



**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
TAHUN 2023-2024**

**DINAS PERINDUSTRIAN DAN
TENAGA KERJA
KOTA PROBOLINGGO**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan Rahmad Taufik dan hidayah-Nya, sehingga **PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)** Perangkat Daerah Perangkat Daerah Tahun 2023-2024 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dapat diselesaikan dengan baik.

Disusunnya Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (PD) Tahun 2023-2024 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah pasal 151 ayat (1) dan (2) yang pada dasarnya mengamanatkan Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun Perubahan Rencana Strategis dan selanjutnya disebut Perubahan Renstra Perangkat Daerah yang dirumuskan dalam bentuk Rencana Kerja Perangkat Daerah didalamnya memuat Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, Indikator, Program dan Kegiatan pembangunan Perangkat Daerah.

Demikian Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) ini disusun dengan harapan semoga akan menjadi landasan tindak lanjut bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo untuk selalu meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerjanya.

Probolinggo, Januari 2023

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN
TENAGA KERJA
KOTA PROBOLINGGO



BUDIONO WIRAWAN, S.Sos., M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19691220 199003 1 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i	
DAFTAR ISI	ii	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Landasan Hukum	3
	1.3. Maksud dan Tujuan	5
	1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN	7
	2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD	6
	2.2. Sumber Daya PD	29
	2.3. Kinerja Pelayanan PD	32
	2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD	37
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PD	39
	3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD.....	39
	3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	41
	3.3 Penentuan Isu-isu Strategis.....	45
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	47
	4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD.....	47
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	50
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	54
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	63
BAB VIII	PENUTUP	65

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2023-2024 sebagai sebuah Rencana Strategis Perangkat Daerah disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan amanah yang diemban Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo sebagaimana ketentuan Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor : 5 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Tata Cara Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo, dan sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

Pada Rancangan Akhir RPJMD 2023-2024, kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo diwujudkan dalam mencapai sasaran-sasaran pembangunan daerah yakni meningkatnya nilai investasi daerah, meningkatnya kuantitas penyerapan tenaga kerja, dan meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik pemerintahan. Dengan penetapan RPJMD tersebut, maka sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 perlu dilakukan penetapan Renstra PD, demikian juga Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja sebagai Perangkat Daerah (PD) di Kota Probolinggo berkewajiban menyusun terhadap Rencana Strategis tahun 2023-2024. Rencana Strategis Perangkat Daerah, sebagaimana disebutkan dalam Bab I, Pasal 1 butir 29, adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah.

Perubahan Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Rencana Strategis Perangkat Daerah terkait dengan penyelenggaraan pembangunan daerah. Hal ini didasari Penyusunan rancangan RPJMD kabupaten/kota adalah penyempurnaan

rancangan awal RPJMD kabupaten/kota dan berdasarkan rancangan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota yang telah diverifikasi. Perencanaan pembangunan daerah sendiri merupakan rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah. Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja terkait dengan visi Pembangunan Jangka Menengah Daerah yakni "Bersama Rakyat Membangun Kota Probolinggo lebih baik, Berkeadilan, Sejahtera, Transparan, Aman dan Berkelanjutan". Untuk mencapai dari visi tersebut, dirumuskan misi pembangunan yang di antaranya adalah Pembangunan Ekonomi yang Berdaya Saing Berbasis Sektor Potensial, Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Sosial yang Berkualitas, Tatakelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Baik.

Pada dasarnya yang melatarbelakangi Perubahan Renstra ini adalah :

- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah ;
- Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah beserta Pemutakhirannya melalui Kepmendagri Nomor 050-3708 ;
- Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang RPJMN Tahun 2020-2024;
- Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 Tentang RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024.

Sehingga dengan disusunnya dokumen Perubahan RPJMD Kota Probolinggo tahun 2019-2024, maka dokumen Perubahan RPJMD Kota Probolinggo Tahun 2019-2024 menjadikan kewajiban Pemerintah Daerah dalam penyusunan perencanaan tahunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) tahun 2019 - 2024. Begitu juga secara tidak langsung Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2023-2024 harus mengalami perubahan yang mana cakupannya ialah menindak lanjuti Perubahan RPJMD Kota Probolinggo Tahun 2019-2024 yang tentunya juga menjadi acuan perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD). Perubahan RPJMD Kota Probolinggo yang merupakan tahapan terakhir dari RPJPD Kota Probolinggo Tahun 2005-2025 tidak hanya misi untuk mencapai target kinerja sesuai dengan Perubahan RPJMD Kota Probolinggo,

namun RPJMD Perubahan tersebut sekaligus memastikan target RPJPD Kota Probolinggo Tahun 2005-2025 dapat tercapai diakhir periode.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Perubahan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2023-2024 adalah:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1) : "Renstra-PD memuat tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif;
2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya pasal 151 ayat (1) dan (2) yang mengamanatkan Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra-PD yang dirumuskan dalam bentuk Rencana Kerja PD yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan SKPD;
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kab/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6215);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 221);

9. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 54 Tahun 2010 tentang Tahapan dan Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sebagaimana diubah melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024;
17. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 6 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Probolinggo Tahun 2019- 2024;
18. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor: 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor : 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
19. Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pengarusutamaan Gender.
20. Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 95 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo;

1.3. Maksud dan Tujuan

Perubahan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2023-2024 disusun untuk memberikan tujuan, sasaran, strategi, dan program dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya pada tahun 2023-2024 yang dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan.

Maksud disusunnya Perubahan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo 2023 – 2024 adalah sebagai arah dan pedoman pelaksanaan program dan kegiatan tahunan bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam melaksanakan tugas dan fungsi selama 2 tahun kedepan dengan berpedoman pada Perubahan RPJMD Kota Probolinggo Tahun 2019-2024.

Sedangkan tujuan disusunnya Perubahan Rencana strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah:

1. Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja tahunan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo;
2. Menjadi acuan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo beserta seluruh unit kerjanya;
3. Merupakan bahan acuan bagi para pemangku kepentingan yang terkait bidang Perindustrian dan Ketenagakerjaan dalam mengambil keputusan.

1.4. Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2023–2024 disusun dengan tata urut sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN SKPD

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PD
- 2.2 Sumberdaya PD
- 2.3 Kinerja Pelayanan PD
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan PD

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan PD
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota
- 3.4 Telaahan Tencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

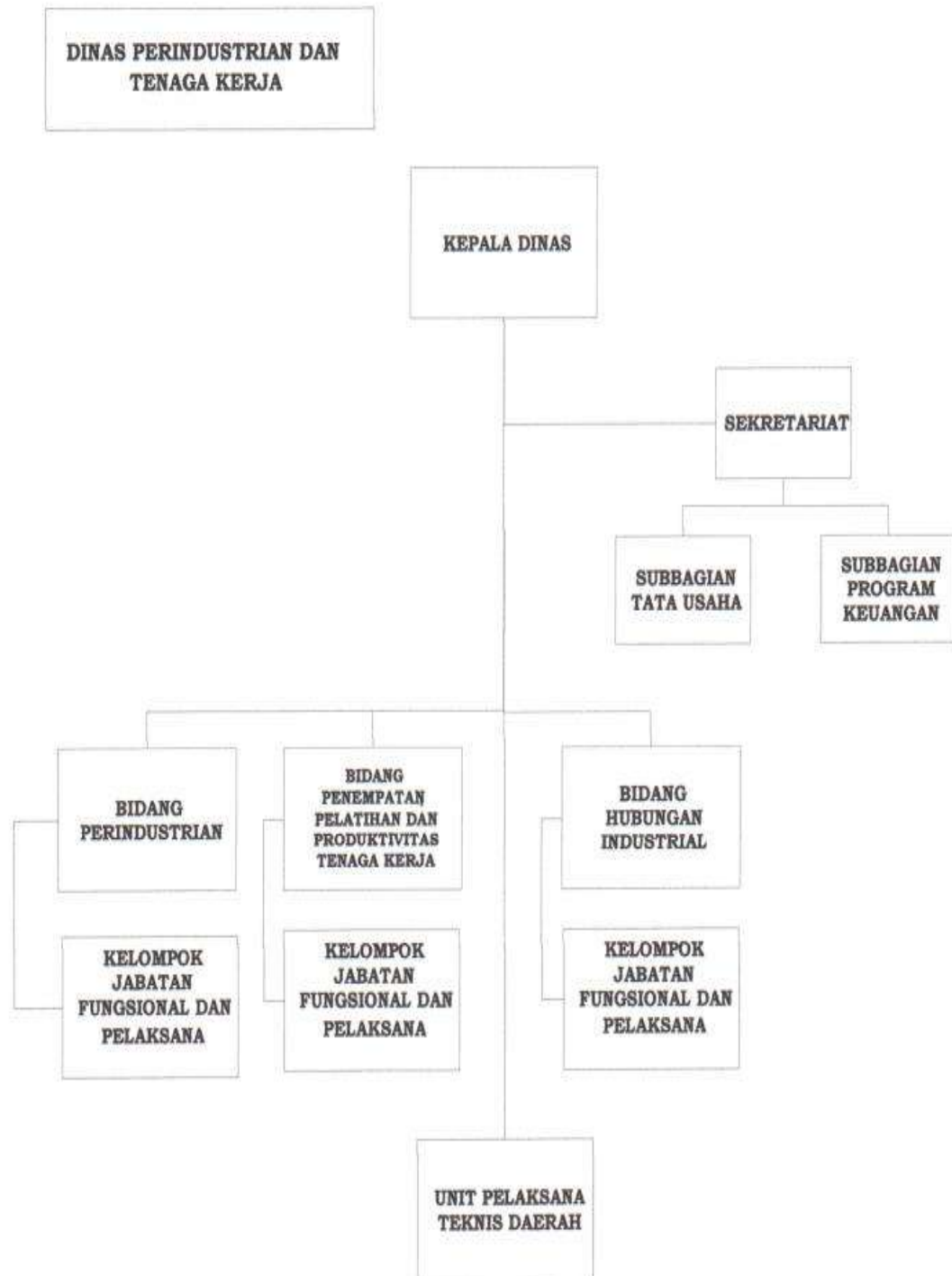
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 95 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo.

Adapun Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Tata Usaha;
 - b. Sub Bagian Program dan Keuangan
3. Bidang Perindustrian, Membawahi :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana
4. Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahi:
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana
5. Bidang Hubungan Industrial, membawahi :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana
6. Unit Pelaksana Teknis Daerah

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA



Adapun uraian tugas di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja sebagai berikut:

1. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan. Sekretaris mempunyai fungsi :

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
3. Administrasi barang Milik Daerah;
4. Administrasi Pendapatan daerah Kewenangan Perangkat Daerah;
5. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
6. Administrasi Umum Perangkat daerah;
7. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
8. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; dan
9. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

1.1 Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas :

- a. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, meliputi:
 1. Peningkatan Sarana dan Prasarana Prasarana Disiplin Pegawai;
 2. Pengadaan Pakaian dinas beserta Atribut Kelengkapannya;
 3. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian;
 4. Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian;
 5. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai
 6. Pemulangan Pegawai yang Pensiun
 7. Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas;
 8. Pemindahan Tugas ASN;
 9. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi;
 10. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan;
 11. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan; dan
 12. Pengoordinasian pelaksanaan Analisis Jabatan, Analisis, Analisis Beban Kerja dan Standar Kompetensi Jabatan

- b. Administrasi Umum Perangkat Daerah, meliputi:
 - 1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - 3. Penyediaan Peralatan rumah Tangga;
 - 4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - 5. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan;
 - 6. Penyediaan bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - 7. Penyediaan Bahan/Material;
 - 8. Fasilitasi Kunjungan Tamu, terdiri atas kehumasan dan protokol;
 - 9. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
 - 10. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD;
 - 11. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD;
 - 12. Koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur Kerja; dan
 - 13. Pengurusan perjalanan dinas, kebersihan kantor, keamanan kantor, serta pelayanan kerumahtanggaan.
- c. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah, meliputi:
 - 1. Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD;
 - 2. Pengamanan Barang Milik daerah SKPD;
 - 3. Koordinasi dan Penilaian Barang Milik daerah SKPD;
 - 4. Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD;
 - 5. Rekonsiliasi dan penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD;
 - 6. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD; dan
 - 7. Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD.
- d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, meliputi:
 - 1. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 - 2. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - 3. Pengadaan alat besar;
 - 4. Pengadaan alat angkutan darat tak bermotor;
 - 5. Pengadaan mebel;
 - 6. Pengadaan peralatan dan mesin lainnya;

7. Pengadaan aset tetap lainnya;
 8. Pengadaan aset tak berwujud;
 9. Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya;
 10. Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor; dan
 11. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.
- e. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, meliputi:
1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 2. Penyediaan Jasa pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 3. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Besar;
 4. Pemeliharaan Mebel;
 5. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
 6. Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya;
 7. Pemeliharaan Aset Tak Berwujud;
 8. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;
 9. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya;
 10. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya; dan
 11. Pemeliharaan/ Rehabilitasi Tanah
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan pemerintahan Daerah, meliputi:
1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlegkapan Kantor; dan
 4. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

1.2 Sub Bagian Program dan Keuangan, mempunyai tugas :

- a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah, meliputi:
 1. penyusunan dokumen perencanaan Perangkat Daerah;
 2. koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD;
 3. koordinasi dan penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD;
 4. koordinasi dan penyusunan DPA-SKPD
 5. koordinasi dan penyusunan perubahan DPA-SKPD
 6. koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtiar realisasi kinerja SKPD
 7. evaluasi kinerja SKPD
 8. pelaksanaan akuntabilitas
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah meliputi:
 1. Penyediaan gaji dan tunjangan ASN
 2. Penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN
 3. Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian /verifikasi keuangan SKPD
 4. Koordinasi dan pelaksanaan akuntansi SKPD
 5. Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD
 6. Pengelolaan dan penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan
 7. Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan / triwulan / semesteran SKPD, dan
 8. Penyusunan pelaporan dan analisis prognosis realisasi anggaran
- c. Administrasi Pendapatan daerah Kewenangan Perangkat daerah, meliputi:
 1. Perencanaan pengelolaan retribusi daerah
 2. Analisa dan pengembangan retribusi daerah, serta penyusunan kebijakan retribusi daerah
 3. Penyuluhan dan penyebarluasan kebijakan retribusi daerah
 4. Pendataan dan pendaftaran objek retribusi daerah (sub kegiatan berlaku untuk karakter retribusi yang membutuhkan pendataan dan pendaftaran)
 5. Pengelolaan data retribusi daerah (sub kegiatan berlaku untuk karakter retribusi yang membutuhkan pendataan dan pendaftaran)
 6. Penetapan wajib retribusi daerah (sub kegiatan berlaku untuk

karakter retribusi yang membutuhkan pendataan dan pendaftaran), dan

7. Pelaporan pengelolaan retribusi daerah

2. Bidang perindustrian

1. Bidang perindustrian mempunyai tugas di bidang perencanaan pembangunan industri, perizinan industri dan pengelolaan sistem informasi industri nasional.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Perindustrian mempunyai fungsi
 - a. Penyusunan dan Evaluasi rencana pembangunan industri, meliputi :
 1. Penyusunan rencana pembangunan industri
 2. Koordinasi, sinkronisasi, dan pelaksanaan kebijakan percepatan pengembangan, penyebaran, dan perwilayahan industri
 3. Koordinasi, sinkronisasi, dan pelaksanaan pembangunan sumber daya industri
 4. Koordinasi, sinkronisasi, dan pelaksanaan pembangunan daran dan prasarana industri
 5. Koordinasi, sinkronisasi, dan pelaksanaan pemberdayaan industri dan peran serta masyarakat, dan
 6. Evaluasi terhadap pelaksanaan rencana pembangunan industri
 - b. Penerbitan izin usaha industri (IUI), izin perluasan usaha industri (IPHI), izin usaha kawasan industri (IUKI) dan izin perluasan kawasan industri (IPKI) Kewenangan, meliputi:
 1. Fasilitas pemenuhan komitmen perolehan iui, ipki, iuki, dan ipki kewenangan kota dalam sistem informasi industri nasional (siinas) yang terintegrasi dengan sistem pelayanan perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik, dan
 2. Koordinasi dan sinkronisasi pengawasan perizinan dibidang industri dalam lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI kewenangan daerah
 - c. Penyediaan informasi industri untuk IUI, IPUI, IUKI, dan IPKI kewenangan daerah, meliputi:

1. Fasilitas pengumpulan, pengolahan dan analisis data industri, data kawasan industri serta data lain lingkup kota melalui sistem informasi industri nasional (siinas)
2. Diseminasi, publikasi data informasi dan analisa industri kota melalui siinas, dan
3. Pemantauan dan evaluasi kepatuhan perusahaan industri dan perusahaan kawasan industri lingkup kota dalam penyampaian data ke siinas.

3. Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

1. Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas di Bidang Penempatan, Pelatihan Kerja dan Produktivitas tenaga kerja serta, perencanaan kawasan, pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan rencana tenaga kerja (RTK), yang meliputi :
 1. Penyusunan rencana tenaga kerja makro, dan
 2. Penyusunan rencana tenaga kerja mikro
 - b. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi
 - c. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, yang meliputi : pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta
 - d. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, yang meliputi: penyediaan sumber daya perizinan lembaga pelatihan kerja secara terintegrasi
 - e. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil, yang meliputi : pelaksanaan konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil
 - f. Pengukuran produktivitas tingkat daerah, yang meliputi : pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
 - g. Pelayanan antar kerja di daerah, yang meliputi :
 1. Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja
 2. Pelayanan antar kerja
 3. Penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja
 4. Penyelenggaraan unit layanan disabilitas ketenagakerjaan, dan
 5. Perluasan kesempatan kerja

- h. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) daerah, yang meliputi :
 - 1. Penyediaan sumber daya perizinan LPTKS secara terintegrasi, dan
 - 2. Pengawasan dan pengenalan LPTKS
- i. Pengelolaan informasi pasar kerja, yang meliputi :
 - 1. Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online
 - 2. Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online, dan
 - 3. Job fair/bursa kerja
- j. Perlindungan PMI (pra dan purna penempatan) di daerah, yang meliputi:
 - 1. Peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 - 2. Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran, dan
 - 3. Pemberdayaan pekerja migran Indonesia purna penempatan.
- k. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah, yang meliputi : koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah
- l. Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi, yang meliputi :
 - 1. Identifikasi potensi kawasan transmigrasi
 - 2. Advokasi dan musyawarah penetapan kawasan
 - 3. Penyediaan tanah untuk pembangunan kawasan transmigrasi, dan
 - 4. Penatausahaan pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi
- m. Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah, yang meliputi :
 - 1. Koordinasi dan sinkronisasi kerja sama pembangunan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) daerah
 - 2. Penyiapan lingkungan hunian fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigrasi
 - 3. Pelaksanaan penataan penduduk setempat sekitar lokasi kawasan transmigrasi
 - 4. Pemindahan dan penempatan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) daerah

5. Penyuluhan transmigrasi
 6. Pelatihan transmigrasi
 7. Penyesuaian lingkungan baru transmigran di kawasan transmigrasi
 8. Pendaftaran, seleksi administrasi dan seleksi teknis calon transmigran penduduk setempat
 9. Perpajakan ke calon lokasi penempatan transmigran
 10. Penyuluhan program transmigrasi kepada calon transmigran penduduk asal
 11. Pendaftaran, seleksi administrasi dan seleksi calon transmigran penduduk asal
 12. Fasilitas pelatihan calon transmigran
 13. Pelatihan calon transmigran (keterampilan spesifik)
 14. Pengangkutan dari desa ke desa
 15. Penampungan kota
 16. Cek kesehatan calon transmigran
 17. Penyuluhan transmigrasi sebelum keberangkatan
 18. Pendampingan dari kota sampai ke lokasi
 19. Bantuan permodalan (dalam bentuk uang saku), dan
 20. Monitoring dan evaluasi ke lokasi transmigrasi
- n. Pengembangan satuan permukiman pada tahap kemandirian (kawasan transmigrasi), yang meliputi :
1. Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan permukiman, dan
 2. Penguatan infrastruktur sosial, ekonomi dan kelembagaan dalam rangka kemandirian satuan permukiman.

4. Bidang Hubungan Industrial

1. Bidang hubungan industrial mempunyai tugas di bidang hubungan industrial.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bidang hubungan industrial mempunyai fungsi:
 - a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah, meliputi :
 1. Pengesahan peraturan perusahaan bagi perusahaan
 2. Pendaftaran perjanjian kerja sama bagi perusahaan, dan

3. Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan
- b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah, meliputi:
 1. Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah
 2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah
 3. Penyelenggaraan verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh serta non afiliasi
 4. Pelaksanaan operasional lembaga kerja sama tripartit daerah, dan
 5. Pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja

5. Unit Pelaksana Teknis Daerah

1. UPTD merupakan unsur pelaksana teknis operasional dan/atau kegiatanteknis penunjang tertentu.
2. UPTD dipimpin oleh seorang Kepala UPTD yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
3. Dalam melaksanakan tugasnya, UPTD mempunyai fungsi :
 - a. pelaksanaan tugas Dinas sesuai dengan bidang operasionalnya;
 - b. pelaksanaan urusan administrasi teknis operasional.
4. Jumlah, Nomenklatur, Susunan Organisasi dan Uraian Tugas dan Fungsi UPTD ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota tersendiri.

6. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

1. Pejabat Fungsional dan pelaksana berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator atau Pejabat Pengawas
2. Dalam hal Pejabat Fungsional diangkat untuk memimpin suatu unit kerja mandiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, Pejabat Fungsional tersebut dapat membawahi Pejabat Fungsional dan pelaksana

3. Ketentuan mengenai Kedudukan, penugasan, dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Pejabat Fungsional dan pelaksana diatur dalam Peraturan Wali Kota tersendiri dan atau Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah (PD)

Apabila ditinjau dari klasifikasi jenis kelamin, tingkat pendidikan formal dan pendidikan jenjang aparatur, maka kondisi organisasi / lembagadapat diketahui sebagai berikut :

a. Jumlah dan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan di Dinas Perindustrian dan Tenaga KerjaKota Probolinggo berjumlah 66 orang terdiri dari :

JENIS KELAMIN	PNS	CPNS	TENAGA KONTRAK	TENAGA MAGANG	JUMLAH (ORANG)
Laki-laki	34	0	0	10	43
Perempuan	16	0	0	6	22
Jumlah	50	0	0	16	66

b. Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	PNS	CPNS	TENAGA KONTRAK	TENAGA MAGANG	JUMLAH (ORANG)
1.	S2	13	-	-	-	13
2.	S1	23	-	-	2	24
3.	Sarjana Muda / DIII	2	-	-	1	3
4.	SLTA	12	-	-	11	23
5.	SLTP	-	-	-	1	1
6.	SD	-	-	-	1	1
	Jumlah	50	-	-	16	66

c. Tingkat Penjenjangan Aparatur

NO	DIKLAT PIMPINAN	JUMLAH (ORANG)
1.	Diklat Pimpinan II	1 orang
2.	Diklat Pimpinan III	3 orang
3.	Diklat Pimpinan IV	2 orang
	Jumlah	6 orang

d. Sarana dan Prasarana

NO	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah/Satuan
		NAKER
1.	Tempat Parkir Roda Dua	2
2.	Tempat Parkir Roda Empat	-
3.	Ruang Pertemuan	2
4.	Ruang Customer Service	1
5.	Ruang arsip	1
6.	Ruang Musholla	2
7.	Gudang	2
8.	Paving Halaman	2
9.	Pagar Gedung	6
10.	Taman Kantor	1
11.	Meja Kerja	58
12.	Kursi Kerja	176
13.	Kursi Rapat	56
14.	Lemari Arsip	15
15.	Podium	-
16.	Almari Buku/Kayu	9
17.	Lemari Kaca	-
18.	Tangga Alumunium	-
19.	Komputer PC	4
20.	Laptop	17
21.	Printer	12
22.	Kulkas	2
23.	Filing Cabinet	9
24.	AC	9
25.	Exhause Fan	-
26.	Sofa	2
27.	Sofa Laktasi	-
28.	Kursi Tamu	5
29.	Televisi	7
30.	Kendaraan Roda 2	12
31.	Kendaraan Roda 4	2

32.	Acces Point	-
33.	Apar	-
34.	Brankas	2
35.	Camera Digital	2
36.	Camera + Attachment	1
37.	CCTV	9
38.	Dispenser	1
39.	Harddisk	2
40.	Layar LCD Projector	2
41.	Mesin Fax	1
42.	Gorden	27
43.	Genset	-
44.	Sound System	1
45.	Mic Wireles	-
46.	PABX	-
47.	Scanner	-
48.	Sever Komputer	1
49.	Mesin Ketik	1
50.	Lemari Besi	1
51.	Penghancur Kertas	-
52.	Audio Aplifier	-
53.	Bak Sampah Berroda	1

2.3 Kinerja Pelayanan

Kinerja pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dapat diukur dari ketercapaian misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel T-C.23 :

2.4 Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo yang mempunyai tugas dan fungsi tantangan sebagai berikut :

No.	Urusan	Tantangan	Peluang
1.	Perindustrian	Rendahnya daya saing produk industri kecil menengah (IKM)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengoptimalkan pengembangan industri kecil menengah (IKM) sesuai potensi daerah • Penguasaan teknologi
2.	Ketenagakerjaan	Terbatasnya Lowongan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memperbanyak job canvassing • Penyuluhan di masyarakat tentang lowongan kerja dan tata cara melamarpekerjaan • Mengadakan job fair
		Ketidaksesuaian Kompetensi atau spesifikasi tenaga kerja dengan lapangan kerja yang ada	<ul style="list-style-type: none"> • Penyuluhan kepada guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan terkait kualifikasi- kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan saat ini • Kerjasama dengan Dinas Terkait (Cabang Dinas Pendidikan) mengenai jurusan yang dibutuhkan oleh perusahaan
		Banyaknya pencari kerja yang kualitasnya tidak sesuai dengan permintaan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan pelatihan sesuai dengan spesifikasi lowongan kerja yang ada • Training dan pelatihan sertifikasi untuk para calon pekerja
		Keterbatasan ketersediaan lapangan kerja baru sektor informal (wirausaha baru)	<ul style="list-style-type: none"> • Melatih para pencari kerja untuk memiliki jiwa entrepreneur atau membuka usaha sendiri

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Isu - Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang diperhatikan dalam perencanaan pembangunan selama 2 (Dua) tahun dalam melaksanakan atau menyelenggarakan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kepada masyarakat. Analisa isu - isu strategis di identifikasikan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam menjalankan pemerintahan ada berbagai permasalahan :

Urusan Perindustrian :

1. Kurangnya hasil Produk IKM yang berstandarisasi dan bersertifikasi untuk berdaya saing
2. Kurangnya kemampuan penguasaan teknologi industri yang tepat serta berwawasan lingkungan
3. Kurangnya akses industri terhadap sumberdaya ekonomi produktif, sarana dan usaha industri
4. Kurangnya kesadaran legalitas produk/HAKI yang dimiliki oleh Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM)
5. Kesadaran Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) untuk Memenuhi Perizinan Industri masih rendah
6. Pelaporan Hasil Kinerja Produksi Pelaku Industri (Industri Kecil, Menengah dan Besar) belum maksimal

Urusan Ketenagakerjaan :

1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja
2. Kualitas pelatihan umumnya masih rendah
3. Perusahaan yang menerapkan UMK jumlahnya masih sedikit
4. Kesadaran pengusaha untuk patuh terhadap aturan ketenagakerjaan masih rendah
5. terdapat kasus perselisihan hubungan industrial tiap tahunnya

Bidang Urusan	Permasalahan	Isu Strategis	Penjelasan dan Justifikasi data pendukung Isu Strategis
(a)	(b)	(c)	(d)
Urusan Tenaga Kerja	1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja	a. Motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah dan masih mengandalkan sektor formal	a. Masih rendahnya masyarakat dalam menciptakan wirausaha baru
		b. Rendahnya kesadaran calon tenaga kerja dalam meningkatkan kemampuan, kompetensi dan keterampilan diri dalam persaingan dunia kerja	b. Kesadaran masyarakat masih rendah dalam meningkatkan kualitas
	2. Kualitas pelatihan umumnya masih rendah	Kurangnya tenaga instruktur serta jenis - jenis pelatihan yang dibutuhkan	Banyaknya jenis jenis pelatihan yang akan dilaksanakan
	3. Perusahaan yang menerapkan UMK jumlahnya masih sedikit	kurang mampu menerapkan UMK dan tidak ada sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak menerapkan UMK	Belum mampunya sebagian perusahaan untuk membayar upah sesuai UMK
	4. Kesadaran pengusaha untuk patuh terhadap aturan ketenagakerjaan masih rendah	tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi, peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja hanya melakukan fungsi pembinaan	Hanya bisa memberi pembinaan sedangkan pemberian sanksi kewenangan pengawas ketenagakerjaan provinsi

	5. terdapat kasus perselisihan hubungan industrial tiap tahunnya	Masih kurangnya pemahaman pemahaman peraturan ketenagakerjaan oleh pekerja dan pengusaha	Kurangnya sosialisasi ketenagakerjaan oleh pengusaha ke pekerja
		Kurangnya monitoring dan evaluasi pasca pembinaan dan kunjungan tim deteksi dini oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo.	Perlu dilaksanakan Monev hasil kunjungan Tim Deteksi Dini ke perusahaan
<u>Urusan Perindustrian</u>	Kurangnya hasil Produk IKM yang berstandarisasi dan bersertifikasi untuk berdaya saing	Peningkatan hasil Produk IKM yang berstandarisasi dan bersertifikasi untuk berdaya saing	IKM harus lebih meningkatkan jumlah produksinya
	Kurangnya kemampuan penguasaan teknologi industri yang tepat serta berwawasan lingkungan	Peningkatan kemampuan penguasaan teknologi industri yang tepat serta berwawasan lingkungan	Harus lebih membuka wawasan dan lebih sering mengikuti pelatihan dan bimtek
	Kurangnya akses industri terhadap sumberdaya ekonomi produktif, sarana dan usaha industri	Peningkatan akses industry terhadap sumberdaya ekonomi produktif, sarana dan usaha industri	Akses Industri para IKM terhadap sumberdaya ekonomi produktif lebih ditingkatkan
	Kurangnya kesadaran legalitas produk/HAKI yang dimiliki oleh Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM)	Peningkatan Legalitas/HAKI yang dimiliki oleh Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM)	Para IKM harus lebih meningkatkan kesadaran Legalitas produk/HAKI

	Kesadaran Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) untuk Memenuhi Perizinan Industri masih rendah	Peningkatan Kesadaran Pelaku Industri Kecil dan Menengah (IKM) untuk Memenuhi Perizinan Industri masih rendah	di harapkan semua ikm sadar akan pentingnya Perizinan Industri
	Pelaporan Hasil Kinerja Produksi Pelaku Industri (Industri Kecil, Menengah dan Besar) belum maksimal	Peningkatan Pelaporan Hasil Kinerja Produksi Pelaku Industri (Industri Kecil, Menengah dan Besar) belum maksimal	Adanya penekanan dari OPD Teknis kepada IKM untuk tertib kepada pelaporan Hasil Kinerja Produksi Pelaku Industri

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

1. VISI

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Probolinggo Tahun 2020-2024 adalah merupakan tahap ke tiga dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Probolinggo Tahun 2005-2025 yaitu tahap pematangan pembangunan secara menyeluruh dalam rangka penyiapan kemandirian masyarakat Kota Probolinggo.

Pengertian visi menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2010 adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Hal ini berarti Visi Pembangunan Kota Probolinggo yang tercantum dalam RPJMD Kota Probolinggo ini adalah merupakan keadaan yang ingin diwujudkan pada tahun 2024 mendatang.

Dengan memperhatikan proses perencanaan politik, maka sesuai ketentuan pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 perumusan RPJMD Kota Probolinggo Tahun 2020-2024 ini harus menjabarkan visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih, yang penyusunannya berpedoman pada RPJPD Kota Probolinggo Tahun 2005-2025 dan memperhatikan RPJMD Provinsi Jawa Timur dan RPJM Nasional. Oleh karenanya dengan memperhatikan ketentuan

tersebut serta mempertimbangkan pula potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang serta isu-isu strategis yang terjadi, maka Visi Pembangunan Kota Probolinggo Tahun 2019-2024 dirumuskan sebagai berikut :

“Membangun Bersama Rakyat untuk Kota Probolinggo Lebih Baik , Berkeadilan, Sejahtera, Transparan, Aman Dan Berkelanjutan”

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Berkeadilan : Cita - cita menjadikan Kota Probolinggo yang “Berkeadilan” memiliki maksud adalah menciptakan kondisi dimana pembangunan dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat Kota Probolinggo. Berkeadilan yang dimaksud seluruh kalangan masyarakat baik perbedaan gender, suku, agama, ras, dan seluruh lapisan sosial masyarakat memiliki hak yang sama dalam memperoleh pelayanan.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah mendorong pelayanan dan Kegiatan Pelatihan yang berkeadilan dengan memperlakukan dan memberikan pelayanan prima tanpa perbedaan kepada semua pemohon.

Sejahtera : Cita - cita menjadikan Kota Probolinggo yang “Sejahtera” dapat direpresentasikan dari sebuah kondisi dimana masyarakat Kota Probolinggo memperoleh kehidupan yang layak. Sejahtera kuat kaitanya dengan kondisi dimana turunnya tingkat kemiskinan dan pengangguran, hingga terjangkaunya akses terhadap kebutuhan pokok dan layanan dasar di Kota Probolinggo.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah mendorong peningkatan penempatan tenaga kerja pada sektor formal dengan informal melalui pengadaan pelatihan, Job Market Fair, pemberian bantuan usaha mandiri sektor informal, namun terdapat kendala dari kegiatan ini yaitu adanya pencari kerja yang kurang termotivasi dengan program ini.

Transparan : Cita-cita menjadikan Kota Probolinggo yang “**Transparan**” dapat direpresentasikan dari sebuah kondisi dimana masyarakat Kota Probolinggo dapat mengawasi langsung kinerja Pemerintah Daerah Kota Probolinggo. Transparan berpegang teguh terhadap keterbukaan informasi publik, sehingga pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawal kinerja Pembangunan Kota Probolinggo.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah mendorong semua pelayanan baik pelayanan Ak.1, Ketenagakerjaan dan Kegiatan Pelatihan telah dilakukan secara transparan dengan menginformasikan secara terbuka kepada public melalui website, media social dan kanal-kanal media social sehingga masyarakat dengan mudah mengakses informasi tersebut.

Aman : Cita - cita menjadikan Kota Probolinggo yang “**Aman**” dapat direpresentasikan dari sebuah kondisi dimana masyarakat Kota Probolinggo dapat merasa aman dan nyaman untuk tinggal di Kota Probolinggo.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah mendorong rasa aman pada tenaga kerja dengan meningkatkan perlindungan tenaga kerja berupa pendampingan tenaga kerja, peningkatan pemahaman tentang peraturan perusahaan kepada perusahaan.

Berkelanjutan : Cita-cita menjadikan pembangunan Kota Probolinggo yang “**Berkelanjutan**” dapat di representasikan dengan orientasi pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah Kota Probolinggo tidak hanya berorientasi terhadap kebutuhan masyarakat hari ini.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo mendorong program kegiatan yang mendukung visi dan misi Kepala Daerah Kota Probolinggo dengan menjalankan program kegiatan yang berkelanjutan, sehingga mendukung pembangunan Kota Probolinggo.

2. MISI

Dalam rangka pencapaian Visi Pembangunan Kota Probolinggo

Tahun 2020-2024 tersebut, maka dalam RPJMD Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo ditetapkan misi yang berfungsi sebagai upaya untuk mewujudkan visi yang rumusannya dalam :

Misi I : Pembangunan Ekonomi yang Berdaya Saing Berbasis Sektor Potensial

dengan tujuan dan sasaran pembangunan ditetapkan sebagai berikut :

Menguatkan kemandirian pelaku usaha mikro dan industry kecil menengah serta fasilitasi pengembangan Produk Unggulan Berbasis Kewilayahan untuk daya saing usaha

Misi II : Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Sosial Yang Berkualitas

dengan tujuan dan sasaran pembangunan ditetapkan sebagai berikut :

Memantapkan hubungan industrial yang kondusif guna optimalisasi perluasan penempatan tenaga kerja

Adapun Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan dapat dituangkan pada table T-C. 28 dibawah ini :

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota

Analisis Renstra K/L ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah terhadap sasaran Renstra K/L dan Renstra Provinsi serta untuk mengidentifikasi apakah capaian sasaran pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah telah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran Renstra Renstra K/L dan Renstra Provinsi. Kementerian/Lembaga yang terkait dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah Kementerian Perindustrian, Kementerian Tenaga Kerja. Sedangkan Dinas di Propinsi yang terkait adalah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Berdasarkan pembahasan dan penyusunan KLHS RPJMD Kota Probolinggo, Kota Probolinggo memiliki beberapa permasalahan terkait daya dukung dan daya tampung (DDDT), namun bila ditinjau dari tingkat kecukupannya setidaknya Kota Probolinggo memiliki permasalahan utama yaitu berkaitan dengan sumber daya air.

Untuk mendapatkan isu strategis yang fokus dan substantif, maka selanjutnya proses penyusunan isu strategis dan permasalahan perlu dikaji dan disederhanakan menjadi isu strategis yang lebih fokus.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Selama kurun waktu 2 (Dua) tahun kedepan, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dituntut lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan-perubahan baik ditingkat lokal, regional dan nasional. Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaahan dari beberapa dokumen perencanaan lainnya, maka isu-isu strategis yang di hadapi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja antara lain :

a. Bidang Industri

- ▶ masih kurangnya kualitas manajemen pengelolaan usaha bagi Industri kecil
- ▶ inovasi produk belum mampu mengimbangi kebutuhan pasar, sehingga kontribusi sektor industri terhadap PDRB belum optimal setiap tahun
- ▶ belum optimalnya kemitraan antarpelaku usaha
- ▶ Ketersediaan bahan baku industri masih terbatas
- ▶ Belum optimalnya jejaring kemitraan usaha antara industri kecil dengan Usaha Menengah dan Besar
- ▶ Kesadaran Pelaku IKM untuk Memenuhi Legalitas / HAKI masih rendah
- ▶ Pelaporan Hasil Kinerja Produksi Pelaku Industri (Industri Kecil, Menengah dan Besar) belum maksimal
- ▶ Perlunya peningkatan kualitas dan daya saing produk IKM Lokal dalam menghadapi pasar bebas (mulai dari kualitas bahan baku, peralatan, proses, produk akhir

b. Bidang Penempatan, Perluasan, Pelatihan dan Produktivitas tenaga Kerja

- ▶ Rendahnya kemauan pencari kerja untuk bekerja di luar Kota Probolinggo
- ▶ Kurang maksimalnya pemantauan informasi pasar kerja/bursa kerja online oleh masyarakat/pencari kerja
- ▶ Pencari kerja / penganggur : melihat informasi tentang pelatihan.
- ▶ Pendaftaran : pencari kerja/penganggur mendaftar jenis kejuruan yang sesuai dengan bakat dan minat.
- ▶ Seleksi Administrasi : seleksi awal tentang persyaratan / kelengkapan administrasi
- ▶ Pemanggilan/Daftar tunggu : pemanggilan calon peserta pelatihan melalui surat panggilan atau nomor hand phone dan yang belum dipanggil supaya menunggu adanya pelaksanaan pelatihan lagi yang sejenis
- ▶ Pengarahan : sebelum pelaksanaan pelatihan calon peserta diberi pembekalan tentang pedoman dan tata tertib sebagai peserta pelatihan
- ▶ Pelaksanaan : ditangani oleh panitia dan instruktur
- ▶ Evaluasi : agar dapat mengetahui hasil selama mengikuti pelatihan.
- ▶ Penerbitan Sertifikat : dari hasil pelatihan dan evaluasi diterbitkan sertifikat kepada para peserta pelatihan.
- ▶ Monitoring : diketahuinya berapa jumlah yang bekerja di perusahaan, berwirausaha dan belum bekerja.

c. Bidang Hubungan Industrial.

- ▶ Pencataan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (TKWT), Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit), jenis pekerjaan penunjang dan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh
- ▶ Mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- ▶ Pelayanan legalisir surat referensi kerja untuk pencairan dana BPJS Ketenagakerjaan

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi di atas, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo ditetapkan tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan sebagai berikut:

1. Meningkatnya Sektor Industri
2. Meningkatkan Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja
3. Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja

Sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo

1. Meningkatnya daya saing Sektor Industri
2. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja pada Sektor Formal dan Informal
3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja

Penjabaran tujuan dalam sasaran dan indikator sasaran serta target kinerja sasaran dalam 5 tahun mendatang adalah sebagaimana tertuang dalam Tabel T-C. 25

Tabel T-C.25.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
			TUJUAN/SASARAN	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya Daya Saing Sektor Industri	Meningkatnya sektor perdagangan dan industri	Peningkatan Nilai Produksi Sektor Industri				50M	50M
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja pada sektor Formal dan Informal	Meningkatnya Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Pencari kerja yang ditempatkan pada sektor Formal dan Informal				93.3%	8,3%
3	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja		Persentase perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja				70%	70%
			Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial				56%	57%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah

a. Strategi Perangkat Daerah

Strategi adalah cara yang ditempuh dalam rangka pencapaian misi. Strategi diuraikan ke dalam arah kebijakan, program dan kegiatan prioritas yang akan diimplementasikan dalam periode tertentu. Untuk menjaga konsistensi Visi dan Misi, terutama dalam menjabarkannya pada kebijakan perencanaan pembangunan Kota Probolinggo selama lima tahun kedepan. Maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah menetapkan strategi untuk mewujudkan tujuan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo, sebagai berikut :

- a. Koordinasi, adalah suatu upaya komunikasi yang dijalin, baik secara horisontal maupun diagonal untuk mencapai tujuan tertentu;
- b. Integrasi, adalah proses penyatuan tujuan berbagai unsur untuk mencapai tujuan bersama;
- c. Sinkronisasi, adalah upaya penciptaan suatu penyelarasan dari berbagai rencana kebijakan untuk mencapai tujuan tertentu;
- d. Simplifikasi, adalah upaya perumusan produk dan kebijakan perencanaan dalam bentuk yang lebih sederhana dan mudah dipahami.

b. Arah Kebijakan Perangkat Daerah

Arah kebijakan merupakan suatu bentuk konkrit dari usaha pelaksanaan perencanaan pembangunan yang memberikan arahan dan panduan kepada pemerintah daerah agar lebih optimal dalam menentukan dan mencapai tujuan. Selain itu, arah kebijakan pembangunan daerah juga merupakan pedoman untuk menentukan tahapan pembangunan selama lima tahun periode kepala daerah guna mencapai sasaran RPJMD secara bertahap untuk penyusunan dokumen RPJMD. Arah kebijakan merupakan keputusan dari stakeholder sebagai pedoman untuk mengarahkan perumusan strategi yang dipilih agar selaras dalam mencapai tujuan dan sasaran pada setiap

tahapan selama kurun waktu lima tahun. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi sehingga memiliki fokus serta sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya. Kebijakan yang inherent tersebut kemudian di rumuskan arah kebijakan yang lebih umum. Perumusan arah kebijakan juga memperhatikan strategi sebagai dasar perumusannya, setiap arah kebijakan di rumuskan untuk mendukung strategi Untuk menjaga konsistensi tujuan , terutama dalam menjabarkannya pada kebijakan perencanaan pembangunan daerah Kota Probolinggo selama lima tahun kedepan. Maka Dinas Koperasi dan Usaha Mikro perdagangan dan perindustrian Kota Probolinggo telah menetapkan kebijakan pada tabel T-C.26 sebagai berikut :

Visi : “ MEMBANGUN BERSAMA RAKYAT UNTUK KOTA PROBOLINGGO LEBIH BAIK, BERKEADILAN, SEJAHTERA, TRANSPARAN, AMAN, DAN BERKELANJUTAN”					
Misi I : Pembangunan Ekonomi yang berdaya saing berbasis sektor potensial					
Tujuan Kota			Sasaran Kota	Strategi Kota	Arah Kebijakan Kota
Tujuan	:	Meningkatnya Daya Saing Sektor Industri	Meningkatnya Sektor Perdagangan dan Industri	Percepatan Peningkatan Daya Saing Industri dan Perdagangan melalui Peningkatan Kapasitas Pelaku Ekonomi, Nilai Tambah dan Pemasaran Produk Unggulan Daerah	Peningkatan Daya Saing Produk Unggulan Usaha Mikro dan Industri Kecil Menengah
Tujuan OPD			Sasaran OPD	Strategi OPD	Arah Kebijakan OPD
Tujuan	:	Meningkatnya Sektor Perdagangan dan Industri	Meningkatnya daya saing	Meng-Koordinasi, meng-Integrasi, mensinkronisasi serta mensimplikasi	<p>1. Mengembangkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah untuk Memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi Daerah, penciptaan lapangan kerja, peningkatan produktivitas dan daya saing. Sedangkan pengembangan Usaha skala Mikro diarahkan untuk memberikan Kontribusi dalam peningkatan pendapatan pada kelompok masyarakat berpenghasilan rendah</p> <p>2. Memperluas basis dan kesempatan berusaha serta menumbuh kembangkan Wirausaha baru berkeunggulan prima untuk mendorong pertumbuhan, dan penciptaan lapangan kerja</p> <p>3. Mengembangkan Koperasi, dan UMKM untuk lebih berperan sebagai penyedia barang dan jasa di pasar domestik yang semakin berdaya saing dengan produk impor</p>

					<p>4. Memberikan bantuan pengembangan sumberdaya manusia, sarana dan prasarana permodalan, perkuatan kelembagaan, manajemen dan pemasaran untuk mewujudkan kemandirian usaha mikro kecil, menengah dan Koperasi</p> <p>5. Memperkuat upaya pemberian perlindungan dan dukungan pengembangan usaha bagi usaha mikro kecil menengah dan koperasi</p>	
Misi II : Sumberdaya manusia dan Kesejahteraan Sosial yang berkualitas						
Tujuan Kota		Sasaran Kota	Strategi Kota	Kebijakan Kota		
Tujuan	:	Meningkatkan Tata Kelola dan pelayanan Publik	Meningkatnya Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatkan produktivitas dan kualitas tenaga kerja yang berdaya saing serta perluasan akses lapangan kerja	<p>1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi</p> <p>2. Meningkatkan pemerataan penempatan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja dan layanan terpadu calon pekerja migran</p> <p>3. Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pembinaan perusahaan</p>	
Tujuan OPD		Sasaran OPD	Strategi OPD	Kebijakan OPD		
Tujuan 1	:	Meningkatnya Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	<p>1. Meningkatkan Penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan informal</p> <p>2. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dalam rangka hubungan industrial yang kondusif dan perlindungan tenaga kerja</p>	<p>Meningkatkan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan kualitas tenaga kerja serta optimalisasi sektor-sektor strategis Kota Probolinggo dalam penyediaan lapangan pekerjaan</p> <p>Meningkatnya kepatuhan perusahaan dalam rangka hubungan industrial yang kondusif dan perlindungan tenaga kerja</p>	<p>1. Memberikan pelatihan untuk peningkatan skill serta re-orientasi terhadap sector strategis dan potensial melalui Balai Latihan Kerja (BLK)</p> <p>2. Meningkatkan cakupan serapan tenaga kerja pada sektor-sektor lain secara merata</p> <p>3. Mengoptimalkan laju pertumbuhan PDB perkapita tenaga kerja untuk efektivitas pembangunan</p> <p>1. Memperkuat program jaminan social bidang ketenagakerjaan</p> <p>2. Meningkatkan dan mengoptimalkan kualitas perlindungan dan keselamatan tenaga kerja</p> <p>3. Meningkatkan kepesertaan program jaminan bidang sosial</p>	

Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	Jumlah RPIK dan RAPERDA															
Penyusunan Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	Jumlah rencana pembangunan industri yang dibuat			81.472.269		172751000		392.448.273		415.372.557		4.349.635.929				
Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	Jumlah pelaku industri yang meningkat ketrampilannya			117.904.193		250.000.000		567.939.220		601.114.548		636.227.762				
Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	Jumlah pelaku industri yang mendapatkan fasilitasi standarisasi industri			35.453.791		75.175.000		170.779.324		180.755.144		191.313.688				
Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Jumlah pelaku industri yang mendapatkan fasilitasi standarisasi industri									1.000.000						
Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Rencana Pembangunan Industri	Jumlah laporan capaian kinerja industri yang disusun sesuai ketentuan			754.587		1,600,000		3.634.811		3.847.133		4.071.858				
PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI	Persentase ijin usaha industri yang difasilitasi															

	Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota	Persentase industri yang mematuhi ijin usaha industri																
	Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Perizinan di Bidang Industri dalam Lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota	Persentase pemeriksaan lapangan atas ijin usaha industri (IUI) yang diajukan			7.014.828		14.874.000		33.790.112		35.763.911		37.853.007					
	PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL	Presentase Data Industri yang dikelola dengan SIINAS (Sistem Informasi Industri Nasional)																
	Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota	Persentase pelaku industri yang menyampaikan laporan data industri																
	Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain	Persentase pelaku industri yang memenuhi kewajiban pelaporan industri			30.000.000		30.600.000		69.515.761		72.991.549		76.916.936					

Lingkup
Kabupaten/Kota
Melalui Sistem
Informasi Industri
Nasional (SIINas)

URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERINDUSTRIAN

PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase peningkatan Pelatihan dan produktifitas tenaga kerja														
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase sertifikat pelatihan yang diterbitkan sesuai dengan kompetensinya														
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah peserta pelatihan berbagai jenis kejuruan dan kewirausahaan yang dilaksanakan			806.323.700											
						173.615.650.00		190.977.215.00				210.074.936.50			
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n			95.608.150											
						107.698.650.00		118.468.515.00				130.315.366.50			

		Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah perusahaan yang difasilitasi pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan					43.577.500.00		30.000.000.00		33.000.000.00		36.300.000.00				
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan anjuran dan perjanjian bersama															
		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Penurunan Kasus dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial					69.860.500.00		45.642.000.00		110.570.000						
		Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Kean pada Organisasi PengUsaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afilias	Jumlah Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afilias					50.000.000.00		50.000.000.00								

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada Bab ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini ditampilkan dalam Tabel T-C.28 sebagai berikut :

Tabel T-C.28.

Indikator Kerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

SEBELUM PERUBAHAN

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD		Target kinerja Tahun ke...			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD (2024)
			TUJUAN/SASARAN	2019	2020	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Peningkatan Nilai Produksi Sektor Industri	Meningkatnya sektor perdagangan dan industri	Peningkatan Nilai Produksi Sektor Industri	50 M	50 M	50 M	50 M	50 M	50 M
2	Persentase Pencari kerja yang ditempatkan pada sektor Formal dan Informal	Meningkatnya Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Pencari kerja yang ditempatkan pada sektor Formal dan Informal	-	30.25	33.40%	34.98%	36.55%	36.55%
3	Persentase Kasus yang Diselesaikan dengan Anjuran dan Perjanjian Bersama		Persentase perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	82	85	89	91	93	93
4	Persentase Kepesertaan Jamsostek		Jumlah Tenaga Kerja yang mengikuti Jamsostek	82	85	89	91	93	93
5	Persentase perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja		Jumlah Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	50%	64.50%	80%	70%	70%	70%
6	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial		Jumlah perusahaan yang dibina dalam rangka pencegahan hubungan industrial	60%	77.20%	66.70%	55%	56%	57%

SETELAH PERUBAHAN

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD		Target kinerja Tahun ke...			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD (2024)
			TUJUAN/SASARAN	2019	2020	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Daya Saing Sektor Industri	Meningkatnya sektor perdagangan dan industri	Peningkatan Nilai Produksi Sektor Industri				50 M	50 M	50 M
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja pada sektor Formal dan Informal	Meningkatnya Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Pencari kerja yang ditempatkan pada sektor Formal dan Informal				34.98%	36.55%	36.55%
3	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja		Persentase perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja				91	93	93
			Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial				91	93	93

BAB VIII

PENUTUP

Sebagai uraian akhir pada Bab Penutup Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2023-2024 ini, disampaikan kaidah pelaksanaan Renstra dengan rincian penjelasan sebagai berikut :

1. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka dengan ditetapkannya Renstra Perubahan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo ini selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja atau Rencana Kinerja Tahunan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo sampai dengan tahun 2024;
2. Dengan ditetapkannya Renstra Perubahan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2019-2024 maka semua pihak dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang berkaitan dengan Urusan Industri dan Ketenagakerjaan, terikat untuk menjadikannya sebagai acuan dan arahan operasionalisasi peran masing-masing dalam pelaksanaan program dan rencana kegiatan tahunan ;
3. Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2023-2024 akan dijadikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja secara kumulatif dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2024 dan sekaligus sebagai dasar laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sampai dengan tahun 2024 ;

Diharapkan dengan tersusunnya Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2023-2024 dapat dibangun komitmen bersama dari seluruh jajaran organisasi untuk taat azas dalam perencanaan kinerja tahunan dan dapat dihindari adanya rencana kerja atau rencana kinerja tahunan yang keluar dari kesepakatan dalam Renstra ini.