



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

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK
TAHUN ANGGARAN 2025
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 233 Gresik**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 dapat diselesaikan dengan baik. Renstra ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029, yang disusun berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017.

Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 disusun sebagai landasan dalam perumusan kebijakan, strategi, tujuan, dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan serta menjadi pedoman pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik lima tahun ke depan. Melalui Renstra ini, arah pembangunan ketenagakerjaan diharapkan tetap selaras dengan visi dan misi pembangunan daerah, serta kebijakan nasional maupun provinsi, dengan berlandaskan prinsip efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas.

Kami menyadari bahwa penyusunan Renstra ini tidak terlepas dari dukungan, masukan, dan kerja sama berbagai pihak. Oleh karena itu, kami menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini.

Akhirnya, besar harapan kami agar dokumen Renstra ini dapat memberikan manfaat nyata bagi pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, berkeadilan dan berkelanjutan, demi terwujudnya Kabupaten Gresik yang lebih sejahtera dan berdaya saing.

Gresik, 15 September 2025
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK



ZAINUL ARIFIN, S.STP., M.M.
Pembina Tingkat I
NIP 198105061999121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	10
1.1 Latar Belakang.....	10
1.2 Landasan Hukum.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan	17
1.4 Sistematika Penulisan.....	18
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK	21
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah	21
2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	29
2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	32
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan	2
2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan.....	3
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....	6
2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	6
2.2.2 Isu Strategis.....	12
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK	14
3.1. Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029	14

3.2.	Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	22
3.3.	Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029.....	23

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA

PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 32

4.1	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025-2029	33
4.2	Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan	62
4.3	Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	73
4.4	Sub Kegiatan yang Mendukung Kegiatan Prioritas Utama (KPU) dalam RPJMN Tahun 2025-2029	75
4.5	Sub Kegiatan yang Mendukung Proyek Prioritas Nasional dalam RPJMN Tahun 2025-2029	76
4.6	Sub Kegiatan Dukungan Asta Cita pada Rencana Strategis Perangkat Daerah.....	78
4.7	Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra PD	81
4.8	Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Renstra PD	82

BAB V P E N U T U P..... 84



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK

DINAS TENAGA KERJA

Jl. Dr.Wahidin Sudirohusodo No.233, Telp. (031) 3954041

email: disnaker@gresikkab.go.id

G R E S I K 61124

PERATURAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK

NOMOR 1 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2025 – 2029

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK,

Menimbang : Bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan pada pasal 19 ayat (4) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dipandang perlu menetapkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025 – 2029 dengan Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor KetenagaKerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
8. Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011

- Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
 11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 12. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 6841);
 13. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
 19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 20. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
22. Peraturan Presiden Nomor: 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 80);
23. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
24. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk

Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
29. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
30. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);

33. 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);
34. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2029;
35. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 11 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2009 Nomor 11);
36. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah;
37. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2020 Nomor 13);
38. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025-2045

(Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2024 Nomor 8);

39. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
40. Peraturan Bupati Gresik Nomor 47 Tahun 2020 tentang Pedoman Perencanaan Dan Penganggaran Responsif Gender Di Kabupaten Gresik;
41. Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 72);
42. Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2022 tentang Satu Data Kabupaten Gresik.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK TAHUN 2025 – 2029

Pasal 1

Sistematika Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 sebagai berikut:

- | | | |
|---------|---|--|
| BAB I | : | PENDAHULUAN |
| BAB II | : | GAMBARAN PELAYANAN,
PERMASALAHAN, DAN ISU-ISU
STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK |
| BAB III | : | TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN
ARAH KEBIJAKAN |

BAB IV : PROGAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN
DAN KINERJA PENYELENGGARAAN
BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN

BAB V : PENUTUP

Pasal 2

Dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdapat dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan kepala dinas ini.

Pasal 3

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029 digunakan sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029.

Pasal 4

Peraturan kepala dinas ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Gresik

Pada tanggal 15 September 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN GRESIK



ZAINUL ARIFIN, S.STP., M.M.
Pembina Tingkat I
NIP 198105061999121001

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan visi, misi, serta arah pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra berfungsi sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, serta menjadi acuan dalam penyusunan program dan kegiatan pembangunan yang terukur, terarah, dan berkesinambungan selama periode lima tahun.

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah berlandaskan pada amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang menegaskan bahwa perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan tata cara untuk menghasilkan rencana pembangunan jangka panjang, menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat pusat maupun daerah.

Selanjutnya, amanat tersebut diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengatur bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah. RPJMD menjadi dasar bagi perangkat daerah dalam menyusun Renstra yang memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, indikator kinerja, serta pendanaan yang sesuai dengan urusan pemerintahan wajib maupun pilihan yang menjadi kewenangan perangkat daerah.

Lebih lanjut, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 memberikan pedoman teknis terkait tata cara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah, termasuk penyusunan Renstra Perangkat Daerah. Permendagri ini menegaskan bahwa perumusan tujuan

dan sasaran Renstra harus selaras dengan visi dan misi kepala daerah, sehingga arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan yang ditetapkan mampu mendukung pencapaian target pembangunan daerah secara keseluruhan.

Sejalan dengan amanat peraturan tersebut, dengan terpilihnya Bupati dan Wakil Bupati Gresik periode 2025–2029, dalam kurun waktu enam bulan setelah pelantikan wajib ditetapkan Peraturan Daerah tentang RPJMD. RPJMD ini merupakan dokumen penjabaran visi, misi, dan program kepala daerah serta menjadi pedoman bagi perangkat daerah dalam menyusun Renstra masing-masing.

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menyusun Rencana Strategis Tahun 2025–2029 sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan. Renstra ini memuat arah, tujuan, strategi, kebijakan, serta upaya-upaya yang akan dilaksanakan selama lima tahun ke depan. Renstra Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Gresik, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029 memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Merumuskan tujuan dan sasaran pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang realistis, konsisten dengan visi, misi Bupati Gresik, dan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan dalam kerangka waktu sesuai kapasitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam implementasinya;
2. Menterjemahkan arah dan kebijakan Pemerintah Daerah terkait perkembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat;
3. Memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis di bidang ketenagakerjaan yang menjadi prioritas

- pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik;
4. Merumuskan fokus, strategi dan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan;
 5. Membantu dalam melakukan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 4421);

8. Undang-Undang Nomor: 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
12. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 6841);
13. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem

Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);

22. Peraturan Presiden Nomor: 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 80);
23. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
24. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

29. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
30. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);
33. 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);
34. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2025-2029;
35. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 11 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2009 Nomor 11);
36. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah;

37. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2016 Nomor 18) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2020 Nomor 13);
38. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 8 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2024 Nomor 8);
39. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
40. Peraturan Bupati Gresik Nomor 47 Tahun 2020 tentang Pedoman Perencanaan Dan Penganggaran Responsif Gender Di Kabupaten Gresik;
41. Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (Berita Daerah Kabupaten Gresik Tahun 2021 Nomor 72);
42. Peraturan Bupati Gresik Nomor 21 Tahun 2022 tentang Satu Data Kabupaten Gresik.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan daerah oleh perangkat daerah selama periode lima tahun. Dokumen ini menjadi dasar dalam penyusunan rencana kerja Perangkat Daerah tahunan serta sebagai acuan dalam mengukur kinerja

Perangkat Daerah.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sebagai penjabaran visi, misi dan fokus program Bupati Gresik dan Wakil Bupati Gresik selama 5 (lima) tahun, yaitu mulai tahun 2025 sampai dengan 2029;
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan fokus program/kegiatan selama 5 (lima) tahun;
3. Menterjemahkan visi, misi, fokus program Bupati Gresik dan Wakil Bupati Gresik ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Gresik tentang RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029;
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025-2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

1. Latar Belakang;
2. Dasar hukum penyusunan;
3. Maksud dan tujuan;
4. Sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

1. Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah memuat :
 - a. Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah;
 - b. Sumber daya Perangkat Daerah;
 - c. Kinerja pelayanan Perangkat Daerah ;
 - d. Kelompok sasaran layanan.
2. Subbab permasalahan dan isu Strategis Perangkat Daerah memuat :
 - a. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah;
 - b. Isu Strategis.

BAB III : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029.

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

Memuat :

1. Uraian Program;
2. Uraian Kegiatan;
3. Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif.
4. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program

prioritas pembangunan daerah

5. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra PD tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)
6. Target Kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat diantaranya 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 DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

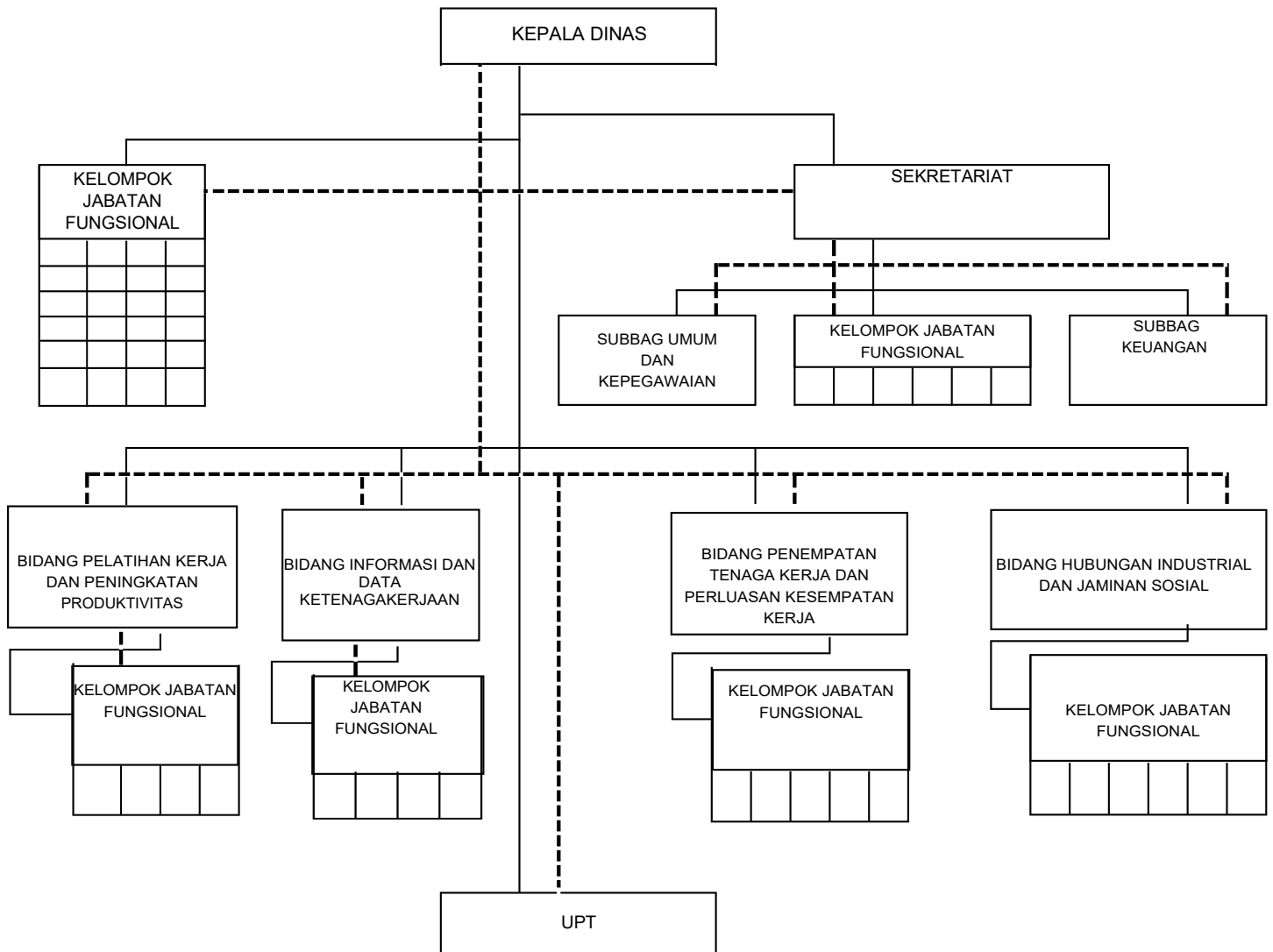
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

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

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

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

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA



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

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

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

I. Kepala Dinas

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

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

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

II. Sekretariat Dinas mempunyai tugas antara lain:

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

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

III. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas

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

kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, menyelenggarakan fungsi:

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

IV. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan

- a. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang informasi dan data ketenagakerjaan.
- b. Bidang Informasi Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.
- c. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, menyelenggarakan fungsi:
- d. Pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program di bidang informasi dan data ketenagakerjaan;
- e. Pelaksanaan penyusunan kebijakan penyebarluasan informasi pasar kerja dan data ketenagakerjaan untuk mempermudah pelayanan ketenagakerjaan, pencari kerja dan penyedia lapangan kerja;
- f. Pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta standar operasional dan prosedur informasi dan data ketenagakerjaan;
- g. Pengendalian pengelolaan sistem informasi dan data ketenagakerjaan;
- h. Pengendalian pelayanan administrasi, informasi dan data ketenagakerjaan;
- i. Pengkoordinasian penyebarluasan informasi ketenagakerjaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- j. Pelaksanaan koordinasi dalam rangka pembinaan dan fasilitasi informasi dan data ketenagakerjaan;
- k. Pengendalian pelaksanaan evaluasi, monitoring dan pelaporan di bidang informasi dan data ketenagakerjaan; dan
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

V. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

- a. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan

pelaksanaan program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

- b. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.

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

- a. Penyusunan perencanaan penempatan tenaga kerja dalam negeri maupun penempatan tenaga kerja luar negeri;
- b. Penilaian angka kredit dan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja di Daerah;
- c. Pelaksanaan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas, pemuda dan perempuan skala di Daerah;
- d. Penyuluhan, rekrutmen, seleksi penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antara Daerah (AKAD) dan penerbitan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) AKAD skala Kabupaten;
- e. Pelaksanaan pembinaan pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana/Sukarela (TKS) dan pendaftaran dan fasilitasi pembentukan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) sukarela skala di Daerah;
- f. Pembinaan, monitoring dan evaluasi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang lokasi kerjanya di Daerah;
- g. Pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Daerah serta pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon PMI, penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan PMI ke luar negeri di Daerah;
- h. Pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan masalah bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri;
- i. Pelaksanaan proses penerbitan rekomendasi izin pendirian Kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan penerbitan rekomendasi paspor PMI di wilayah kabupaten berdasarkan asal/alamat calon PMI di daerah;

- j. Pelaksanaan proses penerbitan perizinan tempat penampungan calon Pekerja Migran Indonesia PMI di Daerah;
- k. Melaksanakan evaluasi, monitoring dan pelaporan bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
- l. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

VI. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

- a. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melaksanakan urusan bidang tenaga kerja meliputi pembinaan kelembagaan dan hubungan industrial, pengupahan, syarat kerja, jaminan social, kesejahteraan pekerja dan pembinaan perselisihan hubungan industrial.
- b. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

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

- a. Pelaksanaan koordinasi penyusunan bahan kebijakan dan perencanaan program bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dan kebijakan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan program di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- d. Penyelenggaraan pelayanan administrasi program di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- e. Pelaksanaan program dan pengendalian kegiatan di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- f. Pelaksanaan pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi program di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program dan kebijakan teknis di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial; dan

- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diabaikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, berdasarkan data per tanggal 31 Desember 2024, sebanyak 50 orang pegawai, yang terdiri dari 28 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 22 orang Pegawai Honorer.

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

- a. 10 orang ASN dibantu 9 orang Honorer ditempatkan pada Sekretariat
- b. 3 orang ASN dibantu 3 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas
- c. 2 orang ASN dibantu 1 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan
- d. 6 orang ASN dibantu 2 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja
- e. 7 orang ASN dibantu 4 orang Honorer ditempatkan pada Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
- f. 1 orang ASN dibantu 2 orang Honorer ditempatkan pada UPTD-BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

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

Tabel 2.1
SUSUNAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GRESIK
MENURUT KOMPONEN JABATAN

NO.	JABATAN	JUMLAH ORANG
1	KEPALA DINAS	1
2	SEKRETARIS DINAS	1
3	KEPALA BIDANG	4
4	KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIK DINAS	1
5	KEPALA SUB BAGIAN	2
6	KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL	19
7	HONORER	22
	TOTAL	50

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

No.	GOLONGAN/RUANG	ESELON						NON ESELON		JML (3 s/d 10)
		IIA	IIB	IIIA	IIIB	IVA	IVB	Fungsional	Staf	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I	Gol I/a									
	Gol I/b									
	Gol I/c									
	Gol I/d									
	Jumlah									
II	Gol II/a								1	1
	Gol II/b								-	-
	Gol II/c								1	1
	Gol II/d								1	1
	Jumlah II								3	3
III	Gol III/a							1	3	4
	Gol III/b								-	-
	Gol III/c					1		1	2	4
	Gol III/d				1	9		-	-	10
	Jumlah III				1	10		2	5	18
IV	Gol IV/a		-	1	2	3				6
	Gol IV/b		1	-	-	-				1
	Gol IV/c									
	Gol IV/d									

	Jumlah IV		1	1	2	3				7
V	Honorar								22	22
	TOTAL		1	1	3	13		2	30	50

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

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

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

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Gresik

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

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pada tahun 2024 maka tingkat hasil capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Jumlah pengangguran penduduk usia 15 – 64 Tahun sebesar 6,45 %;
2. Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) sebesar 93,55%
3. Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan 97,53%
4. Tingkat partisipasi angkatan kerja tercapai 71,61%.

TABEL 2.4 DATA PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA RENSTRA DISNAKER KABUPATEN GRESIK TAHUN 2021 – 2024

No.	Indikator	Tujuan PD	Sasaran PD	IKD RPJMD	IKD LPPD	SPM	Target Tahun					Realisasi					Capaian					Ket.
							2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
1	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (Pemda)	√					8,21	7,90	72,00	6,80	6,40		8,00	7,84	6,82	6,45		101,27	10,89	100,29	100,78	
2	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)		√				59,94	92,10	92,12	92,56	92,56		92,00	92,16	93,18	93,55		99,89	100,04	100,67	101,07	
3	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial		√				92,86	93,39	93,92	94,46	97,50		78,79	69,70	97,33	97,53		84,37	74,21	103,04	100,03	
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		√				66,53	66,00	67,00	70,00	72,00		69,43	68,30	70,12	71,61		105,20	101,94	100,17	99,46	

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menargetkan berbagai kelompok sasaran layanan yang beragam, sesuai dengan karakteristik kebutuhan tenaga kerja, dinamika industri, serta pembangunan daerah. Identifikasi dan pemahaman yang tepat terhadap kelompok sasaran layanan menjadi kunci dalam memastikan layanan publik yang inklusif, responsif, dan berdaya guna.

1. Pencari Kerja

Kelompok utama yang menjadi sasaran layanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik adalah para pencari kerja, baik lulusan baru (fresh graduate), korban pemutusan hubungan kerja (PHK), maupun masyarakat umum yang sedang mencari peluang kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memberikan layanan seperti penyuluhan informasi pasar kerja, pendaftaran kerja secara daring, pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK), serta penempatan kerja di dalam maupun luar negeri. Dengan adanya inovasi digital seperti Redinaker, sistem informasi lowongan kerja, dan platform pelatihan online, pencari kerja kini lebih mudah mendapatkan akses terhadap kesempatan kerja yang sesuai dengan minat dan kompetensinya.

2. Pekerja dan Buruh

Kelompok pekerja dan buruh merupakan sasaran penting dalam upaya pembinaan hubungan industrial yang harmonis. Layanan yang diberikan kepada kelompok ini meliputi penyuluhan hak dan kewajiban tenaga kerja, fasilitasi pembentukan serikat pekerja, mediasi perselisihan industrial, serta pengawasan terhadap pelanggaran norma kerja. Disnakertrans juga memberikan perlindungan kepada pekerja migran (PMI) dalam bentuk edukasi prapenempatan, perlindungan hukum, dan fasilitasi kepulangan. Pekerja informal seperti buruh tani, nelayan, dan pekerja sektor UMKM juga menjadi sasaran dalam program pemberdayaan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

3. Pengusaha dan Dunia Usaha

Kelompok pengusaha dan dunia usaha turut menjadi mitra sekaligus sasaran layanan, terutama dalam aspek perizinan tenaga kerja asing, pembinaan norma kerja, serta konsultasi hubungan industrial. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga mendorong dunia usaha untuk terlibat dalam program pelatihan berbasis kebutuhan industri (*demand driven training*) dan perekrutan tenaga kerja lokal.

4. Kelompok Rentan dan Berkebutuhan Khusus

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga memperhatikan kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, perempuan kepala keluarga, dan mantan pekerja migran yang kembali ke daerah asal. Program afirmatif berupa pelatihan keterampilan khusus, bantuan wirausaha, serta fasilitasi penempatan kerja disediakan agar kelompok ini memiliki kesempatan yang setara di pasar kerja. Melalui pendekatan yang menyeluruh terhadap berbagai kelompok sasaran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berupaya menciptakan sistem pelayanan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan. Diferensiasi layanan berdasarkan kebutuhan spesifik masing-masing kelompok memungkinkan terciptanya dampak yang lebih luas dalam menurunkan pengangguran, meningkatkan memperkuat kesejahteraan masyarakat Kabupaten Gresik

2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tidak dapat bekerja secara terpisah. Dinamika pembangunan ketenagakerjaan yang kompleks membutuhkan dukungan lintas sektor melalui sinergi dengan berbagai perangkat daerah, lembaga, asosiasi, hingga aparat penegak hukum. Kolaborasi ini menjadi elemen penting dalam memperkuat ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif, produktif, dan berdaya saing. Berikut adalah mitra strategis Dinas Tenaga Kerja beserta bentuk kerja samanya:

1. Dinas Sosial: pemanfaatan data base Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) untuk seleksi calon peserta pelatihan dan penempatan tenaga kerja dari keluarga miskin dan penempatan pencari kerja disabilitas.
2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD): kerjasama dalam penjangkaran data Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan data ketenagakerjaan desa.
3. Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak (KBPPA): kerjasama untuk pencegahan tindak kekerasan dan perlindungan pekerja perempuan dan anak Pekerja Migran Indonesia (PMI).
4. Dinas Kesehatan: mengadakan kerjasama dalam mendorong penerapan dan pengawasan standar norma K3 di lingkungan kerja dan industri.
5. Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan: kolaborasi ini diwujudkan melalui pembinaan calon wirausaha, pelatihan keterampilan berbasis kewirausahaan, fasilitasi akses permodalan dan pemasaran, serta pendampingan UMKM dan industri kreatif berbasis potensi lokal.
6. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP): kerjasama dalam pengelolaan data perusahaan, investasi, serta keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Kabupaten Gresik untuk memastikan keterpaduan antara arus investasi dengan penyediaan lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal, sekaligus pengendalian penggunaan TKA sesuai regulasi.
7. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil): penyediaan dan validasi data kependudukan yang berkaitan dengan pencari kerja dan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Kolaborasi ini bertujuan memastikan keakuratan dan keabsahan data, sehingga setiap program ketenagakerjaan dapat tepat sasaran.

8. Rumah Vokasi: penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) maupun Kementerian Ketenagakerjaan RI
9. Majelis Ulama Indonesia (MUI): kerjasama dalam menjamin pemenuhan hak spiritual karyawan melalui monitoring fasilitas dan kesempatan beribadah di perusahaan
10. Komando Distrik Militer (Kodim): kerjasama dalam penyelenggaraan pelatihan bagi Persit (Persatuan Istri Prajurit). Kolaborasi ini bukan sekadar peningkatan keterampilan, tetapi juga bentuk pemberdayaan ekonomi keluarga prajurit.
11. Bursa Kerja Khusus (BKK): mitra strategis Dinas Tenaga Kerja dalam memperluas akses layanan ketenagakerjaan di sekolah melalui pemanfaatan aplikasi Gresikerja dalam penerbitan AK.1 (Kartu Pencari Kerja), penyebaran informasi lowongan kerja, serta fasilitasi pendaftaran pelatihan.
12. APINDO, HIPMI, KADIN: ketiga asosiasi dunia usaha ini merupakan mitra strategis dalam penguatan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Kolaborasi ini diwujudkan melalui kerja sama program pemagangan, keterlibatan dalam Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, serta partisipasi dalam Dewan Pengupahan. Sinergi tersebut menjadi wadah penting untuk menyelaraskan kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sehingga tercipta iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan berdaya saing.
13. Pengadilan Agama: mitra Disnaker dalam aspek perlindungan sosial tenaga kerja melalui MoU terkait pemenuhan hak anak dan istri pasca perceraian. Sinergi ini memastikan hak-hak keluarga pekerja tetap terlindungi.
14. Kepolisian Resor (Polres): kolaborasi dalam penerbitan SKCK bagi pencari kerja, penyelenggaraan job fair, fasilitasi penempatan tenaga

kerja disabilitas, serta koordinasi terkait penyediaan layanan ambulance bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI).

15. Badan Pusat Statistik (BPS:) menyediakan data ketenagakerjaan yang akurat dari BPS dasar perumusan kebijakan, perencanaan program, serta evaluasi kinerja ketenagakerjaan agar lebih tepat sasaran dan berbasis kebutuhan riil masyarakat.

16. Badan Pelayanan Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan (BPJS TK): sebagai mitra strategis dalam perlindungan sosial, melalui perluasan kepesertaan pekerja formal maupun informal, edukasi hak jaminan sosial, serta layanan penanganan kecelakaan kerja.

17. Perusahaan Swasta: sebagai mitra utama dalam penempatan kerja, pelatihan berbasis industri, dan pemagangan, perusahaan swasta berperan aktif dalam mendukung penyediaan lapangan kerja serta peningkatan kompetensi tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik diidentifikasi berdasarkan analisis capaian kinerja aktual dibandingkan dengan target indikator kinerja dan sasaran yang telah ditetapkan, serta melalui benchmarking dengan capaian di tingkat provinsi dan nasional. Analisis ini menunjukkan adanya kesenjangan (gap) yang menjadi dasar perumusan kebijakan, program strategis, dan prioritas intervensi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, permasalahan pokok yang dihadapi Kabupaten Gresik dalam bidang ketenagakerjaan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Pengangguran masih menjadi permasalahan utama ketenagakerjaan di Jawa Timur, khususnya di Kabupaten Gresik. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Gresik pada tahun 2024 tercatat sebesar **6,45%**, lebih tinggi dibandingkan rata-rata Provinsi Jawa Timur (**4,19%**) maupun Nasional (**4,91%**). Selain itu, rasio penempatan pencari kerja di Kabupaten Gresik masih relatif rendah, yaitu hanya mencapai **39,04%**, yang mengindikasikan keterbatasan serapan tenaga kerja di daerah.

Tingginya angka TPT di Kabupaten Gresik dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

a. Ketidaksesuaian Kompetensi dengan Kebutuhan Industri:

Banyak pencari kerja tidak dapat terserap di sektor industri besar karena keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

b. Pertumbuhan Angkatan Kerja yang Meningkat

Jumlah pencari kerja terus bertambah, sementara penyerapan tenaga kerja tidak sebanding dengan pertumbuhan tersebut.

c. Faktor Pendidikan

Dominasi lulusan SMA/SMK menimbulkan persaingan ketat di pasar kerja, diperparah dengan rendahnya kualitas tenaga kerja dari sisi pendidikan.

d. Mismatch (Ketidaksesuaian Pasar Kerja)

Kurikulum pendidikan belum sepenuhnya selaras dengan jenis pekerjaan yang tersedia, serta keterampilan lulusan belum sesuai kebutuhan industri.

e. Dampak Revolusi Industri 4.0 dan Era Society 5.0

Munculnya jabatan baru dan disrupsi teknologi yang belum sepenuhnya diantisipasi menambah tantangan dunia kerja. Kedua era ini menuntut kesiapan adaptasi, inovasi, dan sinergi antara manusia dan teknologi untuk menciptakan lapangan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

f. Rendahnya Motivasi dan Jiwa Kewirausahaan

Minimnya inisiatif dalam menciptakan lapangan kerja baru menyebabkan ketergantungan tinggi terhadap sektor formal.

g. Ketimpangan Gender dan Sektor Pekerjaan

Tingkat pengangguran laki-laki cenderung meningkat, sedangkan pengangguran perempuan justru menurun.

h. Faktor Demografi

Mayoritas penduduk berada pada usia produktif, namun penyerapan tenaga kerja belum optimal sehingga memunculkan potensi pengangguran struktural.

Beberapa jenis pengangguran yang paling menonjol di Kabupaten Gresik antara lain:

- a. Pengangguran sementara: dialami oleh lulusan baru yang membutuhkan waktu untuk masuk ke dunia kerja.
- b. Pengangguran tenaga kerja terdidik (SMA ke atas): terjadi akibat ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan yang diinginkan dengan ketersediaan lapangan kerja, serta keterampilan yang belum sesuai kebutuhan pasar.
- c. Pengangguran usia muda (15–19 tahun): berpotensi meningkat seiring bertambahnya angkatan kerja muda.

Tingginya tingkat pengangguran memberikan dampak signifikan, antara lain:

- a. Mengganggu stabilitas ekonomi dan sosial masyarakat.
- b. Menimbulkan ketidakpastian serta kerentanan finansial bagi individu.
- c. Menjadi hambatan dalam meningkatkan daya saing daerah di tingkat regional maupun nasional.

Untuk menurunkan angka pengangguran, diperlukan strategi kebijakan prioritas, antara lain:

a. Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Industri

Penerapan Peraturan Bupati No. 71 Tahun 2024 yang mewajibkan minimal 60% tenaga kerja di perusahaan berasal dari warga Gresik.

b. Peningkatan Kompetensi dan Pendidikan Vokasi

Penguatan pendidikan vokasi dan pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri, serta kolaborasi dunia pendidikan dan dunia usaha untuk mencetak lulusan siap kerja.

c. Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Gresik

Fokus pada peningkatan investasi dan ekspor, serta penyerapan tenaga kerja di sektor industri berbasis teknologi dan berorientasi ekspor.

d. Pelaksanaan Job Fair dan Program Sertifikasi

Rutin menggelar Job Fair/Walk in Interview (Redinaker), serta memperluas program sertifikasi kompetensi untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal.

e. Pengembangan Kewirausahaan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Mendorong penciptaan lapangan kerja baru melalui pelatihan kewirausahaan dan penguatan usaha mandiri di luar sektor industri.

f. Penguatan Regulasi dan Pengawasan

Melakukan pengawasan ketat terhadap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing maupun non-lokal, serta memberikan insentif bagi perusahaan yang memenuhi target penyerapan tenaga kerja lokal.

2. Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Rasio penyerapan tenaga kerja lokal adalah perbandingan antara jumlah tenaga kerja lokal yang bekerja di suatu wilayah atau perusahaan dengan total tenaga kerja yang ada di wilayah atau perusahaan tersebut. Rasio ini mengukur seberapa besar tenaga kerja lokal terserap dalam pasar tenaga kerja, dan seringkali menjadi indikator penting dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal adalah sebagaimana berikut:

- a. Pertumbuhan Ekonomi: Pertumbuhan ekonomi yang positif cenderung menciptakan lebih banyak lapangan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal;

- b. Investasi: Investasi, baik dari dalam maupun luar negeri, dapat mendorong ekspansi usaha dan menciptakan peluang kerja baru bagi tenaga kerja lokal;
- c. Kualitas Sumber Daya Manusia: Tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman tenaga kerja lokal memengaruhi daya saing mereka di pasar kerja;
- d. Kebijakan Ketenagakerjaan: Pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan seperti program pelatihan kerja, insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lokal, atau pengaturan kuota tenaga kerja asing untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal;
- e. Kondisi Pasar Kerja: Dinamika pasar kerja, seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja, serta struktur industri, juga mempengaruhi rasio penyerapan tenaga kerja lokal;
- f. Perkembangan Teknologi: Kemajuan teknologi dapat menciptakan jenis pekerjaan baru dan mengubah jenis keterampilan yang dibutuhkan, yang dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal.

Adapun Pentingnya Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal adalah sebagaimana berikut:

- a. Mengurangi Pengangguran: Tingginya rasio penyerapan tenaga kerja lokal menunjukkan bahwa lebih banyak penduduk usia kerja yang memiliki pekerjaan, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran;
- b. Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat: Dengan lebih banyak penduduk yang bekerja, pendapatan rumah tangga dapat meningkat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- c. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi: Tenaga kerja yang produktif dan terserap dalam pasar kerja dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan;
- d. Mengurangi Ketergantungan pada Tenaga Kerja Asing: Rasio penyerapan tenaga kerja lokal yang tinggi dapat mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja asing, terutama dalam sektor-sektor yang potensial diserap oleh tenaga kerja lokal; dan

- e. Peningkatan Kualitas SDM: Program pelatihan dan pendidikan yang terkait dengan penyerapan tenaga kerja lokal dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 71 Tahun 2024 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal secara bersama-sama mengatur dan memfasilitasi penyerapan tenaga kerja lokal. Peraturan Daerah menetapkan kewajiban perusahaan untuk memprioritaskan minimal 60% tenaga kerja lokal, sementara Peraturan Bupati memberikan pedoman teknis, pengawasan, dan mekanisme rekrutmen tenaga kerja. Implementasi kedua peraturan ini mendorong peningkatan kesempatan kerja bagi penduduk lokal, memperkuat kesiapan SDM melalui pelatihan, serta berkontribusi pada penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka secara berkelanjutan.

2.2.2 Isu Strategis

Tabel 2.5 Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Kawasan industri JIPE dan tumbuhnya wirausaha muda digital berpotensi mengurangi pengangguran dan mismatch keterampilan.	Tingkat Pengangguran dan Ketidaksesuaian Keterampilan dengan Kebutuhan Industri	Masih rendahnya standar kualitas SDM memerlukan perluasan akses pendidikan berkualitas, peningkatan pelatihan keterampilan, serta penguatan sinergi antara dunia pendidikan dan industri lokal	Menerapkan prinsip-prinsip ekonomi lingkungan yang lebih baik, seperti recycling, dan pengurangan limbah, dapat mengurangi emisi manajemen limbah dan menghemat sumber daya baru	Pengelolaan sumber daya alam menjadi isu strategis nasional karena sumber daya alam yang terbatas menghadapi tekanan dari perindustrian, perdagangan, dan eksploitasi yang semakin besar. Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam yang besar dan mempertahankan kelestarian dari kehidupan liar dan keanekaragaman hayati seharusnya menjadi perhatian dari seluruh pemangku kepentingan. Menurut data dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, degradasi lahan terjadi sekitar 1 juta hektar per tahun.	Masih terdapatnya beberapa faktor penghambat perkembangan sumber daya manusia seperti (1) masih terbatasnya akses pendidikan pada daerah-daerah terpencil dan sulit dijangkau; (2) tingginya PTM dan besarnya jumlah penduduk yang mengalami stunting dan insidensi TB; (3) pelayanan kesehatan lansia menjadi tantangan dengan tingginya penduduk lansia; dan (4) masih terdapat kesenjangan antara kompetensi tenaga	(1) Masih tingginya tingkat pengangguran yang diakibatkan penambahan dari lulusan baru dan pencari kerja yang belum terserap di dunia kerja serta korban PHK (2) Ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki oleh Pencari Kerja (lulusan pendidikan) dengan kebutuhan dunia kerja (3) Diperlukannya kebijakan/program ketenagakerjaan berkelanjutan yang berfokus pada penciptaan pekerjaan yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan serta berdampak baik terhadap lingkungan (4) Adanya Perubahan

					kerja dengan kebutuhan industri dan dunia usaha.	Struktur Pekerjaan dengan masuknya era Otomatisasi, kecerdasan buatan, dan perkembangan teknologi (5) Perubahan lingkungan kerja yang mengakibatkan perubahan Ketrampilan kerja menjadikan pelatihan keterampilan menjadi semakin penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja (6) Pandemi telah mempercepat tren bekerja dari jarak jauh. Menjadikan isu manajemen produktivitas, kebijakan kerja fleksibel, dan bekerja dari jarak jauh akan menjadi penting
--	--	--	--	--	--	--

BAB III

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

3.1. Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029

Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025–2029 merupakan rumusan umum mengenai arah pembangunan ketenagakerjaan dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Tujuan ini disusun sebagai penjabaran visi, misi, dan arah pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, dengan berlandaskan pada tugas pokok, fungsi, dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja.

Perumusan tujuan dimaksudkan untuk memberikan arah yang jelas, fokus, dan terukur sekaligus menjadi pedoman dalam perumusan sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan. Tujuan Renstra bersifat umum, kualitatif, dan jangka menengah, serta mencerminkan kontribusi Dinas Tenaga Kerja terhadap pencapaian sasaran RPJMD dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah.

Visi pembangunan Kabupaten Gresik Tahun 2025 - 2029 *“Terwujudnya Kabupaten Gresik yang Maju, Sejahtera, Berdaya Saing, dan Berkeadilan.”* menjadi arah strategis bagi seluruh pembangunan daerah, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, Dinas Tenaga Kerja merumuskan tujuan strategis yang selaras dengan misi pembangunan daerah. Adapun misi RPJMD Kabupaten Gresik yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja meliputi:

1. Misi 1: Memperkuat Insan Gresik Unggul yang Sehat, Cerdas, Berkarakter, dan Berakhlakul Karimah,
 - Tujuan pertama: Terwujudnya pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, unggul, dan berakhlak mulia
2. Misi 2: Percepatan Pembangunan Perekonomian Daerah yang Merata, Berbasis Potensi Keunggulan Lokal yang Berkualitas dan Berdaya Saing.
 - Tujuan Kedua: Terwujudnya Pemerataan Pembangunan

Perekenomian Gresik didukung optimalisasi potensi Daerah yang berdaya saing.

3. Misi 5: Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Gresik melalui Penciptaan Lapangan Kerja dan Pemenuhan Kebutuhan Dasar.

- a. Tujuan Kelima: Terwujudnya kehidupan bermasyarakat yang sejahtera dalam berbagai bidang secara berkelanjutan dan inklusif.

Sejalan dengan visi dan misi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik merumuskan tujuan Renstra Tahun 2025–2029, yaitu: ***Terwujudnya peningkatan kualitas, produktivitas dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal, serta perlindungan tenaga kerja secara inklusif.***

Sasaran Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabaran spesifik, terukur, dan operasional dari tujuan yang telah ditetapkan. Apabila tujuan berfungsi sebagai arah pembangunan ketenagakerjaan dalam jangka menengah, maka sasaran berperan sebagai indikator keberhasilan yang lebih konkret, sehingga dapat digunakan untuk menilai capaian kinerja perangkat daerah secara objektif.

Setiap sasaran Renstra dirancang dengan indikator yang jelas, terukur, dan dapat dipantau secara periodik. Hal ini menjadikan sasaran sebagai instrumen penting dalam menjamin konsistensi, akuntabilitas, serta efektivitas penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan selama periode perencanaan lima tahun.

Dalam kerangka pembangunan ketenagakerjaan, sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja diarahkan pada beberapa aspek strategis sebagai berikut:

1. **Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan.**
2. **Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas.**
3. **Meningkatkan rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi serta mendorong penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur.**
4. **Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia.**

5. Meningkatkan keberdayaan keluarga miskin dalam mendapatkan akses ketenagakerjaan.
6. Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.
7. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif.

Tabel 3.1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	IKD RPJMD	IKK RPJMD	IUP	TARGET TAHUN						KET
								2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	-13	-14	(12)
Visi: Pembangunan Gresik Maju yang berkelanjutan sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi untuk Kesejahteraan Masyarakat														
Misi 1 : Memperkuat Insan Gresik Unggul yang Sehat, Cerdas, Berkarakter, dan Berakhlakul Karimah.														
Misi 2: Percepatan Pembangunan Perekonomian Daerah yang Merata, Berbasis Potensi Keunggulan Lokal yang Berkualitas dan Berdaya Saing.														
Misi 5: Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Gresik melalui Penciptaan Lapangan Kerja dan Pemenuhan Kebutuhan Dasar														
2.07.0.00.0.00.01.0000 - DINAS TENAGA KERJA														
- Memperluas partisipasi dan inklusifitas perlindungan sosial bagi masyarakat miskin dan kelompok rentan - Meningkatkan daya saing sektor manufaktur berteknologi maju - Meningkatkan efisiensi dan produktivitas investasi guna memperkuat kinerja ekonomi daerah pada sektor manufaktur dan sektor strategis lainnya yang bernilai tambah tinggi - Meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender serta keberdayaan inklusi sosial dalam pembangunan Daerah dan Desa	Terwujudnya peningkatan kualitas, produktivitas dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal, serta perlindungan tenaga kerja secara inklusif		Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal (%)	13,52	√			25-35	30-40	35-45	40-50	45-55	50-60	

- Meningkatkan
penyerapan tenaga kerja
lokal

Indeks Kemiskinan Multidimensi (%)	48,87	√			48	46	44	42	40	38	
Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) (Indeks (Skala 0-100))	70,13	√			70.72-71.50	71.57-72.50	72.42-73.50	73.27-74.50	74.12-75.50	74.97-76.50	
Indeks inklusi (GEDSI) (Indeks)	0	√			60	64	68	72	76	80	
Incremental Capital â€œ Output Ratio (ICOR) (Indeks)	5,11	√			4,6	5,11	5,11	5,1	5,1	5,09	
Rasio Kontribusi Sektor Manufaktur (%)	50,39	√			50.32-51.20	50.42-51.60	50.54-52.00	50.65-52.40	50.77-52.80	50.88-53.20	
Rasio Partisipasi Perlindungan Sosial oleh Keluarga Miskin (%)	0	√			80-95	85-95	90-95	95-100	95-100	95-100	
Indeks Pemerintah Digital (Angka)	4,32	√			4.37-	1.79-2.1	1.89-2.25	1.99-2.39	2.09-2.54	2.19-2.68	

	Nilai Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (Predikat)	A	√			A	A	A	A	A	A	
Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan	Rasio pencari kerja perempuan yang mendapatkan pekerjaan di sektor formal dan informal (Rasio)	30	√			30,6	31,21	31,84	32,47	33,12	33,78	
	Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (%)	56,37	√			56,84	57,3	57,76	58,23	58,69	59,16	
Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas	Rasio pekerja penyandang disabilitas (Rasio)	0,0012	√			0,0013	0,0014	0,0014	0,0015	0,0016	0,0017	
Meningkatkan rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi serta mendorong penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur.	Rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi (Rasio)	13	√			13,33	13,33	13,33	13,33	14,17	14,67	
	Rasio penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur (Rasio)	21,65	√			42,11	42,78	44,44	47,22	48,89	49,87	
Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia	Tingkat produktivitas tenaga kerja (%)	1,15	√			1,17	1,2	1,22	1,24	1,27	1,3	

			rasio penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih (%)	72,12	√			70-73	70.5-73.5	71-74	71.5-74.5	72-75	72.5-75.5	
		Meningkatkan keberdayaan keluarga miskin dalam mendapatkan akses ketenagakerjaan	Rasio pekerja dari keluarga miskin yang telah dijamin dalam jaminan sosial ketenagakerjaan (Rasio)	35	√			40	40,8	41,6	42,4	43,3	44,2	
		Meningkatnya perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	71,61	√			72,16	72,72	73,28	73,84	74,41	74,98	
		Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah (Rasio)	47,64	√			47,64	48,59	49,56	50,56	51,57	52,6	
			Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial (%)	97,5	√			98,5	99,5	100	100	100	100	
			Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum (%)	100	√			90-100	90-100	90-100	90-100	90-100	90-100	
			Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)	48,5	√		√	52,69	55,23	59,39	61,93	66,09	69,08	

Tabel 3.2 Penahapan Renstra PD

TAHAP I (2025)	TAHAP II (2026)	TAHAP III (2027)	TAHAP IV (2028)	TAHAP V (2029)	TAHAP VI (2030)
1	2	3	4	5	6
Integrasi Kompetensi Tenaga Kerja	Penguatan Kapasitas Tenaga Kerja	Penguatan Kemitraan Strategis	Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja	Perlindungan Tenaga Kerja	Evaluasi dan peneyempurnaan
Pengintegrasian pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri, perluasan kesempatan kerja yang berkualitas, serta penguatan sistem informasi pasar kerja	Peningkatan akses pelatihan vokasi, pemagangan, dan sertifikasi kompetensi, disertai pemenuhan sarana prasarana pelatihan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja lokal.	Penguatan kemitraan strategis dengan dunia usaha, lembaga pelatihan, dan pemangku kepentingan lainnya untuk menghadapi transformasi ekonomi-teknologi serta menciptakan kesempatan kerja berkelanjutan.	Optimalisasi penempatan tenaga kerja lokal dalam proyek investasi daerah dengan memberikan prioritas pada sektor-sektor strategis, melalui mekanisme yang transparan, akuntabel.	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, penguatan pembinaan hubungan industrial, serta penyelesaian perselisihan kerja secara proaktif untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, adil, dan harmonis	Evaluasi dan penyempurnaan sistem penempatan tenaga kerja lokal yang adaptif terhadap perkembangan pasar kerja global dan teknologi baru.

3.2. Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Strategi Perangkat Daerah dalam Renstra PD Tahun 2025–2029 merupakan langkah operasional yang dirumuskan secara sistematis untuk menjabarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah ke dalam pola pencapaian yang terukur dan berkesinambungan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Permendagri No. 86 Tahun 2017, strategi dimaknai sebagai cara atau pendekatan yang ditetapkan perangkat daerah guna mewujudkan tujuan dan sasaran melalui program dan kegiatan yang terintegrasi.

Dengan mempertimbangkan dinamika ketenagakerjaan, kebutuhan pasar kerja, perkembangan ekonomi lokal, dan tantangan global, strategi ini diarahkan untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang efektif, adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan penjabaran diatas, berikut ini adalah strategi yang telah ditetapkan Dinas Tenaga Kerja kabupaten Gresik:

1. Peningkatan kualitas tenaga kerja berupa pelatihan berbasis kompetensi bersifat inklusi (wajib membuka kesempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas dan pencari kerja dari keluarga miskin), pelatihan berbasis kemitraan dengan dunia industri, pelatihan dengan kejuruan untuk mendukung sektor manufaktur, penguatan TNA (training needs analysis) pembinaan & akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LKP) untuk menjamin mutu pelatihan.
2. Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan & bimbingan konsultasi peningkatan produktivitas.
3. Peningkatan pengelolaan data dan layanan informasi ketenagakerjaan diarahkan pada pengembangan sistem informasi digital yang terintegrasi dan akurat, peningkatan akses layanan publik melalui platform daring, serta pemanfaatan data secara efektif untuk perencanaan strategis, evaluasi program, dan pengambilan kebijakan berbasis bukti, disertai penguatan kompetensi SDM pengelola data.

4. Peningkatan penempatan dan perluasan tenaga kerja melalui job fair, walk in interview/Redinaker (fasilitasi proses seleksi perusahaan untuk memperbesar peluang mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja (penempatan di sektor formal), pembekalan wirausaha baru dan pencari kerja disabilitas, meningkatkan kemitraan dengan stakeholders untuk penguatan aktivitas ULD bidang ketenagakerjaan, penyuluhan bimbingan jabatan, perantaraan kerja oleh fungsional pengantar kerja), program perlindungan CPMI/PMI, penjemputan PMI bermasalah dan pemberdayaan PMI Purna dan keluarganya.
5. Perlindungan Tenaga Kerja dan Penguatan Hubungan Industrial
Perlindungan tenaga kerja secara inklusif menjamin hak seluruh pekerja tanpa diskriminasi, termasuk kesempatan kerja, upah layak, keselamatan kerja, dan penyelesaian perselisihan industrial. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berperan menciptakan hubungan industrial yang kondusif dan harmonis melalui dialog sosial, pembinaan, serta penyelesaian perselisihan, sehingga keberlanjutan usaha terjaga dan risiko pemutusan hubungan kerja dapat diminimalkan. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja aktif mengembangkan jejaring dan koordinasi dengan berbagai pihak terkait untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pembinaan, pengembangan, penyelesaian perselisihan, serta memastikan perlindungan pekerja secara inklusif berjalan efektif.

3.3. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Arah kebijakan perangkat daerah dalam Renstra 2025–2029 merupakan pedoman strategis yang dirumuskan untuk menjabarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran pembangunan daerah ke dalam prioritas, pola, serta pendekatan yang lebih operasional. Arah kebijakan berfungsi sebagai kerangka acuan dalam perumusan strategi, program, dan kegiatan perangkat daerah, sehingga setiap langkah pembangunan konsisten dengan tujuan jangka menengah, terukur capaian kinerjanya, serta terjamin konsistensi, keterpaduan, dan keberlanjutannya.

Dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025–2029, arah kebijakan

difokuskan pada peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penguatan hubungan industrial, perlindungan serta kesejahteraan pekerja, dan penguatan tata kelola ketenagakerjaan. Arah kebijakan ini menjadi dasar penetapan strategi, program, dan kegiatan, sehingga setiap langkah pembangunan ketenagakerjaan dapat berjalan adaptif, inklusif, dan berkelanjutan serta dapat dievaluasi secara berkala.

Tabel 3.3 Arah Kebijakan Renstra

NO	OPERASIONALIASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KETERANGAN
	1. Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan, perencanaan dan pengendalian program urusan di bidang tenaga kerja; 2. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja; 3. Pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan di bidang tenaga kerja; 4. Pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan urusan di bidang tenaga kerja; 5. Pengkoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja	Mengintegrasikan kurikulum pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan revolusi industri 5.0 guna menciptakan SDM yang siap kerja, inovatif, dan produktif, serta mendorong kemitraan dengan dunia usaha dan industri dalam pengembangan vokasi dan peningkatan kompetensi.	- Penguatan link and match antara pendidikan dan dunia kerja melalui sinkronisasi kurikulum vokasi dengan kebutuhan industri serta perkembangan Revolusi Industri 5.0. - Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi, serta pemanfaatan teknologi digital. - Penguatan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DU/DI) dalam pengembangan sistem vokasi, peningkatan kompetensi, dan penyerapan tenaga kerja.	
		Meningkatkan akses kelompok rentan, termasuk perempuan, penyandang disabilitas, dan masyarakat miskin terhadap pelatihan kerja, kewirausahaan, dan sumber daya ekonomi yang produktif, untuk mempersempit kesenjangan ekonomi dan memperkuat kemandirian.	Perluasan akses pelatihan kerja inklusif bagi kelompok rentan (perempuan, penyandang disabilitas, masyarakat miskin) sesuai kebutuhan pasar kerja.	

			• Penguatan kewirausahaan produktif dan akses sumber daya ekonomi untuk meningkatkan kemandirian dan mengurangi kesenjangan ekonomi. • Integrasi program pemberdayaan tenaga kerja rentan dengan lembaga/instansi lain agar lebih sinergis dan berkelanjutan.	
		Mendorong peningkatan kompetensi SDM industri melalui pendidikan vokasi, pelatihan kerja, dan pemagangan berbasis kebutuhan dunia usaha dan industri untuk menciptakan tenaga kerja lokal yang siap bersaing.	• Penguatan vokasi, pelatihan kerja, dan pemagangan yang berbasis kebutuhan dunia usaha dan industri. • Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal agar siap bersaing di pasar kerja. • Kemitraan strategis dengan dunia usaha dan industri (DU/DI) dalam penyusunan kurikulum, pelatihan, hingga penyerapan tenaga kerja.	
		Pemberdayaan ekonomi keluarga miskin melalui peningkatan akses terhadap	• Peningkatan akses keluarga miskin terhadap peluang	

		peluang usaha, keterampilan kerja, dan layanan keuangan mikro; mendorong integrasi kelompok rentan dalam rantai pasok lokal dan sektor produktif.	usaha produktif melalui fasilitasi pelatihan kewirausahaan, pendampingan usaha, dan perluasan akses pasar. • Penguatan keterampilan kerja bagi kelompok rentan agar mampu masuk ke sektor formal maupun informal yang produktif. • Sinergi lintas sektor untuk memperkuat keberlanjutan program pemberdayaan ekonomi berbasis rumah tangga miskin.	
		Integrasi perlindungan sosial dengan program peningkatan produktivitas ekonomi rumah tangga miskin melalui dukungan terhadap UMKM, pelatihan kerja, dan akses ke sektor formal dan informal yang inklusif.	• Integrasi perlindungan sosial dengan program ketenagakerjaan untuk memperkuat daya tahan ekonomi rumah tangga miskin. • Peningkatan produktivitas melalui pelatihan kerja sebagai sumber penghidupan berkelanjutan. • Perluasan akses ke sektor formal dan informal yang inklusif bagi kelompok miskin	

			dan rentan.	
		Meningkatkan kapabilitas tenaga kerja melalui pendidikan vokasi dan pelatihan kerja yang inklusif serta menjangkau kelompok rentan dan muda agar mampu memasuki dunia kerja secara produktif dan berkelanjutan.	• Peningkatan kapabilitas tenaga kerja melalui pendidikan vokasi dan pelatihan berbasis kompetensi. • Akses inklusif bagi kelompok muda dan rentan agar mampu masuk ke dunia kerja secara adil. • Penciptaan tenaga kerja produktif dan berkelanjutan melalui sertifikasi, pemagangan, dan penempatan kerja yang sesuai kebutuhan industri. • Optimalisasi Kualitas Lembaga Pelatihan kerja dengan sertifikasi akreditasi dan Up-grading instruktur.	
		Mendorong link and match antara pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan industri; memperkuat sektor wirausaha produktif sebagai penyerap tenaga kerja; serta menumbuhkan sektor	• Mendorong keterpaduan (link and match) antara program pendidikan, pelatihan, dan kebutuhan industri agar	

		ekonomi baru berbasis inovasi dan teknologi.	lulusan siap kerja. Memperkuat ekosistem kewirausahaan produktif melalui pendampingan, akses permodalan, dan jejaring usaha.	
		Penegakan regulasi yang mendorong prioritas penyerapan tenaga kerja lokal dalam investasi dan kemitraan dengan industri, serta penguatan peran pemerintah daerah dalam melindungi hak-hak pekerja.	- Penegakan regulasi ketenagakerjaan yang memastikan prioritas penyerapan tenaga kerja lokal dalam setiap investasi dan kemitraan industri. - Penguatan peran Dinas Tenaga Kerja dalam pembinaan, dan perlindungan hak-hak pekerja agar tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. - Membangun mekanisme kemitraan strategis antara dunia usaha, pemerintah daerah, dan masyarakat untuk memperkuat kemandirian tenaga kerja lokal.	
		Pengembangan infrastruktur pendukung vokasi dan pelatihan kerja yang modern	Mengembangkan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang	

		dan inklusif, termasuk digitalisasi platform pelatihan jarak jauh yang menjangkau seluruh wilayah.	modern, merata, dan sesuai standar industri. • Mendorong digitalisasi sistem pelatihan, termasuk platform pelatihan jarak jauh untuk menjangkau seluruh wilayah. • Memastikan inklusivitas infrastruktur vokasi agar dapat diakses kelompok rentan dan seluruh lapisan masyarakat.	
		Pembangunan sistem kerja yang adaptif terhadap Kerangka Implementasi Transformasi- Kestinambungan Pembangunan perubahan teknologi dan iklim industri di masa depan, serta penyelarasan berkelanjutan antara kompetensi SDM lokal dengan arah transformasi ekonomi nasional dan global.	• Penguatan sistem kerja adaptif terhadap perubahan teknologi, industri, dan arah transformasi ekonomi global. • Penyelarasan berkelanjutan kompetensi SDM lokal dengan kebutuhan pasar kerja modern melalui vokasi, pelatihan, dan sertifikasi. • Pengembangan kapasitas tenaga kerja berorientasi masa depan melalui literasi digital, green skill, dan inovasi.	
			Meningkatkan kualitas, akses, dan pemerataan kesempatan kerja melalui penguatan sistem informasi pasar	

			kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja yang transparan dan akuntabel, serta perluasan kerja sama dengan dunia usaha, industri, dan lembaga penempatan kerja, baik di dalam negeri maupun luar negeri, guna mewujudkan penyerapan tenaga kerja yang produktif, layak, dan berkelanjutan.	
			Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah melalui penguatan regulasi, kelembagaan, mekanisme dialog sosial, serta perlindungan hak dan kewajiban semua pihak untuk mendukung iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan berdaya saing.	

BAB IV

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

Pada bab ini diuraikan rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang dilengkapi dengan kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif pendanaan. Program-program tersebut merupakan bagian dari program prioritas RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dalam urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan.

Program prioritas dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana kegiatan dan sub kegiatan yang berorientasi pada pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan. Pemilihan kegiatan dan sub kegiatan didasarkan pada strategi dan arah kebijakan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029, dengan menekankan keterpaduan, keberlanjutan, serta efektivitas pencapaian target kinerja.

Penetapan Program, kegiatan dan sub kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dalam mencapai Kinerja Pembangunan Daerah dirumuskan sebagai berikut:

4.1 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Tabel 4.1 Rumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Dinas Tenaga Kerja

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 penyerapan tenaga kerja lokal - Meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender serta keberdayaan inklusi sosial dalam pembangunan Daerah dan Desa - Memperluas partisipasi dan inklusifitas perlindungan sosial bagi masyarakat miskin dan kelompok rentan - Meningkatkan efisiensi dan produktivitas investasi guna memperkuat kinerja ekonomi daerah pada sektor manufaktur dan sektor strategis lainnya yang bernilai tambah tinggi - Meningkatkan daya saing sektor manufaktur	Terwujudnya peningkatan kualitas, produktivitas dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal, serta perlindungan tenaga kerja secara inklusif				Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal (%)		

[illegible]

		Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Perempuan			Rasio pencari kerja perempuan yang mendapatkan pekerjaan di sektor formal dan informal (Rasio)		
					Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (%)		
			Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari Keluarga Miskin yang Diberi Pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Perempuan yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja Berpendidikan Tinggi terhadap Total Pekerja (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja yang Mengalami Peningkatan Keterampilan atau Pendidikan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Kerja yang Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	

				(SKKNI) (%)		
				Rasio Program Pelatihan Keterampilan yang Berkolaborasi dengan Industri atau Sektor Tertentu (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Pekerjaan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
			Meningkatnya 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	
			Meningkatnya konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	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	
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase Pencari Kerja dari keluarga miskin yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	

					Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Perempuan yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan di sektor manufaktur (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja Migran yang Terdaftar dalam Sistem Pendaftaran Tenaga Kerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Tingkat Penyelesaian Kasus Pekerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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 Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	

					(Orang)		
				Terlaksananya 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 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	
			Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (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)		
	Meningkatnya Partisipasi Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas				Rasio pekerja penyandang disabilitas (Rasio)		
		Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari Keluarga Miskin yang Diberi Pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		
				Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		

					Persentase Pencari Kerja Perempuan yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja Berpendidikan Tinggi terhadap Total Pekerja (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja yang Mengalami Peningkatan Keterampilan atau Pendidikan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Kerja yang Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Keterampilan yang Berkolaborasi dengan Industri atau Sektor Tertentu (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Pekerjaan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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	
			Meningkatnya konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	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	
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari keluarga miskin yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Perempuan yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan di sektor manufaktur (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Rasio Pekerja Migran yang Terdaftar dalam Sistem Pendaftaran Tenaga Kerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	

					Tingkat Penyelesaian Kasus Pekerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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 Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
				Terlaksananya 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 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	
				Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (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)	
		Meningkatkan rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi serta mendorong penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur.			Rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi (Rasio)		
					Rasio penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur (Rasio)		
			Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari Keluarga Miskin yang Diberi Pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Perempuan yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja Berpendidikan Tinggi terhadap Total Pekerja (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	

					Rasio Pekerja yang Mengalami Peningkatan Keterampilan atau Pendidikan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Kerja yang Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Keterampilan yang Berkolaborasi dengan Industri atau Sektor Tertentu (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Pekerjaan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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	
				Meningkatnya konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	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	2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada	

					Produktivitas (Perusahaan)	Perusahaan Kecil	
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari keluarga miskin yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Perempuan yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan di sektor manufaktur (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja Migran yang Terdaftar dalam Sistem Pendaftaran Tenaga Kerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
					Tingkat Penyelesaian Kasus Pekerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
			Meningkatnya 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	2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja		

					AKAD dan AKL (Orang)		
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
				Terlaksananya 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 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	
				Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (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)	
			Meningkatnya Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia		Tingkat produktivitas tenaga kerja (%)		
					rasio penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih (%)		
			Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari Keluarga Miskin yang Diberi Pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS	

					TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Perempuan yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Rasio Pekerja Berpendidikan Tinggi terhadap Total Pekerja (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Rasio Pekerja yang Mengalami Peningkatan Keterampilan atau Pendidikan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Rasio Program Pelatihan Kerja yang Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Rasio Program Pelatihan Keterampilan yang Berkolaborasi dengan Industri atau Sektor Tertentu (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Pekerjaan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS	

						TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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	
				Meningkatnya konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	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	
		Meningkatkan keberdayaan keluarga miskin dalam mendapatkan akses ketenagakerjaan			Rasio pekerja dari keluarga miskin yang telah dijamin dalam jaminan sosial ketenagakerjaan (Rasio)		
			Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari Keluarga Miskin yang Diberi Pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	

					Persentase Pencari Kerja Perempuan yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja Berpendidikan Tinggi terhadap Total Pekerja (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja yang Mengalami Peningkatan Keterampilan atau Pendidikan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Kerja yang Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Keterampilan yang Berkolaborasi dengan Industri atau Sektor Tertentu (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Pekerjaan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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	
			Meningkatnya konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	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	
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari keluarga miskin yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Perempuan yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan di sektor manufaktur (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Rasio Pekerja Migran yang Terdaftar dalam Sistem Pendaftaran Tenaga Kerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	

					Tingkat Penyelesaian Kasus Pekerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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 Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
				Terlaksananya 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 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	
				Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (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)	
			Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi	Persentase Pembinaan terhadap Perusahaan yang Melanggar Upah Minimum (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Realisasi pengajuan klaim jaminan ketenagakerjaan untuk Pekerja dari Keluarga Miskin (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Tingkat Kepatuhan Perusahaan terhadap Pendaftaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	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 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 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	
				Terselenggaranya 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	

				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 perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan berkelanjutan			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)		
		Terkelolanya informasi tenaga kerja		Tingkat Kematangan Layanan Ketenagakerjaan (Angka)	2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	
			Terlaksananya penyusunan rencana tenaga kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
				Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja			Persentase Pencari Kerja dari Keluarga Miskin yang Diberi Pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja Perempuan yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	

					Rasio Pekerja Berpendidikan Tinggi terhadap Total Pekerja (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Pekerja yang Mengalami Peningkatan Keterampilan atau Pendidikan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Kerja yang Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Rasio Program Pelatihan Keterampilan yang Berkolaborasi dengan Industri atau Sektor Tertentu (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
					Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Pekerjaan (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Meningkatnya 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	
				Meningkatnya konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	

		(Perusahaan)		
		Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
Meningkatnya penempatan tenaga kerja		Persentase Pencari Kerja dari keluarga miskin yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
		Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
		Persentase Pencari Kerja Perempuan yang yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
		Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
		Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan di sektor manufaktur (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
		Rasio Pekerja Migran yang Terdaftar dalam Sistem Pendaftaran Tenaga Kerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
		Tingkat Penyelesaian Kasus Pekerja Migran (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
	Meningkatnya 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 Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
				Terlaksananya 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 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	
				Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (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)	

		Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang adil dan inklusif		Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah (Rasio)		
				Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial (%)		
				Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum (%)		
				Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)		
		Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi		Persentase Pembinaan terhadap Perusahaan yang Melanggar Upah Minimum (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Realisasi pengajuan klaim jaminan ketenagakerjaan untuk Pekerja dari Keluarga Miskin (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Tingkat Kepatuhan Perusahaan terhadap Pendaftaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	

				Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	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 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 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	

					Terselenggaranya 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	
					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	

4.2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan

Tabel 4.2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			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				10.223.279.000		10.526.477.000		10.913.025.000		11.459.735.000		11.809.588.000		
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				7.412.168.000		7.631.996.000		7.912.253.000		8.308.634.000		8.562.286.000		
Terlaksananya dukungan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan	Persentase ketercapaian sasaran program OPD (%)	100	100	7.412.168.000	100	7.631.996.000	100	7.912.253.000	100	8.308.634.000	100	8.562.286.000	2.07.0.00.0.00.01.0000 - DINAS TENAGA KERJA	
2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				17.200.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		
Terlaksananya 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)	3	3	17.200.000	3	20.000.000	3	20.000.000	3	20.000.000	3	20.000.000		
	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	3	3				3		3		3			
2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				14.200.000		16.000.000		16.000.000		16.000.000		16.000.000		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	3	3	14.200.000	3	16.000.000	3	16.000.000	3	16.000.000	3	16.000.000		

2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				3.000.000		4.000.000		4.000.000		4.000.000		4.000.000		
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)	3	3	3.000.000	3	4.000.000	3	4.000.000	3	4.000.000	3	4.000.000		
2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				6.157.204.895		6.158.538.115		6.303.189.346		6.678.222.446		6.678.222.446		
Terlaksananya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	29	40	6.157.204.895	40	6.158.538.115	40	6.303.189.346	40	6.678.222.446	40	6.678.222.446		
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Laporan)	1	1		1		1		1		1			
2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				6.153.538.115		6.153.538.115		6.298.189.346		6.673.222.446		6.673.222.446		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	29	40	6.153.538.115	40	6.153.538.115	40	6.298.189.346	40	6.673.222.446	40	6.673.222.446		
2.07.01.2.02.0005 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				3.666.780		5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		
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	3.666.780	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				198.309.939		345.500.000		452.500.000		462.500.000		567.500.000		
Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	1	1	198.309.939	1	345.500.000	1	452.500.000	1	462.500.000	1	567.500.000		

	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	3	3		3		3		3		3			
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4		4		4		4		4			
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	3	3		3		3		3		3			
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	6	6		6		6		6		6			
2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				7.150.976		15.000.000		20.000.000		20.000.000		30.000.000		
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	7.150.976	1	15.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	30.000.000		
2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				29.123.305		50.000.000		50.000.000		50.000.000		80.000.000		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4	4	29.123.305	4	50.000.000	4	50.000.000	4	50.000.000	4	80.000.000		
2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				72.656.402		100.000.000		100.000.000		100.000.000		115.000.000		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	3	3	72.656.402	3	100.000.000	3	100.000.000	3	100.000.000	3	115.000.000		
2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				18.805.978		50.000.000		50.000.000		55.000.000		65.000.000		
Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang	3	3	18.805.978	3	50.000.000	3	50.000.000	3	55.000.000	3	65.000.000		

	Disediakan (Paket)													
2.07.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				3.540.000		7.500.000		7.500.000		7.500.000		7.500.000		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	6	6	3.540.000	6	7.500.000	6	7.500.000	6	7.500.000	6	7.500.000		
2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				44.735.000		100.000.000		100.000.000		105.000.000		130.000.000		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12	44.735.000	12	100.000.000	12	100.000.000	12	105.000.000	12	130.000.000		
2.07.01.2.06.0011 - Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD				22.298.278		23.000.000		125.000.000		125.000.000		140.000.000		
Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dokumen)	1	1	22.298.278	1	23.000.000	1	125.000.000	1	125.000.000	1	140.000.000		
2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				817.843.001		836.563.999		836.564.000		837.911.670		865.216.330		
Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	817.843.001	12	836.563.999	12	836.564.000	12	837.911.670	12	865.216.330		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	22	22		22		22		22		22			
2.07.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				3.780.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		5.000.000		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	12	12	3.780.000	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000		
2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber				174.899.001		180.000.000		180.000.000		180.000.000		180.000.000		

Daya Air dan Listrik														
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	174.899.001	12	180.000.000	12	180.000.000	12	180.000.000	12	180.000.000		
2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				639.164.000		651.563.999		651.564.000		652.911.670		680.216.330		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	22	22	639.164.000	22	651.563.999	22	651.564.000	22	652.911.670	22	680.216.330		
2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				221.610.165		271.393.886		299.999.654		309.999.884		431.347.224		
Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2	2	221.610.165	2	271.393.886	2	299.999.654	2	309.999.884	2	431.347.224		
	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	17	17		17		17		17		17			
	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	27	47		47		47		47		47			
2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan				133.460.165		150.000.149		149.999.654		149.999.884		151.347.224		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	17	17	133.460.165	17	150.000.149	17	149.999.654	17	149.999.884	17	151.347.224		
2.07.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				23.550.000		50.000.000		50.000.000		60.000.000		80.000.000		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	27	47	23.550.000	47	50.000.000	47	50.000.000	47	60.000.000	47	80.000.000		

2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				64.600.000		71.393.737		100.000.000		100.000.000		200.000.000		
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2	2	64.600.000	2	71.393.737	2	100.000.000	2	100.000.000	2	200.000.000		
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA				77.823.000		80.131.000		83.074.000		87.235.000		89.899.000		
Terkelolanya informasi tenaga kerja	Tingkat Kematangan Layanan Ketenagakerjaan (Angka)	3	4	77.823.000	4	80.131.000	4	83.074.000	5	87.235.000	5	89.899.000	2.07.0.00.0.00.01.0000 - DINAS TENAGA KERJA	
2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)				77.823.000		80.131.000		83.074.000		87.235.000		89.899.000		
Terlaksananya penyusunan rencana tenaga kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)		1	77.823.000	1	80.131.000	1	83.074.000	1	87.235.000	1	89.899.000		
2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro				77.823.000		80.131.000		83.074.000		87.235.000		89.899.000		
Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)		1	77.823.000	1	80.131.000	1	83.074.000	1	87.235.000	1	89.899.000		
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA				1.761.884.000		1.814.137.000		1.880.755.000		1.974.975.000		2.035.269.000		
Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Rasio Program Pelatihan Kerja yang Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) (%)	100	74	1.761.884.000	77	1.814.137.000	81	1.880.755.000	85	1.974.975.000	89	2.035.269.000	2.07.0.00.0.00.01.0000 - DINAS TENAGA KERJA	
	Rasio Pekerja yang Mengalami Peningkatan Keterampilan atau Pendidikan (%)	53	58		61		64		67		70			
	Rasio Pekerja Berpendidikan Tinggi terhadap Total Pekerja (%)	17	19		20		21		22		23			
	Persentase Pencari Kerja yang diberi pelatihan (%)	12	10-15		12-17		12-17		14-19		14-19			
	Persentase Pencari Kerja Perempuan yang diberi pelatihan (%)	47,6	21		22		23		24		26			
	Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang diberi pelatihan (%)	19	21		22		23		24		26			

	Persentase Pencari Kerja dari Keluarga Miskin yang Diberi Pelatihan (%)	81,49	21		22		23		24		26			
	Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Pekerjaan (%)	84	63		66		69		73		77			
	Rasio Program Pelatihan Keterampilan yang Berkolaborasi dengan Industri atau Sektor Tertentu (%)	67,31	32		33		35		36		38			
2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi				1.695.000.000		1.745.269.000		1.809.358.000		1.900.001.000		1.958.006.000		
Meningkatnya pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	392	160	1.695.000.000	170	1.745.269.000	180	1.809.358.000	190	1.900.001.000	195	1.958.006.000		
2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi				1.695.000.000		1.745.269.000		1.809.358.000		1.900.001.000		1.958.006.000		
Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	392	160	1.695.000.000	170	1.745.269.000	180	1.809.358.000	190	1.900.001.000	195	1.958.006.000		
2.07.03.2.04 - Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil				66.884.000		68.868.000		71.397.000		74.974.000		77.263.000		
Meningkatnya konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	52	125	66.884.000	150	68.868.000	175	71.397.000	200	74.974.000	225	77.263.000		
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil				66.884.000		68.868.000		71.397.000		74.974.000		77.263.000		
Terlaksananya Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	52	125	66.884.000	150	68.868.000	175	71.397.000	200	74.974.000	225	77.263.000		
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA				387.162.000		398.644.000		413.283.000		433.988.000		447.237.000		

Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase Pencari Kerja Perempuan yang ditempatkan (%)	23	25,1	387.162.000	27,5	398.644.000	30,1	413.283.000	33	433.988.000	36,2	447.237.000	2.07.0.00.0.00.01.0000 - DINAS TENAGA KERJA	
	Tingkat Penyelesaian Kasus Pekerja Migran (%)	100	95		99		100		100		100			
	Rasio Pekerja Migran yang Terdaftar dalam Sistem Pendaftaran Tenaga Kerja Migran (%)	28	32		33		35		36		38			
	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan di sektor manufaktur (%)	14,7	37		39		41		43		45			
	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan (%)	13,52	25		30		35		40		45			
	Persentase Pencari Kerja Penyandang Disabilitas yang ditempatkan (%)	35,68	21		22		23		24		26			
	Persentase Pencari Kerja dari keluarga miskin yang ditempatkan (%)	19	25-30		30-35		35-40		40-45		45-50			
2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota				236.232.000		243.238.000		252.170.000		264.803.000		272.888.000		
Meningkatnya Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	376	425	236.232.000	450	243.238.000	475	252.170.000	500	264.803.000	525	272.888.000		
	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	61	50		55		60		65		70			
2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja				192.894.000		198.615.000		205.908.000		216.224.000		222.825.000		
Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	376	425	192.894.000	450	198.615.000	475	205.908.000	500	216.224.000	525	222.825.000		
2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja				43.338.000		44.623.000		46.262.000		48.579.000		50.063.000		
Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	61	50	43.338.000	55	44.623.000	60	46.262.000	65	48.579.000	70	50.063.000		
2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				21.178.000		21.806.000		22.607.000		23.740.000		24.463.000		

Terlaksananya Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	7.497	1.600	21.178.000	1.700	21.806.000	1.800	22.607.000	1.900	23.740.000	2.000	24.463.000		
2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online				21.178.000		21.806.000		22.607.000		23.740.000		24.463.000		
Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	7.497	1.600	21.178.000	1.700	21.806.000	1.800	22.607.000	1.900	23.740.000	2.000	24.463.000		
2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota				129.752.000		133.600.000		138.506.000		145.445.000		149.886.000		
Meningkatnya Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	172	200	129.752.000	220	133.600.000	240	138.506.000	260	145.445.000	280	149.886.000		
2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)				129.752.000		133.600.000		138.506.000		145.445.000		149.886.000		
Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	172	200	129.752.000	220	133.600.000	240	138.506.000	260	145.445.000	280	149.886.000		
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				584.242.000		601.569.000		623.660.000		654.903.000		674.897.000		
Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi	Realisasi pengajuan klaim jaminan ketenagakerjaan untuk Pekerja dari Keluarga Miskin (%)	100	100	584.242.000	100	601.569.000	100	623.660.000	100	654.903.000	100	674.897.000	2.07.0.00.0.00.01.0000 - DINAS TENAGA KERJA	
	Tingkat Kepatuhan Perusahaan terhadap Pendaftaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (%)	100	42		44		46		49		51			
	Persentase Pembinaan terhadap Perusahaan yang Melanggar Upah Minimum (%)	32	68		72		75		79		83			
	Persentase Perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan dan	27,89	29		31		32		34		36			

	Perjanjian Kerja Bersama (%)													
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				269.579.109		277.574.195		287.767.105		302.183.397		311.408.682		
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	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	269.579.109	1	277.574.195	1	287.767.105	1	302.183.397	1	311.408.682		
2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
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)	134	136	0,00	139	0,00	141	0,00	144	0,00	146	0,00		
2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan				269.579.109		277.574.195		287.767.105		302.183.397		311.408.682		
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	269.579.109	1	277.574.195	1	287.767.105	1	302.183.397	1	311.408.682		
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota				314.662.891		323.994.805		335.892.895		352.719.603		363.488.318		

Terselenggaranya Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	79	75	314.662.891	80	323.994.805	85	335.892.895	90	352.719.603	95	363.488.318		
	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	79	75		80		85		90		95			
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				256.321.891		263.923.548		273.615.738		287.322.542		296.094.766		
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)	79	75	256.321.891	80	263.923.548	85	273.615.738	90	287.322.542	95	296.094.766		
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				58.341.000		60.071.257		62.277.157		65.397.061		67.393.552		
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)	79	75	58.341.000	80	60.071.257	85	62.277.157	90	65.397.061	95	67.393.552		
2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		

Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
--	---	---	---	------	---	------	---	------	---	------	---	------	--	--

4.3 Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Tabel 4.3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS NAWAKARSA			OUTCOME	PROGRAM	KEGIATAN	SUBKEGIATAN	KETERANGAN
	NAVIGASI	SUB NAVIGASI						
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)
1	Gresik Seger (Sejahtera, Bahagia, dan Berdikari)	Bumi Gresik (Peduli Buruh Migran Gresik)	Program kepedulian terhadap buruh migran asli kabupaten gresik	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	

2	Gema Karya (Gresik mandiri dan berkarya)	Program Pelatihan Intensif Bersertifikat BNSP	Peningkatan kemampuan generasi muda dengan konsep: mengajarkan kedisiplinan, pelatihan skill vokasional yang bersertifikat BNSP (contohnya, instrumen mesin), orientasi pengenalan dunia industri	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
3		Penguatan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal	Perencanaan kebutuhan tenaga kerja berbasis kebutuhan dunia usaha dan industri (demand driven)	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan antar Kerja	
				Terkelolanya informasi tenaga kerja	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
				Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	

4.4 Sub Kegiatan yang Mendukung Kegiatan Prioritas Utama (KPU) dalam RPJMN Tahun 2025-2029

Tabel 4.4 Sub Kegiatan yang Mendukung Kegiatan Prioritas Utama (KPU) dalam RPJMN Tahun 2025-2029

DAFTAR KESELARASAN KEGIATAN PRIORITAS UTAMA DINAS TENAGA KERJA

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
			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)
NIHIL														

4.5 Sub Kegiatan yang Mendukung Proyek Prioritas Nasional dalam RPJMN Tahun 2025-2029

Tabel 4.5 Sub Kegiatan yang Mendukung Proyek Prioritas Nasional dalam RPJMN Tahun 2025

DUKUNGAN PROYEK STRATEGIS NASIONAL DINAS TENAGA KERJA

BIDANG URUSAN / PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	INDIKATOR OUTPUT	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
		2026		2027		2028		2029		2030			
		TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
PRIORITAS NASIONAL 4: MEMPERKUAT PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), SAINS, TEKNOLOGI, PENDIDIKAN, KESEHATAN, PRESTASI OI,AHRAGA, KESETARAAN GENDER, SERTA PENGUATAN PERAN PEREMPUAN, PEMUDA (GENERASI MILENI,AL DAN GENERASI Z}, DAN PENYANDANG DISABILITAS													
04.07 PP: Penguatan Perdidikan dan Pelatihan vokasi dan Produktivitas Tenaga Kerja													
04.07.03 KP: Penguatan Pelatihan vokasi													
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN 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	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	160	1.695.000.000	170	1.745.269.000	180	1.809.358.000	190	1.900.001.000	195	1.958.006.000	Dinas Tenaga Kerja	
2.07.03.2.04 - Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil													
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	125	66.884.000	150	68.868.000	175	71.397.000	200	74.974.000	225	77.263.000	Dinas Tenaga Kerja	

04.07.04: KP: Penguatan Produktivitas Berbasis Iklim Ketenagakerjaan yang Kondusif													
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL													
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota													
2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Tendaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	1	269.579.109	1	277.574.195	1	287.767.105	1	302.183.397	1	311.408.682	Dinas Tenaga Kerja	
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota													
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 Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	75	256.321.891	80	263.923.548	85	273.615.738	90	287.322.542	95	296.094.766	Dinas Tenaga Kerja	
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 Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	75	58.341.000	80	60.071.257	85	62.277.157	90	65.397.061	95	67.393.552	Dinas Tenaga Kerja	

4.6 Sub Kegiatan Dukungan Asta Cita pada Rencana Strategis Perangkat Daerah

Tabel 4.6 Sub Kegiatan Dukungan Asta Cita pada Rencana Ststrategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja

DUKUNGAN ASTA CITA PADA RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET
		2026		2027		2028		2029		2030			
		TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Asta Cita 3: Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Produksi melalui Peran Aktif Koperasi													
Outcome prioritas: Meningkatnya Lapangan Kerja yang Berkualitas													
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA													
2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota													
2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	425	192.894.000	450	198.615.000	475	205.908.000	500	216.224.000	525	222.825.000	Dinas Tenaga Kerja	
2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	50	43.338.000	55	44.623.000	60	46.262.000	65	48.579.000	70	50.063.000	Dinas Tenaga Kerja	
2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja													

2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	1.600	21.178.000	1.700	21.806.000	1.800	22.607.000	1.900	23.740.000	2.000	24.463.000	Dinas Tenaga Kerja	
2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota													
2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	200	129.752.000	220	133.600.000	240	138.506.000	260	145.445.000	280	149.886.000	Dinas Tenaga Kerja	
Asta Cita 4: Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda (Generasi Milenial dan Generasi Z), dan Penyandang Disabilitas													
Outcome prioritas: Menguatnya Iptek, Inovasi, dan Produktivitas Tenaga Kerja													
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN 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	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	160	1.695.000.000	170	1.745.269.000	180	1.809.358.000	190	1.900.001.000	195	1.958.006.000	Dinas Tenaga Kerja	
2.07.03.2.04 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil													
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	125	66.884.000	150	68.868.000	175	71.397.000	200	74.974.000	225	77.263.000	Dinas Tenaga Kerja	

2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL													
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota													
2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Teraftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	1	269.579.109	1	277.574.195	1	287.767.105	1	302.183.397	1	311.408.682	Dinas Tenaga Kerja	
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota													
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 Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	75	256.321.891	80	263.923.548	85	273.615.738	90	287.322.542	95	296.094.766	Dinas Tenaga Kerja	
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 Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	75	58.341.000	80	60.071.257	85	62.277.157	90	65.397.061	95	67.393.552	Dinas Tenaga Kerja	

4.7 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra PD

Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 ditetapkan melalui penentuan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik. Penetapan indikator ini merupakan bentuk komitmen perangkat daerah untuk menjamin keterukuran, konsistensi, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan.

IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik secara langsung menunjukkan capaian kinerja yang akan diwujudkan dalam periode lima tahun sebagai bagian dari kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029. Dengan demikian, indikator yang ditetapkan tidak hanya bersifat teknis-operasional, melainkan juga strategis dalam memastikan keterhubungan pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dengan arah pembangunan daerah secara keseluruhan.

Tabel 4.7 Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 –2030

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KONDISI AKHIR
				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.	Rasio Penyerapan Tenaga Kerja Lokal	%	13,52	25-35	30-40	35-45	40-50	45-55	50-60	50-60
3.	Indeks Kemiskinan Multidimensi	%	48,87	48	46	44	42	40	38	38
4.	Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)	Indeks (Skala 0-100)	70,13	70.72-71.50	71.57-72.50	72.42-73.50	73.27-74.50	74.12-75.50	74.97-76.50	74.97-76.50
5.	Indeks inklusi (GEDSI)	Indeks	0	60	64	68	72	76	80	80

6.	Incremental Capital â€” Output Ratio (ICOR)	Indeks	5,11	4,6	5,11	5,11	5,1	5,1	5,09	5,09
7.	Rasio Kontribusi Sektor Manufaktur	%	50,39	50.32-51.20	50.42-51.60	50.54-52.00	50.65-52.40	50.77-52.80	50.88-53.20	50.88-53.20
8.	Rasio Partisipasi Perlindungan Sosial oleh Keluarga Miskin	%	0	80-95	85-95	90-95	95-100	95-100	95-100	95-100
9.	Indeks Pemerintah Digital	Angka	4,32	4.37-	1.79-2.1	1.89-2.25	1.99-2.39	2.09-2.54	2.19-2.68	2.19-2.68
10.	Nilai Akuntabilitas Instansi Pemerintahan	Predikat	A	A	A	A	A	A	A	A

4.8 Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Renstra PD

Tabel 4.8 Target Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 –2030

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KONDISI AKHIR
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
	2.07.0.00.0.00.01.0000 - DINAS TENAGA KERJA									
1	Rasio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Penerima Upah	Rasio	47,64	47,64	48,59	49,56	50,56	51,57	52,6	52,6
2	Rasio pencari kerja perempuan yang mendapatkan pekerjaan di sektor formal dan informal	Rasio	30	30,6	31,21	31,84	32,47	33,12	33,78	33,78
3	Rasio pekerja dari keluarga miskin yang telah dijamin dalam jaminan sosial ketenagakerjaan	Rasio	35	40	40,8	41,6	42,4	43,3	44,2	44,2
4	Rasio pekerja penyandang disabilitas	Rasio	0,0012	0,0013	0,0014	0,0014	0,0015	0,0016	0,0017	0,0017
5	Tingkat produktivitas tenaga kerja	%	1,15	1,17	1,2	1,22	1,24	1,27	1,3	1,3

6	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	71,61	72,16	72,72	73,28	73,84	74,41	74,98	74,98
7	Rasio pelatihan tenaga kerja terhadap kebutuhan tenaga kerja bersertifikasi	Rasio	13	13,33	13,33	13,33	13,33	14,17	14,67	14,67
8	Rasio penyerapan tenaga kerja di sektor manufaktur	Rasio	21,65	42,11	42,78	44,44	47,22	48,89	49,87	49,87
9	Rasio penempatan kerja terhadap tenaga kerja dilatih	%	72,12	70-73	70.5-73.5	71-74	71.5-74.5	72-75	72.5-75.5	72.5-75.5
10	Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan	%	56,37	56,84	57,3	57,76	58,23	58,69	59,16	59,16
11	Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial	%	97,5	98,5	99,5	100	100	100	100	100
12	Rasio Perusahaan yang telah membayar gaji karyawan sesuai Upah Minimum	%	100	90-100	90-100	90-100	90-100	90-100	90-100	90-100
13	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	%	48,5	52,69	55,23	59,39	61,93	66,09	69,08	69,08

BAB V PENUTUP

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman strategis dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang selaras dengan visi, misi, dan kebijakan Kepala Daerah serta RPJMD Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029. Renstra ini menjadi acuan utama dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi program secara berkelanjutan.

Pelaksanaan Renstra akan dijabarkan setiap tahun dalam Rencana Kerja (Renja) yang bersifat operasional, sekaligus sebagai tolok ukur dalam evaluasi kinerja tahunan dan lima tahunan. Keberhasilan realisasi Renstra sangat bergantung pada komitmen, sinergi, dan dukungan seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK), serta pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, partisipasi aktif setiap unsur organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai indikator kinerja yang telah ditetapkan secara optimal.

Pengawasan terhadap pelaksanaan Renstra dilakukan melalui mekanisme internal dan eksternal yang meliputi pelaksanaan program sesuai tugas dan fungsi, pengendalian berkala oleh pimpinan, serta evaluasi rutin melalui laporan kinerja dan evaluasi menyeluruh. Perubahan Renstra dapat dilakukan apabila terdapat penyesuaian kebijakan nasional, perubahan regulasi, restrukturisasi organisasi, ataupun dinamika kebutuhan pembangunan daerah yang signifikan. Mekanisme perubahan mengikuti peraturan perundang-undangan dan disahkan oleh Bupati Gresik.

Sebagai penutup, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2025–2029 diharapkan menjadi instrumen strategis yang efektif dalam memperluas kesempatan kerja berkualitas, meningkatkan daya saing tenaga kerja, dan mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, serta berkelanjutan. Dengan kerja sama dan komitmen yang kuat dari seluruh pihak terkait, pelaksanaan Renstra ini akan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Gresik.