

**RENCANA STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PROBOLINGGO
TAHUN 2025-2029**



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PROBOLINGGO
TAHUN 2025-2029**

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 merupakan rencana jangka menengah perangkat daerah untuk periode 5 (Lima) tahun. Rencana Strategis ini merupakan bentuk penjabaran visi, misi, tujuan pembangunan daerah dan program yang menjadi urusan perangkat daerah dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029 Kabupaten Probolinggo dan bersifat indikatif. Penyusunan Rencana Strategis ini mengacu pada 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 yang secara teknis dijabarkan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan dan dokumen yang digunakan sebagai dasar penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Dinas Tenaga Kerja. Renstra akan memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Penyusunan dokumen Renstra dilakukan melalui koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dengan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah dan pemangku kepentingan terkait.

Probolinggo, September 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Probolinggo



dr. ANANG BUDI YOELIJANTO., M.M.Kes., MMRS
NIP. 19670707 199703 1 004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	9
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	19
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	22
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	26
2.5 Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	27
2.6 Penentuan Isu – Isu Strategis	29
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD	34
3.2 Strategi dan Arah Kebijakan	38
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
4.1 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Indikator Kinerja	49
4.2 Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD, Target, dan Pendanaan Indikatif	65
4.3 Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	81
BAB V PENUTUP	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah Asset Yang Dimiliki	21
Tabel 2.2	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	23
Tabel 2.3	Anggaran Dan Realisasi Tahun 2024	25
Tabel 2.4	Permasalahan dan Faktor Penyebab	28
Tabel 2.5	Isu Strategis Perangkat Daerah	32
Tabel 3.3	Tujuan Dan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja	35
Tabel 3.4	Definisi Operasional Serta Formula Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran Dinas Tenaga Kerja	36
Tabel 3.5	Penahapan Renstra Perangkat Daerah	40
Tabel 3.6	Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah	42
Tabel 4.1	Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan Dan Pendanaan	50
Tabel 4.2	Teknik Merumuskan Program / Kegiatan / Subkegiatan	52
Tabel 4.3	Rencana Program / Kegiatan / Subkegiatan Dan Pendanaan	66
Tabel 4.4	Daftar Subkegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Rancangan Akhir Renstra	81
Tabel 4.5	Indikator Kinerja Utama Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah	83
Tabel 4.6	Indikator Kinerja Kunci	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272-273, Rencana Strategis yang selanjutnya disingkat dengan Renstra 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 Permendagri No 86 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 29, Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang secara teknis dijabarkan dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri (Inmendagri) Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan bersifat teknis operasional yang menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) periode tahun 2025-2029. Renstra-PD merupakan penjabaran teknis RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan dan indikasi program serta kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang disusun oleh semua Perangkat Daerah. Renstra Dinas Tenaga Kerja memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib Non

Pelayanan Dasar Ketenagakerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

Bupati dan Wakil Bupati Probolinggo terpilih periode 2025-2029 dr. Mohammad Haris Damanhuri Romly (Gus Haris) dan Fahmi Abdul Haq Zaini (Ra Fahmi) yang telah di lantik pada tanggal 20 Februari 2025, menuangkan visi, misi, dan komitmen politik dan arah pembangunan pada RPJMD Kabupaten Probolinggo untuk periode tahun 2025 hingga 2029. Renstra Dinas Tenaga Kerja berkontribusi dalam mewujudkan Tujuan Misi 2 RPJMD Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 yaitu Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Inklusi dan Berdaya Saing Dalam Upaya Memberantas Kemiskinan serta Tujuan Misi 5 RPJMD Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 yaitu Mewujudkan Ketahanan Sosial dan Ketahanan Daerah berbasis Kesetaraan Gender dan Kearifan Lokal. Selain itu, dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan tingkat kementerian dan provinsi serta dokumen perencanaan lainnya antara lain Renstra K/L, Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Dokumen KLHS Kabupaten Probolinggo tahun 2025-2029 dan Dokumen SDGs.

Renstra berperan sangat penting dalam menuntun Perangkat Daerah untuk berkontribusi mewujudkan cita-cita dan tujuan Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengoptimalkan penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh Daerah. Renstra Dinas Tenaga Kerja juga menjadi acuan dalam mengendalikan dan mengevaluasi pembangunan pada lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 didasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 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 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
5. 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);
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 Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

7. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77);
11. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka

Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447) ;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
16. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 10 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur Tahun 2023-2043;
18. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2024 Nomor 4 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 127);
19. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 Nomor 2 Seri D);

20. Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 5 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029;
21. Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo;

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan dokumen Rencana Strategis 2025-2029 dimaksudkan untuk menyediakan rancangan dokumen rencana pembangunan 5 (lima) tahun urusan ketenagakerjaan Tahun 2025-2029, yang akan menjadi arahan dan pedoman bagi Perangkat Daerah untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Sementara itu Tujuan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk kurun waktu lima tahun yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Perangkat Daerah sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;
- b. Menjadi pedoman pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah serta Pencapaian target kinerja selama 5 (lima) tahun ke depan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diemban Perangkat Daerah Kabupaten Probolinggo;
- c. Memberikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah yang merupakan dokumen

perencanaan Perangkat Daerah tahunan dalam kurun waktu lima tahun.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi PD
- 2.2 Sumber Daya PD
- 2.3 Kinerja Pelayanan PD
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD
- 2.5 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD
- 2.6 Penentuan Isu – Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini dijelaskan tujuan, sasaran strategi dan arah kebijakan Pembangunan Daerah Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029. Bab ini menguraikan indikator kinerja Perangkat Daerah serta target pencapaian untuk setiap tahunnya dalam periode perencanaan, rumusan strategi dan arah kebijakan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Probolinggo dalam lima tahun mendatang.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bab ini dikemukakan uraian program, kegiatan, sub kegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif. Sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas Pembangunan Daerah dengan target keberhasilan capaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah, target kinerja penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan Pemerintah Daerah.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU
STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 14 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Perangkat Daerah, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- b. pelaksanaan kebijakan dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- c. perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- d. pelaksanaan administrasi dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- e. pembinaan terhadap UPT dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas menyiapkan rumusan, mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan, pemantauan, evaluasi, pelaporan, pembinaan dan memberikan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan

laporan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. pengoordinasian dan penyusunan, pembinaan, pemantauan, evaluasi rencana program dan kegiatan;
- b. penyiapan bahan koordinasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan pengelolaan informasi;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan;
- d. pengoordinasian, pembinaan dan pengendalian penataan organisasi dan tatalaksana;
- e. pembinaan, pemberian dukungan dan pengawasan administrasi umum, meliputi ketatausahaan, kepegawaian, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kehumasan dan barang milik Daerah, kearsipan dan dokumentasi;
- f. penyusunan, pelaksanaan, pengorganisasian, monitoring dan evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP);
- g. pengoordinasian penyusunan peraturan perundang-undangan;
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sekertariat membawahi :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas penyiapan bahan rumusan kebijakan, koordinasi dan pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang umum dan kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis dibidang umum dan kepegawaian;
- 2) Pengelolaan penatausahaan, pendistribusian dan pengelolaan rumah tangga dan barang milik Daerah;
- 3) penyusunan dan pengelolaan pelaksanaan ketatausahaan, kearsipan dan dokumentasi;
- 4) penyusunan dan pengelolaan administrasi kepegawaian dan peningkatan sumber daya manusia;
- 5) penyiapan bahan data kelembagaan, analisa jabatan;
- 6) penyiapan bahan pelaksanaan hukum, organisasi dan ketatalaksanaan;
- 7) pelaksanaan pengawasan dan evaluasi kegiatan urusan umum dan kepegawaian;
- 8) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris.

b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan rencana program/kegiatan/anggaran, akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan administrasi keuangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi :

- 1) penyiapan bahan administrasi rencana program/kegiatan/anggaran dan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah;
- 2) penyusunan administrasi rencana program/kegiatan /anggaran dan akuntabilitas

kinerja instansi Pemerintah;

- 3) pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan rencana program/kegiatan/anggaran serta akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah;
- 4) pengelolaan urusan administrasi keuangan;
- 5) pelaksanaan pengawasan dan evaluasi administrasi keuangan;
- 6) penyusunan laporan pertanggungjawaban pengelolaan administrasi keuangan;
- 7) pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap pengelolaan keuangan;
- 8) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris.

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Pembinaan Penyelenggaraan Pelatihan, Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis kegiatan pelatihan kerja, produktivitas dan penerbitan rekomendasi izin lembaga pelatihan kerja;
- b. pelaksanaan koordinasi kebijakan teknis kegiatan pelatihan kerja, produktivitas dan penerbitan rekomendasi izin lembaga pelatihan kerja;
- c. pelaksanaan kebijakan teknis kegiatan pelatihan kerja, produktivitas dan penerbitan rekomendasi izin lembaga pelatihan kerja;
- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelatihan kerja, produktivitas dan penerbitan

- rekomendasi izin lembaga pelatihan kerja;
- e. pelaksanaan administrasi pelatihan kerja, produktivitas dan penerbitan rekomendasi izin lembaga pelatihan kerja;
 - f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Ketrasmigrasian dan Perluasan Kesempatan Kerja
- Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Ketrasmigrasian dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja dan ketrasmigrasian, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, informasi pasar kerja. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Ketrasmigrasian dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :
- a. perumusan rencana fasilitasi penempatan calon tenaga kerja, ketrasmigrasian, perluasan kesempatan kerja, penerapan teknologi tepat guna, pembinaan tenaga kerja mandiri dan padat karya;
 - b. pelaksanaan fasilitasi penempatan calon tenaga kerja, ketrasmigrasian, perluasan kesempatan kerja, penerapan teknologi tepat guna, pembinaan tenaga kerja mandiri dan padat karya;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fasilitasi penempatan calon tenaga kerja, ketrasmigrasian, perluasan kesempatan kerja, penerapan teknologi tepat guna, pembinaan tenaga kerja mandiri dan padat karya;

- d. pelaksanaan administrasi fasilitasi penempatan calon tenaga kerja, ketransmigrasian, perluasan kesempatan kerja, penerapan teknologi tepat guna, pembinaan tenaga kerja mandiri dan padat karya;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis bina hubungan industrial, kesejahteraan dan pengupahan dan persyaratan kerja. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai fungsi:

- a. perumusan rencana pembinaan hubungan industrial, lembaga hubungan industrial dan penerapan norma syarat kerja;
- b. pelaksanaan kegiatan pembinaan hubungan industrial, lembaga hubungan industrial dan penerapan norma syarat kerja;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pembinaan hubungan industrial, lembaga hubungan industrial dan penerapan norma syarat kerja;
- d. pelaksanaan administrasi kegiatan pembinaan hubungan industrial, lembaga hubungan industrial dan penerapan norma syarat kerja;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 ayat (1) huruf c, huruf d dan huruf e terdiri dari sejumlah tenaga dan jenis Jabatan Fungsional

yang dibutuhkan sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jenis, jenjang dan jumlah jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Sub Koordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi Jabatan Administrator. Sub Koordinator Pelaksana Fungsi Pelayanan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melaksanakan tugas membantu pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi. Sub Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) ditetapkan oleh Bupati atas usulan Sekretaris Daerah. Ketentuan mengenai pembagian tugas Sub Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh Pejabat Tinggi Pratama atau setingkat eselon IIb atas usulan Pejabat Administrator melalui surat tugas. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 ayat (1) huruf f mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas sesuai dengan keahlian. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahlian. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk Bupati dan bertanggungjawab

kepada Kepala Dinas. Jumlah Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan jenjang Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

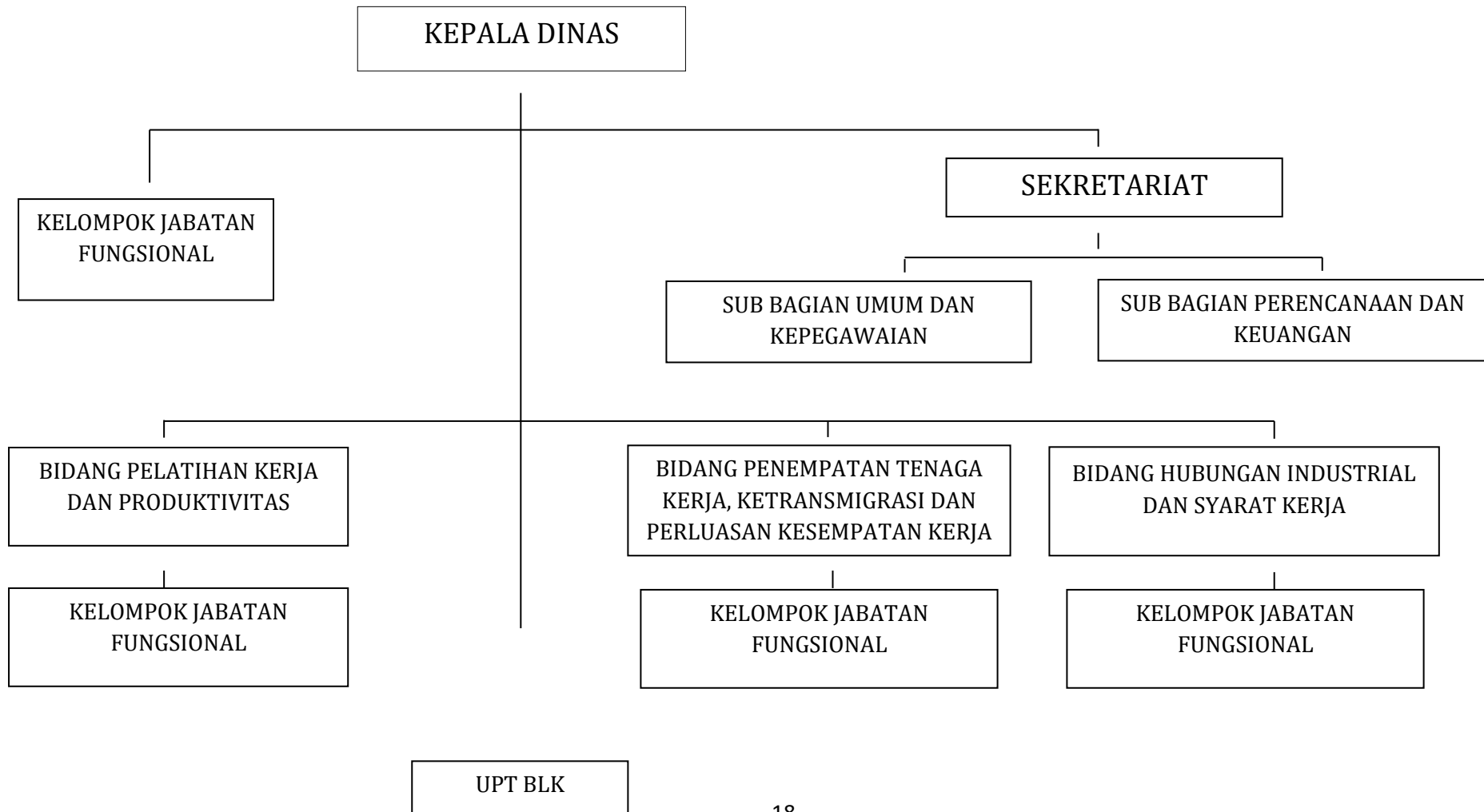
7. UPT

UPT dipimpin oleh Kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Dinas. Kepala UPT mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan UPT BLK. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala UPT mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana program dan pelaksanaan kegiatan;
- b. Pembagian tugas, pemberian petunjuk serta pengevaluasian hasil kerja bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- c. pelaksanaan ketatausahaan, ketatalaksanaan, kehumasan keuangan, perlengkapan dan rumah tangga;
- d. pelaksanaan penyiapan dan penyediaan sarana serta prasarana pelatihan kerja;
- e. pelaksanaan kegiatan pelatihan terhadap berbagai jenis ketrampilan;
- f. pelaksanaan kegiatan uji keterampilan, kompetensi dan sertifikasi peserta pelatihan tenaga kerja;
- g. pelaksanaan penghimpunan data dan informasi tentang penyelenggaraan Balai Latihan Kerja;
- h. pelaksanaan pendayagunaan dan pemberian informasi

- pelatihan bagi calon tenaga kerja;
- i. pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan pelatihan kerja;
 - j. penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan;
 - k. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PROBOLINGGO



2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja harus dilaksanakan secara professional, efektif dan efisien, sehingga perlu didukung dengan sumberdaya yang memadai. Sumberdaya merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan fungsi pengawasan, baik berupa sumberdaya manusia, asset/modal, unit usaha yang masih beroperasi maupun sarana dan prasarana. Permasalahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks serta ditetapkannya berbagai regulasi oleh Pemerintah, maka diperlukan adanya sumberdaya manusia yang berkompeten dan profesional dalam merealisasikan tujuan, sasaran dan program yang ada pada Dinas Tenaga Kerja.

Pelaksana Penyelenggaraan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja sesuai struktur organisasi terdiri dari Kepala Dinas, Sekertaris Dinas, Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, UPT dan Kelompok Jabatan Fungsional. Adapun Sumberdaya Manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo sebanyak 49 Orang, dengan rincian sebagai berikut:

1. Eslon II : 1
2. Eslon III : 4
3. Eslon IV : 3
4. Pejabat fungsional : 8
5. Staf/Non Eselon : 15
6. Staf Non ASN : 18

Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja sebanyak 49 orang. Berdasarkan kualifikasi tingkat pendidikan yang dimiliki dapat dilihat pada rincian dibawah ini:

1. Sarjana S-2 : 12
2. Sarjana S-1 : 20
3. Diploma -3 : 1
4. Diploma -1 : 1
5. SLTA : 14
6. SLTP : 0
7. SD : 1

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal, pegawai yang tersedia belum mencukupi untuk memenuhi beban kerja yang semakin meningkat, seiring dengan bertambahnya program dan kegiatan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pelayanan publik dan dinamika pembangunan daerah.

Selain itu, terdapat kekosongan pada beberapa posisi strategis, baik di level jabatan struktural maupun fungsional, yang berdampak terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Kekosongan ini menyebabkan terjadinya distribusi kerja yang tidak seimbang, di mana sebagian pegawai harus merangkap beberapa tugas di luar uraian jabatan yang semestinya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas output kerja serta pelayanan kepada masyarakat.

Kondisi ini mengindikasikan perlunya penataan sumber daya manusia secara menyeluruh, termasuk usulan penambahan pegawai baru, serta percepatan pengisian jabatan kosong yang berdampak. Dengan dukungan SDM yang memadai, diharapkan kinerja instansi dapat meningkat, pelayanan publik menjadi lebih optimal, dan target-target pembangunan daerah dapat tercapai secara efektif.

Sementara itu, untuk aset yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai peralatan pendukung tugas fungsi organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Jumlah Aset yang dimiliki dan jumlah aset yang tidak dipakai (Rp)

No	Nama Barang	Jumlah Aset yang dimiliki		Ket.	Jumlah Aset yang tidak terpakai		Ket.
		Unit	Rp		Unit	Rp	
1	Tanah	2	3.345.246.400				
2	Alat Besar	11	35.303.500				
3	Komputer	236	1.446.579.795		63	225,908,353	
4	Alat Angkutan	22	1.545.231.507		4	33,800,000	
5	Alat Bengkel dan Alat Ukur	270	1.209.677.000		1656	557,733,600	
6	Alat Pertanian	2	4.000.000		41	5,650,000	
7	Alat Kantor dan Rumah Tangga	736	1.060.099.682,98		308	183,421,764.83	
8	Alat Studio, Komunikasi dan Pemancar	21	161.036.000		12	68,900,000	
9	Alat Kedokteran dan Kesehatan	6	7,928,080				
10	Alat Laboratorium	27	105,000,000				
11	Bangunan Gedung	10	5.253.503.573,23				
12	Tugu Titik Kontrol/Pasti	2	1,249,123,380				
13	Jalan dan Jembatan	1	183,877,000				
14	Bangunan Air	1	1,799,091.95				
15	Instalasi	8	155,179,500.00				
16	Jaringan	1	32,581,700.00				
17	Bahan Perpustakaan	48	22,405,713.74				

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah (RKBMD), diketahui bahwa ketersediaan aset pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo hingga saat ini

belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan operasional yang telah direncanakan. Beberapa jenis barang milik daerah yang bersifat penunjang kegiatan dinas, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, masih belum tersedia atau belum mencukupi kebutuhan. Kondisi ini berdampak pada keterbatasan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, sehingga diperlukan upaya percepatan pengadaan atau pemenuhan aset sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam RKBMD

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja yang diatur dalam Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, maka Dinas Tenaga Kerja telah menentukan arah kebijakan yang dituangkan dalam Penetapan Kinerja dan dilaksanakan oleh Sekertariat dan Bidang-bidang dengan dukungan dana yang tersedia dalam program dan kegiatan. Adapun Target dan Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Probolinggo

No	Indikator	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Renstra Perangkat Daerah				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	4,86	4,55	3,25	3,24	3,00	4,86	4,55	3,25	3,24	3,00
2	Persentase Disabilitas yang Berdaya (bekerja di sektor formal)										2,00
3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72,89	73,24	71,56	69,48	73,18	72,89	73,24	71,56	69,48	73,18
4	Tingkat Kesempatan Kerja	95,14	95,45	96,75	96,76	96,80	95,14	95,45	96,75	96,76	96,80
5	Cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan										24,2
6	Persentase Kenaikan LHE AKIP Perangkat Daerah										0
7	Persentase disabilitas bekerja di instansi pemerintah										0,0002
8	Persentase disabilitas bekerja di perusahaan swasta										0,0005

Dalam rangka mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo menetapkan serangkaian target strategis dalam Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029. Indikator-indikator berikut mencerminkan upaya peningkatan kualitas angkatan kerja, pemberdayaan kelompok rentan, serta perluasan jaminan sosial ketenagakerjaan. Rangkaian target ini menunjukkan arah pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berkeadilan.

Fokus terhadap penurunan pengangguran, pemberdayaan disabilitas, serta peningkatan cakupan jaminan sosial adalah bagian dari strategi besar dalam menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berdaya saing tinggi.

Indikator Kinerja Kunci urusan ketenagakerjaan ada 5, yaitu:

1. Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan Terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota .
3. Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi.
4. Tingkat produktivitas tenaga kerja.
5. Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja.

Selanjutnya adalah capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo 2024 sebagai berikut:

Tabel 2.3
 Anggaran dan Realisasi Tahun 2024
 Dinas Tenaga Kerja
 Tabel 2.3

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo
 2020-2024

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	3.373.164.200	1.500.000.000	3.375.000.000	7.619.911.200	5.696.289.152	3.313.827.807	1.221.000	2.263.500.030	6.643.621.586	5.373.334.850
Program Hubungan Industrial	100.000.000	469.665.000	150.000.000	49.980.000	56.000.000	95.975.000	187.175.660	149.507.300	49.694.000	54.540.800
Program Perencanaan Tenaga Kerja		30.780.000					30.780.000			
Program Penempatan Tenaga Kerja	89.113.240	1.133.320.000	1.105.000.000	32.000.000	474.851.500	88.981.260	13.411.514	985.864.500	31.549.400	461.924.869
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota	994.055.660	5.032.972.520	5.698.258.352	5.813.583.872	6.607.375.674	941.374.356	4.756.532.197	5.304.565.944	5.479.505.227	6.172.919.232

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga mendapati Tantangan dan Peluang yang dapat kita analisa bersama. kami menganalisa kondisi lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi target dan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dapat menggunakan analisis metode SWOT. Dimana tantangan dan peluang Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai target yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Kekuatan

- 1) Memiliki SOTK yang jelas
- 2) Komitmen sumber daya manusia
- 3) Memiliki koordinasi yang baik dengan pihak luar yang terkait
- 4) Memiliki tujuan, sasaran strategi dan arah kebijakan yang jelas yang selaras dengan tujuan, sasaran strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah

b. Kelemahan

- 1) Masih terdapat kekurangan sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas di beberapa fungsi ketenagakerjaan
- 2) Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil atau kompeten
- 3) Belum maksimalnya sosialisasi dan pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industry dan dunia pendidikan
- 4) Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial

2. Faktor Eksternal

a. Peluang

- 1) Perluasan kesempatan kerja dalam upaya Penanggulangan kemiskinan
- 2) Perluasan akses pasar kerja untuk pekerjaan yang layak dan meningkatkan pendapatan
- 3) Perluasan cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan
- 4) Perluasan kesempatan pelatihan berbasis kompetensi bagi masyarakat miskin
- 5) Pengembangan program-program ekonomi dan kewirausahaan serta program-program yang efektif untuk mengatasi kemiskinan.

b. Tantangan

- 1) Peningkatan jumlah PMI (Pekerja Migran Indonesia) illegal (non prosedural)
- 2) Penambahan angkatan kerja baru tidak sesuai dengan jumlah lapangan kerja
- 3) kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri belum sesuai standart
- 4) Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha

2.5 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas dan fungsi yang tercantum dalam Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, maka Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo mengampu tanggungjawab dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.4
Permasalahan dan Faktor Penyebab
Dinas Tenaga Kerja

No	Permasalahan	Faktor Penyebab
1.	Masih tingginya pengangguran di Kabupaten Probolinggo	jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja
		keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja
		Lemahnya penguasaan teknologi dan literasi digital
		kurangnya perlindungan terhadap pekerja/ buruh
		Minimnya kemampuan soft skills dan bahasa asing
2.	Rendahnya kualitas sumber data manusia (SDM)	Belum optimalnya pemanfaatan Balai Latihan Kerja (BLK)
		Minimnya akses terhadap pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja
3.	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi	Terjadi mismatch antara lulusan pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja
		Informasi lowongan kerja belum tersebar merata ke semua wilayah
		Lemahnya sistem pelacakan lulusan dan penyaluran tenaga kerja
4.	Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan untuk menerapkan norma ketenagakerjaan kurang optimal	Pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan belum berjalan maksimal
		Banyak sektor informal dan UMKM belum memahami kewajiban ketenagakerjaan
		Belum semua pekerja memiliki akses terhadap jaminan sosial dan perlindungan kerja

		Masih ada praktik kerja yang tidak sesuai standar (jam kerja, upah, keselamatan kerja, dsb)
5.	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal	Keterbatasan akses terhadap pelatihan kewirausahaan
		Belum meratanya pendampingan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)
		Kurangnya pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam sektor informal

2.6 Isu strategis

Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun peluang atau tantangan di masa datang. Isu strategis juga dapat dimaknai sebagai potensi yang belum terkelola, yang apabila di kelola secara tepat dapat menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan. Isu strategis dapat berasal dari permasalahan internal maupun hasil telaahan, baik telaahan terhadap visi, misi, tujuan dan program RPJMD Kabupaten Probolinggo, Renstra K/L dan Renstra Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

a. Telaahan Visi, Misi, Tujuan dan Program RPJMD Kabupaten Probolinggo

Dokumen RPJMD Kabupaten Probolinggo tahun 2025-2029 yang menjadi acuan dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja harus selaras dengan visi, misi, tujuan dan program RPJMD Kabupaten Probolinggo. Dinas Tenaga Kerja telah mengidentifikasi visi, misi, tujuan dan Program Prioritas RPJMD periode 2025-2029. Adapun visi Bupati dan Wakil Bupati Probolinggo Tahun 2025-2029 adalah: “Terwujudnya Kabupaten Probolinggo SAE (Sejahtera, Amanah- Religius serta Eksis Berdaya Saing)”. Pada visi tersebut telah dijabarkan misi Kabupaten Probolinggo dimana

dinas tenaga kerja mendukung pada misi 2 “Menciptakan Ketahanan Ekonomi Lokal yang Kreatif dan Inovatif di Sektor Pertanian, Perkebunan, Peternakan dan Perikanan Berbasis Desa dan Komunitas Untuk Menciptakan Lapangan Kerja dan Memberantas Kemiskinan (SAE Ekonomi)” dan misi 5 “Pemberdayaan Perempuan, Masyarakat Adat, Masyarakat Rentan dan Disabilitas (SAE Sosial)”.

Dinas Tenaga Kerja mendukung Tujuan pada misi 2 yaitu “Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Inklusi dan Berdaya Saing Dalam Upaya Memberantas Kemiskinan” dan tujuan pada misi 5 yaitu “Mewujudkan Ketahanan Sosial dan Ketahanan Daerah berbasis Kesetaraan Gender dan Kearifan Lokal”. Dinas Tenaga Kerja juga mendukung Program Prioritas pada SAE Kesempatan Kerja dan SAE Milenial

b. Telaahan terhadap Renstra K/L dan Renstra Provinsi

RPJMD Kabupaten Probolinggo menetapkan visi dan misi pembangunan daerah dimana visi kabupaten probolinggo adalah “Terwujudnya Kabupaten Probolinggo SAE (Sejahtera, Amanah-Religius serta Eksis Berdaya Saing)”. Dinas tenaga kerja berperan menjalankan misi 2 yaitu Menciptakan ketahanan ekonomi lokal yang kreatif dan inovatif di sektor pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan berbasis desa dan komunitas untuk menciptakan lapangan kerja dan memberantas kemiskinan, dan misi 5 yaitu Pemberdayaan perempuan, masyarakat adat, masyarakat rentan dan disabilitas.

Renstra Pemerintah Provinsi Jawa Timur menitikberatkan pada penguatan sektor ketenagakerjaan dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi dan menurunkan ketimpangan wilayah. Beberapa arah kebijakan provinsi yang relevan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo adalah Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja di daerah

serta peningkatan perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja informal.

c. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Probolinggo menjadi acuan penting dalam penentuan arah pembangunan wilayah, termasuk dalam perencanaan pengembangan ketenagakerjaan. Dalam RTRW Kabupaten Probolinggo, terdapat zonasi-zonasi strategis yang dapat dikaitkan langsung dengan sektor ketenagakerjaan, seperti Kawasan industri dan kawasan peruntukan industri di Kecamatan Leces, Kraksaan, dan Gending, yang merupakan lokus pengembangan sektor padat karya dan berpotensi menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Implikasi RTRW terhadap sektor ketenagakerjaan adalah perlunya penguatan kapasitas SDM lokal sesuai dengan potensi kawasan, serta pengembangan program pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan wilayah masing-masing.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Probolinggo menggarisbawahi pentingnya pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Dalam konteks ketenagakerjaan, beberapa isu strategis dari KLHS yang relevan bagi Dinas Tenaga Kerja antara lain Rendahnya perlindungan tenaga kerja sektor informal, terutama di bidang pertanian, perikanan, dan pekerja musiman, yang masih minim akses terhadap jaminan sosial dan pelatihan kerja. Setelah mempertimbangkan gambaran permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo, Isu strategis dalam ruang lingkup Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pengangguran Terbuka

2. Kurangnya Perlindungan kepada Pekerja/Buruh
3. Perluasan Kesempatan Kerja

Adapun daftar isu strategis dinas tenaga kerja tertera dalam tabel berikut:

Tabel 2.5 Isu Strategis Perangkat Daerah

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PERANGKAT DAERAH	PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
1	2	3	4	5
Pelatihan Kerja untuk meningkatkan Kemampuan dan keterampilan tenaga kerja	Masih tingginya angka pengangguran terbuka	Peningkatan tingkat pengangguran terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka
	Kurangnya Literasi Digital			Kesiapan sdm untuk teknologi Digital
Perluasan Kesempatan Kerja	rendahnya kesempatan kerja		Perluasan Kesempatan Kerja	Perluasan Kesempatan Kerja
	Masih tingginya PMI ilegal dan masih rendahnya			Penurunan pakerja migran ilegal Peningkatan pmi legal
	Minimnya Implementasi Kuota			Disabilitas yg bekerja di instansi pemerintah dan perusahaan swasta
Adanya Perlindungan bagi pekerja sektor informal dan pertanian agar memiliki jaminan sosial, keselamatan kerja, dan income yang layak.	Kurang Maksimalnya Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan		Rendahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh	Perlindungan Kepada Pekerja/Buruh

Berdasarkan identifikasi potensi daerah yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja, terdapat sejumlah isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian. Pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja masih belum mampu menurunkan angka pengangguran, sehingga isu strategis yang muncul adalah penurunan tingkat pengangguran terbuka. Selain itu, upaya perluasan kesempatan kerja masih belum optimal, tercermin dari rendahnya akses masyarakat terhadap lapangan pekerjaan yang tersedia.

Di sisi lain, perlindungan bagi pekerja sektor informal dan pertanian juga menjadi perhatian, mengingat cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan perlindungan sosial dan keamanan kerja melalui perluasan cakupan program jaminan sosial. Dengan demikian, isu-isu strategis yang perlu ditindaklanjuti oleh perangkat daerah meliputi: penurunan tingkat pengangguran terbuka, peningkatan kesempatan kerja, serta perluasan cakupan jaminan sosial ketenagakerjaan.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD

3.1.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah 2025-2029

Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 mengacu pada sasaran misi 2 dan misi 5 RPJMD Kabupaten Probolinggo tahun 2025-2029 yaitu “Meningkatnya Kualitas SDM yang Kompetitif” dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka, serta “Meningkatnya Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas” dengan indikator Persentase Disabilitas yang Berdaya (bekerja di sektor formal).

3.1.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah 2025-2029

Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029, yaitu:

1. Sasaran 1: Meningkatkan Produktifitas Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial
indikator
 - 1) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
 - 2) Tingkat Kesempatan Kerja
 - 3) Cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan
2. Sasaran 2: Meningkatkan Akuntabilitas tata kelola Perangkat Daerah
Indikator
 - 1) Presentase Kenaikan LHE AKIP Perangkat Daerah
3. Sasaran 3: Meningkatkan disabilitas yang bekerja di instansi pemerintah dan perusahaan swasta.
Indikator
 - 1) Persentase disabilitas bekerja di instansi pemerintah
 - 2) Persentase disabilitas bekerja di perusahaan swasta

Adapun tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan dinas tenaga kerja tertera dalam tabel berikut:

TABEL 3.3 TUJUAN DAN SASARAN RENSTRA DINAS TENAGA KERJA PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja											
- Meningkatkan Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas - Meningkatkan Kualitas SDM yang Kompetitif	Meningkatnya Kualitas SDM yang Kompetitif, / .Meningkatnya Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas		Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,00	2,80	2,60	2,40	2,20	2,00	1,80	
			Persentase Disabilitas yang Berdaya (bekerja di sektor formal) (%)	2	2,1	2,5	3	3,5	4	4,2	
	Meningkatnya Akuntabilitas Tata Kelola Perangkat Daerah	Prosentase Kenaikan LHE AKIP Perangkat Daerah (%)	0	0,5	0,8	1	1,1	1,1	1,2		
	Meningkatnya Produktifitas Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	73,18	73,30	73,50	73,70	73,80	74,00	74,20		
		Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ((%))	24,20	33,12	34,83	36,54	38,25	39,95	41,66		
		Tingkat Kesempatan Kerja (%)	96,8	96,83	96,86	96,89	96,92	96,95	96,98		
	Meningkatnya disabilitas yg bekerja di instansi pemerintah dan perusahaan swasta	Persentase disabilitas bekerja di instansi pemerintah (%)	0,0005	1,6	1,8	2	2,3	2,7	2,8		
		Persentase disabilitas bekerja di perusahaan swasta (%)	0,0002	0,5	0,7	1	1,2	1,3	1,4		

Dalam rangka mendukung pencapaian visi misi pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD, Dinas Tenaga Kerja menetapkan berbagai tujuan dan sasaran strategis yang selaras dengan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) nasional dan arah pembangunan daerah. Fokus utama diarahkan pada peningkatan kualitas SDM yang kompetitif, pemberdayaan kelompok rentan dan disabilitas, serta penguatan tata kelola perangkat daerah yang akuntabel.

3.1.3 Definisi Operasional serta Formula Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran

Tabel 3.4 Definisi Operasional serta Formula Perhitungan
Indikator Tujuan, Sasaran Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	Definisi Operasional	Formulasi Perhitungan
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas SDM yang Kompetitif serta Meningkatnya Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas		Tingkat Pengangguran Terbuka	persentase jumlah angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan namun sedang aktif mencari kerja atau sedang mempersiapkan usaha, dibandingkan dengan total angkatan kerja.	Jumlah Pengangguran Dibagi Jumlah Angkatan Kerja Dikali 100%
		Persentase Disabilitas yang Berdaya (bekerja di sektor formal)	ukuran yang menunjukkan proporsi penyandang disabilitas yang telah memperoleh dan aktif bekerja di sektor formal, dibandingkan dengan total Pekerja (usia kerja dan mampu secara fungsional).	Jumlah Pekerja disabilitas (bekerja di sektor formal) Dibagi Jumlah total pekerja dikali 100%
	Meningkatnya Produktifitas Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	TPAK adalah persentase penduduk usia kerja yang termasuk dalam angkatan kerja	Angkatan Kerja Dibagi Penduduk Usia Kerja Dikali 100%
		Tingkat Kesempatan Kerja	TKK Adalah persentase jumlah penduduk yang bekerja terhadap jumlah angkatan kerja	Penduduk Bekerja Dibagi Angkatan Kerja Dikali 100%

		Cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan	persentase peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam periode tertentu dibandingkan dengan periode sebelumnya	Jumlah Peserta Jaminan Sosial Dibagi Jumlah Total Pekerja Dikali 100%
	Meningkatnya Akuntabilitas tata kelola Perangkat Daerah	Presentase Kenaikan LHE AKIP Perangkat Daerah	Kenaikan LHE AKIP Perangkat Daerah Dibandingkan dengan LHE AKIP tahun sebelumnya	Persentase kenaikan AKIP = nilai LHE AKIP tahun-n dikurangi nilai LHE AKIP tahun n-1 dibagi nilai LHE AKIP tahun n-1 dikali 100
	Meningkatnya disabilitas yg bekerja di instansi pemerintah dan perusahaan swasta	Persentase disabilitas bekerja di instansi pemerintah	proporsi penyandang disabilitas yang telah memperoleh dan aktif bekerja di instansi pemerintah dibandingkan dengan total penyandang disabilitas bekesja di instansi pemerintah	Jumlah Pegawai Disabilitas dibagi Jumlah Total Pegawai di instansi pemerintah Kali 100%
		Persentase disabilitas bekerja di perusahaan swasta	proporsi penyandang disabilitas yang telah memperoleh dan aktif bekerja di perusahaan swasta dibandingkan dengan total penyandang disabilitas bekesja di perusahaan swasta	Jumlah Pegawai Disabilitas dibagi Jumlah Total Pegawai di perusahaan swasta Kali 100%

Dalam rangka mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif serta memperkuat ketahanan sosial masyarakat, khususnya kelompok rentan dan penyandang disabilitas, Dinas Tenaga Kerja menetapkan sejumlah sasaran strategis dengan indikator kinerja yang terukur dan relevan. Setiap indikator memiliki definisi operasional yang jelas serta formulasi perhitungan yang dapat digunakan untuk evaluasi tahunan. Secara keseluruhan, indikator-indikator ini tidak hanya menggambarkan kinerja teknis Dinas Tenaga Kerja, tetapi juga mencerminkan keberhasilan daerah dalam mendorong ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berkeadilan.

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan rumusan arah umum dan langkah-langkah utama yang dirancang untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kurun waktu 5 tahun. Strategi dapat pula diartikan sebagai pengaturan aksi untuk merealisasikan sebuah sasaran. Oleh karena strategi merepresentasikan pencapaian tujuan, maka strategi termuat di dalam penjabaran kebijakan dan program.

Strategi Dinas Tenaga Kerja adalah meningkatkan layanan terhadap pencari kerja melalui kegiatan pelatihan dan penempatan tenaga kerja serta mengoptimalkan jaminan ketenagakerjaan dan mengoptimalkan kerjasama untuk perluasan kesempatan kerja. dalam rangka mencapai sasaran-sasaran Dinas Tenaga Kerja maka dirumuskan strategi pada tiap sasaran Renstra sebagai berikut:

Tujuan	Sasaran	Strategis	Arah Kebijakan
Meningkatnya Kualitas SDM yang Kompetitif serta	Meningkatnya Produktifitas Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial	Meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan hubungan industrial	Meningkatnya kualitas sumber daya manusia pada angkatan kerja

<p>Meningkatnya Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas</p>			<p>terutama bagi masyarakat umum baik melalui upskilling maupun reskilling dan meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak</p>
	<p>Meningkatnya Akuntabilitas tata kelola Perangkat Daerah</p>	<p>Meningkatkan Kualitas Manajemen tata kelola perangkat daerah</p>	<p>Menjamin akuntabilitas dan transparansi dalam monitoring dan evaluasi pada pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan secara terbuka bersama masyarakat.</p>
	<p>Meningkatnya disabilitas yg bekerja di</p>	<p>Peningkatan kesempatan kerja bagi</p>	<p>Pemenuhan hak dan perlindungan</p>

	instansi pemerintah dan perusahaan swasta	disabilitas di instansi pemerintah dan perusahaan swasta	penyandang disabilitas melalui perluasan kesempatan kerja
--	---	--	---

Penahapan Pembangunan

Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo, maka diperlukan perumusan penahapan pembangunan pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029. Penahapan pembangunan merupakan prioritas pembangunan tahunan perangkat daerah yang selaras dengan penahapan pembangunan pada RPJMD Kabupaten Probolinggo. Penahapan pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Penahapan Renstra Perangkat Daerah

TAHAP I 2026	TAHAP II 2027	TAHAP III 2028	TAHAP IV 2029	TAHAP V 2030
1	2	3	4	5
Perluasan Layanan dan Akses Ketenagakerjaan	Peningkatan Produktivitas dan Perlindungan Sosial	Penguatan Perluasan Layanan dan Akses Ketenagakerjaan serta Peningkatan Produktivitas dan Perlindungan Sosial	Pemantapan Perluasan Layanan dan Akses Ketenagakerjaan serta Peningkatan Produktivitas dan Perlindungan Sosial	Perwujudan Transformasi Perluasan Layanan dan Akses Ketenagakerjaan serta Peningkatan Produktivitas dan Perlindungan Sosial

Lokus Renstra

Lokus Renstra Dinas Tenaga kerja Kabupaten Probolinggo tahun 2025-2029 disusun berdasarkan penentuan kawasan peruntukan industri yang terdapat pada KLHS RPJMD Kabupaten

Probolinggo Tahun 2025-2029. Kawasan Peruntukan Industri di Kabupaten Probolinggo merupakan salah satu aspek vital dalam rencana pembangunan daerah yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Terletak di lokasi yang strategis, kawasan ini diharapkan dapat menarik investasi dari berbagai sektor industri, baik domestik maupun internasional. Dengan demikian, diharapkan mampu menciptakan lapangan kerja baru. Berikut wilayah di Kabupaten Probolinggo yang merupakan kawasan peruntukan industri:

- 1) Kota Paiton, yang merupakan Wilayah Pembangunan II. Wilayah kecamatan yang termasuk dalam wilayah pengembangan ini adalah Kecamatan Paiton, Kecamatan Kotaanyar dan Kecamatan Pakuniran. Fungsi pengembangan utama sebagai kawasan industri, sumber energi dan perikanan.
- 2) Kota Leces, yang merupakan yang Wilayah Pembangunan IV. Wilayah kecamatan yang termasuk dalam wilayah pembangunan ini adalah Kecamatan Leces, Kecamatan Dringu, Kecamatan Gending, Kecamatan Maron, Kecamatan Banyuanyar dan Kecamatan Tegalsiwalan. Fungsi pengembangan utama sebagai penyangga perkotaan, industri dan perikanan.
- 3) Kota Tongas, yang merupakan yang Wilayah Pembangunan VI. Wilayah kecamatan yang termasuk dalam wilayah pembangunan ini adalah Kecamatan Lumbang, Kecamatan Sukapura dan Kecamatan Tongas. Fungsi pengembangan utama sebagai kawasan agropolitan, pariwisata dan industri.

Arah Kebijakan

Arah kebijakan adalah serangkaian prioritas kerja pemerintah di suatu wilayah tertentu sebagai peta jalan menuju tujuan yang ingin dipenuhi. Perumusan arah kebijakan menyinergikan strategi dan pelaksanaan pembangunan agar saling

berkesinambungan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Kebijakan menjadi pedoman pelaksanaan program maupun kegiatan guna menjamin keberlangsung dan keterpaduan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo.

Strategi dan arah kebijakan dinas tenaga kerja kabupaten probolinggo sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3.6 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Perangkat Daerah

NO	SASARAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
1	2	3	3	5
1	Meningkatnya Kualitas SDM yang Kompetitif	Meningkatnya kualitas sumber daya manusia pada usia produktif, terutama bagi masyarakat umum baik melalui upskilling maupun reskilling	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Meningkatkan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
2	Meningkatnya Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas	Pemberdayaan perempuan, pemuda, penyandang disabilitas, dan lansia, melalui penguatan kapasitas, kemandirian, kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta peningkatan partisipasi di berbagai bidang Pembangunan	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota (Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan)	Meningkatkan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Indikator Kinerja

Untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo diperlukan suatu instrumen berupa rencana program. Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh PD yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Program dilaksanakan dan dijabarkan dalam beberapa kegiatan. Program PD merupakan program-program yang sesuai dengan tugas dan fungsi PD, dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur. Berdasarkan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja maka rencana program, indikator kinerja program dan target kinerja program serta kerangka pendanaan adalah sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut:

**TABEL 4.1 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PROBOLINGGO TAHUN 2025-2029**

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA					17.884.219.368		18.083.100.000		18.352.700.000		18.727.300.000		19.166.600.000	
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					6.424.075.368		6.495.500.000		6.592.300.000		6.726.800.000		6.884.600.000	
Meningkatnya Nilai LHE AKIP PD	Nilai LHE AKIP PD (Nilai)	78,71	79,1	79,73	6.424.075.368	80,53	6.495.500.000	81,42	6.592.300.000	82,32	6.726.800.000	83,31	6.884.600.000	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA					100.000.000		110.000.000		120.000.000		130.000.000		140.000.000	
Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja	Persentase Penyusunan dokumen rencana tenaga kerja (RTK) (%)	37	37	37,5	100.000.000	38	110.000.000	38,5	120.000.000	39	130.000.000	39	140.000.000	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA					6.454.958.400		6.526.700.000		6.624.000.000		6.759.200.000		6.917.700.000	
Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase kelulusan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi (%)	100	100	100	6.454.958.400	100	6.526.700.000	100	6.624.000.000	100	6.759.200.000	100	6.917.700.000	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA					1.040.000.000		1.051.600.000		1.067.300.000		1.089.100.000		1.114.700.000	
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	42,5	43	45	1.040.000.000	50	1.051.600.000	55	1.067.300.000	60	1.089.100.000	62	1.114.700.000	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL					3.865.185.600		3.899.300.000		3.949.100.000		4.022.200.000		4.109.600.000	
Meningkatnya Pekerja Yang Terlindungi	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%)	36,5	37	37,5	3.865.185.600	38	3.899.300.000	38,5	3.949.100.000	39	4.022.200.000	39	4.109.600.000	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
TOTAL KESELURUHAN					17884219368.00		18083100000.00		18352700000.00		18727300000.00		19166600000.00	

Dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan di Kabupaten Probolinggo, Dinas Tenaga Kerja menetapkan arah pembangunan melalui lima program prioritas pada kurun waktu 2025–2030. Alokasi pagu indikatif secara bertahap meningkat, dari Rp17,88 miliar pada tahun 2025 menjadi Rp19,17 miliar pada tahun 2030, sejalan dengan peningkatan target kinerja outcome pada masing-masing program. Dengan strategi dan pembiayaan yang terukur, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo diharapkan mampu menciptakan ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo diperlukan suatu instrumen selain instrumen berupa rencana program, rencana kegiatan juga berpengaruh pada hasil yang akan tercapai. Kegiatan adalah rangkaian tindakan atau pekerjaan yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan program, yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah (PD) sesuai dengan tugas dan fungsinya, untuk mencapai keluaran (output) yang terukur, mendukung tercapainya sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Kegiatan merupakan bagian tak terpisahkan dari program dan menjadi unit terkecil dalam struktur perencanaan dan penganggaran yang mencerminkan upaya nyata PD dalam pelaksanaan kebijakan. Kegiatan disusun secara sistematis dengan memperhatikan efektivitas, efisiensi, dan hasil yang ingin dicapai. Berdasarkan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja maka rencana kegiatan , indikator kinerja kegiatan dan target kinerja kegiatan adalah sebagaimana diuraikan dalam tabel dibawah:

**TABEL 4.2 TEKNIK MERUMUSKAN PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN
RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD
PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja							
- Meningkatkan Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas - Meningkatkan Kualitas SDM yang Kompetitif	Meningkatkan Kualitas SDM yang Kompetitif, / ,Meningkatnya Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas				Tingkat Pengangguran Terbuka (%)		
					Persentase Disabilitas yang Berdaya (bekerja di sektor formal) (%)		
		Meningkatnya Akuntabilitas Tata Kelola Perangkat Daerah			Prosentase Kenaikan LHE AKIP Perangkat Daerah (%)		
		Meningkatnya Nilai LHE AKIP PD			Nilai LHE AKIP PD (Nilai)	2.07.01 – PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
			Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja yang disusun dan dilaporkan tepat waktu		Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
		Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				

					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	
					Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	
					Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	2.07.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
				Persentase dokumen Administrasi Keuangan PD yang dilaporkan tepat waktu	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02.0001 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	

					Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	
				Persentase dokumen administrasi Kepegawaian PD yang dilaporkan tepat waktu	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	2.07.01.2.05.0005 - Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	
				Persentase pemenuhan Administrasi Umum PD	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0002 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0004 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	

					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
				Persentase pemenuhan laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan PD	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
					Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
				Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan		2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
				Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)		2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09.0002 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0009 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			Meningkatnya Produktifitas Tenaga Kerja dan		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)		

		Hubungan Industrial		Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial		
				Ketenagakerjaan ((%))Tingkat Kesempatan Kerja (%)		
		Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja		Persentase kelulusan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
			Persentase kelulusan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Lembaga)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
				Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
				Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
				Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
				Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Lembaga)	2.07.03.2.01.0002 - Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	
				Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
			Persentase Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang dibina	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
			Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	2.07.03.2.03 - Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	

				Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	2.07.03.2.03.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi		
			Persentase Perusahaan Kecil yang difasilitasi bimbingan konsultasi	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil		
				Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04.0001 Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil		
			Persentase tenaga kerja yang diukur produktivitasnya	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota		
				Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja		
		Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja		Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		
			Persentase Pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja		Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	

					Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
				Persentase LPTKS yang diberikan rekomendasi izin	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	2.07.04.2.02 - Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	2.07.04.2.02 - Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	2.07.04.2.02.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	
					Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	2.07.04.2.02.0002 Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	
				Persentase informasi pasar kerja yang diberikan	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	

					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	
				Persentase perlindungan PMI yang diberikan	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
					Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	2.07.04.2.04.0002 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	
				Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perpanjangan IMTA yang diterbitkan	Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota	
			Meningkatnya Pekerja Yang Terlindungi		Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	

				Persentase perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan dan memiliki perjanjian kerja bersama	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	
					Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	
				Persentase Penyelesaian masalah hubungan industrial	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	

				Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
				Jumlah Perselisihan yang dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
				Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
				Jumlah Perselisihan yang dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02.0001 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02.0002 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
				Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	
				Jumlah LKS Tripartit yang dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	

					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		
		Meningkatnya disabilitas yg bekerja di instansi pemerintah dan perusahaan swasta			Persentase disabilitas bekerja di instansi pemerintah (%)			
					Persentase disabilitas bekerja di perusahaan swasta (%)			
		Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja			Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		
			Persentase Pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja			Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
						Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
						Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
						Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja		
				Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja			
				Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan			
				Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja			

				Persentase LPTKS yang diberikan rekomendasi izin	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	2.07.04.2.02 - Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	2.07.04.2.02 - Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	2.07.04.2.02.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	
					Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	2.07.04.2.02.0002 Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	
				Persentase informasi pasar kerja yang diberikan	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	
				Persentase perlindungan PMI yang diberikan	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	

				Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
				Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PM (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
				Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
				Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	2.07.04.2.04.0002 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	
				Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	
			Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perpanjangan IMTA yang diterbitkan	2.07.04.2.05.0001 - Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota	

Dinas Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan RPJMD, khususnya dalam Meningkatnya Kualitas SDM yang Kompetitif serta Meningkatnya Ketahanan Daerah, Pemberdayaan Masyarakat rentan dan disabilitas. Melalui Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, peningkatan kompetensi SDM dilaksanakan melalui pelatihan berbasis unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja, serta konsultasi produktivitas untuk pelaku usaha kecil. Upaya ini diukur dengan indikator kelulusan peserta pelatihan dan akreditasi lembaga pelatihan. Program Penempatan Tenaga Kerja difokuskan pada peningkatan layanan antar kerja, fasilitasi tenaga kerja disabilitas, penyelenggaraan bursa kerja, dan pemberdayaan pekerja migran. Dalam mendukung tata kelola yang akuntabel, Dinas Tenaga Kerja juga melaksanakan kegiatan administrasi perencanaan, keuangan, dan kepegawaian secara terintegrasi dan tepat waktu. Pelaporan yang akurat dan tepat waktu menjadi bagian penting dalam mencapai target nilai LHE AKIP perangkat daerah. Selain itu, melalui Program Hubungan Industrial, perlindungan terhadap pekerja dan penciptaan hubungan kerja yang kondusif didorong melalui pengesahan peraturan perusahaan, fasilitasi perjanjian kerja bersama, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta pendataan penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan.

4.2 Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD, Target, dan Pendanaan Indikatif

Selain instrumen berupa rencana program dan kegiatan, rencana Sub Kegiatan juga berpengaruh pada hasil yang akan tercapai. Sub kegiatan adalah unit pelaksanaan terkecil dari suatu kegiatan yang menggambarkan tahapan atau langkah-langkah teknis dan administratif dalam mencapai output kegiatan. Sub kegiatan dilaksanakan oleh unit kerja di bawah Perangkat Daerah (PD) dan menjadi dasar dalam penyusunan anggaran secara lebih rinci. Berdasarkan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja maka rencana sub kegiatan, indikator kinerja sub kegiatan dan target sub kinerja kegiatan adalah sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut :

**TABEL 4.3 RENCANA PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN DAN PENDANAAN
PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO**

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				17.884.219.368		18.083.100.000		18.352.700.000		18.727.300.000		19.166.600.000		
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				6.424.075.368		6.495.500.000		6.592.300.000		6.726.800.000		6.884.600.000		
Meningkatnya Nilai LHE AKIP PD	Nilai LHE AKIP PD (Nilai)	78,71	79,73	6.424.075.368	80,53	6.495.500.000	81,42	6.592.300.000	82,32	6.726.800.000	83,31	6.884.600.000	2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				22.500.000		50.000.000		50.000.000		100.000.000		110.000.000		
Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja yang disusun dan dilaporkan tepat waktu	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	4	4	22.500.000	4	50.000.000	4	50.000.000	4	100.000.000	4	110.000.000		
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	4	4		4		4		4		4			
	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	4	4		4		4		4		4			

	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	4	4		4		4		4		4			
2.07.01.2.01.0002 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD				5.000.000		10.000.000		10.000.000		20.000.000		22.000.000		
Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	4	4	5.000.000	4	10.000.000	4	10.000.000	4	20.000.000	4	22.000.000		
2.07.01.2.01.0003 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD				5.000.000		10.000.000		10.000.000		20.000.000		22.000.000		
Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dokumen)	4	4	5.000.000	4	10.000.000	4	10.000.000	4	20.000.000	4	22.000.000		
2.07.01.2.01.0004 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD				2.500.000		10.000.000		10.000.000		20.000.000		22.000.000		
Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	4	4	2.500.000	4	10.000.000	4	10.000.000	4	20.000.000	4	22.000.000		
2.07.01.2.01.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD				2.500.000		10.000.000		10.000.000		20.000.000		22.000.000		
Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD (Dokumen)	4	4	2.500.000	4	10.000.000	4	10.000.000	4	20.000.000	4	22.000.000		
2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				7.500.000		10.000.000		10.000.000		20.000.000		22.000.000		
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	1	1	7.500.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	20.000.000	1	22.000.000		

2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				5.266.643.137		5.275.567.769		5.294.143.137		5.334.143.137		5.386.143.137		
Persentase dokumen Administrasi Keuangan PD yang dilaporkan tepat waktu	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1	5.266.643.137	1	5.275.567.769	1	5.294.143.137	1	5.334.143.137	1	5.386.143.137		
	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	32	32		32		32		32		32			
2.07.01.2.02.0001 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				5.259.143.137		5.268.067.769		5.284.143.137		5.314.143.137		5.364.143.137		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	32	32	5.259.143.137	32	5.268.067.769	32	5.284.143.137	32	5.314.143.137	32	5.364.143.137		
2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				7.500.000		7.500.000		10.000.000		20.000.000		22.000.000		
Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1	7.500.000	1	7.500.000	1	10.000.000	1	20.000.000	1	22.000.000		
2.07.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Persentase dokumen administrasi Kepegawaian PD yang dilaporkan tepat waktu	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	0	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
2.07.01.2.05.0005 - Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai (Dokumen)	0	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				73.000.000		90.000.000		168.224.632		192.013.600		216.013.600		
Persentase pemenuhan Administrasi Umum PD	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	73.000.000	1	90.000.000	1	168.224.632	1	192.013.600	1	216.013.600		

	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2	2		2		2		2		2			
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				3.000.000		10.000.000		19.581.000		21.581.000		22.581.000		
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	3.000.000	1	10.000.000	1	19.581.000	1	21.581.000	1	22.581.000		
2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				50.000.000		50.000.000		110.706.732		115.995.700		135.995.700		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	50.000.000	1	50.000.000	1	110.706.732	1	115.995.700	1	135.995.700		
2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				5.000.000		10.000.000		12.696.000		19.696.000		20.696.000		
Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	1	1	5.000.000	1	10.000.000	1	12.696.000	1	19.696.000	1	20.696.000		
2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				5.000.000		10.000.000		12.761.900		19.761.900		19.761.900		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	5.000.000	1	10.000.000	1	12.761.900	1	19.761.900	1	19.761.900		
2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				10.000.000		10.000.000		12.479.000		14.979.000		16.979.000		
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	12.479.000	2	14.979.000	2	16.979.000		
2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				1.029.932.231		1.039.932.231		1.039.932.231		1.054.643.263		1.096.443.263		

Persentase pemenuhan laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan PD	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	1	1	1.029.932.231	1	1.039.932.231	1	1.039.932.231	1	1.054.643.263	1	1.096.443.263		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				105.518.750		115.518.750		115.518.750		115.518.750		125.518.750		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	1	1	105.518.750	1	115.518.750	1	115.518.750	1	115.518.750	1	125.518.750		
2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				924.413.481		924.413.481		924.413.481		939.124.513		970.924.513		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	1	924.413.481	1	924.413.481	1	924.413.481	1	939.124.513	1	970.924.513		
2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				22.000.000		30.000.000		30.000.000		36.000.000		66.000.000		
Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2	2	22.000.000	2	30.000.000	2	30.000.000	2	36.000.000	2	66.000.000		
	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	3	3		3		3		3		3			
2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				10.000.000		10.000.000		10.000.000		12.000.000		22.000.000		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	12.000.000	2	22.000.000		

2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				7.000.000		10.000.000		10.000.000		12.000.000		22.000.000		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	3	3	7.000.000	3	10.000.000	3	10.000.000	3	12.000.000	3	22.000.000		
2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				5.000.000		10.000.000		10.000.000		12.000.000		22.000.000		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	1	1	5.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	12.000.000	1	22.000.000		
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA				100.000.000		110.000.000		120.000.000		130.000.000		140.000.000		
Terkelolanya Informasi Tenaga Kerja	Persentase Penyusunan dokumen rencana tenaga kerja (RTK) (%)	37	37,5	100.000.000	38	110.000.000	38,5	120.000.000	39	130.000.000	39	140.000.000	2.07.0.00.0.00.01.0 0 00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)				100.000.000		110.000.000		120.000.000		130.000.000		140.000.000		
Persentase Penyusunan dokumen rencana tenaga kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	1	1	100.000.000	1	110.000.000	1	120.000.000	1	130.000.000	1	140.000.000		
2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro				100.000.000		110.000.000		120.000.000		130.000.000		140.000.000		
Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	1	1	100.000.000	1	110.000.000	1	120.000.000	1	130.000.000	1	140.000.000		
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA				6.454.958.400		6.526.700.000		6.624.000.000		6.759.200.000		6.917.700.000		
Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase kelulusan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi (%)	100	100	6.454.958.400	100	6.526.700.000	100	6.624.000.000	100	6.759.200.000	100	6.917.700.000	2.07.0.00.0.00.01.0 0 00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi				6.414.958.400		6.486.700.000		6.584.000.000		6.719.200.000		6.877.700.000		
Persentase kelulusan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	1	1	6.414.958.400	1	6.486.700.000	1	6.584.000.000	1	6.719.200.000	1	6.877.700.000		
	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Lembaga)	10	10		10		10		10		10			

	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	1.232	1.232		1.232		1.232		1.232		1.232			
2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi				6.394.958.400		6.466.700.000		6.564.000.000		6.699.200.000		6.857.700.000		
Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	1.232	1.232	6.394.958.400	1.232	6.466.700.000	1.232	6.564.000.000	1.232	6.699.200.000	1.232	6.857.700.000		
2.07.03.2.01.0002 - Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Lembaga)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Persentase Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang dibina	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.03.2.03 - Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		

Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.03.2.03.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Persentase Perusahaan Kecil yang difasilitasi bimbingan konsultasi	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Persentase tenaga kerja yang diukur produktivitasnya	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA				1.040.000.000		1.051.600.000		1.067.300.000		1.089.100.000		1.114.700.000		

Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	42,5	45	1.040.000.000	50	1.051.600.000	55	1.067.300.000	60	1.089.100.000	62	1.114.700.000	2.07.0.00.0.00.01.0 0 00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota				895.000.000		906.600.000		922.300.000		944.100.000		969.700.000		
Persentase Pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	1.995	325	895.000.000	350	906.600.000	375	922.300.000	400	944.100.000	400	969.700.000		
	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	10	25		30		35		40		50			
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	1.000	1.000		1.000		1.000		1.000		1.000			
	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	100	120		120		150		150		150			
2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	1.995	325	10.000.000	350	10.000.000	375	10.000.000	400	10.000.000	400	10.000.000		
2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	1.000	1.000	10.000.000	1.000	10.000.000	1.000	10.000.000	1.000	10.000.000	1.000	10.000.000		
2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan				21.500.000		22.000.000		22.500.000		23.000.000		23.500.000		
Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	10	25	21.500.000	30	22.000.000	35	22.500.000	40	23.000.000	50	23.500.000		
2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja				853.500.000		864.600.000		879.800.000		901.100.000		926.200.000		

Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	100	120	853.500.000	120	864.600.000	150	879.800.000	150	901.100.000	150	926.200.000		
2.07.04.2.02 - Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Persentase LPTKS yang diberikan rekomendasi izin	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	15	15	20.000.000	15	20.000.000	15	20.000.000	15	20.000.000	15	20.000.000		
	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	15	15		15		15		15		15			
2.07.04.2.02.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Tersedianya Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	15	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000		
2.07.04.2.02.0002 - Pengawasan dan Pengendalian LPTKS				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	15	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000		
2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				70.000.000		70.000.000		70.000.000		70.000.000		70.000.000		
Persentase informasi pasar kerja yang diberikan	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	100	100	70.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000		
	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	20	20		20		20		20		20			

2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	100	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000		
2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja				50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		50.000.000		
Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	20	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000	20	50.000.000		
2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota				55.000.000		55.000.000		55.000.000		55.000.000		55.000.000		
Persentase perlindungan PMI yang diberikan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	5	5	55.000.000	5	55.000.000	5	55.000.000	5	55.000.000	5	55.000.000		
	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	50	50		50		50		50		50			
	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	50	50		50		50		50		50			
2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)				25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		25.000.000		
Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	50	50	25.000.000	50	25.000.000	50	25.000.000	50	25.000.000	50	25.000.000		
2.07.04.2.04.0002 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran				15.000.000		15.000.000		15.000.000		15.000.000		15.000.000		

Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	50	50	15.000.000	50	15.000.000	50	15.000.000	50	15.000.000	50	15.000.000		
2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan				15.000.000		15.000.000		15.000.000		15.000.000		15.000.000		
Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	5	5	15.000.000	5	15.000.000	5	15.000.000	5	15.000.000	5	15.000.000		
2.07.04.2.05 - Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota				0		0		0		0		0		
Persentase Perpanjangan IMTA yang diterbitkan				0		0		0		0		0		
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				3.865.185.600		3.899.300.000		3.949.100.000		4.022.200.000		4.109.600.000		
Meningkatnya Pekerja Yang Terlindungi	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) (%)	36,5	37,5	3.865.185.600	38	3.899.300.000	38,5	3.949.100.000	39	4.022.200.000	39	4.109.600.000	2.07.0.00.0.00.01.00 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				76.000.000		76.000.000		76.000.000		76.000.000		76.000.000		
Persentase perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan dan memiliki perjanjian kerja bersama	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	1	1	76.000.000	1	76.000.000	1	76.000.000	1	76.000.000	1	76.000.000		
	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	15	15		15		15		15		15			
	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	24	24		24		24		24		24			

2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	24	24	10.000.000	24	10.000.000	24	10.000.000	24	10.000.000	24	10.000.000		
2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	15	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000	15	10.000.000		
2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan				56.000.000		56.000.000		56.000.000		56.000.000		56.000.000		
Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	1	1	56.000.000	1	56.000.000	1	56.000.000	1	56.000.000	1	56.000.000		
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota				3.789.185.600		3.823.300.000		3.873.100.000		3.946.200.000		4.033.600.000		
Persentase Penyelesaian masalah hubungan industrial	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2	2	3.789.185.600	2	3.823.300.000	2	3.873.100.000	2	3.946.200.000	2	4.033.600.000		
	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	10	10		10		10		10					
	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	11.023	25.215		25.215		25.215		25.215					

	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2	2		2		2		2		2			
	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	10	10		10		10		10		10			
2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000		
2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000		
2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		
Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota				10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		10.000.000		

Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	10	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000	10	10.000.000		
2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja				3.749.185.600		3.783.300.000		3.833.100.000		3.906.200.000		3.993.600.000		
Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	11.023	25.215	3.749.185.600	25.215	3.783.300.000	25.215	3.833.100.000	25.215	3.906.200.000	25.215	3.993.600.000		

4.3 Uraian Sub Kegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Dalam mendukung terwujudnya visi dan misi Kepala Daerah, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan terdapat beberapa kegiatan dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja yang mendukung prioritas pembangunan daerah, Program Prioritas Terkait Ketenagakerjaan selanjutnya disebut Sae Kesempatan Kerja dimana kerja prioritas adalah menciptakan 10 rumah kreatif milenial yang dalam pelaksanaannya terdapat pada kegiatan pelatihan berdasarkan unit kompetensi dan Regulasi 70% Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal yang dalam pelaksanaannya terdapat pada kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota , Sae Milenial yang kerja prioritas adalah Milenial Job Center: Hub Ekonomi Kreatif di Setiap Kecamatan dalam pelaksanaannya terdapat pada kegiatan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, Sae Disabilitas Dan Warga Rentan yang kerja prioritasnya Pelatihan Life Skill dalam pelaksanaannya terdapat pada kegiatan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

TABEL 4.4 DAFTAR SUBKEGIATAN PRIORITAS DALAM MENDUKUNG PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH RANCANGAN AKHIR RENSTRA PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja				
1.	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi 2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
2.	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota 2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	

Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis suatu Perangkat Daerah, yang digunakan untuk menilai tingkat efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam kerangka pembangunan daerah. Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD merupakan indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. IKU Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**TABEL 4.5 INDIKATOR KINERJA UTAMA RANCANGAN AKHIR RENSTRA PD
PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO**

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	2.07.0.00.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja									
2.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	73,18	73,30	73,50	73,70	73,80	74,00	74,20	
3.	Persentase disabilitas bekerja di instans pemerintah	%	0,0005	1,6	1,8	2	2,3	2,7	2,8	
4.	Prosentase Kenaikan LHE AKIP Perangkat Daerah	%	0	0,5	0,8	1	1,1	1,1	1,2	
5.	Persentase disabilitas bekerja di perusahaan swasta	%	0,0002	0,5	0,7	1	1,2	1,3	1,4	
6.	Tingkat Kesempatan Kerja	%	96,8	96,83	96,86	96,89	96,92	96,95	96,98	
7.	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	(%)	24,20	33,12	34,83	36,54	38,25	39,95	41,66	

Target Kinerja Penyelesaian Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci (IKK) adalah indikator utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja. Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah:

TABEL 4.6 INDIKATOR KINERJA KUNCI
RANCANGAN AKHIR RENSTRA
PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA										
2.	Persentase disabilitas bekerja di instansi pemerintah	positif	%	0,0005	1,6	1,8	2	2,3	2,7	2,8	
3.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	positif	%	73,18	73,30	73,50	73,70	73,80	74,00	74,20	
4.	Persentase disabilitas bekerja di perusahaan swasta		%	0,0002	0,5	0,7	1	1,2	1,3	1,4	
5.	Tingkat Kesempatan Kerja		%	96,8	96,83	96,86	96,89	96,92	96,95	96,98	

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Kabupaten Probolinggo berlaku selama lima tahun dari tahun 2025 hingga 2029. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo merupakan rumusan dokumen perencanaan yang memaparkan tentang visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja ini diharapkan bermanfaat dalam menguatkan peran berbagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaan rencana kinerja, serta sebagai tolok ukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo Tahun 2025-2029 tidak terlepas dari adanya dukungan dan komitmen pimpinan dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan dirumuskannya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 diharapkan menjadi salah satu pedoman dan acuan yang dapat memfasilitasi dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan strategis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja sehingga mampu mengakomodir kepentingan dan pelayanan terhadap masyarakat, Perangkat Daerah yang lain, dan juga memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian visi dan misi Kabupaten Probolinggo.

5.1 Pedoman Transisi

Dalam rangka mengelola masa transisi Kepala Daerah serta mendukung penyusunan RKPD Tahun 2030 dan RPJMD periode selanjutnya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo perlu menyusun pedoman transisi agar program dan kegiatan strategis tetap berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Pedoman ini

memuat langkah-langkah dan prinsip yang harus dijalankan selama masa transisi pemerintahan. Inventarisasi Permasalahan Ketenagakerjaan yang Belum Tertangani serta Evaluasi dan Rekomendasi Program Strategis Ketenagakerjaan

5.2 Kaidah Pelaksanaan

Kaidah ini disusun untuk memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo tetap berjalan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan selama masa peralihan kepemimpinan daerah dan penyusunan Renstra periode selanjutnya. Penajaman Fokus Program Ketenagakerjaan, Integrasi dan Sinkronisasi Program, Efisiensi Pelaksanaan Program, dan Monitoring dan Evaluasi

5.3 Pengendalian dan Evaluasi

Pengendalian dan evaluasi program serta kegiatan selama masa transisi Renstra merupakan tahapan penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan arah kebijakan daerah serta tetap menjamin efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Demikian pedoman transisi, kaidah pelaksanaan serta pengendalian dan evaluasi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo tahun 2025-2029 sebagai acuan pelaksanaan perencanaan pembangunan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo.

Probolinggo, September 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Probolinggo



dr. ANANG BUDIYONO ELIJANTO., M.M.Kes., MMRS
NIP. 19670707 199703 1 004