan tahapan yang krusial pada penyusunan rencana strategis. Pada identifikasi permasalahan dipetakan akar masalah yang menjadi penghambat pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan periode sebelumnya. Dengan demikian, diharapkan kebijakan yang dibuat 5 (lima) tahun mendatang dapat secara efektif menyelesaikan permasalahan. Permasalahan ini merupakan salah satu dasar untuk menentukan isu-isu strategis yang menjadi fokus kerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan 5 (lima) tahun mendatang. Selain itu perumusan isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan periode 2021-2026 selain bersumber dari kondisi umum masa kini juga berdasarkan pada telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian KLHS serta Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/*Sustainable Development Goals* (SDG's). Adapun penjabarannya dapat dilihat di bawah ini.

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang telah dicapai saat ini dengan kondisi yang ingin dicapai pada masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Tujuan perumusan permasalahan pembangunan daerah adalah untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan/kegagalan kinerja pembangunan daerah pada masa lalu, khususnya yang berhubungan dengan kemampuan manajemen pemerintahan dalam memberdayakan kewenangan yang dimilikinya.

Permasalahan pada bidang ketenagakerjaan dilakukan dengan mengkaji pencapaian target pembangunan Kota Medan pada bidang ketenagakerjaan, posisi relatif serta trend yang terjadi pada tiga sampai lima tahun terakhir. Selain itu, diperhatikan juga kondisi lingkungan eksternal

baik regional, nasional maupun internasional yang dapat memberikan ancaman pada bidang ketenagakerjaan. Bidang tenaga kerja menjadi sangat strategis karena akan terkait dengan perekonomian serta meningkatkan kemandirian masyarakat melalui kewirausahaan mandiri, melalui kebijakan pada bidang ketenagakerjaan yang dilakukan secara sinergis dengan sektor lain. Adapun peta kontes permasalahan secara umum dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3. 1. Peta Kontes Permasalahan Secara Umum

Sesuai gambar di atas tantangan masa depan bukan lagi pada dominasi Dinas yang berperan memadamkan masalah-masalah sosial dengan pemenuhan berbagai macam pekerjaan, tetapi menjadi lokomotif bagi pertumbuhan ekonomi melalui inovasi program yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan mengaktivasi berbagai sektor pendidikan, kewirausahaan, budaya, industri, kesenian dengan wadah-wadah inovatif sebagai pendorong berbagai sektor seperti sektor pariwisata, industri atau sektor lainnya. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- **Trend Demografis**, yaitu:

- Hilangnya profesi dimasa depan;
 - Rendahnya kesadaran setifikasi kompetensi;
 - Mismatch Pendidikan dan kebutuhan Industri;
 - Tingginya angka pengangguran baik lulusan SMK maupun S1;
 - Tenaga Kerja tidak kompeten;
 - Minat wirausaha rendah; dan
 - Pengangguran teknologi semangkin tinggi.
- **Peraturan perundang-undang, yaitu:**
- Pepres no 8 tahun 2012 tentang KKNi mendukung industri;
 - Diperlukan revisi UU No 13 tahun 2013 tentang pengupahan tenaga kerja;
 - Pepres perlindungan TKI/PMI tumpang tindih pusat maupun daerah; dan
 - Perizinan LPK mensyaratkan akta kepemilikan lahan milik pribadi.
- **Ekonomi Lingkungan, yaitu:**
- Pola pikir masyarakat mengenai pekerjaan masih formal;
 - Besarnya bisnis *online* untuk mempengaruhi lingkungan;
 - Perkembangan tehnologinya meningkat; dan
 - Perekonomian digital menghasilkan dampak positif dan negatif.
- **Kompetisi, yaitu:**
- Masih tumpang tindihnya peran dan fungsi OPD;
 - Industri kuliner dan *fashion* masih menjadi fokus pelatihan;
 - Semangkin terbukannya kesempatan kerja bagi TKA karena ada MEA;
 - Kompetisi tenaga kerja masih rendah;
 - Meningkatnya persaingan tenaga kerja lokal dan luar daerah; dan
 - Pekerja Migran Indonesia (PMI) masih belum siap bersaing.
- **Tren Teknologi, yaitu:**
- Aplikasi pendaftaran *online* pelatihan, uji kompetensi dan pemagangan baik luar negeri maupun dalam negeri;

- Kemajuan teknologi tidak berbanding lurus dengan kemampuan tenaga kerja; dan
- Indonesia dibanjiri produk luar negeri dengan adanya pasar digital.
- **Kebutuhan Tenaga Kerja Calon Tenaga Kerja, yaitu:**
 - Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri;
 - Program pemagangan dalam negeri; dan
 - Kemudahan mengakses informasi lowongan kerja.
- **Ketidakpastian, yaitu:**
 - Tenaga kerja yang melekteknologi;
 - Kebijakan Pemerintah; dan
 - Dengan bersertifikasi kompetensi yang memiliki belum tentu sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

Adapun permasalahan khusus pada Urusan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

- Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Medan dalam 5 Tahun terakhir mengalami fluktuasi dengan trend yang menurun. Meski begitu, antisipasi terhadap kelompok penduduk yang masuk (migrasi in) harus dapat diantisipasi. Angka TPT pada tahun 2020 yang mencapai 10,74 % dan ini menjadi yang tertinggi di Sumatera Utara; dan
- Sepanjang tahun 2015-2019 terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja, dari 912.037 menjadi 1.104.418 pada tahun 2019 dan meningkat lagi mencapai 1.134.643 pada tahun 2020. Di sisi yang lain, jumlah pengangguran di Kota Medan sepanjang 2015-2020 mengalami fluktuasi, sempat mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu 91.753 dan naik kembali menjadi 94.165 pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 menjadi 121.823.

Tabel di bawah ini merupakan pemetaan permasalahan untuk penentuan prioritas dan kebijakan Renstra untuk Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Tabel 3. 1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Kebijakan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Pencari Kerja	Skill (keahlian) pencari kerja yang lebih rendah	Kurangnya kesadaran pekerja untuk meningkatkan kemampuan diri
2		Tidak semua pencari kerja melaporkan penempatannya ke Dinas	Kurangnya kesadaran pekerja untuk mematuhi regulasi
3		Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Rendahnya Keterampilan tenaga kerja
4			Rendahnya kompetensi tenaga kerja
5			Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh pasar kerja dengan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja
6			Masih belum optimal kualifikasi profesi tenaga kerja
7			Belum selaras dan adanya kesenjangan (gap) yang sangat besar antara dunia industri dengan pendidikan dan pelatihan yang mengakibatkan pemborosan pengembangan sumber daya manusia
8		Sering beralihnya pekerja dari perusahaan sub kontraktor ke perusahaan sub kontraktor lainnya didalam satu perusahaan (main kontraktor)	Kurangnya kesadaran pekerja untuk mematuhi regulasi
9	Perusahaan	Adanya pembatasan umur maksimal dari perusahaan dalam menerima karyawan	Regulasi dan komitmen perusahaan
10		Sebagian besar perusahaan mendatangkan tenaga kerja AKAD untuk memenuhi kebutuhan perusahaanya	Regulasi dan komitmen perusahaan
11		Tidak semua perusahaan melaporkan penempatan tenaga kerja ke Disnaker	Kurangnya kesadaran pengusaha untuk mentaati regulasi
12			Belum adanya tenaga fungsional pengantar kerja
13		Penyebaran informasi pasar kerja yang belum maksimal	Kurangnya sosialisasi dan informasi bursa kerja

RENCANA STRATEGIS TAHUN

14		Masih banyaknya terjadi pelanggaran Undang-Undang ketenagakerjaan	Kurangnya pemahaman dalam mentaati regulasi antara perusahaan dan pekerja
15		Banyak terjadi dimulainya hubungan kerja yang kurang jelas / tidak dengan melalui ikatan kerja dalam bentuk perjanjian kerja yang tertulis	Kurangnya kesadaran mentaati aturan kerja.
16		Kontrak kerja yang dilakukan secara berantai (sub-sub kontrak)	Kurangnya pemahaman regulasi.
17		Perusahaan pemberi kerja dan penerima kerja tidak melaporkan perjanjian kerjanya ke Dinas	Kurang kesadaran mematuhi regulasi.
18		Perbedaan persepsi mengenai pekerjaan pokok dengan pekerjaan penunjang	Kurangnya tingkat kesadaran disiplin.
19		Banyaknya Perselisihan Hubungan Industrial	Kurangnya Kesadaran Kedua Pihak yang Berselisih
20		Pembahasan UMK oleh Dewan Pengupahan dan kemudian diusulkan kepada Gubernur	Pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh harga minyak dunia internasional yang tidak kondusif hingga banyak perusahaan yang tutup
21	Pemerintah	Pembahasan UMK oleh Dewan Pengupahan dan kemudian diusulkan kepada Gubernur	Pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh harga minyak dunia internasional yang tidak kondusif hingga banyak perusahaan yang tutup
22		Jumlah tenaga mediator yang masih kurang	Fungsi pegawai mediator belum berorientasikan pada peningkatan kinerja
23		Belum tersedianya BLK	belum ada lahan
24		Perusahaan pemberi kerja dan penerima kerja tidak melaporkan perjanjian kerjanya ke Dinas	Kurang kesadaran mematuhi regulasi.
25		Perbedaan persepsi mengenai pekerjaan pokok dengan pekerjaan penunjang	Kurangnya tingkat kesadaran disiplin.
26		Tingginya Tingkat Pengangguran	Kurangnya Anggaran untuk melaksanakan Kegiatan untuk meningkatkan Keterampilan pencari kreja
27		Belum Banyaknya Pencari Kerja yang Terserap	Kurangnya Keterampilan / skill pencari kerja
28			Kurangnya Lapangan Pekerjaan
29		Tidak seimbangnya antara Hak dan kewajiban antara Pekerja dan Perusahaan	Kurangnya Anggaran untuk melaksanakan Sosialisasi berbagai Peraturan ketenagakerjaan

3.1.1. KONDISI UMUM MASA KINI

3.1.1.1. ANGKATAN KERJA

Jumlah angkatan kerja di Kota Medan Tahun 2020 ± 1.104.418 orang. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk Kota Medan sudah mempunyai pekerjaan tetap sebanyak 1.010.253 orang. Dengan demikian, jumlah penduduk Kota Medan belum mempunyai pekerjaan sebanyak 94.165 orang.

Tabel 3. 2. Angkatan Kerja

NO.	URAIAN	TAHUN		
		2018	2019	2020
1	Jumlah Penduduk (jiwa)	2.264.145	2.279.894	2.435.252
2	Jumlah Angkatan Kerja	1.073.908	1.112.034	1.104.418
3	Jumlah Bekerja	972.271	1.020.281	1.010.253
4	Jumlah Pengangguran	101.634	91.753	94.165
5	Jumlah Bukan Angkatan Kerja	594.983	573.219	597.461
6	Jumlah Pencari Kerja Terdaftar	6.755	3.780	1.374
7	Penempatan	3.255	2.388	478

Sumber : BPS Kota Medan dan Bidang Pembinaan & Penempatan TK *(dalam satuan orang)*

Tabel 3. 3. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

KELOMPOK UMUR	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
15-19	25.789	16.884	42.673
19-24	63.835	63.323	127.158

RENCANA STRATEGIS TAHUN

25-29	87.527	56.816	144.343
30-34	86.675	43.493	130.168
35-39	83.949	43.923	127.872
40-44	70.357	46.491	116.848
45-49	64.675	36.763	101.438
50-54	52.333	31.156	83.489
55-59	35.633	23.807	59.440
60+	50.949	28.442	79.391
Jumlah	621.722	391.098	1.012.820

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 4. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Jumlah Jam Kerja Pada Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

JUMLAH JAM KERJA PADA PEKERJAAN UTAMA (JAM)	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
0	23.406	6.099	29.505
1-14	7.585	14.307	21.892
15-24	18.986	23.076	42.062
25-34	35.219	42.887	78.106
35-40	39.463	39.344	78.807
41+	497.063	265.385	762.448
Jumlah	621.722	391.098	1.012.820

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 5. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Jumlah Jam Kerja Seluruhnya dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

JUMLAH JAM KERJA SELURUHNYA (JAM)	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

0	23.406	6.099	29.505
1-14	7.585	14.307	21.892
15-24	18.986	23.076	42.062
25-34	35.219	42.887	78.106
35-40	39.463	39.344	78.807
41+	497.063	265.385	762.448
Jumlah	621.722	391.098	1.012.820

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 6. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

STATUS PEKERJAAN UTAMA	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1 Berusaha Sendiri	136.007	83.865	219.872
2 Berusaha dibantu buruh tidak tetap	30.298	25.678	55.976
3 Berusaha dibantu buruh tetap	24.707	9.580	34.287
4 Buruh/Karyawan/Pegawai	355.843	201.110	556.953
5 Pekerja bebas di pertanian	15.772	1.725	17.497
6 Pekerja bebas di non pertanian	33.105	17.825	50.930
7 Pekerja tidak dibayar	25.990	51.315	77.305
Jumlah	621.722	391.098	1.012.820

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 7. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama (17 Kategori) dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

LAPANGAN PEKERJAAN UTAMA	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
A Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	26.520	10.891	37.411

RENCANA STRATEGIS TAHUN

B	Pertambangan dan Penggalian	861	0	861
C	Industri Pengolahan	103.334	47.081	150.415
D	Pengadaan Listrik dan Gas	1.805	0	1.805
E	Pengadaan Air Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	5.318	1.712	7.030
F	Bangunan	66.081	4.383	70.464
G	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor	127.851	132.446	260.297
H	Transportasi dan Pergudangan	91.629	7.462	99.091
I	Penyediaan Akomodasi Makan dan Minum	51.128	54.166	105.294
J	Informasi dan Komunikasi	5.291	1.742	7.033
K	Jasa Keuangan dan Asuransi	17.327	6.235	23.562
L	Real Estate	1.116	619	1.735
M,N	Jasa Perusahaan	17.553	6.183	23.736
O	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	34.319	18.769	53.088
P	Pendidikan	25.352	37.607	62.959
Q	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	3.899	14.702	18.601
R,S,T,U	Jasa Lainnya	42.338	47.100	89.438
Jumlah		621.722	391.098	1.012.820

Sumber : BPS Kota Medan

3.1.1.2. TINGKAT KEAHLIAN ANGKATANKERJA

Berdasarkan data yang ada tingkat keahlian tenaga kerja yang ada di Kota Medan masih relatif rendah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada sekarang. Jika tingkat keahlian ditinjau dari sertifikat atau ijazah yang ada, maka kondisi yang mengurus AK-1 ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 8. Tingkat Keahlian Angkatan Kerja

NO.	PENDIDIKAN	PERSENTASE
1	SD atau sederajat	4,10%
2	SLTP atau sederajat	17,82%
3	SMA atau sederajat	50,15%

4	Diploma 1/Diploma 2	0%
5	Diploma 3	7,91%
6	Sarjana (S1)	20,05%

Tabel 3. 9. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DITAMATKAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
Sekolah Dasar	74.708	43.852	118.560
Sekolah Menengah Pertama	107.712	60.258	167.970
Sekolah Menengah Atas	190.220	119.587	309.807
Sekolah Menengah Atas Kejuruan	138.925	65.820	204.745
Diploma I/II/III	15.759	22.038	37.797
Diploma IV	94.398	79.543	173.941
Jumlah	621.722	391.098	1.012.820

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 10. Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas yang Termasuk Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DITAMATKAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
Sekolah Dasar	77.889	49.089	126.978
Sekolah Menengah Pertama	113.446	66.515	179.961
Sekolah Menengah Atas	217.023	141.010	358.033
Sekolah Menengah Atas Kejuruan	157.115	76.226	233.341
Diploma I/II/III	21.692	24.543	46.235
Diploma IV	101.348	88.747	190.095
Jumlah	688.513	446.130	1.134.643

--

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 11. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

STATUS PEKERJAAN UTAMA		JENIS KELAMIN		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
Sekolah Dasar		13	14	27
Sekolah Menengah Pertama		13	45	58
Sekolah Menengah Atas		345	570	915
Diploma I/II/III		202	172	374
Jumlah	2020	573	801	1.374
	2019	1.292	2.542	3.834
	2018	1.301	3.170	4.471
	2017	2.342	4.413	6.755

Sumber : BPS Kota Medan

3.1.1.3. PELATIHAN KETRAMPILAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan data yang ada pelatihan yang dilaksanakan pada tahun 2020 sesuai dengan jenis keahliannya ada 20 (dua puluh) jenis ketrampilan, sebagai berikut:

Tabel 3. 12. Pelatihan Ketrampilan dan Produktivitas Kerja

NO.	JENIS PELATIHAN	JUMLAH
1	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Jurusan Tata Kecantikan Kombinasi	20 item
Jumlah		20 item

Sumber : Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Dengan kondisi tersebut jumlah tenaga kerja terlatih sangat relatif kecil dibandingkan dengan jumlah calon tenaga kerja yang berminat untuk dilatih. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana latihan termasuk anggaran yang belum mencukupi untuk mendukung pelatihan tersebut. Kondisi ini menjadi tantangan dalam perbaikan pelatihan kedepan untuk dapat meningkatkan pelatihan tenaga kerja terampil dimasa yang akan datang.

3.1.1.4. DATA PERUSAHAAN

Kondisi perusahaan yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan sesuai dengan data pelaporan berdasarkan ketentuan Wajib Laporan Ketenagakerjaan dari pihak perusahaan sangat bervariasi dilihat dari jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaan. Hal tersebut menjadi objek pengawasan ketenagakerjaan dan sasaran pembinaan ketenagakerjaan. Data perusahaan dan tenaga kerja yang bekerja pada sektor formal sesuai dengan bukti Wajib Laporan Ketenagakerjaan menunjukkan kondisi, sebagai berikut:

Tabel 3. 13. Data Perusahaan

NO.	JUMLAH TENAGA KERJA DALAM PERUSAHAAN	JUMLAH PERUSAHAAN
1.	1 orang s/d 9 orang	2824 perusahaan
2.	10 orang s/d 49 orang	3716 perusahaan
3.	50 orang atau lebih	898 perusahaan
Jumlah		7438 perusahaan

Sumber : Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial

3.1.1.5. SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL

Untuk pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat industrial dalam konteks hubungan kerja sangat diharapkan para pihak dapat membuat dan melengkapi pembentukan sarana-saran hubungan industrial di perusahaan. Jumlah sarana hubungan industrial yang dicatat di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tahun 2020 yaitu :

Tabel 3. 14. Jenis Sarana Hubungan Industrial

NO.	JENIS SARANA HUBUNGAN INDUSTRIAL	JUMLAH
1	Organisasi Pekerja	38
2	LKS Bipartit	10
3	Perjanjian Kerja	205
4	Peraturan Perusahaan	301
5	Perjanjian Kerja Bersama	12

Sumber : Bidang Hubinsyaker dan Puma Kerja

Kasus PHI/PHK/Mogok Kerja Tahun 2020 :

Tabel 3. 15. Kasus PHI/PHK/Mogok Kerja

NO.	KASUS PHI/PHK/ MOGOK KERJA	JUMLAH TENAGA KERJA
1	PHK Perseorangan	452 orang
2	Mogok Kerja	70 orang

Sumber : Bidang Hubinsyaker dan Puma Kerja

3.1.1.6. DATA-DATA KEPENDUDUKAN

Table-tabel di bawah ini menunjukkan data-data kependudukan yang ada di Kota Medan pada tahun 2020.

Tabel 3. 16. Jumlah Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Menurut Kecamatan di Kota Medan, 2020

NO.	KECAMATAN	JENIS KELAMIN			RASIO JENIS KELAMIN
		LAKI- LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	
1	Medan Tuntungan	48.243	49.006	97.249	98.44
2	Medan Johor	75.660	76.096	151.756	99.43
3	Medan Amplas	64.577	65.149	129.726	99.12
4	Medan Denai	85.282	84.361	169.643	101.09
5	Medan Area	58.023	59.006	117.029	98.33
6	Medan Kota	41.189	43.477	84.666	94.74
7	Medan Maimun	24.134	25.097	49.231	96.16
8	Medan Polonia	29.857	30.058	59.915	99.33
9	Medan Baru	17.467	19.055	36.522	91.67
10	Medan Selayang	50.948	52.228	103.176	97.55
11	Medan Sunggal	63.909	65.154	129.063	98.09
12	Medan Helvetia	81.529	83.381	164.910	97.78
13	Medan Petisah	34.614	37.230	71.844	92.97
14	Medan Barat	43.697	44.905	88.602	97.31
15	Medan Timur	57.284	59.701	116.985	95.95
16	Medan Perjuangan	51.025	52.788	103.813	96.66
17	Medan Tembung	72.727	73.807	146.534	98.54
18	Medan Deli	95.957	93.364	189.321	102.78
19	Medan Labuhan	67.633	66.132	133.765	102.27
20	Medan Marelan	92.550	89.965	182.515	102.87
21	Medan Belawan	55.764	53.223	108.987	104.77
Medan 2020		1.212.069	1.223.183	2.435.252	99.09
Medan 2019		1.125.267	1.154.627	2.279.894	97.46
Medan 2018		1.118.402	1.145.743	2.264.145	97.61
Medan 2017		1.110.000	1.137.425	2.247.425	97.57
Medan 2016		1.101.020	1.128.388	2.229.408	97.57

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Medan 2015	1.091.937	1.118.687	2.210.624	97.61
------------	-----------	-----------	-----------	-------

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 17. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Medan, 2020

KELOMPOK UMUR	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
0-4	104.006	99.189	203.195
5-9	99.906	95.314	195.220
10-14	96.663	90.842	187.505
15-19	98.286	92.807	191.093
20-24	103.348	98.825	202.173
25-29	104.670	103.170	207.840
30-34	102.611	101.423	204.034
35-39	98.269	99.164	197.433
40-44	90.141	93.930	184.071
45-49	81.807	85.830	167.637
50-54	70.210	74.028	144.238
55-59	55.876	60.110	115.986
60-64	42.545	47.284	89.829
65-69	31.051	34.883	65.934
70-74	18.235	22.052	40.287
75+	14.445	24.332	38.777
Jumlah 2020	1.212.069	1.223.183	2.435.252
Jumlah 2019	1.125.267	1.154.627	2.279.894

Sumber : BPS Kota Medan

Tabel 3. 18. Jumlah Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk, Distribusi Persentase Penduduk, Kepadatan Penduduk dan Rasio Jenis Kelamin Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Medan, 2000, 2010, dan 2020

NO.	KECAMATAN	JUMLAH PENDUDUK			LAJU PERTUMBUHAN PENDUDUK PER TAHUN ANNUAL		PERSENTASE PENDUDUK		KEPADATAN PENDUDUK PER KM2		RASIO JENIS KELAMIN	
		2000	2010	2020	2000-2010	2010-2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
1	Medan Tuntungan	67.889	80.942	97.249	1.77	1.79	3.86	3.99	3 914.02	4 702.56	94.91	98.44
2	Medan Johor	101.472	123.851	151.756	2.01	1.99	5.90	6.23	8 494.58	10 408.50	97.32	99.43
3	Medan Amplas	85.571	113.143	129.726	2.83	1.33	5.39	5.33	10 111.08	11 593.03	98.61	99.12
4	Medan Denai	127.404	141.395	169.643	1.05	1.78	6.74	6.97	15 623.76	18 745.08	101.38	101.09
5	Medan Area	112.667	96.544	117.029	-1.53	1.88	4.60	4.81	17 489.86	21 200.91	98.12	98.33
6	Medan Kota	86.357	72.580	84.666	-1.72	1.50	3.46	3.48	13 772.30	16 065.65	94.37	94.74
7	Medan Maimun	48.585	39.581	49.231	-2.03	2.13	1.89	2.02	13 282.21	16 520.47	96.24	96.16
8	Medan Polonia	44.025	52.794	59.915	1.83	1.23	2.52	2.46	5 859.49	6 649.83	96.96	99.33
9	Medan Baru	41.233	39.516	36.522	-0.42	-0.76	1.88	1.50	6 766.44	6 253.77	80.11	91.67
10	Medan Selayang	75.277	98.317	103.176	2.71	0.47	4.69	4.24	7 675.02	8 054.33	96.54	97.55
11	Medan Sunggal	106.253	112.744	129.063	0.59	1.32	5.37	5.30	7 302.07	8 359.00	96.62	98.09
12	Medan Helvetia	125.596	144.257	164.910	1.39	1.30	6.88	6.77	10 961.78	12 531.16	96.13	97.78
13	Medan Petisah	66.145	61.749	71.844	-0.69	1.48	2.94	2.95	9 054.11	10 534.31	90.69	92.97
14	Medan Barat	82.626	70.771	88.602	-1.54	2.20	3.37	3.64	13 277.86	16 623.26	96.38	97.31
15	Medan Timur	109.450	108.633	116.985	-0.07	0.72	5.18	4.80	13 999.10	15 075.39	93.99	95.95
16	Medan Perjuangan	93.305	93.328	103.813	0.00	1.04	4.45	4.26	22 818.58	25 382.15	93.69	96.66
17	Medan Tembung	128.896	133.579	146.534	0.36	0.90	6.37	6.02	16 718.27	18 339.67	95.90	98.54

RENCANA STRATEGIS TAHUN

18	Medan Deli	128.459	166.793	189.321	2.65	1.23	7.95	7.77	8 003.50	9 084.50	102.73	102.78
19	Medan Labuhan	93.543	111.173	133.765	1.74	1.81	5.30	5.49	3 031.72	3 647.80	104.00	102.27
20	Medan Marelan	87.070	140.414	182.515	4.89	2.57	6.69	7.49	5 894.79	7 662.26	103.12	102.87
21	Medan Belawan	92.450	95.506	108.987	0.33	1.29	4.55	4.48	3 638.32	4 151.89	104.87	104.77
Medan		1.904.273	2.097.610	2.435.252	0.97	1.45	100.00	100.00	7 912.52	9 186.16	97.76	99.09

Sumber : BPS Kota Medan

3.1.2. KONDISI YANG DIINGINKAN DAN PROYEKSI KE DEPAN

Pada sub bab ini akan dibahas berbagai hal dari kondisi yang diinginkan dan proyeksi ke depan dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

3.1.2.1. PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Dalam pembangunan ketenagakerjaan dibutuhkan perencanaan yang baik dan akurat, meliputi perencanaan jangka panjang, 5 (lima) tahun ke depan dan perencanaan tahunan. Perencanaan Strategis (Renstra) 2021-2026 dibidang ketenagakerjaan dilakukan dengan menetapkan Visi, Misi, Tujuan, Kebijakan, Program dan Kegiatan. Dalam Renstra 2021-2026 akan direncanakan kegiatan-kegiatan menyangkut Renstra 5 (lima) tahun kedepan yang akan dirinci dalam uraian-uraian Renstra ini serta perencanaan tahunan atau Renja.

3.1.2.2. ANGKATAN KERJA

Dalam perkembangannya angkatan kerja periode implementasi Renstra OPD 2021-2021=6 diproyeksikan tidak akan jauh berbeda dengan kondisi sebelumnya, namun yang menjadi permasalahan adalah penempatan angkatan kerja tersebut menjadi tenaga kerja. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan diharapkan tingkat pengangguran dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja dapat diturunkan.

3.1.2.3. TINGKAT KETRAMPILAN

Angkatan kerja yang tergolong dalam pencari kerja umumnya belum memiliki spesifikasi keahlian yang dibutuhkan lapangan kerja yang tersedia. Latar belakang pendidikan yang bervariasi membutuhkan pembinaan yang sesuai dengan kondisi para pencari kerja. Untuk itu upaya meningkatkan ketrampilan para calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia lapangan kerja perlu dipersiapkan dengan memberiahi pemahaman tentang dasar-dasar filosofi hubungan industrial, etos kerja, produktivitas kerja, bidang keahlian dan praktek kerja serta memprogramkan pemagangan di tempat-tempat kerja yang dapat meningkatkan ketrampilan kerja sebagai aplikasi pemahaman teori ilmu pengetahuan yang diperoleh baik pada pendidikan formal para pencari kerja. Untuk mendukung pelatihan-pelatihan tersebut juga sangat tergantung

pada ketersediaan anggaran biaya yang direncanakan dalam Renstra ini untuk 5 (lima) tahun kedepan.

3.1.2.4. HUBUNGAN INDUSTRIAL

Fenomena ketenagakerjaan khususnya dalam konteks hubungan industrial sangat peka terhadap terjadinya konflik ketenagakerjaan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha, kondisi ini disebabkan berbagai hal, seperti akibat pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, kurangnya respon dan salah satu, pihak jika ada aspirasi yang disampaikan untuk diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat, pembentukan organisasi pekerja di perusahaan sering ditanggapi menjadi suatu image negatif/buruk bagi salah satu pihak, tidak tercapainya kesepakatan dalam pembuatan syarat-syarat kerja termasuk pengaruh dari pihak ketiga yang dapat memperkeruh permasalahan yang sedang dihadapi oleh pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Pengaturan hak dan kewajiban tenaga kerja dengan pengusaha telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, namun aturan tersebut belum mengatur hal-hal yang lebih spesifik di perusahaan-perusahaan. Dengan demikian, masih diperlukannya pengaturan khusus secara internal di lingkungan perusahaan yang dituangkan dalam syarat-syarat kerja seperti adanya Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan.

Disamping pengaturan hak dan kewajiban para pihak yang diatur dalam syarat-syarat kerja, beberapa hal yang perlu dipersiapkan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan sistem hubungan industrial di perusahaan, seperti perlunya sarana kelembagaan hubungan industrial di perusahaan, sarana organisasi pekerja di perusahaan sebagai wadah pekerja untuk menyampaikan aspirasinya kepada pengusaha, koperasi karyawan di perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di luar pendapatan/upah, dan diperlukannya sarana keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3), pembinaan hubungan industrial kepada seluruh pekerja maupun kepada seluruh jajaran manajemen.

Masalah yang sering terjadi dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak adalah masalah pengupahan, karena masalah pengupahan ini sangat peka dengan perkembangan situasi harga kebutuhan pokok. Dapat dipahami, bahwa pada situasi krisis moneter pada akhir-akhir ini, tidak sedikit para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja maupun aksi unjuk rasa untuk menuntut perbaikan upah di berbagai daerah akibat nilai upah yang mereka peroleh tidak sesuai dengan tuntutan kenaikan harga di pasar. Secara makro pengaruh merosotnya ekonomi menjadi suatu

hal yang perlu menjadi perhatian bagi pemerintah untuk mempertimbangkan pengupahan di daerah, untuk itu peran pemberdayaan Dewan Pengupahan sangat dibutuhkan. Pembinaan hubungan industrial, perbaikan syarat-syarat kerja dan perbaikan sarana-sarana hubungan industrial memerlukan dukungan atau partisipasi semua pihak terutama pihak-pihak yang terkait dengan unsur Tripartit dan tidak kalah pentingnya dengan ketersediaan anggaran yang mencukupi.

3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Tujuan penelaahan Visi, Misi, serta Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Adapun Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Medan periode 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam dokumen RPJMD Tahun 2021-2026 adalah:

“Terwujudnya Masyarakat Kota Medan yang Berkah Maju dan Kondusif”

Memperhatikan secara khusus visi dimaksud, serta realitas perkembangan yang ada, maka Kota Medan diharapkan dapat berperan dalam perubahan di tingkat lokal, nasional, regional dan global. Rumusan visi dimaksud, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- **Medan menjadi Kota yang Berkah.** Bermakna kota yang bebas dari korupsi, kota yang bebas dari narkoba, kota yang menghadirkan dukungan bagi aktifitas religious warganya, serta kota yang menghadirkan dukungan bagi warganya yang tidak mampu. Kota yang menciptakan keadilan sosial melalui Reformasi Birokrasi yang bersih, profesional, akuntabel dan Transparan berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata;
- **Medan akan menjadi kota yang Maju.** Bermakna kota yang menghadirkan dukungan pendidikan dan sarana yang memadai bagi warganya, selain dukungan kesehatan dan infrastruktur. Medan menjadi Kota Pembangunan yaitu suatu kota yang memiliki sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian

dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia; dan

- **Medan menjadi Kota yang Kondusif.** Bermakna suatu kota memiliki kenyamanan dan iklim kondusif bagi segenap masyarakat Kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat.

Adapun misi pembangunan daerah Pemerintah Kota Medan 5 (lima) tahun mendatang adalah sebagai berikut:

- **Misi 1: Medan Berkah.** Melalui Misi Medan Berkah akan mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat. Misi pertama ini memiliki tujuan untuk meningkatkan nilai iman dan takwa pada seluruh lapisan masyarakat serta diimplementasikan dalam sendi-sendi kehidupan sosial bermasyarakat Kota Medan;
- **Misi 2: Medan Maju.** Melalui Misi Medan Maju akan memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern dan terjangkau oleh semua. Misi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari peningkatan pelayanan pendidikan dan Kesehatan;
- **Misi 3: Medan Bersih.** Melalui Misi Medan Bersih akan menciptakan keadilan sosial melalui reformasi birokrasi yang bersih, profesional dan akuntabel berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata. Misi ini bertujuan mewujudkan keadilan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan mengedepankan tata kelola yang baik didukung sikap profesional dan akuntabel;
- **Misi 4: Medan Membangun.** Melalui Misi Medan Membangun akan tercipta pembangunan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia;
- **Misi 5: Medan Kondusif.** Melalui Misi Medan Kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi segenap masyarakat kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat;

- **Misi 6: Medan Inovatif.** Melalui Misi Medan Inovatif adalah mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan *human capital* dan sosial budaya; dan
- **Misi 7: Medan Beridentitas.** Melalui Misi Medan Beridentitas akan mewujudkan Kota Medan yang beradab, harmonis toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air. Misi ini bertujuan untuk melestarikan kemajemukan adat dan budaya kota Medan dalam bingkai persatuan dan kesatuan.

Berdasarkan Identifikasi permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, terdapat beberapa faktor penghambat dan pendorong yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah serta wakil kepala daerah sebagaimana Tabel di bawah ini berikut:

Tabel 3. 19. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah

NO.	MISI/PROGRAM	PENGHAMBAT	PENDORONG
1	<p>Misi 2: Medan Maju. Melalui Misi Medan Maju akan memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan pendidikan yang modern dan terjangkau oleh semua. Misi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari peningkatan pelayanan pendidikan dan Kesehatan</p>	Rendahnya Keterampilan tenaga kerja	Kegiatan Pelatihan untuk pencari kerja
		Rendahnya kompetensi tenaga kerja	
		Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan yang dibutuhkan oleh pasar kerja dengan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja	
		Masih belum optimal kualifikasi profesi tenaga kerja	
		Belum selaras dan adanya kesenjangan (gap) yang sangat besar antara dunia industri dengan pendidikan dan pelatihan yang mengakibatkan pemborosan pengembangan sumber daya manusia	Melakukan kegiatan sosialisasi berbagai peraturan tentang ketenagakerjaan
		Rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja/buruh disebabkan banyak pengusaha yang menjadikan Upah Minimum Kota (UMK) merupakan upah stasndard	
		Kurang nya kesadaran pengusaha dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	
		Kurang berfungsinya lembaga ketenagakerjaan	Melakukan kegiatan monitoring ke perusahaan
		Belum optimalnya fungsi Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam memberikan perlindungan kepada tenga kerja Indonesia (TKI)	
		Rendahnya kesadaran pengusaha untuk melaksanakan segala ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan	
Lemahnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan			

RENCANA STRATEGIS TAHUN

2	Misi 6: Medan Inovatif. Melalui Misi Medan Inovatif adalah mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan human capital dan sosial budaya	Ketidakseimbangan antara kesempatan kerja yang ada dengan kebutuhan masyarakat akan pekerjaan	Melakukan kegiatan pasar kerja dan penyebarluasan informasi tenaga kerja
		Penyerapan angkatan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja sehingga jumlah pengangguran bertambah	
		Lowongan kerja yang ada tidak mampu diserap oleh pencari kerja, dikarenakan keterbatasan tingkat kompetensi keterampilan yang dimiliki	

3.3. TELAHAAN RENSTRA K/L DANRENSTRA

Dalam merumuskan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan perlu memperhatikan arah pembangunan nasional, rencana strategis kementerian/lembaga maupun instansi yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan demi terwujudnya perencanaan yang selaras antara pemerintah pusat dengan daerah. Dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan mengacu kepada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Pemerintah Republik Indonesia. Selain itu Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan juga selain merujuk dengan rencana pembangunan nasional tentunya merujuk kepada renstra Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023.

Berdasarkan hasil telaah terhadap Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Pemerintah Republik Indonesia dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara maka arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan Pemerintah Republik Indonesia tahun 2020-2024 dalam pembangunan sektor ketenagakerjaan merujuk pada arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan nasional yang tertuang didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Kebijakan dan strategi tersebut juga disinergikan dengan arah kebijakan pembangunan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kementerian Tenaga Kerja 2005-2025 yang menjadi salah satu alur logis perencanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan berkelanjutan. Begitu juga arah kebijakan dan strategi Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023 merujuk pada arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan daerah Provinsi Sumatera Utara yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Propvinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023. Kebijakan dan strategi tersebut juga disinergikan dengan arah kebijskan pembangunan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025.

Dengan demikian, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Medan dalam menentukan Tujuan, Sasaran, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan sesuai dengan kewenangannya harus berupaya untuk memecahkan isu strategis Kota Medan. Ada beberapa point yang selaras dengan apa yang akan dilakukan oleh Dinas ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yaitu:

- Yang menjadi faktor kekuatan yang akan mendorong terhadap kondisi yang direncanakan diantaranya:
 - Banyaknya serikat pekerja buruh;
 - LKS Bipartit dan Tripartit;
 - Dewan Pengupahan;
 - Tersedianya peraturan Perundang –undangan tentang Ketenagakerjaan;
 - Tersedianya pegawai;
 - Adanya organisasi pelaksana;
 - Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang cukup memadai walau belum maksimal; dan
 - Adanya Anggaran atau Dana.

- Sedangkan yang menjadi faktor kelemahan yang akan menghambat terhadap kondisi yang direncanakan diantaranya :
 - Masih kurangnya komunikasi antar Pusat dan Daerah Khususnya mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - Tidak memiliki Tenaga Fungsional Instruktur;
 - Kurang tersedianya infrastruktur yang mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, fasilitas informasi pasar kerja;
 - Kualitas Angkatan kerja masih rendah (Pendidikan, Keterampilan dan Kemandirian);
 - Belum memadainya jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan bila dibandingkan dengan objek pengawasan yang cenderung meningkat;
 - Masih adanya kekosongan hukum pada beberapa aspek pengaturan Ketenagakerjaan; dan
 - Kebijakan makro yang belum diarahkan secara langsung kepada penciptaan kerja sebanyak – banyaknya, seperti kebijakan ekspor impor, kebijakan moneter dan kebijakan fiskal.

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada setiap stakeholdernya. Efisiensi dalam pelayanan menjadi modal utama, namun hal ini tampaknya masih perlu banyak pembenahan dan pembinaan, ragam layanan yang diberikan pemerintah masih belum memenuhi harapan, pelayanan bidang ketenagakerjaan memerlukan tenaga kerja yang profesional sesuai bidangnya, dimana fungsi mediator, fungsi hubungan industrial dan fungsi pengawasan, merupakan 3 (tiga) fungsi yang tidak dapat dipisahkan. Untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Secara umum tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat diartikan **”setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa , baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”**. Untuk mendapatkan perkerjaan orang harus mempunyai pendidikan, ketrampilan untuk memenuhi lowongan yang tersedia di perusahaan. Kondisi demikian diindikasikan dengan berbagai keluhan masyarakat terhadap kinerja birokrasi secara kelembagaan seperti:

- Rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan birokrasi;
- Kurang berdayanya regulasi ketenagakerjaan sebagai mekanisme pengaturan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (termasuk norma, standard dan prosedur teknis pelaksanaannya); dan
- Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan bertanggung jawab terhadap pola-pola ketenagakerjaan kepada buruh, buruh hanya pandainya berdemo saja, padahal ada tahapan-tahapan yang dilaksanakan di Bipartit.

Dengan demikian Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dituntut untuk menyikapi kondisi diatas dan dapat menjawab permasalahan yang ada agar Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dapat terus menyelenggarakan misinya untuk memenuhi harapan stakeholder dan masyarakat.

Sebagai bagian dari entitas global dan nasional, Pemerintah Kota Medan memastikan prinsip pembangunan berkelanjutan pada proses pembangunan di wilayahnya. Wujud pengimplementasiannya adalah dengan menyesuaikan cakupan dan substansi TPB/SDGs pada Panca Upaya Utama Pembangunan Kota Medan Tahun 2021-2026. Langkah selanjutnya adalah seluruh perangkat daerah lainnya di lingkungan Pemerintah Kota Medan, termasuk Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, mendukung pencapaian TPB/SDGs melalui program dan kegiatan yang terkait ruang lingkup tugas dan fungsi masing-masing. TPB/SDGs merupakan kerangka kerja pembangunan yang memiliki 3 (tiga) dimensi pembangunan berkelanjutan, yaitu

ekonomi, sosial dan lingkungan. TPB/SDGs diformulasikan ke dalam 17 (tujuh belas) Goals, 169 (seratus enam puluh Sembilan) Target/Sasaran, dan 241 (dua ratus empat puluh satu) Indikator. Dalam Gambar di bawah terdapat rincian 17 (tujuh belas) tujuan TPB/SDGs.

Indonesia telah mengadopsi kesepakatan internasional tentang agenda *Sustainable Development Goal's (SDG's)*/Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang dituangkan dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang diterbitkan pada 4 Juli 2017. Hal ini menunjukkan konsistensi pemerintah untuk melembagakan agenda TPB ke dalam program pembangunan nasional. Perpres tersebut menekankan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, melalui 4 (empat) platform partisipasi, yaitu pemerintah termasuk Pemerintah Daerah dan parlemen, filantropi dan bisnis, ormas, akademisi dan pakar dalam rangka menyukseskan pelaksanaan agenda TPB.



Gambar 3. 2. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (TPB/SDGs)

Berdasarkan dokumen KLHS Kota Medan memiliki kepentingan dan komitmen yang kuat untuk turut berpartisipasi dalam pencapaian SDG's, mengingat berdasarkan permasalahan di atas, masih terdapat tujuan pembangunan yang memang masih harus dituntaskan oleh Pemerintah Kota Medan. Berdasarkan dokumen KLHS RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026, Kota Medan hanya melaksanakan 16 (enam belas) tujuan dengan 218 (dua ratus delapan belas) indikator TPB yang menjadi wewenang kota. Dari 218 (dua ratus delapan belas) indikator yang ditetapkan

dalam TPB, hanya 111 (seratus sebelas) (58.24%) indikator yang memiliki data sedangkan sebanyak 107 (seartus tujuh) (41,76%) indikator tidak tersedia data.

Tabel 3. 20. Capaian Indikator TPB di Kota Medan

NO TPB	TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN	SUDAH MENCAPAI TARGET NASIONAL	BELUM MENCAPAI TARGET NASIONAL	BELUM DILAKSANAKAN DAN BELUM MENCAPAI TARGET ATAU TIDAK MEMILIKI DATA	JUMLAH INDIKATOR
1	Tanpa Kemiskinan	6	7	12	25
2	Tanpa Kelaparan	3	3	5	11
3	Kehidupan Sehat dan Sejahtera	7	11	16	34
4	Pendidikan Berkualitas	2	7	4	13
5	Kesetaraan Gender	5	2	7	14
6	Air Bersih	0	0	18	18
7	Akses Energi			2	2
8	Pertumbuhan Ekonomi	7	6	6	19
9	Inovasi Industri Infrastruktur	5	2	4	11
10	Berkurangnya Kesenjangan	2	0	4	6
11	Kota dan Permukiman Berkelanjutan	6	7	5	18
12	Produksi Berkelanjutan	0	0	5	5
13	Perubahan Iklim	1	0	1	2
14	Ekosistem Kelautan				0
15	Ekosistem Daratan	0	0	4	4
16	Perdamaian dan Keadilan	8	4	9	21
17	Kemitraan Berkelanjutan	6	4	5	15

	Total	58	53	107	218
--	--------------	-----------	-----------	------------	------------

Tabel 3. 21. Persentase Capaian TPB Kota Medan

NO	PERSENTASE CAPAIAN TPB KOTA MEDAN	JUMLAH CAPAIAN	%
1	Kategori A	58	27
2	Kategori B	53	24
3	Kategori C-D	107	49
	Jumlah	218	100

Berdasarkan Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang telah diidentifikasi isu strategis Kota Medan adalah sebagai berikut:

- Pengelolaan Kesehatan Ibu dan Anak;
- Prevalensi Penyakit Penduduk Perkotaan;
- Cakupan dan Kualitas Pelayanan Kesehatan;
- Pendidikan wajib sekolah 12 tahun;
- Perbaikan Kualitas Lingkungan Kawasan Kumuh;
- Peningkatan Jangkauan dan Kualitas Layanan Air Bersih;
- Ketersediaan Ruang Terbuka Hijau dan Ruang Publik;
- Pengelolaan Sampah dan Limbah;
- Pelayanan Angkutan Umum;
- Pencegahan, Perlindungan dan Respon terhadap Bencana Alam dan Bencana Kebakaran;
- Keamanan dan Ketertiban dalam Kehidupan Masyarakat;
- Pengembangan Ekonomi Kota dan Kesempatan Kerja; dan
- Pengelolaan Keuangan Daerah dan Pelayanan Publik.

Dengan berakhirnya *Millenium Development Goals* pada tahun 2015 yang diklaim sukses membawa penduduk dunia khususnya negara dunia ketiga memenuhi kebutuhan dasarnya (kesehatan, pendidikan, Standar Hidup) yang diukur dengan *Human Development Index*, maka *United Nation (UN)* melalui *Sustainable Development Working Group* mencanangkan *Sustainable Development Goals (SDGs)* sebagai sasaran jangka panjang komunitas dunia dalam mempertahankan keberlanjutan pencapaian kebutuhan dasar melalui adanya keseimbangan pembangunan sektor ekonomi, sosial dan lingkungan. Pertumbuhan, efisiensi dan stabilitas ekonomi harus diimbangi dengan kesetaraan sosial, partisipasi masyarakat dan terjaganya lingkungan dalam jangka panjang untuk kembali menunjang pembangunan ekonomi dan salah satu sasaran SDGs untuk mewujudkan keseimbangan ketiga hal tersebut adalah *Sustainable and Resilient Infrastructure Development*. Negara-negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), termasuk Indonesia, menyepakati *Outcome Document SDGs* yang berisi tentang deklarasi, tujuan, target dan cara pelaksanaan SDGs hingga tahun 2030 sebagai kerangka kerja pembangunan global baru pengganti *Millenium Development Goals (MDGs)* yang berakhir tahun 2015.

Sustainable Development Goals (SDGs) dicanangkan untuk melanjutkan konsep tujuan pembangunan *Millenium Development Goals (MDGs)* yang berakhir pada tahun 2015. Konsep SDG's diperlukan sebagai kerangka pembangunan baru yang mengakomodasi semua perubahan yang terjadi pasca MDG's, terutama berkaitan dengan perubahan situasi dunia sejak tahun 2000 mengenai isu berkurangnya sumber daya alam, kerusakan lingkungan, perubahan iklim, perlindungan sosial, makanan dan energi, dan pembangunan yang lebih berpihak pada kaum miskin.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), maka TPB bertujuan untuk menjaga peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara berkesinambungan, menjaga keberlanjutan kehidupan sosial masyarakat, menjaga kualitas lingkungan hidup serta pembangunan yang inklusif dan terlaksananya tata kelola yang mampu menjaga peningkatan kualitas kehidupan dari satu generasi ke generasi berikutnya. SDGs terdiri dari 17 tujuan, 169 target dengan 240 indikator, adapun tujuan *Sustainable Development Goals (SDGs)* di Tahun 2016-2030 yaitu:

- Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuknya dimana-mana;

- Mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan peningkatan gizi, dan mempromosikan pertanian berkelanjutan;
- Pastikan hidup sehat dan mempromosikan kesejahteraan bagi semua segala usia;
- Menjamin kualitas pendidikan inklusif, adil dan mempromosikan kesempatan belajar seumur hidup untuk semua;
- Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan;
- Memastikan ketersediaan dan pengelolaan yang berkelanjutan air dan sanitasi untuk semua;
- Menjamin akses sumber energi yang terjangkau, dapat diandalkan, berkelanjutan, dan modern untuk semua;
- Mempromosikan pertumbuhan yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan ekonomi, kesempatan kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak untuk semua;
- Membangun infrastruktur tangguh, mempromosikan industrialisasi inklusif dan berkelanjutan dan mendorong inovasi;
- Mengurangi kesenjangan didalam dan antar negara;
- Membuat kota-kota dan pemukiman manusia inklusif, aman, tangguh dan berkelanjutan;
- Pastikan pola konsumsi dan produksi berkelanjutan;
- Mengambil tindakan segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya;
- Melestarikan dan berkelanjutan menggunakan samudera, laut dan sumber daya kelautan untuk pembangunan berkelanjutan;
- Melindungi, memulihkan dan meningkatkan pemanfaatan berkelanjutan ekosistem darat, berkelanjutan mengelola hutan, memerangi desertifikasi, dan menghentikan dan membalikkan degradasi lahan dan menghentikan hilangnya keanekaragaman hayati;
- Mempromosikan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua dan membangun institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif disemua tingkatan; dan
- Memperkuat sarana pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan memiliki 4 (empat) pilar utama, yakni pilar sosial, ekonomi, lingkungan, serta hukum dan tata kelola kelembagaan. Kondisi lingkungan merupakan dasar dalam menopang kesejahteraan sosial dan ekonomi, dalam pencapaian kesejahteraan manusia. Ilustrasinya, kondisi lingkungan yang sehat dan bersih disertai dengan daya dukung yang baik, akan mampu menciptakan masyarakat yang sehat dan bahagia, untuk kemudian akan mendorong pertumbuhan ekonomi sehingga dapat tercipta kesejahteraan ekonomi yang berkelanjutan.

Gambaran capaian indikator SDGs Kota Medan tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. 22. Pencapaian Program SDGS 2 Penghapusan Kemiskinan Dan Kelaparan bJanuari-Desember Tahun 2016-2019

NO	INDIKATOR	JUMLAH SASARAN	TARGET 2016	KOMIS/D12	
				ABS	PERSEN
TAHUN 2016					
1	Prevalensi Gizi Buruk (%)	104	100	104	100
2	Prevalensi Gizi Kurang (%)	1036	75	831	80,21
3	Cakupan Desa Garam Beryodium (%)	TAD	100	TAD	100
4	Cak. Bayi 6 - 11 Bln yg mendapat Kapsul Vit. A (%)	26.020	85	22.416	86,14
5	Cak. Bayi 12 - 59 Bln yg mendapat Kapsul Vit. A (%)	184.502	85	162.618	88,13
6	Cak. Ibu Nifas yg mendapat Kapsul Vit. A (%)	52.792	100	47.382	89,75
7	Cak. ASI Eksklusif (0 - 6 Bulan)	13.344	42	5.135	38,48
8	Cak Ibu Hamil mendapat tablet tambah darah (TTD)	56.115	85	50.256	89,55
9	Cak Ibu Hamil anemia	37.369	-	291	0,77
10	Cak Balita kurus yang mendapat makanan tambahan	1.036	75	831	80,21
11	Cak. Remaja putri yang mendapat Tablet Tambah Darah (TTD)	TAD	15	TAD	TAD
12	Cak Bayi lahir mendapat IMD	50.779	41	6139	12,08
13	Cak. Bayi BBLR <2500 gr	50.779	-	224	0,44
14	Cak. Balita yang mempunyai KIA/KMS	217.331	100	195.402	89,9
15	Cak. Balita yang naik BB	176.882	80	137.639	77,81
16	Cak. Balita yang tidak naik BB	176.882	-	16.269	9,19

RENCANA STRATEGIS TAHUN

17	Cak. Balita yang tidak naik BB 2X berturut-turut	176.882	-	1758	0,9
18	Cak Balita dibawah garis merah (BGM)	176.882	-	1437	0,81
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 3					
1	Angka Kematian Bayi (PER 1000 Kelahiran Hidup)	-	-	5	-
2	Angka Kematian Bayi (PER 1000 Kelahiran Hidup)	-	-	11	-
3	Angka Kematian Balita (PER 1000 Kelahiran Hidup)	-	-	3	--
4	Proporsi Neonatus yg ditangani (%)	7.854	100	201	2,5
5	Cak. Kunjungan Neonatus 1-28 hari (%)	52,359	90	41.526	79,31
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 3					
1	Angka Kematian ibu /100.000 KH (angka absolut)	-	-	3	-
2	Cakupan Pertolongan Persalinan Nakes Terlatih (%)	52.792	90	47.684	90,32
3	Cakupan Komplikasi Persalinan	11.223	80	913	8,13
4	Kunjungan K 1 (%)	56.115	90	52.580	93,7
5	Kunjungan K 4 (%)	56.115	90	50.256	89,55
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 3					
1	Angka Penemuan TB (%)	11.022	100	6.543	59,36
2	Jlh Kasus TB Paru BTA +	3520	100	3120	88,63
3	Angka Kematian TB (%)	-	-	52	-
4	Prevalensi Diare / 1000 penduduk	509.570	100	18.047	3,5
5	Angka Kematian Diare	0	0	0	0
6	Prevalensi DBD / 1000 penduduk	1362	100	1362	100
7	Angka Kematian DBD	-	-	5	-
8	Jumlah kasus AIDS	-	-	166	-
8	Jumlah Kasus HIV	-	-	313	-
9	Jumlah meninggal HIV	-	-	5	-
10	Cakupan Desa UCI (%)	151	100	151	100
11	Cakupan Imunisasi Campak (%)	48.334	100	48.737	100,9
PENCAPAIAN PROGRAM SDG 5					
1	KB Aktif lama	354.611	70	264.611	74,6
2	KB Aktif baru	63.457	70	15.992	3,3
3	Kekerasan Dalam Rumah Tangga	-			
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 6					
1	Proporsi Rumah Tangga dgn Akses Air Bersih yg terlindungi (%)	282.956	85		271.092
2	Cakupan Jamban Keluarga	352,701	90		283.577
TAHUN 2017					
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 2					
1	Pemberian capsul vitamin A	Anak	216.268		187.525

RENCANA STRATEGIS TAHUN

2	Balita naik berat badannya	Anak	180.135	153.455
3	Balita Gizi buruk	Anak	99	99
4	Balita yang ditimbang	Anak	235.465	198.783
5	Bayi Mendapat ASI Eksklusif	%	14.023	4.927
6	Home Visit Lansia dengan resiko tinggi	Orang		
7	Pembinaan Kelompok Usia Lanjut sesuai standar	Kelompok	186	186
	Pencapaian Program SDGs 3			
1	Angka Kematian Ibu	orang	3	
2	Angka Kematian Bayi	Orang	20	
3	Pelayanan Posyandu	Posyandu	1.373	
4	Angka kesembuhan penderita paru	Orang	2.840	2.182
5	Cakupan UCI	%	39.540	37.522
6	Angka Bebas Jentik (AJB)	%		
7	Kasus PMS yang diobati	Orang		5.033
8	Pasien yang mendapat pelayanan HIV/AIDS	Orang		20.504
9	Penyuluhan Napza	Sekolah	400	100
	Pencapaian Program SDGS5			
1	Kunjungan lengkap ibu hamil	Bumil	43.375	9.379
2	Pelayanan dan atau rujukan bumil resiko tinggi	Bumil		6.858
TAHUN 2018				
1	Pemberian kapsul vitamin A	Anak	216.268	187.525
2	Balita naik berat badannya	Anak	180.135	153.455
3	Balita Gizi buruk	Anak	99	99
4	Balita yang ditimbang	Anak	235.465	198.783
5	Bayi Mendapat ASI Eksklusif	%	14.023	4.927
6	Home Visit Lansia dengan resiko tinggi	Orang		
7	Pembinaan Kelompok Usia Lanjut sesuai standar	Kelompok	186	186
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 3				
1	Angka Kematian Ibu	orang	3	
2	Angka Kematian Bayi	Orang	20	
3	Pelayanan Posyandu	Posyandu	1.373	
4	Angka kesembuhan penderita paru	Orang	2.840	2.182
5	Cakupan UCI	%	39.540	37.522
6	Angka Bebas Jentik (AJB)	%		
7	Kasus PMS yang diobati	Orang		5.033
8	Pasien yang mendapat pelayanan HIV/AIDS	Orang		20.504
9	Penyuluhan Napza	Sekolah	400	100
	Pencapaian Program SDGS5			
1	Kunjungan lengkap ibu hamil	Bumil	43.375	9.379

RENCANA STRATEGIS TAHUN

2	Pelayanan dan atau rujukan bumil resiko tinggi	Bumil		6.858
TAHUN 2019				
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 2				
1	Pemberian kapsul vitamin A	Anak	173.317	152.690
2	Balita naik berat badannya	Anak	193.636	135.183
3	Balita Gizi buruk	Anak	-	85
4	Balita yang ditimbang	Anak	193.636	159.408
5	Bayi Mendapat ASI Eksklusif	%	13.066	4.506
6	Home Visit Lansia dengan resiko tinggi	Orang	3.057	3.057
7	Pembinaan Kelompok Usia Lanjut sesuai standar	Kelompok	187	187
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 3				
1	Angka Kematian Ibu	Orang		5
2	Angka Kematian Bayi	Orang		28
3	Pelayanan Posyandu	Posyandu	1.370	1.370
4	Angka kesembuhan penderita paru	Orang	3.418	2.265
5	Cakupan UCI	%	151	151
6	Angka Bebas Jentik (AJB)	%		
7	Kasus PMS yang diobati	Orang		
8	Pasien yang mendapat pelayanan HIV/AIDS	Orang		8.004
9	Penyuluhan Napza	Sekolah		
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 5				
1	Kunjungan lengkap ibu hamil	Bumil	42.931	39.250
2	Pelayanan dan atau rujukan bumil resiko tinggi	Bumil	8.586	68
TAHUN 2019				
1	Pemberian kapsul vitamin A	Anak	200.620	175.491
2	Balita naik berat badannya	Anak	152.243	121.795
3	Balita Gizi buruk	Anak	74	74
4	Balita yang ditimbang	Anak	191.409	152.243
5	Bayi Mendapat ASI Eksklusif	%	17.449	5.307
6	Home Visit Lansia dengan resiko tinggi	Orang	44.341	5.513
7	Pembinaan Kelompok Usia Lanjut sesuai standar	Kelompok	187	187
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 3				
1	Angka Kematian Ibu	Orang	7	
2	Angka Kematian Bayi	Orang	25	
3	Pelayanan Posyandu	Posyandu	1.354	
4	Angka kesembuhan penderita paru	Orang	13.080	1.027
5	Cakupan UCI	%	151	150
6	Angka Bebas Jentik (AJB)	%	95	42.078
7	Kasus PMS yang diobati	Orang		5.105

RENCANA STRATEGIS TAHUN

8	Pasien yang mendapat pelayanan HIV/AIDS	Orang	79.517	44.950
9	Penyuluhan Napza	Sekolah	467	380
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 5				
1	Kunjungan lengkap ibu hamil	Bumil	42.298	33.942
2	Pelayanan dan atau rujukan bumil resiko tinggi	Bumil	8.460	4.384
PENCAPAIAN PROGRAM SDGS 6				
1	Inspeksi sanitasi sarana air bersih	Sarana	100%	-
2	Pengawasan depot air minum	Depot	948	360
3	Inspeksi sanitasi sarana	Sarana	-	-
	pembangunan sampah			
4	Inspeksi sanitasi sarana	Sarana	-	-
	pembangunan limbah			
5	Pemeriksaan penyehatan lingkungan pada perumahan	Rumah	92%	42.078
6	Pengawasan sanitasi tempat-tempa umum	TTU	85	1.850
7	Rumah Sehat	Rmh	92%	42.078

Sumber: Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Medan

Berdasarkan hasil penilaian realisasi capaian indikator kinerja dari Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2019 terhadap pencapaian program SDGS2, program SDGS3, program SDGS5, program SDGS5 diperoleh hasilnya adalah:

- Untuk tahun 2016 dari 45 indikator sebanyak 8 indikator atau 17.77 persen realisasi capaian indikator kinerja memperoleh nilai sangat tinggi, sebanyak 12 indikator atau 26.66 persen realisasi capaian indikator memperoleh nilai tinggi, sebanyak 1 indikator atau 2.22 persen realisasi capaian indikator memperoleh nilai sedang, sebanyak 2 indikator atau 4.44 persen realisasi capaian indikator memperoleh rendah, sebanyak 4 indikator atau 8.88 persen realisasi capaian indikator memperoleh sangat rendah dan 8 indikator tidak tersedia data dari penyedia data yang berwenang;
- Untuk tahun 2017 dari 18 indikator sebanyak 4 indikator atau 22.22 persen realisasi capaian indikator kinerja memperoleh nilai sangat tinggi, sebanyak 5 indikator atau 27.77 persen realisasi capaian indikator memperoleh nilai tinggi, sebanyak 2 indikator atau 11.11 persen realisasi capaian indikator memperoleh sangat rendah, dan 6 indikator tidak tersedia data dari penyedia data yang berwenang;

- Untuk tahun 2018 dari 18 indikator sebanyak 5 indikator atau 27.77 persen realisasi capaian indikator kinerja memperoleh nilai sangat tinggi, sebanyak 2 indikator atau 11.11 persen realisasi capaian indikator memperoleh nilai tinggi, sebanyak 2 indikator atau 11.11 persen realisasi capaian indikator memperoleh nilai sedang, sebanyak 2 indikator atau 11.11 persen realisasi capaian indikator memperoleh sangat rendah dan 7 indikator tidak tersedia data dari penyedia data yang berwenang; dan
- Untuk tahun 2019 dari 25 indikator sebanyak 6 indikator atau 24.00 persen realisasi capaian indikator kinerja memperoleh nilai sangat tinggi, sebanyak 4 indikator atau 16.00 persen realisasi capaian indikator memperoleh nilai tinggi, sebanyak 2 indikator atau 8.00 persen realisasi capaian indikator memperoleh rendah, sebanyak 4 indikator atau 16.00 persen realisasi capaian indikator memperoleh sangat rendah dan 6 indikator tidak tersedia data dari penyedia data yang berwenang.

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Kajian isu strategis dilakukan terhadap lingkungan internal dan eksternal yang relevan dalam perencanaan pembangunan kota. Permasalahan pembangunan kota menggambarkan kinerja pemerintah kota atau kondisi masyarakat yang belum sesuai harapan. Selanjutnya berdasarkan permasalahan yang ditemukan, dirumuskan isu strategis yang merupakan tantangan atau peluang yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi pemenuhan kondisi yang diharapkan dimasa mendatang. Analisis isu strategis menghasilkan rumusan kebijakan yang bersifat antisipatif dan solusi atas berbagai potensi kondisi yang tidak ideal dimasa depan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka menengah dan panjang. Dengan demikian, rumusan permasalahan pembangunan dan isu strategis merupakan bagian penting dalam penentuan kebijakan pembangunan jangka menengah Kota Medan pada masa 5 (lima) tahun mendatang.

Permasalahan pembangunan daerah merupakan “*gap expectation*” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik

bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.

Setelah melalui tahapan identifikasi permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, telaahan visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, dan KLHS serta telaahan SDGs maka perumusan isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021–2026 dapat dilakukan. Perumusan isu-isu strategis berorientasi pada penyelenggaraan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan untuk 5 (lima) tahun yang akan datang. Isu dapat ditentukan dari permasalahan eksisting/akan terjadi selama periode perencanaan atau potensi yang belum dikelola dengan baik. Permasalahan dan potensi yang dijadikan isu strategis adalah yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pembangunan daerah.

Dari hasil evaluasi capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dan identifikasi permasalahan dapat disimpulkan bahwa masih banyak masalah Ketenagakerjaan yang belum terselesaikan disebabkan oleh Kurangnya Keterampilan Pencari Kerja Sehingga Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di lingkungan Kota Medan. Sedangkan tugas utama Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan adalah membuat perencanaan Ketenagakerjaan yang dapat mengatasi permasalahan di lingkungan Pemerintah Kota Medan demi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, masih Tingginya Tingkat Pengangguran di Kota Medan menjadi isu yang harus dijawab Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam periode 5 (lima) tahun yang akan datang. Dengan demikian Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan harus meningkatkan kualitas pengelolaan Kegiatan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan gambaran umum pembangunan Kota Medan selama beberapa tahun terakhir, maka permasalahan pokok pembangunan adalah:

- Pertumbuhan ekonomi daerah mengalami perlambatan;
- Masih tingginya tingkat kemiskinan dan pengangguran dan masalah sosial;
- Pelayanan dasar yang masih belum optimal; dan
- Kinerja dan akuntabilitas pemerintah daerah belum optimal dan pelayanan publik yang belum memuaskan.

Beberapa isu strategis di bidang ketenagakerjaan Kota Medan dapat dirangkai seperti pada point-point di bawah ini:

- Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan, dengan fokus pada isu:
 - menghadirkan Clean Government;
 - meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan integritas aparatur pemerintahan; dan
 - meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan.
- Pengurangan ketimpangan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, dengan fokus pada isu kualitas dan daya saing tenaga kerja;
- Pengembangan teknologi informasi dan komunikasi dengan fokus pada isu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pembangunan dan meningkatkan kualitas pengelolaan data pembangunan;
- Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja;
- Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia; dan
- Tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, dan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial;

Strategi Pencapaian tujuan dan sasaran Startegis dapat ditempuh melalui:

- **Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Pencari kerja.** Merupakan strategi dalam mengurangi tingkat pengangguran yang hingga saat ini masih menjadi permasalahan strategis, dalam kenyataan bahwa tingkat keterampilan dan keahlian para pencari kerja ini masih relatif kurang, hal ini dibuktikan dalam perebutan peluang pasar kerja di sektor formal sedikit sekali yang terserap oleh karena demikian dalam hal penempatan tersebut tidak hanya di sektor formal saja tapi harus diimbangi melalui penempatan sektor informal dan pembentukan Usaha Mandiri, untuk menjangkau kondisi yang demikian tersebut diawali pemberian pelatihan-pelatihan terhadap penguasaan salah satu penerapan teknologi. Aktifitas lainnya dengan meningkatkan tenaga kerja yang semakin berkualitas dan meningkatkan daya saing serta meningkatkan keahlian, keterampilan pencari kerja;
- **Meningkatkan Pendayagunaan dan Penyebaran Tenaga Kerja.** Strategi untuk pendayagunaan serta penyebaran tenaga kerja berkaitan erat dengan percepatan serta pemerataan pembangunan, selaras dengan fungsi tata ruang, untuk hal tersebut perlu

didukung oleh ketersediaan tenaga kerja yang produktif baik dari segi kualitas dan kuantitas sehingga akan terhindar atau paling dapat dibatasi penumpukan tenaga kerja di satu tempat, sementara di tempat lain kekurangan tenaga kerja. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja yang berupa peningkatan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wirausaha. Juga usaha untuk meningkatkan kesempatan kerja terutama di sektor informal serta dan mendorong produktivitas. Mengembangkan pasar kerja melalui peningkatan kegiatan dan pendapatan masyarakat terutama masyarakat ekonomi lemah dan peningkatan Penempatan bagi pencari kerja;

- **Mengembangkan Sistem Informasi Pasar Kerja.** Salah satu masalah yang di hadapi terjadinya penganggur dikarenakan kurang baik dan sempurnanya sistem informasi pasar kerja terutama informasi mengenai lowongan kerja, untuk mengatasi hal seperti demikian maka strategi yang harus ditempuh adalah menyempurnakan sistem informasi pasar kerja dengan pengembangan luas cakupan sebarannya dengan memanfaatkan media yang paling banyak dimanfaatkan oleh pencari kerja melalui media Bursa Kerja Online; dan
- **Meningkatkan Ketenangan dan Kemajuan Berusaha.** Sebagai pelaku ekonomi perusahaan swasta memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendongkrak pertumbuhan ekonomi, oleh sebab itu ketenangan dalam berusaha bagi pengusaha adalah ketenangan bekerja bagi pekerja mutlak dibutuhkan untuk itu perlu diambil strategi kebijakan melalui perwujudan hubungan kerja yang serasi, harmonis dan dinamis. Untuk mencapai itu, semua yang harus di tempuh adalah melaksanakan secara bersungguh-sungguh semua hak dan kewajiban masing-masing antar pekerja dan pengusaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui sosialisasi bimbingan teknis. Meningkatkan harmonisasi Hubungan Industrial dengan meningkatkan Bintek Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Peningkatan Fungsi LKS Tripartit, Peningkatan sarana hubungan industrial, mendorong peningkatan Kesejahteraan tenaga kerja, peningkatan kelembagaan organisasi serikat pekerja, peningkatan Kelembagaan Bipartid dan penetapan upah minimum. Meningkatkan kecepatan penyelesaian ketenagakerjaan, dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan Pembinaan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peningkatan harmonisasi hubungan kerja serta eningkatkan Perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan kepesertaan jamsostek.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Gambaran umum tentang kondisi serta permasalahan dan isu-isu strategis yang telah ditetapkan dalam Bab III merupakan dasar untuk menentukan visi, misi dan tujuan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Seluruh isu harus terjawab dalam visi, misi dan tujuan, kondisi apa yang akan dicapai/dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. visi, misi dan tujuan merupakan cita-cita Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. melalui berbagai upaya yang akan dilakukan selama 5 (lima) tahun untuk menciptakan kondisi yang diinginkan.

Dengan demikian, visi, misi dan tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan berfungsi untuk menentukan arah kerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan 5 (lima) tahun yang akan datang. Setiap langkah kerja yang dilakukan oleh setiap unsur Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan harus mempedomani visi, misi dan tujuan yang ditetapkan.

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Adapun isi dari tujuan sasaran jangka menengah perangkat daerah adalah sebagai berikut :

4.1.1. NILAI LUHUR

Menyikapi perubahan dan perkembangan yang terjadi secara global, seperti reformasi pemerintahan, baik pada tingkat pusat maupun daerah, serta dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, maka Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan harus mampu menyelenggarakan tugas-tugas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Untuk memberikan gambaran serta wajah masa depan yang didambakan, yang akan menentukan arah masa depan yang realistis dan terukur, maka Dinas Ketenagakerjaan

Pemerintah Kota Medan merumuskan Visi dan Misi yang sesuai dengan visi dan misi dari Pimpinan Daerah.

Rencana Strategi ini disusun berawal dan pemikiran strategis tentang nilai-nilai luhur yang dianut/dimiliki oleh seluruh pimpinan dan staf Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang merupakan karakteristik inti dan tugas pokok yang diemban oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Berdasarkan hal tersebut maka nilai-nilai luhur yang dianut adalah:

- **Informasi**, mengandung arti bahwa segenap aparat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan wajib memberikan informasi ketenagakerjaan dan pelayanan prima kepada masyarakat;
- **Ketenangan**, mengandung arti bahwa seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan wajib menjamin ketenangan bekerja dan kesempatan berusaha bagi masyarakat pekerja;
- **Demokrasi**, mengandung arti bahwa seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dapat menghargai pendapat orang lain yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku;
- **Keterbukaan**, mengandung arti bahwa seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan wajib mempunyai sikap yang terbuka dalam mempedomani aturan-aturan yang berlaku;
- **Cerdas**, mengandung arti bahwa seluruh aparat dalam menyikapi persoalan-persoalan yang ada atau terjadi pada institusi maupun diluar institusi menggunakan referensi yang normative;
- **Cermat**, mengandung arti bahwa seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam penyelesaian masalah maupun tugas-tugas yang diemban penuh dengan kecermatan;
- **Ikhlas**, mengandung arti bahwa seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan hams ikhlas memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa hams meminta imbalan; dan
- **Tuntas**, mengandung arti bahwa seluruh aparat Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara cepat dan tuntas. Nilai-nilai luhur diatas' menjadi dasar Ketenagakerjaan Kota Medan untuk merumuskan Visinya.

4.1.2. VISI

Visi adalah cara pandang ke depan ke arah mana Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, dan inovatif. Jadi Visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan Instansi Pemerintah. Pernyataan Visi ini merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka ditetapkan visi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan 5 (lima) tahun ke depan. Visi dari sebuah OPD harus sama dengan visi dari visi pimpinan daerah. Adapun visi dari pimpinan daerah yang menjadi Visi Kota Medan Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Masyarakat Kota Medan yang Berkah Maju dan Kondusif”

Memperhatikan secara khusus visi dimaksud, serta realitas perkembangan yang ada, maka Kota Medan diharapkan dapat berperan dalam perubahan di tingkat lokal, nasional, regional dan global. Rumusan visi dimaksud, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- **Medan menjadi Kota yang Berkah.** Bermakna kota yang bebas dari korupsi, kota yang bebas dari narkoba, kota yang menghadirkan dukungan bagi aktifitas religious warganya, serta kota yang menghadirkan dukungan bagi warganya yang tidak mampu. Kota yang menciptakan keadilan sosial melalui Reformasi Birokrasi yang bersih, profesional, akuntabel dan Transparan berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata;
- **Medan akan menjadi kota yang Maju.** Bermakna kota yang menghadirkan dukungan pendidikan dan sarana yang memadai bagi warganya, selain dukungan kesehatan dan infrastruktur. Medan menjadi Kota Pembangunan yaitu suatu kota yang memiliki sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia; dan

- **Medan menjadi Kota yang Kondusif.** Bermakna suatu kota memiliki kenyamanan dan iklim kondusif bagi segenap masyarakat Kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat.

Kota Medan adalah kota yang memiliki beragam potensi baik dari sumber daya alam dan budaya. Tentu hal ini adalah satu berkah yang harus kita syukuri dan hal ini merupakan karunia Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa dan mendatangkan kebaikan dan manfaat kepada manusia. Kota Medan sudah dikenal dari dulu sebagai kota yang multikultural, kota yang kaya akan budaya dan beragam etnis dan itu adalah bagian dari keberkahan yang dapat menjadi modal pembangunan di masa depan.

Tujuan pembangunan melibatkan seluruh aspek kehidupan meliputi aspek ekonomi, sosial budaya dan infrastruktur untuk meningkatkan kualitas manusia dalam mencapai kesejahteraan umum. Fokus akhir dari pembangunan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kota Medan adalah pemerataan pembangunan dalam berbagai aspek pelayanan untuk terciptanya Medan yang Kondusif.

Pemerintahan kolaborasi sejauh ini dianggap sebagai model yang terbaik mengingat beban pemerintahan yang semakin kompleks utamanya dalam memberikan pelayanan yang prima kepada publiknya, sehingga dibutuhkan kerjasama dan dukungan warga, dukungan politik dan dukungan pendanaan.

Visi Kota Medan Tahun 2021-2026 inilah diharapkan nantinya bahwa Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan sebagai salah Organisasi Perangkat Daerah Kota (OPD) pada Pemerintah Kota Medan, mempunyai cita-cita yang luhur mewujudkan Medan Kota Masa Depan melalui penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan kota secara Bersama-sama oleh seluruh pemangku kepentingan kota.

Hal ini dapat dilaksanakan dengan mewujudkan perluasan, peningkatan, dan perlindungan kerja sehingga setiap masyarakat Kota Medan dapat mempunyai pekerjaan yang layak sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, mampu bersaing dalam menghadapi pasar Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) serta mewujudkan Medan bebas dari kemiskinan dan

kelaparan yang terjadi dengan meningkatkan tingkat ekonomi masyarakat miskin di Kota Medan baik dengan bantuan, fasilitasi, pemberdayaan dan peningkatan kapasitas untuk meningkatkan mata pencaharian demi kesejahteraan keluarga.

4.1.3. MISI

Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan Visi yang ditetapkan. Dengan adanya Misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengenai dan mengetahui peran dan program serta hasil yang akan diperoleh. Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui misi sebagai berikut:

- **Misi 1: Medan Berkah.** Melalui Misi Medan Berkah akan mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat. Misi pertama ini memiliki tujuan untuk meningkatkan nilai iman dan takwa pada seluruh lapisan masyarakat serta diimplementasikan dalam sendi-sendi kehidupan sosial bermasyarakat Kota Medan;
- **Misi 2: Medan Maju.** Melalui Misi Medan Maju akan memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern dan terjangkau oleh semua. Misi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari peningkatan pelayanan pendidikan dan Kesehatan;
- **Misi 3: Medan Bersih.** Melalui Misi Medan Bersih akan menciptakan keadilan sosial melalui reformasi birokrasi yang bersih, profesional dan akuntabel berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata. Misi ini bertujuan mewujudkan keadilan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan mengedepankan tata kelola yang baik didukung sikap profesional dan akuntabel;
- **Misi 4: Medan Membangun.** Melalui Misi Medan Membangun akan tercipta pembangunan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia;

- **Misi 5: Medan Kondusif.** Melalui Misi Medan Kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi segenap masyarakat kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat;
- **Misi 6: Medan Inovatif.** Melalui Misi Medan Inovatif adalah mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan *human capital* dan sosial budaya; dan
- **Misi 7: Medan Beridentitas.** Melalui Misi Medan Beridentitas akan mewujudkan Kota Medan yang beradab, harmonis toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air. Misi ini bertujuan untuk melestarikan kemajemukan adat dan budaya kota Medan dalam bingkai persatuan dan kesatuan.

Untuk menjamin Konsistensi Perencanaan yang berkelanjutan maka pada setiap tingkatan dan tahapan perencanaan harus selaras dan konsisten. Keselarasan hubungan misi RPJPD dan misi RPJMD dapat dilihat dari bagan di bawah ini:

Tabel 4. 1. Keselarasan Misi Pada RPJPD Kota Medan dan Misi RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026

NO	MISI RPJPD 2005-2025	NO	MISI RPJMD 2021-2026
1	Mewujudkan kota yang aman, nyaman dan religius melalui pembangunan kota yang berkeadilan	1	Mewujudkan Kota Medan Sebagai kota yang Berkah dengan Memegang Teguh Nilai - Nilai Keagamaan dan Menjadikan Medan sebagai Kota Layak Huni juga Berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat
		5	Mewujudkan kenyamanan dan iklim Kondusif bagi segenap masyarakat Kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat
		7	Mewujudkan kota Medan yang beradab, santun, harmonis, toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air
2	Mewujudkan masyarakat kota yang berilmu pengetahuan dan menguasai teknologi, beriman dan bertaqwa serta mandiri	3	Menciptakan keadilan sosial melalui Reformasi birokrasi yang bersih, profesional, akuntabel dan Transparan berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata
		6	Mewujudkan kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif berbasis penguatan human capital, teknologi digital dan sosial budaya

RENCANA STRATEGIS TAHUN

3	Mewujudkan prasarana dan sarana kota modern, handal, dan berwawasan lingkungan	2	Memajukan masyarakat kota medan melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern, terjangkau oleh semua
4	Mewujudkan perekonomian kota yang tangguh dan dinamis	4	Membangun sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan Agar Terciptanya Lapangan Kerja, Iklim Kewirausahaan Yang Sehat dan Peningkatan Kualitas SDM

Untuk menjamin Konsistensi Perencanaan yang berkelanjutan maka pada setiap tingkatan dan tahapan perencanaan harus selaras dan konsisten. Keselarasan hubungan misi RPJMD Provinsi Sumatera Utara 2018-2023 dan misi RPJMD dapat dilihat dari bagan di bawah ini:

Tabel 4. 2. Keselarasan Pada Misi RPJMD Provinsi Sumatera Utara dan Misi RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026

NO	MISI RPJMD PROPINSI SUMATERA UTARA 2018- 2023	NO	MISI RPJMD KOTA MEDAN 2021-2026
1	Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam kehidupan karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga - harga yang terjangkau.	1	Mewujudkan Kota Medan Sebagai kota yang Berkah dengan Memegang Teguh Nilai - Nilai Keagamaan dan Menjadikan Medan sebagai Kota Layak Huni juga Berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat.
		4	Membangun sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan Agar Terciptanya Lapangan Kerja, Iklim Kewirausahaan Yang Sehat dan Peningkatan Kualitas SDM
2	Mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai	3	Menciptakan keadilan sosial melalui Reformasi birokrasi yang bersih, profesional, akuntabel dan Transparan berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata
		7	Mewujudkan kota Medan yang beradab, santun, harmonis, toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air
3	Mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dalam pendidikan karena masyarakatnya yang terpelajar,	2	Memajukan masyarakat kota medan melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern, terjangkau oleh semua

RENCANA STRATEGIS TAHUN

	berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri		
4	Mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dalam pergaulan karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi, dan penyelundupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia.	5	Mewujudkan kenyamanan dan iklim Kondusif bagi segenap masyarakat Kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat
5	Mewujudkan Sumatera Utara yang bermartabat dalam lingkungan karena ekologi yang terjaga, alamnya yang bersih dan indah, penduduknya yang ramah, berbudaya, berperikemanusiaan, dan beradab.	6	Mewujudkan kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif berbasis penguatan human capital, teknologi digital dan sosial budaya

Berdasarkan dari 7 (tujuh) misi diatas, maka Adapun misi-misi yang berisian langsung dengan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan adalah:

- **Misi 2: Medan Maju.** Melalui Misi Medan Maju akan memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan 122endidikan dan 122endidika yang modern dan terjangkau oleh semua. Misi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari peningkatan pelayanan 122endidikan dan Kesehatan; dan
- **Misi 6: Medan Inovatif.** Melalui Misi Medan Inovatif adalah mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan *human capital* dan sosial budaya.

4.1.4. MODAL DASAR PEMBANGUNAN

Untuk mencapai visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Medan didukung oleh modal dasar pembangunan yaitu:

- Posisi Kota Medan sebagai Ibukota Propinsi Sumatera Utara menjadikan Kota Medan memiliki nilai yang tinggi untuk pengembangan jasa khususnya di bidang perdagangan, 122endidik dan jasa-jasa lainnya;
- Karakteristik masyarakat Kota Medan yang keras tetapi lebih menghargai kerukunan ditengah ragam adat budaya yang berbeda. Mengedepankan sikap

bermusyawarah, bergotong royong dan memiliki nilai sosial yang tinggi serta empati dalam kehidupan bermasyarakat;

- Keanekaragaman budaya dan nilai sejarah Kota Medan yang merupakan Kota warisan Kolonial merupakan aspek yang harus tetap dijaga dan dilestarikan untuk memberikan kemakmuran bagi Masyarakat Kota Medan; dan
- Sumber daya manusia produktif sebagai modal untuk melaksanakan pembangunan dan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

4.1.5. FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN

4.1.5.1. PENGERTIAN UMUM

Informasi yang dikembangkan dari unsur perencanaan strategis sebelumnya dievaluasi dan dianalisis untuk menerapkan 123endidik apa yang akan diambil sebagaimana dilakukan bahwa misi organisasi adalah pengaruh utama dan 123endidik organisasi.

Faktor kunci keberhasilan adalah topik atau bidang yang berkaitan secara luas dengan misi dan untuk mengarahkan perumusan tujuan organisasi. Faktor-faktor kunci keberhasilan merupakan hal yang sangat kritical bagi eksistensi organisasi. Faktor kunci keberhasilan memungkinkan manajemen mengembangkan suatu rencana strategis yang lebih mudah untuk dikomunikasikan dan diterapkan. Faktor kunci keberhasilan merupakan hasil pengembangan informasi yang diperoleh dan unsur perencanaan strategis sebelumnya.

Dalam menentukan 123endid kunci keberhasilan, dilakukan analisis lingkungan (environment analysis), yang meliputi lingkungan internal dan eksternal, dan analisis ini dilakukan dengan metode analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threath Analysis). Analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi merupakan hal yang sangat penting, dalam rangka menentukan faktor-faktor kunci sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, lingkungan internal pada umumnya dapat dikendalikan secara langsung, sedangkan lingkungan eksternal cenderung diluar kendali. Dalam merumuskan lingkungan strategis tersebut sebagai faktor penentu keberhasilan (Critical Success Factor/CSF).

4.1.5.2. ANALISIS LINGKUNGAN INTERNAL

Adapun hasil Analisa lingkungan secara internal dapat dilihat di bawah ini.

- **Kekuatan (Strength).** Adapun analisis internal yang berhubungan dengan kekuatan adalah sebagai berikut:
 - Adanya komitmen yang kuat dan aparatur untuk meningkatkan kinerja;
 - Memiliki koordinasi yang baik dengan pihak luar yang terkait;
 - Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik;
 - Semakin tingginya minat pegawai dalam peningkatan kualitas diri, melalui diklat fungsional;
 - Tersedianya sarana dan prasarana perkantoran yang memadai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dibidang ketenagakerjaan;
 - Adanya komitmen kerja yang kuat dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan tupoksi;
 - Mempunyai struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi yang jelas; dan
 - Adanya keterbukaan menjalin 124endidik dengan pihak luar.

- **Kelemahan/Keterbatasan (Weakness).** Adapun analisis internal yang berhubungan dengan kelemahan atau keterbatasan adalah sebagai berikut:
 - Kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan aparatur kurang memadai;
 - Pelaksanaan program yang belum optimal;
 - Efektifitas komunikasi dan koordinasi antar bidang dan sub bidang belum berjalan dengan baik;
 - Pelayanan sosial kepada masyarakat yang belum optimal;
 - Masih terbatasnya jumlah pegawai fungsional mediator, sehingga fungsi hubungan industrial dan fungsi pengawasan, belum maksimal dalam penanganan kasus;
 - Diperlukan regulasi berdasarkan kondisi daerah melalui pembuatan peraturan daerah, untuk menjamin konsistensi pengawasan dibidang ketenagakerjaan;

- Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas, diantaranya belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Medan dan sarana-prasarana lainnya; dan
- Jumlah anggaran yang terbatas.

4.1.5.3. ANALISIS LINGKUNGAN EKSTERNAL

Adapun hasil Analisa lingkungan secara eksternal dapat dilihat di bawah ini.

- **Peluang (Opportunity).** Adapun analisis eksternal yang berhubungan dengan peluang adalah sebagai berikut:
 - Banyaknya peraturan perundang-undangan yang mendukung pelaksanaan tugas dan urusan sosial dan ketenagakerjaan;
 - Tingginya peran serta masyarakat terhadap pembangunan Kota Medan;
 - Adanya kewenangan otonomi bidang ketenagakerjaan ;
 - Kesempatan kerja di luar negeri terbuka luas ;
 - Adanya kebutuhan pelatihan ketrampilan teknis dan manajerial pencari kerja untuk mengisi peluang kerja untuk mengisi peluang kerja pada dunia usaha dan masyarakat ;
 - Tersedianya Lembaga Pelatihan (Pemerintah/Swasta) yang menyelenggarakan pelatihan kerja;
 - Terbukanya kerjasama antar dinas/instansi pusat dan daerah serta dengan provinsi lain di bidang ketenagakerjaan;
 - Tingginya dukungan masyarakat dan media informasi terhadap pantauan kualitas pelayanan ketenagakerjaan;
 - Banyaknya jumlah perusahaan dan pendidik kerja; dan
 - Kerjasama yang baik dengan asosiasi pengusaha, serikat pekerja, dan 125 entiti lainnya.
- **Tantangan (Threat).** Adapun analisis eksternal yang berhubungan dengan tantangan adalah sebagai berikut:
 - Adanya tugas yang tumpang tindih antara Pemerintah Kota Medan dengan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara;

- Kurangnya kesadaran pencari kerja meningkatkan ketrampilan;
- Masih rendahnya kualitas SDM pencari kerja sehingga menjadi pertimbangan untuk program pendidikan link and match dengan kebutuhan pasar kerja;
- Masih banyaknya perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan AKAD dari daerah luar Kota Medan;
- Kurangnya pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan;
- Rendahnya upah pekerja/buruh telah mendorong gejolak pekerja, PHK dan maraknya TKI illegal;
- Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah;
- Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri;
- Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha, karena keterbatasan modal usaha, dan kurangnya akses pasar;
- Pertumbuhan penduduk yang tinggi tanpa diikuti penguatan pemerataan pendapatan masyarakat akan menimbulkan berbagai masalah sosial;
- Tenaga kerja Asing, implikasinya tenaga pendamping yang harus disiapkan belum teralisasi;
- Krisis ekonomi dan moneter; dan
- Tingginya perbedaan lapangan kerja dengan kesempatan kerja.

4.1.5.4. FAKTOR-FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN

Faktor-faktor kunci keberhasilan (*critical success factors*) adalah berbagai kekuatan dan kecenderungan yang harus ada atau harus berlaku agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Hasil analisis SWOT dimana kekuatan organisasi ditingkatkan dan diberdayakan untuk merebut peluang yang ada dan mengatasi ancaman yang mungkin timbul serta mengurangi kelemahan yang dimiliki organisasi untuk dapat memperbesar kesempatan merebut peluang serta mengatasi ancaman disimpulkan 126 endid kunci keberhasilan organisasi, sebagai berikut:

Tabel 4. 3. Daftar Critical Success Factors (CSF)

NO.	FAKTOR KUNCI KEBERHASILAN
1	Adanya komitmen dan endidik yang kuat
2	Mengoptimalkan sarana dan prasarana yang ada
3	Mengoptimalkan potensi Sumber Daya Manusia yang ada
4	Mengoptimalkan ketersediaan dana anggaran yang ada
5	Adanya tugas pokok dan fungsi yang jelas
6	Penempatan pencari kerja sesuai kebutuhan/lowongan yang ada
7	Meningkatkan kualitas pencari kerja melalui peningkatan kualifikasi pendidikan dan pelatihan bersertifikasi
8	Terciptanya hubungan Industrial yang harmonis di perusahaan
9	Terlaksananya penegakan hukum di perusahaan
10	Adanya peran serta masyarakat dalam melakukan kontrol sosial terhadap kinerja aparat pemerintah
11	Tersedianya Regulasi Daerah di bidang Ketenagakerjaan

4.1.6. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan DAN SASARAN merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan merupakan hasil akhir apa yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun serta harus konsisten dengan tugas dan fungsinya secara kolektif untuk menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan. Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, adalah sebagai berikut:

- **Misi 2: Medan Maju.** Melalui Misi Medan Maju akan memajukan kesejahteraan masyarakat melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan 127endidika yang modern dan terjangkau oleh semua. Misi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dari peningkatan pelayanan 127endidikan dan Kesehatan. Adapun tujuan yang berhubungan dengan misi ini adalah sebagai berikut:
 - Peningkatan Pemenuhan hak-hak pekerja; dan
 - Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik.

- **Misi 6: Medan Inovatif.** Melalui Misi Medan Inovatif adalah mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan

human capital dan sosial budaya. Adapun tujuan yang berhubungan dengan misi ini adalah sebagai berikut:

- Peningkatan Produktifitas tenaga kerja; dan
- Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja.

Adapun gambaran dari keterkaitan tujuan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dengan RPJMD tahun 2021-2026 dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 1. Keterkaitan Tujuan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dengan RPJMD Tahun 2021-2026

Berdasarkan Penjelasan Diatas Dapat Disimpulkan Khususnya Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**RENCANA STRATEGIS TAHUN
2021-2026**

Tabel 4. 4. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

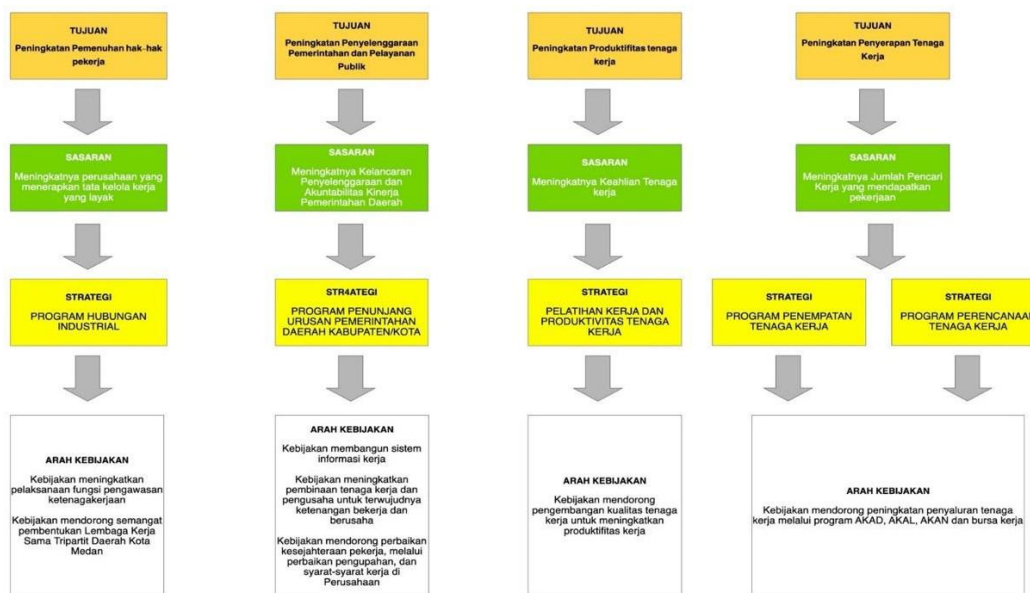
NO	TUJUAN (RENSTRA)	SASARAN (RENSTRA)	INDIKATOR SASARAN (RENSTRA)	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUSAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE -					
						2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Peningkatan Produktif tenaga kerja	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian <i>(Formula : Jumlah tenaga kerja yang mendapat sertifikasi/jumlah tenaga kerja yang dilatih)</i>	Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian	Jumlah tenaga kerja yang mendapat sertifikasi/jumlah tenaga kerja yang dilatih x 100%	89%	90%	92%	93%	94%	95%
2	Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan <i>(Formula : Jumlah pencari kerja yang terdaftar dan mendapatkan pekerjaan/Jumlah pencari kerja yang terdaftar)</i>	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan	Jumlah pencari kerja yang terdaftar dan mendapatkan pekerjaan/Jumlah pencari kerja yang terdaftar x 100%	35%	40%	42%	45%	48%	50%
3	Peningkatan Pemenuhan hak-hak pekerja	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak <i>(Formula : jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak/Jumlah perusahaan terdaftar)</i>	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak/Jumlah perusahaan terdaftar atau terdata	69%	70%	72%	74%	76%	78%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Demi terwujudnya tujuan dan sasaran organisasi diperlukan penentuan strategi yang selanjutnya diterjemahkan secara bertahap ke dalam arah kebijakan. Strategi dan arah kebijakan menjadi prioritas layanan yang harus diselenggarakan, sebagai upaya untuk mencapai tujuan 5 (lima) tahun kedepan. Dengan demikian, strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Dengan memerhatikan Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 serta untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026, dirumuskan strategi dan kebijakan yang berhubungan dengan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Adapun hubungan antara tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Gambar di bawah ini.



Gambar 5. 1. Hubungan Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Penjelasan secara rinci masing-masing strategi dan arah kebijakan untuk setiap sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut dan secara ringkas ditampilkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 5. 1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

VISI	:	TERWUJUDNYA MASYARAKAT KOTA MEDAN YANG BERKAH MAJU DAN KONDUSIF		
MISI 2	:	MEDAN MAJU		
TUJUAN		SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Peningkatan Pemenuhan hak-hak pekerja		Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Program Hubungan Industrial	Kebijakan meningkatkan pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan Kebijakan mendorong semangat pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kota Medan
Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintah dan Pelayanan Publik		Meningkatnya Kelancaran Penyelenggaraan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kebijakan membangun sistem informasi kerja Kebijakan meningkatkan pembinaan tenaga kerja dan pengusaha untuk terwujudnya ketenangan bekerja dan berusaha Kebijakan mendorong perbaikan kesejahteraan pekerja, melalui perbaikan pengupahan, dan syarat-syarat kerja di Perusahaan
MISI 6	:	MEDAN INOVATIF		
TUJUAN		SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja		Meningkatnya Keahlian Tenaga Kerja	Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kebijakan mendorong pengembangan kualitas tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas kerja

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan	Program Penempatan Tenaga Kerja	Kebijakan mendorong peningkatan penyaluran tenaga kerja melalui program AKAD, AKAL, AKAN dan bursa kerja
		Program Perencanaan Tenaga Kerja	

Pengembangan ketenagakerjaan di Kota Medan akan terpenuhi apabila adanya suatu kebijakan serta program yang tepat dan berkesinambungan. Pengembangan program ketenagakerjaan dilakukan dengan peningkatan pengembangan kompetensi ketenagakerjaan yang siap pakai.

Didalam mewujudkan visi dan menjalankan misi, serta mencapai tujuan dan sasaran Pemerintah Kota Medan, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan menerapkan beberapa strategi yang bertujuan mengatasi persoalan ketenagakerjaan. Berdasarkan tujuan dan indikator sebagai kunci keberhasilan yang telah ditetapkan maka langkah selanjutnya adalah menetapkan bagaimana tujuan, sasaran dan indikator kinerja agar dapat dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Langkah-langkah dan aturan yang dijadikan suatu cara untuk mencapai tujuan dan indikator keberhasilan merupakan strategi mencapai tujuan, sasaran dan indikator keberhasilan tujuan.

Langkah yang ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan meliputi penetapan strategi kebijakan, program dan kegiatan. Strategi pencapaian tujuan dan indikator keberhasilan tujuan adalah strategi yang digunakan dengan menetapkan kebijakan, program dan kegiatan. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk tahun 2021–2026 tertera pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 5. 2. Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021-2026

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SAT	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (TAHUN 2020)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH
				TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026	
Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian (Formula : Jumlah tenaga kerja yang mendapat sertifikasi/jumlah tenaga kerja yang dilatih)	%	n/a	-	90	92	93	94	95	95
Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan (Formula : Jumlah pencari kerja yang terdaftar dan mendapatkan pekerjaan/Jumlah pencari kerja yang terdaftar)	%	34	35	40	42	45	48	50	50
Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (Formula : jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak/Jumlah perusahaan terdaftar)	%	n/a	-	70	72	74	76	78	78

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Meningkatnya Kelancaran Penyelenggaraan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah	Persentase peningkatan dukungan kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang tersedia	%	100	100	100	100	100	100	100	100
---	---	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Untuk mencapai visi dan misi yang sudah jabarkan dalam tujuan, sasaran dan strategi maka sebagai salah satu pendorong keberhasilan dimana Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan akan ditentukan oleh arah kebijakan yang akan dilaksanakan dalam periode 2021-2026. Kebijakan merupakan ketentuan yang disepakati pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan bagi setiap kegiatan aparatur pemerintah. Kebijakan yang diambil oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan-kegiatan operasional, adalah sebagai berikut:

- Kebijakan membangun sistem informasi kerja;
- Kebijakan mendorong peningkatan penyaluran tenaga kerja melalui program AKAD, AKAL, AKAN dan bursa kerja;
- Kebijakan meningkatkan pembinaan tenaga kerja dan pengusaha untuk terwujudnya ketenangan bekerja dan berusaha;
- Kebijakan mendorong perbaikan kesejahteraan pekerja, melalui perbaikan pengupahan, dan syarat-syarat kerja di Perusahaan;
- Kebijakan mendorong semangat pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kota Medan;
- Kebijakan meningkatkan pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan; dan
- Kebijakan mendorong pengembangan kualitas tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas kerja;

Rumusan pernyataan strategi dan kebijakan perangkat daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang mengacu kepada strategi dan arah kebijakan jangka menengah daerah yang tertuang dalam RPJMD. Untuk mewujudkan tujuan dan indikator keberhasilan tujuan tersebut diarahkan kepada pengambilan sikap yang terbuka terhadap usaha peningkatan kapabilitas internal Dinas dalam meningkatkan pelayanan dan pendidikan. Strategi juga diarahkan kepada usaha koordinasi dalam rangka mewujudkan sinergi terhadap berbagai pihak yang berkepentingan terhadap Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Di bawah ini merupakan gambaran dari rencana program dan kegiatan serta pendanaan dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang berisikan informasi tentang tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta program dan Rencana Program, kegiatan dan Indikator Kinerja serta pendanaan.

Strategi dan arah kebijakan jangka menengah memerlukan penjabaran berupa upaya-upaya dalam bentuk program dan kegiatan yang akan dilaksanakan setiap tahun. Penyusunan program mengacu kepada program yang tercantum dalam RPJMD Kota Medan. Program merupakan penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Sebagai instrumen untuk mencapai tujuan dan sasaran renstra, program perangkat daerah mengacu kepada strategi dan arah kebijakan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6.1.

Dalam upaya mewujudkan program-program kerja yang akan dilaksanakan, maka dengan segenap kemampuan yang ada, Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan telah menyusun Rencana Strategis Dinas yang akan menjadi pedoman bagi kegiatan program sektor Ketenagakerjaan. Perencanaan ini dibuat secara partisipatif, dengan mengupayakan semaksimal mungkin dapat memfasilitasi segenap aspirasi stakeholder (pihak yang terkait dan berkepentingan). Ruang lingkup perencanaan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan ini bersifat makro dan mendukung pencapaian target dan sasaran serta visi dan misi Kota Medan secara keseluruhan. Untuk menjamin keberhasilan implementasi Renstra ini, maka perlu dilakukan hal-hal seperti berikut ini:

- Penetapan status hukum naskah perencanaan ini, sehingga implementasinya bersifat mengikat dan konsekuensinya dapat dipertanggung jawabkan;
- Pengkomunikasian/sosialisasi rencana strategis ke semua pihak yang terlibat secara intensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan komitmen dan motivasi seluruh

pihak untuk melaksanakan rencana strategis yang telah dibuat. Sosialisasi ini penting untuk mendukung keberhasilan implementasi renstra ini dan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan di dalam renstra yang sudah dibuat;

- Pelaksanaan program dan kegiatan indikatif yang telah dirumuskan oleh seluruh aparat dan komponen stakeholder yang terkait dan relevan secara disiplin dalam artian semua aktifitas yang dilakukan oleh semua pihak tidak boleh menyimpang dari rencana strategis yang sudah ditetapkan untuk memastikan pencapaian tujuan akhir organisasi. Oleh karena itu perlunya komunikasi dan sosialisasi renstra ke semua pihak untuk memastikan semua pihak berjalan ke arah yang sama sesuai dengan rencana strategis yang telah dibuat;
- Pengukuran pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan di rencana strategis ini secara kontinyu untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan rencana strategis yang telah dibuat; dan
- Pengevaluasian, pengkajian hasil pengukuran pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja dari seluruh aparat dan jika perlu dilakukan penyesuaian terhadap rencana strategis untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Tabel 6. 1. Gambaran Rencana Program dan Kegiatan

MISI/JANJI KAMPANYE	TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN
Medan Inovatif	Peningkatan Produktifitas tenaga kerja	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja		
			Program	PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
Kegiatan			Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
Sub Kegiatan			Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
Sub Kegiatan			Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	
Kegiatan			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
Sub Kegiatan			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
Kegiatan			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
Sub Kegiatan	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja			
Medan Inovatif (Insentif Komunitas Kreatif Berprestasi)	Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan		
			Program	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA
			Kegiatan	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
			Sub Kegiatan	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Medan Maju (Jaminan Kerja bagi Disabilitas)		Sub Kegiatan	Pelayanan antar Kerja
		Sub Kegiatan	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
		Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
		Sub Kegiatan	Perluasan Kesempatan Kerja
		Kegiatan	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
		Sub Kegiatan	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
		Sub Kegiatan	Job Fair/Bursa Kerja
		Kegiatan	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
		Sub Kegiatan	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
		Sub Kegiatan	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
		Kegiatan	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
		Program	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA
		Kegiatan	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
		Sub Kegiatan	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
		Sub Kegiatan	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
Peningkatan Pemenuhan hak-hak pekerja		Program	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Kegiatan	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
			Sub Kegiatan	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan			
			Sub Kegiatan	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan			
Medan Maju (Rusun dan Bus Gratis bagi Buruh)		Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan			
			Kegiatan	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota			
			Sub Kegiatan	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
			Sub Kegiatan	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
			Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi			
			Sub Kegiatan	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota			
			Sub Kegiatan	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja			

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Program	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
	Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik	Meningkatnya Kelancaran Penyelenggaraan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah	Kegiatan	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			Sub Kegiatan	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
			Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
			Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
			Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
			Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD
			Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
			Sub Kegiatan	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			Kegiatan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
			Sub Kegiatan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
			Sub Kegiatan	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD
			Kegiatan	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
			Sub Kegiatan	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai
			Sub Kegiatan	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
			Sub Kegiatan	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
			Kegiatan	Administrasi Umum Perangkat Daerah
			Sub Kegiatan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
			Sub Kegiatan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
			Sub Kegiatan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
			Sub Kegiatan	Penyediaan Bahan/Material
Sub Kegiatan	Fasilitasi Kunjungan Tamu			

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
			Sub Kegiatan	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
			Kegiatan	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
			Sub Kegiatan	Pengadaan Mebel
			Sub Kegiatan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			Sub Kegiatan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
			Kegiatan	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
			Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
			Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
			Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
			Kegiatan	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
			Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
			Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
			Sub Kegiatan	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			Sub Kegiatan	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
			Sub Kegiatan	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
			Sub Kegiatan	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN
PENDANAAN**

Program merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu rencana kegiatan serta berdasarkan perhitungan yang realistis terhadap kemampuan daerah. Program terdiri dan kumpulan berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai indikator keberhasilan tujuan yang ditetapkan. Rumusan kebijakan yang tepat akan melahirkan program-program yang mampu menjawab berbagai permasalahan yang akan dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam 5 (lima) tahun mendatang. Setiap program memiliki fungsi dan karakter masing-masing, baik pada bidang yang sama maupun berbeda. Meskipun begitu, tujuan akhir dari pelaksanaan program akan mengarah pada penguatan peran Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Daerah Kota Medan.

Berdasarkan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan ditentukan program dan kegiatan beserta indikator kinerja masing-masing program dan kegiatan. Selanjutnya program dan kegiatan yang tercantum dalam rencana strategis ini akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun sesuai dengan periode masa berlaku renstra. Rincian lebih lanjut mengenai Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Target dan Pendanaan Indikatif untuk tahun 2021–2026 dapat dilihat pada table di bawah ini.

RENCANA STRATEGIS TAHUN

**Tabel 6. 2. Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah
Kota Medan Provinsi Sumatera Utara**

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME), KEGIATAN (OUTPUT) DAN SUB KEGIATAN	SAT	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (TAHUN 2020)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG-JAWAB	LOK				
							TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026	KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE PERANGKAT DAERAH									
Peningkatan Produktifitas tenaga kerja				Produktifitas Tenaga Kerja (Formula : Rasio Output/ Tenaga kerja)	%															Dinas Ketenagakerjaan		
	Meningkatnya Keahlian Tenaga kerja			Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian (Formula : Jumlah tenaga kerja yang mendapat sertifikasi/jumlah tenaga kerja yang dilatih)	%	n/a	-	90	92	93	94	95	95							Dinas Ketenagakerjaan		
		Program	PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA					1.155.335.900	2.034.311.200	3.261.476.300	3.946.476.300	4.134.976.300	4.334.151.300	4.384.151.300						Dinas Ketenagakerjaan		
				Persentase Pencari Kerja yang Terlatih	%	n/a	14	1.155.335.900	15	2.034.311.200	17	3.261.476.300	18	3.946.476.300	19	4.134.976.300	20	4.334.151.300	20	4.384.151.300	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi					1.155.335.900	1.963.800.100	2.851.656.300	3.531.656.300	3.705.156.300	3.884.331.300	3.934.331.300						Dinas Ketenagakerjaan		
				Jumlah Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Kegiatan	2	2	1.155.335.900	2	1.963.800.100	2	2.851.656.300	2	3.531.656.300	2	3.705.156.300	2	3.884.331.300	2	3.934.331.300	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

		Sub Kegiatan	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi				230	1.090.383.000	380	1.422.487.000	399	1.910.343.200	496	2.540.343.200	528	2.663.843.200	560	2.793.018.200	560	2.793.018.200	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Tenaga Kerja/Calon Tenaga Kerja yang Dilatih	orang		230	230	1.090.383.000	240	1.172.143.800	256	1.650.000.000	376	2.270.000.000	408	2.383.500.000	440	2.502.675.000	440	2.502.675.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Jumlah Tenaga Kerja yang dipersiapkan untuk pemagangan	orang		0	0	0	88	143.261.600	88	148.261.600	88	153.261.600	88	158.261.600	88	163.261.600	88	163.261.600	Dinas Ketenagakerjaan	
			Jumlah Tenaga Kerja yang dipersiapkan untuk sertifikasi	orang		0	0	0	52	107.081.600	52	112.081.600	32	117.081.600	32	122.081.600	32	127.081.600	32	127.081.600	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja					64.952.900		541.313.100		941.313.100		991.313.100		1.041.313.100		1.091.313.100		1.141.313.100	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah perjalanan dinas dalam rangka rapat koordinasi dan konsultasi yang tersedia	Kali		0	0	0	0	0	10	130.000.000	10	130.000.000	10	130.000.000	10	130.000.000	10	130.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang bekerjasama	Lembaga		50	50	64.952.900	0	0	160	270.000.000	160	270.000.000	160	270.000.000	160	270.000.000	160	270.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Tersedianya calon wirausaha mandiri dan calon tenaga kerja yang mampu menjawab tantangan pasar kerja masa depan	Kegiatan		0	0	0	2	541.313.100	2	541.313.100	2	591.313.100	2	641.313.100	2	691.313.100	2	741.313.100	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta					0		27.949.500		320.000.000		320.000.000		330.000.000		345.000.000		345.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Jumlah Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Lembaga	0	0	0	50	27.949.500	350	320.000.000	350	320.000.000	360	330.000.000	370	345.000.000	370	345.000.000	Dinas Ketenagakerjaan		
	Sub Kegiatan	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta					0		27.949.500		320.000.000		320.000.000		330.000.000		345.000.000		345.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
			Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	0	0	0	50	27.949.500	350	320.000.000	350	320.000.000	360	330.000.000	370	345.000.000	370	345.000.000	Dinas Ketenagakerjaan		
	Kegiatan	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota					0		42.561.600		89.820.000		94.820.000		99.820.000		104.820.000		104.820.000	Dinas Ketenagakerjaan		
			Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen	0	0	0	16	42.561.600	20	89.820.000	20	94.820.000	25	99.820.000	30	104.820.000	30	104.820.000	Dinas Ketenagakerjaan		
	Sub Kegiatan	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja					0		42.561.600		89.820.000		94.820.000		99.820.000		104.820.000		104.820.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
			Jumlah Dokumen Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen	0	0	0	16	84.820.000	16	89.820.000	16	94.820.000	16	99.820.000	16	104.820.000	16	104.820.000	Dinas Ketenagakerjaan		
Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja			Angka Pengangguran (Formula : Rasio Jumlah Penganggur/ Jumlah Angkatan Kerja)	%		10,74														Dinas Ketenagakerjaan		
	Meningkatnya Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan		Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan (Formula : Jumlah pencari kerja yang terdaftar dan mendapatkan pekerjaan/Jumlah pencari kerja yang terdaftar)	%	34,79	35		40		42		45		48		50		50		Dinas Ketenagakerjaan		
	Program	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA						889.047.700		996.966.950		1.945.736.350		2.209.180.246		2.159.000.000		2.417.300.000		2.477.300.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Persentase pemenuhan Lowongan pekerjaan	%	n/a	-		889.047.700	50	996.966.950	52	1.945.736.350	55	2.209.180.246	58	2.159.000.000	60	2.417.300.000	60	2.477.300.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Kegiatan	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota						116.647.700		294.679.350		874.836.350		942.990.246		996.000.000		1.037.300.000		1.037.300.000	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	orang	120	200	116.647.700	200	294.679.350	220	874.836.350	240	942.990.246	260	996.000.000	280	1.037.300.000	280	1.037.300.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja					33.362.900		0		102.000.000		104.000.000		106.000.000		108.000.000		108.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Meningkatnya pelayanan dan pengetahuan sistem antar kerja	Orang	0	30	33.362.900	0	0	80	102.000.000	80	104.000.000	80	106.000.000	80	108.000.000	80	108.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Pelayanan antar Kerja					0		0		142.000.000		144.000.000		146.000.000		148.000.000		210.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Meningkatnya pelayanan dan pengetahuan sistem antar kerja/bursa kerja	Kegiatan	0	0	0	0	0	4	142.000.000	4	144.000.000	4	146.000.000	4	148.000.000	4	148.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja					83.284.800		66.479.350		141.500.000		155.500.000		170.000.000		187.000.000		187.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Pencari Kerja/Calon Pencari Kerja yang mendapatkan Bimbingan	orang	120	120	83.284.800	50	66.479.350	170	141.500.000	170	155.500.000	170	170.000.000	170	187.000.000	170	187.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan					0		228.200.000		210.000.000		220.000.000		230.000.000		230.000.000		230.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Calon Tenaga Kerja/Tenaga Kerja Disabilitas yang dilayani	orang	0	0	0	50	228.200.000	100	210.000.000	100	220.000.000	100	230.000.000	100	230.000.000	100	230.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Perluasan Kesempatan Kerja					0		27.587.351		30.346.086		33.380.695		35.000.000		36.300.000		36.300.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Dokumen Analisis Tenaga Kerja	Dokumen	0	0	0	12	27.587.351	12	30.346.086	1	33.380.695	1	35.000.000	1	36.300.000	1	36.300.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Kegiatan	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja					386.400.000		264.004.000		378.000.000		398.000.000		423.000.000		440.000.000		500.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Persentase Lowongan Kerja dibandingkan dengan Pencari Kerja	%	50	50	386.400.000	50	264.004.000	50	378.000.000	50	398.000.000	50	423.000.000	50	440.000.000	50	500.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online					183.000.000		114.500.000		135.000.000		135.000.000		140.000.000		140.000.000		200.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Aplikasi Informasi Pasar Kerja yang dipergunakan	Aplikasi	1	1	183.000.000	1	120.000.000	1	135.000.000	1	135.000.000	1	140.000.000	1	140.000.000	1	140.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

		Sub Kegiatan	Job Fair/Bursa Kerja					203.400.000		149.504.000		243.000.000		263.000.000		283.000.000		300.000.000		300.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Lowongan Kerja pada Job Fair/Bursa Kerja	Lowongan	500	500	203.400.000	100	149.504.000	35	243.000.000	45	263.000.000	55	283.000.000	65	300.000.000	65	300.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota					386.000.000		339.735.000		502.900.000		668.190.000		530.000.000		720.000.000		720.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
				Persentase PMI yang bermasalah	%	25	25	386.000.000	25	339.735.000	25	502.900.000	25	668.190.000	20	530.000.000	20	720.000.000	20	720.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)					386.000.000		339.735.000		400.000.000		555.000.000		410.000.000		595.000.000		595.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah koordinasi dan pemantauan di Negara Tujuan Bekerja PMI (Pekerja Migran Indonesia)	Kali	0	0	0	0	0	0	0	1	150.000.000	0	0	1	180.000.000	1	180.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
				Jumlah PMI yang mendapatkan pelindungan	orang	122	122	386.000.000	150	339.735.000	150	400.000.000	170	405.000.000	170	410.000.000	170	415.000.000	170	415.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan					0		0		102.900.000		113.190.000		120.000.000		125.000.000		125.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah PMI Purna Penempatan yang dilatih	orang	0	0	0	0	0	30	102.900.000	30	113.190.000	30	120.000.000	35	125.000.000	35	125.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota					0		98,548,600		190.000.000		200.000.000		210.000.000		220.000.000		220.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
				Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	orang	0	0	0	25	98,548,600	25	190.000.000	25	200.000.000	30	210.000.000	30	220.000.000	30	220.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	0					98,548,600		190.000.000			200.000.000			210.000.000			220.000.000			220.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah kegiatan kunjungan kerja dalam daerah	Kegiatan	0	0	0	0	0	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000			Dinas Ketenagakerjaan	
			Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kota	orang	0	0	0	35	98,548,600	60	160.000.000	60	170.000.000	65	180.000.000	65	190.000.000	65	190.000.000	65	190.000.000			Dinas Ketenagakerjaan	
		Program	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA						0		120.000.000			0			260.000.000			260.000.000			Dinas Ketenagakerjaan		
			Meningkatnya Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja	%	0	0	0	100	120.000.000	100	120.000.000	100	0	100	0	10	260.000.000	100	260.000.000	100	260.000.000			Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)						0		120.000.000			0			260.000.000			260.000.000			Dinas Ketenagakerjaan		
			Tersedianya Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Dokumen	0	0	0	1	120.000.000	1	120.000.000	0	0	0	1	260.000.000	1	260.000.000	1	260.000.000			Dinas Ketenagakerjaan		
		Sub Kegiatan	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro						0		120.000.000		0		0		130.000.000			130.000.000			Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
			Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	0	0	0	1	120.000.000	0	0	0	0	0	1	130.000.000	1	130.000.000	1	130.000.000			Dinas Ketenagakerjaan		
		Sub Kegiatan	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro						0		120.000.000		0		0		130.000.000			130.000.000			Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
			Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro	Dokumen	0	0	0	0	0	1	120.000.000	0	0	0	1	130.000.000	1	130.000.000	1	130.000.000			Dinas Ketenagakerjaan		
Peningkatan Pemenuhan hak-hak pekerja			Tingkat pemenuhan hak-hak pekerja (Formula : Jumlah perusahaan yang memenuhi hak-hak pekerja/Jumlah perusahaan terdaftar)	%																			Dinas Ketenagakerjaan		

RENCANA STRATEGIS TAHUN

	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak			Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (Formula : jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak/Jumlah perusahaan terdaftar)	%	n/a	-	70	72	74	76	78	78	Dinas Ketenagakerjaan								
		Program	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL					2.537.044.900	2.005.866.500	3.994.649.060	4.146.081.515	4.206.000.000	4.350.000.000	4.350.000.000	Dinas Ketenagakerjaan							
				Persentase Peningkatan lembaga hubungan industrial di perusahaan	%	n/a	-	10	10	10	10	10	10	Dinas Ketenagakerjaan								
				Persentase perusahaan yang menerapkan syarat-syarat kerja (PP/PKB)	%	n/a	-	10	12	13	14	15	15	Dinas Ketenagakerjaan								
				Persentase perselisihan /konflik yang diselesaikan	%	n/a	87	90	92	93	94	95	95	Dinas Ketenagakerjaan								
		Kegiatan	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota					113.784.900	250.500.000	764.916.250	813.412.063	830.000.000	845.000.000	845.000.000	Dinas Ketenagakerjaan							
				Jumlah Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Dokumen	1	1	113.784.900	5	250.500.000	5	764.916.250	5	813.412.063	5	830.000.000	5	845.000.000	5	845.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan					50.000.000	72.000.000	80.000.000	85.000.000	90.000.000	95.000.000	95.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan						
				Jumlah peraturan perusahaan bagi perusahaan yang disahkan	Perusahaan	50	50	50.000.000	50	72.000.000	50	80.000.000	50	85.000.000	50	90.000.000	50	95.000.000	50	95.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan					0	45.000.000	155.000.000	160.000.000	165.000.000	170.000.000	170.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan						

RENCANA STRATEGIS TAHUN

				Jumlah Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan yang didaftarkan	Perusahaan	0	0	0	50	45.000.000	100	155.000.000	100	160.000.000	100	165.000.000	100	170.000.000	100	170.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan					63.784.900		133.500.000		529.916.250		568.412.063		575.000.000		580.000.000		580.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Perusahaan yang didata	Perusahaan	50	50	63.784.900	150	133.500.000	350	529.916.250	350	568.412.063	350	575.000.000	350	580.000.000	350	580.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota					2.423.260.000		1.755.366.500		2.160.866.405		2.228.834.726		2.262.000.000		2.379.000.000		2.379.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
				Persentase Perselisihan yang terselesaikan	%	100	100	2.423.260.000	100	1.755.366.500	100	2.160.866.405	100	2.228.834.726	100	2.262.000.000	100	2.379.000.000	100	2.379.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota					1.686.560.000		710.386.500		952.000.000		980.000.000		1.000.000.000		1.100.000.000		1.100.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah pencegahan kasus perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan	Perusahaan	100	100	1.686.560.000	150	710.386.500	200	952.000.000	250	980.000.000	250	1.000.000.000	250	1.100.000.000	250	1.100.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Penyelesaian Perselisihan Hubungan					133.800.000		508.950.000		140.000.000		145.000.000		148.000.000		153.000.000		153.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota																			
				Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang ditangani	Kasus	50	50	133.800.000	150	508.950.000	200	140.000.000	250	145.000.000	250	148.000.000	270	153.000.000	270	153.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi					0		100.000.000		126.000.000		144.000.000		146.000.000		148.000.000		148.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah perusahaan yang mempunyai serikat pekerja/serikat buruh	Perusahaan	0	0	0	200	100.000.000	350	126.000.000	400	144.000.000	400	146.000.000	400	148.000.000	400	148.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota					602.900.000		312.600.000		603.500.000		603.500.000		605.000.000		608.000.000		608.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Pertemuan yang dilaksanakan LKS Tripartit	Kali	10	10	602.900.000	10	312.600.000	10	603.500.000	10	603.500.000	10	605.000.000	10	608.000.000	10	608.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja					0		123.430.000		339.366.405		356.334.726		363.000.000		370.000.000		370.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Pekerja yang aktif dalam BPJS	orang	0	0	0	150	123.430.000	450	339.366.405	450	356.334.726	450	363.000.000	450	370.000.000	450	370.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik			Meningkatnya Kelancaran Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	%	100	100		100		100		100		100		100		100	Dinas Ketenagakerjaan		
Meningkatnya Kelancaran Penyelenggaraan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah			Persentase peningkatan dukungan kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang tersedia	%	100	100		100		100		100		100		100		100	Dinas Ketenagakerjaan		
		Program	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				12.500.306.148		13.103.919.060		14.818.000.000		15.162.500.000		15.549.500.000		15.844.000.000		15.844.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Terselenggaranya urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota dengan baik	%	100	100	12.500.306.148	100	13.103.919.060	100	14.818.000.000	100	15.162.500.000	100	15.549.500.000	100	15.844.000.000	100	15.844.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				58.800.000		41.792.000		381.000.000		395.000.000		415.000.000		430.000.000		430.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Dokumen	5	5	58.800.000	1	41.792.000	5	381.000.000	5	395.000.000	5	415.000.000	5	430.000.000	5	430.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				58.800.000		41.792.000		63.000.000		65.000.000		67.000.000		70.000.000		70.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	1	1	58.800.000	1	41.792.000	2	63.000.000	2	65.000.000	2	67.000.000	2	70.000.000	2	70.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				0		0		53.000.000		55.000.000		58.000.000		60.000.000		60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan

RENCANA STRATEGIS TAHUN

				Jumlah Dokumen RKA	Dokumen	0	0	0	0	0	1	53.000.000	1	55.000.000	1	58.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD			0	0	0	0	0		53.000.000		55.000.000		58.000.000		60.000.000		60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah dokumen perubahan RKA-SKPD	Dokumen	0	0	0	0	0	1	53.000.000	1	55.000.000	1	58.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD			0	0	0	0	0		53.000.000		55.000.000		58.000.000		60.000.000		60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Dokumen DPA	Dokumen	0	0	0	0	0	1	53.000.000	1	55.000.000	1	58.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD			0	0	0	0	0		53.000.000		55.000.000		58.000.000		60.000.000		60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Dokumen DPA Perubahan	Dokumen	0	0	0	0	0	1	53.000.000	1	55.000.000	1	58.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			0	0	0	0	0		53.000.000		55.000.000		58.000.000		60.000.000		60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang tersedia	Dokumen	0	0	0	0	0	4	53.000.000	4	55.000.000	4	58.000.000	4	60.000.000	4	60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			0	0	0	0	0		53.000.000		55.000.000		58.000.000		60.000.000		60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah dokumen laporan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersedia	Dokumen	0	0	0	0	0	1	53.000.000	1	55.000.000	1	58.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah					10.247.818.000		10.529.874.500		10.845.000.000		11.050.000.000		11.355.000.000		11.560.000.000		11.560.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
				Terselenggaranya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tahun	1	1	10.247.818.000	1	10.540.000.000	1	10.845.000.000	1	11.050.000.000	1	11.355.000.000	1	11.560.000.000	1	11.560.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

		Sub Kegiatan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN					10.247.818.000		10.500.000.000		10.800.000.000		11.000.000.000		11.300.000.000		11.500.000.000		11.500.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN Selama 1 tahun	Tahun		1	1	10.247.818.000	1	10.500.000.000	1	10.800.000.000	1	11.000.000.000	1	11.300.000.000	1	11.500.000.000	1	11.500.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD					0		29.874.500		45.000.000		50.000.000		55.000.000		60.000.000		60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Kegiatan koordinasi dan pelaksanaan akuntansi dan pelaporan keuangan daerah	Kali		0	0	0	15	29.874.500	15	45.000.000	15	50.000.000	15	55.000.000	15	60.000.000	15	60.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					144.000.000		282.952.500		656.500.000		711.500.000		728.000.000		755.000.000		755.000.000	Dinas Ketenagakerjaan		
				Terselenggaranya administrasi kepegawaian perangkat daerah	Tahun		1	1	144.000.000	1	282.952.500	1	656.500.000	1	711.500.000	1	728.000.000	1	755.000.000	1	755.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai					0		0		145.000.000		150.000.000		153.000.000		155.000.000		155.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Jumlah sarana dan prasarana peningkatan disiplin aparatur	Jenis		0	0	0	0	0	1	145.000.000	1	150.000.000	1	153.000.000	1	155.000.000	1	155.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya					144.000.000		152.122.500		180.000.000		190.000.000		195.000.000		200.000.000		200.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Jumlah Pengadaan Pakaian Dinas beserta atribut Kelengkapannya	Tahun		1	1	144.000.000	1	152.122.500	1	180.000.000	1	190.000.000	1	195.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi					0		130.830.000		331.500.000		371.500.000		380.000.000		400.000.000		400.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Jumlah pegawai yang mengikuti peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan	orang		0	0	0	75	130.830.000	80	331.500.000	80	371.500.000	80	380.000.000	80	400.000.000	80	400.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Kegiatan	Administrasi Umum Perangkat Daerah					0		477.003.900		685.000.000		720.000.000		745.000.000		772.000.000		772.000.000	Dinas Ketenagakerjaan		

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tahun	1	1	379.070.000	1	477.003.900	1	685.000.000	1	720.000.000	1	745.000.000	1	772.000.000	1	772.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor					62.000.000		82.000.000		160.000.000		170.000.000		180.000.000		190.000.000		190.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah tersedianya komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Bulan	12	12	62.000.000	12	82.000.000	12	160.000.000	12	170.000.000	12	180.000.000	12	190.000.000	12	190.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor					120.000.000		130.000.000		120.000.000		130.000.000		130.000.000		130.000.000		130.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Tersedianya bahan logistik kantor selama 1 tahun	Tahun	1	1	120.000.000	1	130.000.000	1	120.000.000	1	130.000.000	1	130.000.000	1	130.000.000	1	130.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan					100.000.000		96.953.900		130.000.000		130.000.000		135.000.000		135.000.000		135.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan	Tahun	1	1	100.000.000	1	96.953.900	1	130.000.000	1	130.000.000	1	135.000.000	1	135.000.000	1	135.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Bahan/Material					0		9.400.000		15.000.000		20.000.000		20.000.000		22.000.000		22.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jenis dan jumlah bahan/material yang dibeli	Unit/jenis	0	0	0	5	9.400.000	5	15.000.000	5	20.000.000	5	20.000.000	5	22.000.000	5	22.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Fasilitasi Kunjungan Tamu					0		48.000.000		70.000.000		70.000.000		75.000.000		75.000.000		75.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Makanan dan Minuman Tamu Pemerintah Kota Medan	Tahun	0	0	0	1	48.000.000	1	70.000.000	1	70.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					97.070.000		91.750.000		190.000.000		200.000.000		205.000.000		200.000.000		200.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Terselenggaranya Rapat-rapat dan Konsultasi selama 1 tahun	Triwulan	4	4	97.070.000	4	91.750.000	4	190.000.000	4	200.000.000	4	205.000.000	4	200.000.000	4	200.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD					0		18.900.000		0		0		0		20.000.000		20.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan

RENCANA STRATEGIS TAHUN

				Jumlah Pemeliharaan dan Penyusutan Arsip Dinamis	Dokumen	0	0	0	5000	18.900.000	0	0	0	0	0	3000	20.000.000	3000	20.000.000	Dinas Ketenagakerjaan		
	Kegiatan	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah						350.288.400		382.208.100			590.000.000		595.000.000		600.000.000		605.000.000	605.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
				Terselenggaranya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tahun	1	1	350.288.400	1	382.208.100	1	1	590.000.000	1	595.000.000	1	600.000.000	1	605.000.000	605.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Pengadaan Mebel						153.291.000		188.576.800			190.000.000		190.000.000		190.000.000		190.000.000	190.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Tersedianya Mebel	1 Tahun	1	1	153.291.000	1	188.576.800	1	1	190.000.000	1	190.000.000	1	190.000.000	1	190.000.000	190.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya						0		193.631.300			195.000.000		195.000.000		195.000.000		195.000.000	195.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Jumlah Tersedianya Peralatan dan Mesin	1 Tahun	0	0	0	1	193.631.300	1	1	195.000.000	1	195.000.000	1	195.000.000	1	195.000.000	195.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya						196.997.400		0			205.000.000		210.000.000		215.000.000		220.000.000	220.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Terpenuhinya ketersediaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	%	100	100	196.997.400	0	0	100	100	205.000.000	100	210.000.000	100	215.000.000	100	220.000.000	220.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Kegiatan	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						832.104.248		945.088.060			983.000.000		1.013.000.000		1.013.000.000		1.013.000.000	1.013.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
				Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tahun	1	1	832.104.248	1	945.088.060	1	1	983.000.000	1	1.013.000.000	1	1.013.000.000	1	1.013.000.000	1.013.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Surat Menyurat						599.160.080		9.550.000			13.000.000		13.000.000		13.000.000		13.000.000	13.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
				Tersedianya jasa surat menyurat	Tahun	1	1	599.160.080	1	9.550.000	1	1	13.000.000	1	13.000.000	1	13.000.000	1	13.000.000	13.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik						192.944.168		296.162.000			308.008.480		320.328.819		333.141.972		346.467.651	360.326.357	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan

RENCANA STRATEGIS TAHUN

			Jumlah Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	%	100	100	192.944.168	100	296.162.000	100	280.000.000	100	300.000.000	100	300.000.000	100	300.000.000	100	300.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor					40.000.000		639.376.060		690.000.000		700.000.000		700.000.000		700.000.000		700.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Tersedianya Jasa Tenaga Pendukung Administrasi	1 Tahun	1	1	40.000.000	1	639.376.060	1	690.000.000	1	700.000.000	1	700.000.000	1	700.000.000	1	700.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Kegiatan	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					488.225.500		445.000.000		677.500.000		678.000.000		693.500.000		709.000.000		709.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Terselenggaranya Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Tahun	1	1	488.225.500	1	445.000.000	1	677.500.000	1	678.000.000	1	693.500.000	1	709.000.000	1	709.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan					207.000.000		200.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000		250.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tahun	1	1	207.000.000	1	200.000.000	1	250.000.000	1	250.000.000	1	250.000.000	1	250.000.000	1	250.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
	Sub Kegiatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan					81.225.500		0		82.500.000		83.000.000		83.500.000		84.000.000		84.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan
			Jumlah pemeliharaan Kendaraan Perorangan Dinas operasional atau lapangan	Tahun	1	1	81.225.500	0	0	1	82.500.000	1	83.000.000	1	83.500.000	1	84.000.000	1	84.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	

RENCANA STRATEGIS TAHUN

		Sub Kegiatan	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				0		120.000.000		125.000.000		125.000.000		125.000.000		125.000.000		125.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Terselenggaranya Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	Tahun	0	0	0	1	120.000.000	1	125.000.000	1	125.000.000	1	125.000.000	1	125.000.000	1	125.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				100.000.000		100.000.000		100.000.000		100.000.000		105.000.000		110.000.000		110.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Jumlah Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	%	100	100	100.000.000	100	100.000.000	100	100.000.000	100	100.000.000	100	105.000.000	100	110.000.000	100	110.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				100.000.000		0		90.000.000		90.000.000		95.000.000		100.000.000		100.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Jumlah pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Tahun	1	1	100.000.000	0	0	1	90.000.000	1	90.000.000	1	95.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
		Sub Kegiatan	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0		25.000.000		30.000.000		30.000.000		35.000.000		40.000.000		40.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	Kota Medan	
				Jumlah pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Tahun	0	0	0	1	25.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	35.000.000	1	40.000.000	1	40.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bidang urusan yang diemban Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan adalah urusan penunjang pemerintahan daerah bidang Ketenagakerjaan. Kinerja penyelenggaraan bidang urusan merupakan ringkasan dari indikator kinerja yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya. Bagian ini bertujuan untuk menunjukkan keselarasan indikator renstra dengan indikator kinerja program yang telah ditetapkan dalam RPJMD.

Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tidak terlepas dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Medan, dimana tujuan dari penyusunan Rencana Strategik Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan adalah untuk mensukseskan program pembangunan kota Medan. Bila dilihat dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Medan Tahun 2021 - 2026, keterkaitannya dengan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021 - 2026 adalah pada Misi dari RPJMD Kota Medan yaitu “Medan Inovatif dan Medan Maju” dengan tujuannya yaitu Peningkatan Produktifitas tenaga kerja, Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja, Peningkatan Pemenuhan hak-hak pekerja serta Peningkatan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik. Adapun sasaran dari tujuan tersebut yaitu:

- Meningkatkan Keahlian Tenaga kerja;
- Meningkatkan Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan pekerjaan;
- Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak; dan
- Meningkatnya Kelancaran Penyelenggaraan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah.

Untuk mencapai sasaran tersebut, program yang akan dilaksanakan adalah Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, Program

Perencanaan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial Dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan 4 (empat) indikator kinerja yaitu:

- Produktifitas Tenaga Kerja (Formula : Rasio Output/ Tenaga kerja);
- Angka Pengangguran (Formula : Rasio Jumlah Penganggur/ Jumlah Angkatan Kerja);
- Tingkat pemenuhan hak-hak pekerja (Formula: Jumlah perusahaan yang memenuhi hak-hak pekerja/Jumlah perusahaan terdaftar); dan
- Meningkatnya Kelancaran Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Indikator kinerja inilah yang menjadi indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan guna menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) ke depan yaitu:

- Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian (Formula : Jumlah tenaga kerja yang mendapat sertifikasi/jumlah tenaga kerja yang dilatih);
- Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan (Formula : Jumlah pencari kerja yang terdaftar dan mendapatkan pekerjaan/Jumlah pencari kerja yang terdaftar);
- Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (Formula : jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak/Jumlah perusahaan terdaftar); dan
- Persentase peningkatan dukungan kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang tersedia.

Indikator kinerja inilah yang menjadi indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan guna menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026.

Ukuran kinerja merupakan instrumen pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota

Medan. Selain itu, instrumen tersebut juga akan digunakan sebagai sarana pengendalian dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam rangka memperbaiki kelemahan dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Indikator kinerja dalam dokumen Renstra ini menjadi ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian kinerja eselon II, III dan IV Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang ditampilkan pada bab ini adalah indikator yang telah melalui proses penelaahan visi, misi, tujuan, sasaran, sampai dengan arah kebijakan RPJMD dan Renstra. Hal ini sebagai perwujudan komitmen Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD selama 5 (lima) tahun ke depan.

Adapun Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang akan dicapai 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat pada Tabel 7.1. Indikator ini menjadi tolok ukur keberhasilan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam mencapai sasaran dan tujuan Renstra Tahun 2021- 2026.

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Tabel 7. 1. Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	INDIKATOR KINERJA UTAMA	RUMUSAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE -					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		TAHUN 0			TAHUN 1	TAHUN 2	TAHUN 3	TAHUN 4	TAHUN 5	
1	Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian	n/a	Persentase tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi keahlian	Jumlah tenaga kerja yang mendapat sertifikasi/jumlah tenaga kerja yang dilatih x 100%	89%	90%	92%	93%	94%	95%
2	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan	34%	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan	Jumlah pencari kerja yang terdaftar dan mendapatkan pekerjaan/Jumlah pencari kerja yang terdaftar x 100%	35%	40%	42%	45%	48%	50%
3	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	n/a	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak/Jumlah perusahaan terdaftar atau terdata	69%	70%	72%	74%	76%	78%
4	Meningkatnya Kelancaran Penyelenggaraan dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Daerah	100%	Persentase Dukungan Kelancaran Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah yang tersedia	Persentase Dukungan Kelancaran Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah yang tersedia	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sedangkan, indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja eselon III selama 5 (lima) tahun mendatang dapat dilihat pada Tabel 7.2. Seluruh indikator yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini merupakan indikator program yang termuat dalam RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026.

Tabel 7. 2. Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

INDIKATOR	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (TAHUN 2020)	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH
			TAHUN 2021	TAHUN 2022	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026	
Persentase Pencari Kerja yang Terlatih	%	n/a	14	15	17	18	19	20	20
Persentase pemenuhan Lowongan pekerjaan	%	n/a	-	50	52	55	58	60	60
Persentase Lowongan Kerja dibandingkan dengan Pencari Kerja	%	50	50	50	50	50	50	50	50
Persentase PMI yang bermasalah	%	25	25	25	25	25	20	20	20
Meningkatnya Kegiatan yang Dilaksanakan yang Mengacu ke Rencana Tenaga Kerja	%	0	0	100	100	100	100	10	100
Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (Formula : jumlah perusahaan yang menerapkan tata kerja yang layak/Jumlah perusahaan terdaftar)	%	n/a	-	70	72	74	76	78	78
Persentase Peningkatan lembaga hubungan industrial di perusahaan	%	n/a	-	10	10	10	10	10	10

RENCANA STRATEGIS TAHUN

Persentase perusahaan yang menerapkan syarat-syarat kerja (PP/PKB)	%	n/a	-	10	12	13	14	15	15
Persentase perselisihan /konflik yang diselesaikan	%	n/a	87	90	92	93	94	95	95
Persentase Perselisihan yang terselesaikan	%	100	100	100	100	100	100	100	100
Meningkatnya Kelancaran Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	%	100	100	100	100	100	100	100	100
Persentase peningkatan dukungan kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang tersedia	%	100	100	100	100	100	100	100	100
Terselenggaranya urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota dengan baik	%	100	100	100	100	100	100	100	100
Terpenuhinya ketersediaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	%	100	100	0	100	100	100	100	100
Jumlah Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	%	100	100	100	100	100	100	100	100

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 merupakan panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan untuk 5 (lima) tahun ke depan. Dokumen ini juga berfungsi sebagai acuan kerja dan ukuran keberhasilan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Sehingga, Renstra merupakan dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang dari RPJMD Kota Medan Tahun 2021-2026. Hal ini sesuai dengan tujuan disusunnya Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yaitu untuk mendukung tercapainya visi dan misi Pemerintah Kota Medan. Demi tercapainya tujuan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, maka harus dilakukan monitoring, pengendalian, dan evaluasi terhadap rencana, pelaksanaan, dan hasil kinerja Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026.

Keberhasilan pelaksanaan Renstra sangat ditentukan oleh kesiapan OPD, ketatalaksanaan, SDM dan sumber pendanaannya serta komitmen pimpinan dan staf Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Selain itu, untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan Renstra tahun 2021-2026, setiap tahun akan dievaluasi dan bila diperlukan akan dilakukan perubahan/revisi muatan Renstra termasuk indikator-indikator kerjanya yang pelaksanaannya sesuai dengan mekanisme yang berlaku dengan tidak mengubah tujuan yang mengacu pada RPJMD.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 harus dijadikan acuan kerja bagi bidang-bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Diharapkan semua bidang dapat melaksanakannya dengan komitmen penuh dari pimpinan dan seluruh jajarannya melalui proses yang saling komunikasi

dengan baik, yakni *top down* dan *bottom up approach* serta senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja (*better performance*) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Sangat dimungkinkan banyaknya kekurangan-kekurangan dalam penetapan Rencana Strategis (RENSTRA) ini, namun diharapkan didalam pelaksanaannya dapat diperoleh saran-saran perbaikan yang menambah sempurnanya perencanaan ini.

PEDOMAN TRANSISI

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 adalah selama 5 (lima) tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2016-2021 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan tahun 2021 dengan tetap berpedoman pada RPJPD Kota Medan Tahun 2006-2025.

KAIDAH PELAKSANAAN

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 yang perlu diatur sebagai berikut:

- Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya;
- Diharapkan seluruh aparatur di sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai;
- Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan wajib berpedoman pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan;

- Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target- target Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala; dan
- Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai salah satu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 akan dijadikan acuan dasar bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan selama periode tersebut mengikuti periode berikutnya RPJMD Kota Medan. Renstra Perangkat Daerah ini memiliki kedudukan yang vital dan urgen dalam pengembangan perencanaan, koordinasi, dan pengendalian pembangunan selama 5 (lima) tahun ke depan, memberikan arah, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, serta program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan merupakan penjabaran dokumen RPJMD, selanjutnya renstra akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) yang merupakan rencana tahunan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 nantinya akan digunakan sebagai bahan acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja & Anggaran (RKA) Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan pada tahun-tahun berikutnya. Renstra Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan dalam pelaksanaannya senantiasa dilakukan pengendalian dan evaluasi sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Pencapaian kinerja pelayanan sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang berkaitan dengan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan merupakan bagian pencapaian kinerja dan pertanggung jawaban kepada Wali Kota, serta secara moral dipertanggung jawabkan kepada

masyarakat Kota medan. Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan Tahun 2021-2026 diharapkan dapat membuat pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan semakin lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

UMUM

Anna, D, Arsyiah & Zeini Mahbub. 2014. Implementasi Kebijakan Pengendalian Pertumbuhan Penduduk Di Kabupaten Sidoarjo. *JKMP (ISSN. 2338-445X), Vol. 2, No. 1, Maret 2014, 1-102.*

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan. 2009. *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Medan tahun 2006-2025.* Bappeda Kota Medan: Medan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan. 2016. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Medan tahun 2016-2021.* Bappeda Kota Medan: Medan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Medan. 2021. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Medan tahun 2021-2026.* Bappeda Kota Medan: Medan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Propinsi Sumatera Utara. 2008. *Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Propinsi Sumatera Utara tahun 2005-2025.* Bappeda Pemerintah Propinsi Sumatera Utara: Medan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Propinsi Sumatera Utara. 2018. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Propinsi Sumatera Utara tahun 2018-2023.* Bappeda Pemerintah Propinsi Sumatera Utara: Medan.

Badan Pusat Statistik Kota Medan. 2017. *Produk Domestik Regional Bruto Kota Medan 2013-2017.* BPS Kota Medan: Medan.

Badan Pusat Statistik Kota Medan. 2020. *Medan Dalam Angka 2020.* BPS Kota Medan: Medan.

Badan Pusat Statistik Kota Medan. 2021. *Medan Dalam Angka 2021*. BPS Kota Medan: Medan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. 2020. *Sumatera Utara Angka 2020*. BPS Provinsi Sumatera Utara: Medan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. 2021. *Sumatera Utara Angka 2021*. BPS Provinsi Sumatera Utara: Medan.

Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. 2016. *Rencana Strategis Tahun 2016-2021 Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan*. Disnaker Pemko Medan: Medan.

Pusat Perencanaan Tenaga Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2018. *Data Tenaga Kerja Kota Medan Tahun 2011-2018*. Pusat Perencanaan Tenaga Kerja Sekretariat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia: Jakarta.

Safuan, S. 2018. Perencanaan Tenaga Kerja & Pengembangan SDM Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Website Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Propinsi Jawa Tengah (online)*
http://disnakertrans.jatengprov.go.id/assets/pengunjung/upload/publikasi/PTK_Jateng_MEI_2018.pdf (20 April 2019).

Sumas, Sugiatro. 2016. Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD) Dalam Rangka Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional. *Docplayer (online)*
<https://docplayer.info/41487036-Penyusunan-perencanaan-tenaga-kerja-daerah-ptkd-dalam-rangka-penguatan-perencanaan-tenaga-kerja-nasional.html> (20 April 2019).

REGULASI

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 75)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang 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)

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4737)

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024

Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.15/Men/X/2010 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015, tentang Rencana Strategis Kementrian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pemangunan 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)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Rencana Strategis Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintahan Kota Medan

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Kota Medan Tahun 2008-2028

Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Medan Tahun 2021 – 2026

Peraturan Wali Kota Medan Nomor 47 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 - 2026

