

**RANCANGAN AKHIR
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
TAHUN 2018 – 2023**



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MAGETAN
2021**

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan.....	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	6
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	6
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	16
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	17
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	29
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	31
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	31
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	33
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	34
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	38
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.....	40
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	43
1.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	43
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	45
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	47
BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN	61
BAB VIII PENUTUP	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan serta program dan kegiatan pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2018- 2023 telah ditetapkan pada 18 April 2019 melalui Peraturan Bupati Magetan Nomor 16 Tahun 2019 tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023. Dengan terbitnya Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) No.90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana telah disesuaikan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri (Kepmendagri) Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta terjadinya wabah pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang telah merubah kondisi ekonomi dan sosial masyarakat di Kabupaten Magetan berimplikasi pada perubahan dokumen perencanaan untuk dilakukan penyesuaian. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Magetan melakukan reviu terhadap RPJMD Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023, sejalan dengan perubahan RPJMD, maka dilakukan pula perubahan terhadap Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023.

Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023 sesuai dengan hasil reviu yang dilakukan mencakup :

1. Penyesuaian tujuan dan sasaran Organisasi Perangkat Daerah
2. Penyesuaian nomenklatur program, kegiatan, dan sub kegiatan
3. Penyesuaian indikator dan target kinerja

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tnaga Kerja Kabupaten Magetan merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang mengacu pada Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023 dan Reviu Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023 atas penyesuaian nomenklatur program prioritas Perangkat Daerah, yang disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan perencanaan pembangunan selama lima tahun kedepan berdasarkan visi, misi, tujuan, strategi yang dirumuskan dan disepakati sebagai dasar untuk melaksanakan program dan kegiatan.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2018—2023 adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi

Perangkat Daerah;

10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Presiden No. 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019;
12. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Konvensi ILO Nomor 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
13. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu Atas Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 461);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang kemudian disesuaikan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
17. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang RPJPD Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2017 Nomor 1 seri D);
18. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 seri D);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 8 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2009 Nomor 8);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 15 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Magetan Tahun 2012-2032

- (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2012 Nomor 15);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Nomor 1 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Nomor 89);
 22. Peraturan Bupati Magetan No. 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kab. Magetan;

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Periode 2018-2023 dimaksudkan untuk:

1. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Disnaker Kabupaten Magetan dalam melaksanakan tugasnya dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang tenaga kerja, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2018-2023 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan;
2. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang Rencana Strategis Disnaker periode 2018-2023;
3. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2018-2023;
4. Memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan .

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Periode 2018-2023 adalah untuk :

1. Mengoptimalkan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja di dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Magetan;
2. Mewujudkan rencana strategis yang partisipatif, bermanfaat, tepat sasaran dan berkesinambungan;
3. Mewujudkan pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi, dan tujuan serta sasaran pembangunan daerah;
4. Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah dengan perangkat daerah yang lain.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2018-2023 berisi :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1 Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Membahas tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan.

Adapun tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian yang ada didalam struktur organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan koordinasi dalam merumuskan perencanaan, kebijakan, pengawasan dan pengendalian dalam penyelenggaraan pembangunan di bidang pengelolaan di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- c. Pelaksanaan administrasi dinas dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Masing – masing subbagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang bertanggung jawab kepada Sekretaris.

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, membina dan mengevaluasi kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan.

Dalam melaksanakan tugas, sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, keprotokolan, rumah tangga, ketertiban, keamanan, penyelenggaraan rapat dan perjalanan dinas;
 - b. Penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan;
 - c. Pengelolaan barang inventaris dan perlengkapan;
 - d. Pengelolaan urusan kepegawaian;
 - e. Pengelolaan urusan keuangan;
 - f. Pengelolaan urusan organisasi dan ketatalaksanaan;
 - g. Pengelolaan urusan kesejahteraan pegawai;
 - h. Pengoordinasian penyusunan program dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pada bidang;
 - i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- 2.1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :
- a. Melaksanakan urusan surat –menyurat dan pengetikan;
 - b. Membuat perencanaan pengadaan barang dan jasa;
 - c. Menyiapkan penyelenggaraan rapat dan keprotokolan;
 - d. Melaksanakan tugas –tugas rumah tangga dan keamanan kantor;
 - e. Mengurus dan mencatat barang inventaris dan perlengkapan kantor;
 - f. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian meliputi pengumpulan data kepegawaian, cuti, kenaikan pangkat dan pensiun;
 - g. Menyiapkan bahan dalam rangka upaya peningkatan disiplin pegawai;
 - h. Mengurus kesejahteraan pegawai;
 - i. Merencanakan pengelolaan arsip; dan
 - j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
- 2.2. Sub Bagian Keuangan, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas :
- a. Mengumpulkan dan mengolah bahan untuk menyusun Rencana Kegiatan Anggaran;
 - b. Menyiapkan anggaran belanja langsung dan belanja tidak langsung;
 - c. Menyelenggarakan tata usaha keuangan;
 - d. Memverifikasi dokumen pertanggungjawaban keuangan;
 - e. Menyelenggarakan urusan tata usaha perjalanan dinas;
 - f. Menyelenggarakan tata usaha gaji pegawai;
 - g. Menghimpun peraturan mengenai administrasi keuangan dan pelaksanaan anggaran;
 - h. Menyusun laporan keuangan;
 - i. Melaksanakan evaluasi dan monitoring anggaran;

- j. Mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan program kegiatan;
- k. Menyiapkan data penyusunan Rencana Strategis (RESNTRA);
- l. Menganalisa data, menyusun program kegiatan dan Rencana Kerja (RENJA);
- m. Melaksanakan monitoring dan evaluasi program kegiatan;
- n. Menginventarisir data hasil kegiatan untuk bahan laporan hasil kegiatan;
- o. Menghimpun data dan menyusun laporan monitoring, evaluasi hasil rencana kerja, Realisasi fisik dan anggaran, sistem informasi perencanaan daerah (SIPD), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), Laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati;
- p. Mengelola dokumen perjanjian kinerja;
- q. Mengkoordinasikan, menghimpun pelaksanaan penyusunan standar pelayanan (SP), Standar Operating Prosedur (SOP) dan survey kepuasan Masyarakat (SKM);
- r. Menyiapkan data untuk Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP); dan
- s. Melaksanakan tugas-tugas dinas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program pelatihan berbasis kompetensi, analisis produktivitas, penempatan kerja dan pengembangan perluasan kerja.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- b. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- c. Pelaksanaan pimpinan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Pelaksanaan pemberian ijin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- f. Pelaksanaan koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- g. Pelaksanaan koordinasi pengukuran produktivitas tingkat Kab/Kota;

- h. Pelaksanaan koordinasi pemantauan (Surveillance) tingkat produktivitas;
- i. Pelaksanaan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- j. Pelaksanaan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- k. Pelaksanaan koordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- l. Pelaksanaan verifikasi penerbitan ijin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- m. Pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja diluar negeri kepada masyarakat;
- n. Pelaksanaan koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
- o. Pelaksanaan koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan TKI ke luar negeri;
- p. Pelaksanaan koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- q. Pelaksanaan koordinasi penyelesaian permasalahan TKI Pra dan Purna penempatan;
- r. Pelaksanaan koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- s. Pelaksanaan koordinasi pemberdayaan TKI Purna;
- t. Pelaksanaan tugas penerbitan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) wilayah dalam daerah;

Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Didalam Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 2 (dua) seksi dimana masing – masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Adapun seksi-seksi dibawah bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai berikut :

- 3.1. Seksi Pelatihan Kerja dan Analisis Produktifitas mempunyai tugas :
 - a. Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
 - b. Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - c. Menganalisa kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
 - d. Merancang kesiapan materi pelatihan kerja;

- e. Memimpin kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
 - f. Mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - g. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perijinan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - h. Menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
 - i. Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
 - j. Menyiapkan program pelatihan;
 - k. Menyiapkan sarana prasarana;
 - l. Menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan;
 - m. Menyiapkan calon peserta pelatihan kerja;
 - n. Membuat konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
 - o. Menyiapkan promosi peningkatan sumber daya manusia;
 - p. Menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas;
 - q. Menyiapkan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
 - r. Melaksanakan pemantauan (Surveillance) peningkatan produktivitas;
 - s. Menyiapkan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas;
 - t. Menyiapkan data dan metode pengukuran produktivitas;
 - u. Merencanakan pemantauan (Surveillance) tingkat produktivitas; dan
 - v. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 3.2. Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas :
- a. Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;
 - b. Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan dan perantaraan kerja;
 - c. Membuat rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja;
 - d. Merencanakan sumber daya manusia pemberian ijin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - e. Menyusun kesiapan sarana prasarana perijinan pemberian ijin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - f. Menyusun rencana pemantauan dan evaluasi lembaga penempatan tenaga kerja swasta;

- g. Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA;
- h. Memantau dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;
- i. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait penyebarluasan informasi syarat kerja dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat;
- j. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri;
- k. Memantau dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja diluar negeri kepada masyarakat;
- l. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- m. Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- n. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- o. Menyiapkan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan Pra TKI dan Purna TKI;
- p. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan Pra TKI dan TKI Purna;
- q. Menyusun kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- r. Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- s. Memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- t. Menyiapkan sumber daya manusia dan sarana prasarana untuk pemberdayaan TKI Purna;
- u. Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI Purna;
- v. Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- w. Menyiapkan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja; dan
- x. Membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja; dan
- y. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Transmigrasi (Hubinsyakertrans)

Bidang Hubinsyakertrans mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta merumuskan dan melaksanakan perpindahan dan penempatan transmigrasi, pengembangan sarana dan prasarana transmigrasi, pembinaan usaha ekonomi dan sosial budaya masyarakat transmigrasi.

Adapun fungsi dari bidang Hubinsyakertrans adalah :

- a. Pelaksanaan koordinasi proses pengesahan dokumen peratauran perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten/Kota;
- b. Pelaksanaan verifikasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup Kabupaten/Kota;
- c. Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kabupaten/Kota;
- d. Pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasaman bipartit di perusahaan;
- f. Pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan diperusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- g. Pelaksanaan koordinasi kegiatan promosi dan motivasi ketransmigrasian;
- h. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pendaftaran dan seleksi calon transmigran;
- i. Pelaksanaan koordinasi kegiatan perpindahan dan penempatan transmigrasi; dan
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Hubinsyakertrans dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Didalam Bidang Hubinsyakertrans terdiri dari 3 (tiga) seksi dimana masing – masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubinsyakertrans. Adapun seksi-seksi dibawah bidang hubinsyakertrans sebagai berikut :

4.1. Seksi Syarat Kerja

Seksi syarat kerja mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;

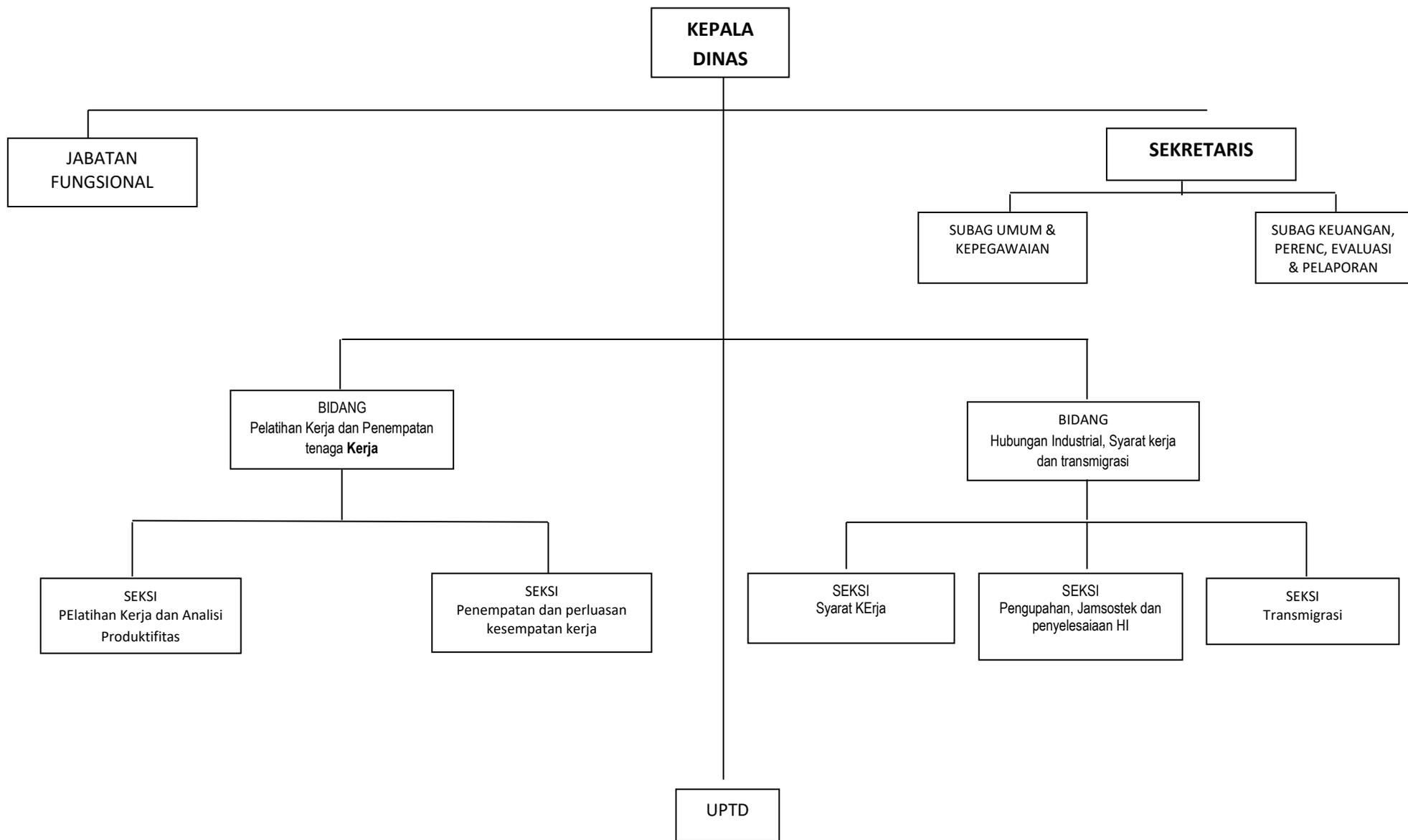
- b. Menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui PK, PP, PKB dan Lembaga kerjasama bersama;
 - c. Membuat konsep pendaftaran perjanjian kerja bersama di daerah;
 - d. Menyusun rencana kerja seksi syarat kerja;
 - e. Melakukan pembinaan persyaratan kerja pada perusahaan swasta, BUMN, pembuatan perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama dan perjanjian outsourcing;
 - f. Mendata perusahaan wajib membuat perjanjian kerja/kontrak kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian outsourcing;
 - g. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan syarat kerja;
 - h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 4.2. Seksi Pengupahan , Jamsostek dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - b. Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - c. Menyusun rencana kerja seksi pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - d. Menyiapkan penyusunan bahan penetapan upah minimum kabupaten (UMK) dan sektoral;
 - e. Merencanakan dan melaksanakan siding komisi penelitian pengupahan dalam rangka penetapan upah minimum kabupaten (UMK) dan upah minimum sektoral (UMSK);
 - f. Menyebarluaskan ketentuan UMK dan UMSK;
 - g. Mengevaluasi perusahaan yang meminta penangguhan pelaksanaan UMK dan UMSK;
 - h. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - i. Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - j. Menyediakan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - k. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
 - l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4.3. Seksi Transmigrasi

Tugas seksi Transmigrasi adalah :

- a. Menyiapkan pendaftaran dan seleksi calon transmigran;
- b. Melaksanakan sosialisasi dan pendataan animo calon transmigran;
- c. Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan daerah asal dan daerah tujuan;
- d. Menyiapkan bahan klarifikasi lokasi permukiman daerah tujuan transmigrasi;
- e. Menyiapkan dan melaksanakan pelatihan dan pendampingan calon transmigran yang terseleksi;
- f. Menyiapkan segala hal yang terkait dengan proses pemberangkatan transmigrasi;
- g. Menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan kegiatan perpindahan dan penempatan transmigran;
- h. Melaksanakan pendampingan dan pengawalan transmigran ke daerah tujuan;
- i. Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pasca penempatan transmigrasi;
- j. Menyiapkan bahan pendataan permasalahan ketransmigrasian;
- k. Menyiapkan bahan penyelesaian permasalahan ketransmigrasian;
- l. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengembangan pasca penempatan transmigrasi;
- m. Melaksanakan monitoring dan evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan ketransmigrasian;
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja berikut ini.



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Susunan kepegawaian dan perlengkapan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan terdiri dari :

- a. Pejabat Struktural : 9 Orang
- b. Pejabat Fungsional Tertentu : 2 Orang
- c. Staf : 14 Orang

Untuk lebih jelas dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2.2.
Jabatan, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Golongan Pegawai Dinas
Tenaga Kerja Kabupaten Magetan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Pendidikan						Golongan			
		L	P	SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Struktural	8	1					7	2			6	3
2	Fungsional	1	1					2				2	
3	Staf	9	5		1	1	5	7			2	12	
Jumlah		18	7		1	1	5	16	2		2	20	3

Sumber : Subbag umum dan kepegawaian Disnaker Kab. Magetan

Dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Disnaker Kabupaten Magetan selain didukung oleh adanya sumberdaya manusia juga tidak lepas dari kepemilikan asset sebagai berikut :

1. Kendaraan dinas roda 4 : 3 unit
2. Kendaraan dinas roda 2 : 11 unit
3. Komputer PC desktop : 7 unit
4. Laptop : 12 unit
5. Printer : 17 unit
6. Telepon : 1 saluran
7. Faximile : 1 unit
8. Televisi : 2 unit
9. Jaringan wireless net : 2 jaringan
10. Kamera Digital : 2 unit

- 11. Handycam : 1 unit
- 12. LCD Projektor dan screen : 2 unit
- 13. Scanner : 1 unit

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.3.1. Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan selama 2 (dua) tahun periode Renstra 2018-2023 terlihat dari tabel dibawah ini

Tabel T-C.23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Magetan

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	-	-	-	72,18%	72,20%	-	-	-	72,19%	73,23%	-	-	-	100,01%	101,43%	-	-	-
2	Rasio Kesempatan Kerja terhadap Penduduk Usia 15 -64 Tahun	-	-	-	96,30%	96,40%	-	-	-	96,92%	96,26%	-	-	-	100,64%	99,85%	-	-	-
3	Besaran Pencari Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan	-	-	-	25%	27%	-	-	-	54,75%	62,58%	-	-	-	219,00%	231,78%	-	-	-
4	Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Program Jamsostek	-	-	-	60%	62%	-	-	-	47,35%	45,67%	-	-	-	78,92%	73,66%	-	-	-
5	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	-	-	-	2,85%	3%	-	-	-	2,94%	1,30%	-	-	-	103,16%	43,33%	-	-	-
6	Besaran Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	-	-	-	2,50%	2,70%	-	-	-	5,58%	2,00%	-	-	-	223,20%	74,07%	-	-	-
7	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan	-	-	-	7,5%	8,00%	-	-	-	0,00%	33,33%	-	-	-	0,00%	416,63%	-	-	-
8	Jumlah Transmigrasi Yang Tempatkan	-	-	-	10 KK	10 KK	-	-	-	15 KK	0 KK	-	-	-	150,00%	0,00%	-	-	-
9	Besaran kasus yang diselesaikan dengan dengan perjanjian bersama (PB	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-	100%	100%	-	-	-

Dari tabel diatas dapat kita telaah sebagai berikut :

2.3.1.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Ketenagakerjaan adalah aspek lain yang tidak kalah pentingnya dalam pembangunan suatu wilayah. Produktivitas dan daya serap tenaga kerja menjadi tolok ukur perekonomian wilayah dan kesejahteraan penduduk. Angka partisipasi angkatan kerja merupakan proporsi penduduk umur 15 tahun ke atas yang masuk ke dalam golongan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan bagian penduduk yang sedang bekerja dan siap masuk pasar kerja, atau dapat dikatakan sebagai pekerja dan merupakan potensi penduduk yang akan masuk pasar kerja.

Selain angka partisipasi angkatan kerja, TPAK merupakan cara lain dari penulisan angka perbandingan angkatan kerja dengan jumlah tenaga kerja. Perbedaan antara angka partisipasi angkatan kerja dengan tingkat partisipasi angkatan kerja adalah kategori kelompok umur. Dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, usia penduduk yang masuk dalam perhitungan adalah usia penduduk produktif yakni 15-64 tahun.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Magetan pada tahun 2019 sebesar 72,19% dan mengalami peningkatan menjadi 73,23% pada tahun 2020. Hal ini mempunyai pengertian bahwa 73,23% dari total penduduk usia kerja di Kabupaten Magetan merupakan angkatan kerja.

2.3.1.2. Rasio Kesempatan Kerja terhadap Penduduk Usia 15 – 64 Tahun

Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15-64 tahun menunjukkan seberapa besar peluang penduduk usia 15-64 tahun untuk mendapatkan pekerjaan dari jumlah kesempatan kerja yang ada. Hal ini penting untuk diketahui terkait dengan upaya penurunan tingkat pengangguran terbuka yang dilakukan oleh daerah.

Pada tahun 2019 Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15-64 tahun sebesar 96,92% dan sedikit mengalami penurunan menjadi 96,26% pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 3,74% dari penduduk usia 15-64 tahun yang tidak bekerja.

2.3.1.3. Besaran Pencari Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan

Pencari kerja yang ditempatkan adalah perbandingan jumlah pencari kerja yang ditempatkan terhadap jumlah pencari kerja yang mendaftar. Menempatkan pencari kerja yang mendaftar merupakan salah satu program pemerintah daerah dalam menyediakan kesempatan lapangan pekerjaan untuk mengurangi angka pengangguran.

Pada tahun 2019 pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sebesar 54,75% dan mengalami peningkatan menjadi 62,58% pada tahun 2020.

2.3.1.4. Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Program Jamsostek

Pekerja/buruh merupakan subyek dan obyek dalam pembangunan suatu wilayah. Pekerja/buruh yang sejahtera akan mempengaruhi kemajuan perkembangan pembangunan di suatu wilayah. Oleh karena itu, dalam hal ini jaminan sosial menjadi indikator kesejahteraan pekerja/buruh. Semakin tinggi pekerja yang menjadi peserta program jaminan sosial, maka akan semakin terjamin pula pelayanan kesehatan dan kesejahteraan yang akan diterima oleh pekerja/buruh.

Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek pada tahun 2019 sebesar 47,35% dan turun menjadi 45,67% pada tahun 2020. Menurunnya besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek disebabkan karena pandemi Covid-19 yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sehingga banyak peserta jamsostek yang mengajukan klaim/pencairan.

2.3.1.5. Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tenaga kerja merupakan salah satu input dalam pembangunan suatu wilayah. Tenaga kerja yang terampil akan mendorong kemajuan perkembangan ekonomi suatu wilayah dan Kabupaten Magetan telah memberikan pelatihan yang berbasis kompetensi kepada tenaga kerja.

Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi pada tahun 2019 sebesar 2,94% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 1,30%. Menurunnya persentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi sebagai dampak terjadinya wabah Covid-19 yang mengakibatkan penundaan pelaksanaan pelatihan dimana pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan rencana jadwal (time schedule) yang disusun, selain itu adanya refocusing anggaran untuk penanganan Covid-19 mengakibatkan penurunan kuota peserta pelatihan.

2.3.1.6 Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat

Tenaga kerja merupakan salah satu input dalam pembangunan suatu wilayah. Tenaga kerja yang terampil akan mendorong kemajuan perkembangan ekonomi suatu wilayah dan Kabupaten Magetan telah memberikan pelatihan yang berbasis masyarakat kepada tenaga kerja.

Pada tahun 2019, tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat sebesar 5,58% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan

sebesar 3,58% atau menjadi 2,00%. Menurunnya persentasentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat ini dikarenakan menurunnya kuota peserta pelatihan seagai akibat adanya refocusing anggaran untuk penanganan Covid-19.

2.3.1.7. Besaran Tenaga Kerja Yang Medapatkan Pelatihan Berbasis Wirausaha

Tenaga kerja merupakan salah satu input dalam pembangunan suatu wilayah. Tenaga kerja yang terampil akan mendorong kemajuan perkembangan ekonomi suatu wilayah dan Kabupaten Magetan telah memberikan pelatihan kewirausahaan kepada tenaga kerja berupa pelatihan kewirausahaan.

Pelatihan tenaga kerja berbasis wirausaha dilaksanakan pada tahun 2020 dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 6 kube dan jumlah pendaftar sebanyak 8 kube atau sebesar 33,33% tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis wirausaha.

2.3.1.8. Jumlah Transmigran Ditempatkan

Transmigrasi merupakan aktivitas perpindahan penduduk dari daerah yang padat ke daerah yang kurang padat. Tujuan dari diselenggarakannya transmigrasi adalah untuk pemerataan penduduk serta merupakan upaya dalam pengembangan wilayah. Adapun penduduk yang melakukan transmigrasi disebut dengan transmigran. Terdapat beberapa jenis dari transmigrasi yang meliputi transmigrasi umum, transmigrasi lokal, transmigrasi sektoral, transmigrasi keluarga, transmigrasi bedol desa, transmigrasi swakarya, dan transmigrasi swakarsa.

Transmigran swakarsa merupakan jenis transmigrasi yang dilakukan atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan dari pihak lain. Para transmigran swakarsa dalam melakukan transmigrasi menggunakan biaya sendiri, namun tetap mendapatkan bimbingan dan fasilitas dari pemerintah. Jenis transmigrasi swakarsa merupakan jenis transmigrasi yang paling diharapkan oleh pemerintah karena keinginan untuk bertransmigrasi muncul tanpa paksaan.

Jumlah transmigran yang ditempatkan pada tahun 2019 sebanyak 15 KK dan menurun menjadi 0 KK pada tahun 2020, dikarenakan pada tahun 2020 terjadi penundaan Penempatan Transmigrasi sebagai Antisipasi dampak wabah pandemik Covid-19.

2.3.1.9. Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

Kasus/perselisihan hubungan industrial muncul karena adanya perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan.

Berdasarkan data pada tahun 2018 hingga tahun 2020 semua kasus perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan, baik melalui perundingan Bipartit maupun Tripartit. Sehingga besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dari tahun 2018 hingga tahun 2020 sebesar 100%.

2.3.2 Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2019-2020

Anggaran dan Realisasi anggaran tahun 2019 – 2020 dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel T-C.24
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
 Kabupaten Magetan

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	225.000.000	175.000.000				209.459.570	108.492.950				0,93	0,62				(0,22)	(0,48)
Penyusunan data base tenaga kerja daerah	175.000.000	100.000.000				163.105.200	89.272.000				0,93	0,8				(0,43)	(0,45)
Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	50.000.000	75.000.000				46.354.370	19.220.950				0,93	0,26				0,50	(0,59)
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	160.000.000	1.670.000.000				153.633.190	515.416.433				0,96	0,31				9,44	2,35
Penyusunan informasi bursa tenaga kerja	30.000.000	50.000.000				29.166.100	29.342.000				0,97	0,59				0,67	0,01
Pemberian fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	0	300.000.000				-	134.480.350					0,45					
Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	100.000.000	200.000.000				97.265.290	151.594.835				0,97	0,76				1,00	0,56
Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	30.000.000	80.000.000				27.201.800	-				0,91	-				1,67	(1,00)
Kerjasama pendidikan dan pelatihan	0	1.040.000.000				-	199.999.248					0,19					
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	280.000.000	340.000.000				246.118.750	169.125.625				0,88	0,50				0,21	(0,31)
Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	30.000.000	40.000.000				29.172.500	38.340.250				0,97	0,96				0,33	0,31

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	75.000.000	90.000.000				74.500.000	74.037.675				0,99	0,82				0,20	(0,01)
Peningkatan Peran Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah	125.000.000	150.000.000				95.671.250	350.000				0,77	0,00				0,20	(1,00)
Pemantauan kinerja lembaga penyalur tenaga kerja	25.000.000	30.000.000				21.795.000	27.829.000				0,87	0,93				0,20	0,28
Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial	25.000.000	30.000.000				24.980.000	28.568.700				1,00	0,95				0,20	0,14
Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Tenaga Kerja	950.000.000	1.500.000.000				1.207.871.209	535.226.415				1,27	0,36				0,58	(0,56)
Pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja	400.000.000	500.000.000				363.239.019	-				0,91	-				0,25	(1,00)
Pembinaan dan pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat	550.000.000	1.000.000.000				844.632.190	535.226.415				1,54	0,54				0,82	(0,37)
Program pengembangan wilayah transmigrasi	280.000.000	1.250.000.000				439.036.175	134.034.640				1,57	0,11				3,46	(0,69)
Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	50.000.000	800.000.000				47.405.400	67.212.800				0,95	0,08				15,00	0,42
Sosialisasi Daerah Penempatan Transmigrasi	40.000.000	50.000.000				38.837.350	27.328.840				0,97	0,55				0,25	(0,30)
Pendaftaran, Seleksi, dan Pelatihan Peningkatan Ketrampilan Calon Transmigran	40.000.000	50.000.000				39.243.500	39.493.000				0,98	0,79				0,25	0,01

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	150.000.000	350.000.000				313.549.925	-				2,09	-				1,33	(1,00)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	560.000.000	675.000.000				544.248.996	350.372.196				0,97	0,52				0,21	(0,36)
Penyediaan Jasa dan Pelayanan Administrasi Perkantoran	270.000.000	350.000.000				258.660.036	236.064.296				0,96	0,67				0,30	(0,09)
Pelayanan Perjalanan Dinas Dalam dan Luar Daerah	270.000.000	300.000.000				266.413.960	94.972.900				0,99	0,32				0,11	(0,64)
Survey Kepuasan masyarakat	20.000.000	25.000.000				19.175.000	19.335.000				0,96	0,77				0,25	0,01
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	150.000.000	220.000.000				142.859.460	250.129.855				0,95	1,14				0,47	0,75
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	50.000.000	60.000.000				44.225.960	48.491.100				0,88	0,81				0,20	0,10
Pengadaan Perlengkapan Kantor	30.000.000	60.000.000				30.000.000	103.873.755				1,00	1,73				1,00	2,46
Pemeliharaan Perlengkapan Kantor	20.000.000	40.000.000				20.000.000	15.145.000				1,00	0,38				1,00	(0,24)
Rehabilitasi/Pemeliharaan Gedung Kantor	50.000.000	60.000.000				48.633.500	82.620.000				0,97	1,38				0,20	0,70
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	20.000.000	30.000.000				11.936.750	1.830.000				0,60	0,06				0,50	(0,85)
Pendidikan dan pelatihan formal	20.000.000	30.000.000				11.936.750	1.830.000				0,60	0,06				0,50	(0,85)
Program Peningkatan Perencanaan, Laporan Kinerja dan Keuangan Perangkat Daerah	25.000.000	60.000.000				24.999.850	24.303.050				1,00	0,41				1,40	(0,03)

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Capaian Kinerja Perangkat Daerah	25.000.000	60.000.000				24.999.850	24.303.050				1,00	0,41				1,40	(0,03)
	2.650.000.000	5.920.000.000				2.980.163.950	2.088.931.164										

Dari tabel diatas dapat kita telaah sebagai berikut :

2.3.2.1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu program yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian kepada masyarakat dan tenaga kerja sehingga memiliki kompetensi serta mampu meningkatkan produktivitasnya didalam memasuki pasar dunia kerja.

Didalam RPJMD 2018-2023 pada awal tahun 2019 telah dianggarkan sebesar Rp 225.000.000,00 dan menjadi sebesar Rp 175.000.000,00 pada tahun 2020 atau rata - rata pertumbuhan sebesar minus 0,22 . Sedangkan dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada tahun 2019 sebesar Rp. 209.459.950,00 dan menurun menjadi 108.492.950,00 pada tahun 2020 atau rata – rata pertumbuhan sebesar minus 0,48. Kemudian untuk rasio antara realisasi dan anggaran dari tahun 2019 sampai tahun 2020 juga mengalami penurunan yaitu dari 0,93 menjadi 0,62. Penurunan ini disebabkan karena terjadinya pandemi COVID-19 sehingga perlu dilakukan refocusing anggaran untuk penanganan COVID-19 tersebut.

2.3.2.2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Program perluasan kesempatan kerja merupakan salah satu program yang bertujuan untuk membantu masyarakat didalam memberikan informasi lapangan kerja serta didalamnya terdapat fungsi pelayanan masyarakat berupa perbitan rekomendasi TKI serta pelayanan AK 1/kartu pencari kerja.

Didalam RPJMD 2018-2023 pada awal tahun 2019 telah dianggarkan sebesar Rp 160.000.000,00 dan meningkat pada tahun 2020 menjadi sebesar 1.670.000.000,00 atau rata-rata pertumbuhan sebesar 9,44. Sedangkan dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada tahun 2019 sebesar Rp 153.633.190,00 dan naik menjadi 515.416.433,00. Meskipun dari realisasi anggaran mengalami peningkatan namun jika dilihat dari rata – rata pertumbuhannya mengalami penurunan yaitu 2,35. Kemudian untuk rasio antara realisasi dan anggaran dari tahun 2019 sampai tahun 2020 juga mengalami penurunan yaitu dari 0,96 menjadi 0,31. Penurunan ini disebabkan karena terjadinya pandemi COVID-19 sehingga perlu dilakukan refocusing anggaran untuk penanganan COVID-19 tersebut.

2.3.2.3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan berhubungan langsung dengan usaha penciptaan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Didalam RPJMD 2018-2023 pada awal tahun 2019 telah dianggarkan sebesar Rp 280.000.000,00 dan meningkat menjadi sebesar Rp 340.000.000,00 atau rata – rata pertumbuhan sebesar 0,21. Sedangkan dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada tahun 2019 sebesar Rp. 246.118.750,00 turun menjadi Rp 169.125.625,00 pada tahun 2020 atau rata-rata pertumbuhan sebesar minus 0,31. Kemudian untuk rasio antara realisasi dan anggaran dari tahun 2019 sampai tahun 2020 juga mengalami penurunan yaitu dari 0,88 menjadi 0,50. Penurunan ini disebabkan karena terjadinya pandemi COVID-19 sehingga perlu dilakukan refocusing anggaran untuk penanganan COVID-19 tersebut.

2.3.2.3. Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Tenaga Kerja

Program pembinaan lingkungan sosial menggunakan pembiayaan anggaran yang berasal dari Dana bagi hasil cukai tembakau (DBHCHT) yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan ketrampilan.

Didalam RPJMD 2018-2023 pada tahun 2019 telah dianggarkan sebesar Rp 950.000.000,00 dan meningkat menjadi Rp 1.500.000.000,00 atau rata – rata pertumbuhan sebesar 0,58. Namun demikian dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan tidak sesuai dengan yang telah dianggarkan, terlihat pada tahun 2019 sebesar Rp 1.207.871.209,00 dan pada tahun 2020 menurun menjadi Rp 535.226.415,00 atau rata-rata pertumbuhan sebesar minus 0,56. Kemudian untuk rasio antara realisasi dan anggaran dari tahun 2019 sampai tahun 2020 juga mengalami penurunan yaitu dari 1,27 menjadi 0,36. Penurunan ini disebabkan karena terjadinya pandemi COVID-19 sehingga perlu dilakukan refocusing anggaran untuk penanganan COVID-19 tersebut.

2.3.2.4. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

Program pengembangan wilayah transmigrasi merupakan program pilihan yang bertujuan untuk menumbuhkan minat masyarakat untuk ikut serta dalam bertransmigrasi.

Didalam RPJMD 2018-2023 pada awal tahun 2019 telah dianggarkan sebesar Rp 280.000.000,00 dan meningkat menjadi Rp 1.250.000.000,00 pada tahun 2020 atau rata – rata pertumbuhan sebesar 3,46. Sedangkan dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada tahun 2019 sebesar Rp 439.036.175,00 dan mengalami penurunan menjadi Rp 134.034.640,00 pada

tahun 2020 atau rasio rata-rata pertumbuhan sebesar minus 0,69. Kemudian untuk rasio antara realisasi dan anggaran dari tahun 2019 sampai tahun 2020 juga mengalami penurunan yaitu dari 1,57 menjadi 0,11. Penurunan ini disebabkan karena terjadinya pandemi COVID-19 sehingga perlu dilakukan refocusing anggaran untuk penanganan COVID-19 tersebut.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Keberhasilan pembangunan merupakan sasaran prioritas atau target kinerja yang dipengaruhi beberapa faktor. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui dan ditentukan faktor-faktor yang termasuk dalam kategori Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan.

Hasil-hasil identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian sasaran dengan menggunakan teknik peta kekuatan (Analisis SWOT). Identifikasi faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

1. Lingkungan Internal

a. Kekuatan (strength)

- ✓ Tersedianya SDM karyawan yang profesional dan tangguh;
- ✓ Tersedianya karyawan yang siap kerja;
- ✓ Tersedianya program dan kegiatan yang terencana;
- ✓ Tersedianya sarana prasarana dan fasilitas yang mendukung kinerja.

b. Kelemahan (Weakness)

- ✓ Jumlah karyawan masih kurang sehingga kinerja tidak bisa optimal;
- ✓ Kurangnya informasi lowongan kerja bagi pencari kerja dan belum tersedianya BLK;
- ✓ Kurangnya kuota daerah penempatan transmigrasi.

2. Lingkungan Eksternal

a. Peluang (Opportunities)

- ✓ Bertambahnya jumlah usaha dan perusahaan yang berdiri;
- ✓ Peningkatan jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA dan Perguruan Tinggi;
- ✓ Meningkatnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- ✓ Berkurangnya Angka Perselisihan hubungan industrial serta menurunnya angka Kecelakaan Kerja ;
- ✓ Kesadaran untuk mengikuti program Jaminan sosial dan kesehatan meningkat.

b. Ancaman (Threats)

- ✓ Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan;

- ✓ Rendahnya tingkat pendapatan masyarakat;
- ✓ Kurangnya informasi lowongan kerja bagi pencari kerja dan belum tersedianya BLK;
- ✓ Aparatur belum optimal dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat;
- ✓ Masih rendahnya produktifitas dan peran serta masyarakat dalam pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian;
- ✓ Berubahnya pola penempatan transmigran dengan pola sharing dana;
- ✓ Kurangnya kuota penempatan transmigran.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Secara garis besar permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja adalah :

- a. Meningkatnya Angka Pengangguran Tidak Sebanding dengan Jumlah Kesempatan Kerja yang Terbatas

Jumlah pengangguran di Kabupaten Magetan semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah lulusan sekolah hingga lulusan perguruan tinggi. Sementara itu, kesempatan atau peluang kerja yang tersedia sangat terbatas, terutama kesempatan kerja disektor formal. Akibatnya banyak pengangguran yang tidak dapat terserap dalam bursa kerja.

- b. Kualifikasi Pencari Kerja yang Tidak Sesuai dengan Kebutuhan Dunia Kerja

Kualifikasi dari pencari kerja terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini terjadi karena masih minimnya keterampilan dan pengetahuan pencari kerja di dalam penguasaan perkembangan teknologi. Rendahnya tingkat pendidikan mayoritas pencari kerja menyebabkan minimnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, sehingga banyak pencari kerja yang sulit terserap di pasar lokal, regional, nasional, dan internasional.

- c. Belum Optimalnya Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Jumlah Tenaga Kerja yang Terlatih

Tenaga kerja merupakan salah satu input dalam pembangunan suatu wilayah. Tenaga kerja yang terampil akan mendorong kemajuan perkembangan ekonomi suatu wilayah. Kabupaten Magetan telah memberikan pelatihan tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja. Akan tetapi, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan cenderung rendah.

- d. Rendahnya Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Program Jamsostek

Pekerja/buruh yang sejahtera akan mempengaruhi kemajuan perkembangan pembangunan di suatu wilayah. Di Kabupaten Magetan besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek belum mampu memenuhi target yang telah direncanakan.

- e. Mulai Adanya Perselisihan Hubungan Industrial

Kurang harmonisnya hubungan pekerja dengan perusahaan dikarenakan masih adanya perusahaan yang tidak menerapkan transparansi atau keterbukaan informasi kepada kalangan internal, apalagi mengenai profit kinerja perusahaan. Selain itu kurang tersosialisasikannya aturan-aturan ketenagakerjaan.

- f. Jumlah Penetapan Alokasi dan Lokasi Daerah Tujuan Transmigran yang Sangat Terbatas oleh Kemendes PDT dan Transmigrasi yang Tidak Seimbang dengan Animo Masyarakat

Transmigrasi mengandung harapan hidup baru bagi beberapa pihak, hal tersebut mengakibatkan jumlah masyarakat yang ingin melakukan transmigrasi cukup banyak. Namun demikian, penyelenggaraan transmigrasi membutuhkan dana yang cukup tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, di Kabupaten Magetan jumlah penetapan alokasi dan lokasi daerah tujuan transmigran yang sangat terbatas oleh Kemendes PDT dan Transmigrasi dinilai tidak seimbang dengan animo masyarakat.

- g. Pergeseran Daerah Tujuan Transmigrasi dari Pulau Sumatera dengan Tingkat Animo Tinggi ke Pulau Sulawesi dan Maluku dengan Tingkat Animo Rendah

Meskipun jumlah penduduk yang ingin melakukan transmigrasi cukup tinggi, namun daerah tujuan dari transmigrasi itu sendiri masih mengalami ketimpangan. Hal tersebut mengakibatkan tujuan dari transmigrasi yaitu meratakan distribusi penduduk di sepenjuru negeri sulit untuk tercapai. Di Kabupaten Magetan sendiri terjadi pergeseran daerah tujuan transmigrasi dari Pulau Sumatera dengan tingkat animo tinggi ke Pulau Sulawesi dan Maluku dengan tingkat animo rendah.

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

Visi Kabupaten Magetan yang hendak dicapai pada tahun 2018 – 2023 adalah :

“MASYARAKAT MAGETAN YANG SMART SEMAKIN MANTAB DAN LEBIH SEJAHTERA”

Dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Magetan tahun 2018-2023 tersebut, maka Misi pembangunan Kabupaten Magetan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan percepatan dan perluasan pembentukan sumberdaya manusia yang SMART (Sehat, Maju, Agamis, Ramah, Terampil)
2. Meningkatkan perekonomian daerah melalui keberpihakan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro sebagai pilar ekonomi kerakyatan serta pemberdayaan masyarakat desa sebagai basis sekaligus ujung tombak pembangunan daerah.
3. Mengoptimalkan pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya alam yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.
4. Memantapkan kecukupan kuantitas dan kualitas sarana prasarana dan fasilitas bagi kegiatan pelayanan masyarakat.
5. Mengembangkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan manajemen pemerintahan yang bersih, profesional dan adil.

Berkaitan dengan Misi Kabupaten Magetan, maka Dinas Tenaga Kerja melaksanakan Misi pertama yaitu :

“Meningkatkan percepatan dan perluasan pembentukan sumberdaya manusia yang SMART”.

Misi ini untuk mewujudkan percepatan dan perluasan serta pengembangan sumber daya manusia yang sehat, maju, agamis, ramah dan terampil. Untuk itu dalam 5 tahun kedepan dibutuhkan peningkatan ketrampilan masyarakat dan tenaga kerja dalam menguasai teknologi serta memiliki kemampuan untuk yang bertumpu pada sektor pertanian, perdagangan mengelola dan mengimplemetasikan ketrampilan dan penguasaan teknologi tersebut dalam berbagai kegiatan produksi. Kedepan diharapkan akan menjadi peluang dalam meningkatkan kesempatan kerja serta membuka peluang usaha secara mandiri sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran dan menurunnya angka kemiskinan.

Misi Pertama ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas SDM. Adapun sasarannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan indikator sasaran yaitu menurunnya Angka Kemiskinan dan Tingkat Pengangguran Terbuka.

Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja pada periode 2018-2023 melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan arah kebijakan Pemda Kab. Magetan melalui Program dan Kegiatan Tahun 2018-2023 diharapkan misi pertama RPJMD dapat diwujudkan.

Program prioritas yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja pada Reviu Renstra Tahun 2018- 2023 adalah sebagai berikut :

- a. Program Perencanaan Tenaga Kerja;
- b. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Program Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Program Hubungan Industrial;
- e. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 – 2024, dalam rangka mendukung visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah, maka ditetapkan arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Arah Kebijakan 1 :

Peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi;
- b. Meningkatkan produktivitas pekerja;
- c. Meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negeri;
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
- e. Melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja;
- f. Meningkatkan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
- g. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- h. Menyusun standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- i. Meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pelatihan dan produktivitas;

2. Arah Kebijakan 2 :

Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan di dalam negeri;
- b. Meningkatkan perlindungan dalam penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri;
- c. Meningkatkan tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja;
- d. Meningkatkan jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis;
- e. Melaksanakan pengendalian tenaga kerja asing (TKA) melalui pelayanan perizinan yang transparan dan akntabel;
- f. Meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan penempatan dan meningkatnya pelayanan informasi pasar kerja penempatan kerja dalam negeri;

3. Arah Kebijakan 3 :

Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan;
- b. Meningkatkan penerapan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c. Meningkatkan perlindungan pekerja perempuan dan penghapusan pekerja anak;
- d. Meningkatkan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- e. Meningkatkan kualitas dan pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Menurunkan tingkat resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
- g. Meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

4. Arah Kebijakan 4

Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kuantitas/kualitas kelembagaan hubungan industrial;
- b. Meningkatkan penerapan kebijakan tentang pengupahan serta struktur dan skala upah;

- c. Meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. Meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/ buruh dan pengusaha melalui pengaturan syarat kerja;
- e. Meningkatkan program, manfaat dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- f. Peningkatan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja.

5. Arah Kebijakan 5

Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas kementerian yang lebih baik;
- b. Meningkatkan tata kelola keuangan kementerian;
- c. Meningkatkan manajemen organisasi dan aparatur;
- d. Meningkatkan kualitas penyusunan dan penataan perundang-undangan;
- e. Meningkatkan kepuasan pengguna layanan umum dan pengelolaan arsip Kementerian Ketenagakerjaan;
- f. Meningkatkan tindak lanjut atas kerja sama luar negeri;
- g. Meningkatkan kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi publik;
- h. Meningkatkan SDM Kementerian ketenagakerjaan yang kompeten sesuai dengan Rencana Pengembangan SDM;
- i. Meningkatkan kompetensi masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

6. Arah Kebijakan 6

Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

- a. Mewujudkan pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis resiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- b. Mewujudkan pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis resiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;

- c. Mewujudkan pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis resiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- d. Mewujudkan pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis resiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- e. Meningkatkan kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal.

7. Arah Kebijakan 7

Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan nilai indeks sistem pemerintah berbasis elektronik (SPBE) Kementerian Ketenagakerjaan;
- b. Meningkatkan kualitas perencanaan tenaga kerja;
- c. Meningkatkan nilai indeks pembangunan ketenagakerjaan;
- d. Menyediakan data dan informasi ketenagaan yang akurat dan terkini;
- e. Meningkatkan hasil penelitian, dan kajian serta model yang bermanfaat;
- f. Meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perencanaan dan pengembangan ketenagakerjaan.

3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 merupakan penterjemahan dari RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, khususnya yang berkenaan dengan Misi -2 yaitu “Terciptanya Kesejahteraan yang Berkeadilan Sosial, Pemenuhan Kebutuhan Dasar Terutama Kesehatan dan Pendidikan Penyediaan Lapangan Kerja dengan Memperhatikan Kelompok Rentan ”. Hal ini terkait dengan 2 (dua) urusan yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, yang meliputi 2 (dua) urusan, yaitu urusan wajib ketenagakerjaan dan urusan pilihan ketransmigrasian.

Dalam rangka mendukung visi misi di dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, selanjutnya dijabarkan dalam Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yaitu

“Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja serta Sebagai Upaya Menurunkan Pengangguran”.

Sasaran strategis yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja;
2. Meningkatnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
3. Meningkatnya efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial;
4. Meningkatnya efektivitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan;
5. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah

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

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja, Sehingga secara khusus tidak ada keterkaitan langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH), pada pasal 15 ayat 3 disebutkan bahwa instrumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) dilaksanakan dengan mekanisme:

1. Pengkajian pengaruh kebijakan, rencana, dan/atau program terhadap kondisi lingkungan hidup di suatu wilayah
2. Perumusan alternatif penyempurnaan kebijakan, rencana, dan/atau program;
3. Rekomendasi perbaikan untuk pengambilan keputusan kebijakan, rencana, dan/atau program yang mengintegrasikan prinsip pembangunan berkelanjutan.

KLHS merupakan serangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa kaidah pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau KRP. Pelaksanaan KLHS dalam penyusunan atau evaluasi Rencana Pembangunan Daerah adalah proses membuat dan melaksanakan KLHS yang dilakukan pada penyusunan atau pada saat evaluasi RPJPD; RPJMD;

dan/atau KRP yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau resiko lingkungan hidup yang termuat dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah.

Secara umum berdasarkan KLHS tingkat komposisi penduduk di Kabupaten Magetan didominasi oleh angkatan kerja usia produktif (15-64 th) yang sangat mempengaruhi perkembangan ekonomi wilayah. Kemudian untuk tingkat pendidikan masyarakat Kabupaten Magetan terlihat bahwa tingkat pendidikan tertinggi didominasi oleh lulusan SD (39,46%) disusul oleh lulusan SMA (21,51%), SMP (16,67%), tidak/belum sekolah (17,07%) dan sekitar kurang dari 5,29% adalah lulusan perguruan tinggi.

Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat Kabupaten Magetan yang terkait dengan kegiatan perekonomian sektor pertanian memiliki persentase terbesar (59,9%) yang diikuti oleh industri horeka (16,40%), sektor jasa (10,11%) kemudian diikuti oleh industri pengolahan (7,15%).

Penyebaran pandemi Covid-19 secara masif juga menurunkan laju pertumbuhan ekonomi sehinggadiperlukan kebijakan yang tepat dan terukur untuk memulikan kondisi ekonoi serta dampak sosial kemasyarakatan. Untuk pemenuhan kebutuhan kerja mayoritas masyarakat itulah maka diperlukan kebijakan Kabupaten Magetan sebagai berikut :

1. Penjaminan ketersediaan lahan pertanian dengan pemanfaatan secara berkelanjutan;
2. Mendorong pengembangan potensi pariwisata untuk memperkuat akses penyerapan tenaga kerja;
3. Penggunaan belanja daerah yang mengedepankan efisien dan efektifitas untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi sehingga berimplikasi terhadap pembukaan akses lapangan kerja dan penurunan angka kemiskinan.

Sedangkan mengacu pada indokator TPB baik yang telah terpenuhi maupun belum terpenuhi diperlukan langkah program dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan secara terukur dalam memperkuat dan mengintegrasikan beberapa program yang telah ada dengnn memperhatikan karakteristik demografi dan topologi wilayah dari wilayah Kabupaten Magetan sehingga diharapkan program kerja yang dibuat dapat secara efektif memberikan pengaruh positif terhadap tujuan dari Pemerintah Kabupaten Magetan sendiri yaitu menurunkan angka kemiskinan .

Sebagai acuan dalam perencanaan strategis KLHS menjadi salah satu petunjuk penyusunan program kerja sehingga diharapkan dapat memberikan arahan kebijakan strategis yang tepat sasaran. Untuk itu berikut beberapa

rekomendasi program dan kegiatan dalam upaya pencapaian indikator target pembangunan berkelanjutan.

Tujuan	Rekomendasi
Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, membuka kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan arah kebijakan yang mendukung kegiatan produktif dan penciptaan lapangan kerja yang layak, memperluas akses terhadap pengembangan dan peningkatan potensi kewirausahaan 2. Mengeluarkan kebijakan terhadap perlindungan sosial tenaga kerja secara progresif terutama perlindungan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan sehingga proporsi kepesertaan dapat ditingkatkan secara signifikan.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Pelaksanaan pembangunan disatu sisi berdampak positif bagi perkembangan kehidupan masyarakat. Namun disisi lain juga menimbulkan implikasi negatif pada kehidupan masyarakat, hal ini menyebabkan semakin beratnya tantangan yang dihadapi oleh segenap personil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan dalam upaya mengurangi kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka.

Penanganan permasalahan pengurangan angka kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka yang tidak dilakukan secara tepat akan menyebabkan terjadinya peningkatan kemiskinan dan meluasnya tingkat pengangguran. Hal ini akan mengakibatkan melemahnya perekonomian masyarakat serta menimbulkan dampak sosial yang berakibat kepada masalah kerawanan sosial.

Untuk itu dapat kita rangkum beberapa Isu-isu strategis yang terkait dengan pembangunan di bidang tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Angka pengangguran semakin meningkat seiring dengan bertambahnya tamatan sekolah/ perguruan tinggi sedangkan kesempatan/ peluang kerja sangat terbatas. Selain itu adanya pandemic Covid-19 juga mengakibatkan

naiknya angka pengangguran karena terdapat buruh/ karyawan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

- b. Kualifikasi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja serta masih minimnya ketrampilan kerja didalam penguasaan perkembangan teknologi;
- c. Belum optimalnya pelatihan kerja dalam meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terlatih/terampil, dan tidak ketersesuaian (link & match) antara dunia Pendidikan dengan kebutuhan penyerapan tenaga kerja industrial;
- d. Mulai adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja seiring dengan banyaknya industri di Magetan ditambah dengan belum pahamnya pelaku industri akan aturan ketenagakerjaan;
- e. Minimnya pengetahuan masyarakat akan pentingnya jaminan social serta banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial;

Terkait dengan isu strategis ketenagakerjaan diatas dimana pada periode tahun 2020-2030 Indonesia diprediksikan akan mengalami bonus demografi yaitu suatu fenomena dimana struktur penduduk sangat menguntungkan dari sisi pembangunan karena jumlah penduduk usia produktif sangat besar sedangkan proporsi usia muda semakin kecil dan proporsi usia lanjut belum besar sehingga rasio ketergantungan yang semakin menurun ini merupakan suatu peluang untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat baik secara ekonomi dan sosial. Perubahan ini harus disikapi dan dipersiapkan secara benar agar peluang tidak berbalik menjadi permasalahan sosial yang lebih besar dan kompleks.

Di Kabupaten Magetan sendiri dimana struktur angka produktif nya lebih besar dengan mencapai lebih dari 50% daripada angkatan tidak produktif nya harus dilihat sebagai peluang pertumbuhan ekonomi apabila pemerintah daerah mampu membekali dan menyiapkan angkatan kerja yang berkualitas tinggi melalui peningkatan pendidikan, kesehatan dan penyediaan lapangan kerja yang memadai dan investasi sosial yang berkelanjutan.

Seiring dengan perkembangan fenomena demografi tersebut perkembangan dunia usaha dan industri juga mengalami pergeseran konektivitas Industri yang lebih dikenal dengan industri 4.0 yang Antara lain ditandai dengan serba digitalisasi dan Otomasi. Perkembangan industri ini membutuhkan kualitas tenaga kerja yang baik dan cakap serta pembekalan keterampilan yang memadai bagi angkatan kerja produktif. Oleh karena itu pemerintah daerah perlu mengambil langkah antisipatif dengan menguatkan infrastruktur ketenagakerjaan dan program peningkatan kualitas tenaga kerja secara terukur dan efisien.

1. Pendidikan dan latihan yaitu dengan menguatkan program pelatihan kejuruan dan memprioritaskan keahlian kejuruan sesuai kebutuhan pasar , pedesaan dan manufaktur serta meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui proses pensinkronan kebutuhan kerja dengan dunia pendidikan
2. Ketenagakerjaan dan SDM yaitu dengan meningkatkan jumlah kewirausahaan dengan memberikan pelatihan wirausaha bagi angkatan muda produktif, meningkatkan peluang kesempatan kerja dengan mendorong industri lokal (perkebunan) berkembang melalui pemberdayaan SDM terkait digitalisasi proses pemasaran produk pertanian dan perkebunan

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

1.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

1.1.1. Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Kabupaten Magetan,, maka tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan Tahun 2019-2023 adalah “Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja”.

1.1.2. Sasaran Jangka Menengah

Agar tujuan diatas dapat tercapai, maka perlu ditentukan sasaran strategis yang menjadi fokus perhatian utama, yaitu:

1. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha
2. Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang memiliki kompetensi
3. Meningkatkan jumlah transmigran yang ditempatkan
4. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja

Untuk lebih jelasnya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan dapat kita lihat dari Tabel dibawah ini :

Tabel T-C. 25
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/sasaran Pada Tahun Ke-				
				2019	2020	2021	2022	2023
1	2	4	6	7	8	9	10	11
	Meningkatnya kesejahteraan masyarakat		Angka kemiskinan	10,11%	9,91%			
			Tingkat pengangguran terbuka	3%	2,90%			
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	25%	27%			
		Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang ditempatkan	10 KK	10 KK			
	Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)			72,22%	72,24%	72,26%
		Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)			100%	100%	100%

		Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memiliki kompetensi	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi			100%	100%	100%
		Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang ditempatkan			10 KK	10 KK	10 KK
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan			63%	64%	65%

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Secara konseptual, satu strategi dapat dikaitkan dengan satu sasaran atau sekelompok sasaran dengan kerangka logis. Sementara itu, arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra.

Adapun Strategi dan Arah Kebijakan yang hendak dicapai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan dalam kurun waktu 5 tahun adalah sebagai berikut:

Tabel T-C. 26
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI	MASYARAKAT MAGETAN YANG SMART SEMAKIN MANTAB DAN LEBIH SEJAHTERA		
MISI I	Meningkatkan percepatan dan perluasan pembentukan sumberdaya manusia yang SMART (Sehat, Maju, Agamis, Ramah, Terampil)		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja	Meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal untuk bersaing di pasar tenaga kerja melalui pemberian bimbingan dan latihan kerja disertai dengan perolehan sertifikat profesi yang sesuai dengan kebutuhan kerja, terutama bagi pencari kerja kalangan miskin
		Memperbaiki kehidupan tenaga kerja	Memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap perusahaan agar tenaga kerja mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan serta mendapatkan jaminan keselamatan kerja
	Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	Peningkatan pelayanan ketramigrasian melalui peningkatan kerjasama antar daerah dan pelatihan peningkatan keterampilan calon transmigran	Memperbesar peluang penempatan melalui peningkatan kerjasama antar daerah, fasilitasi penetapan calon transmigran dan peningkatan keterampilan calon transmigran sesuai lokasi penempatan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	Meningkatkan harmonisasi Hubungan Industrial dengan meningkatkan bimtek perundang-undangan ketenagakerjaan, peningkatan fungsi LKS Tripartit, mendorong peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan penetapan upah minimum	Peningkatan Hubungan Industrial dengan memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap perusahaan agar kondisi hubungan kerja dapat diciptakan keserasian dan keseimbangan antara hak dan kewajiban serta peningkatan kesejahteraan pekerja yang didasarkan pada ketentuan yang berlaku
		Meningkatkan kecepatan penyelesaian kasus ketenagakerjaan dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan pembinaan teknis penyelesaian hubungan industrial	Pemberian bimtek, penyuluhan serta percepatan penanganan kasus yang didasarkan pada keadilan
	Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memiliki kompetensi	Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan peningkatan kompetensi yang sesuai kebutuhan pasar kerja	Peningkatan keterampilan, kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing
	Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	Peningkatan pelayanan ketransmigrasian melalui peningkatan kerjasama antar daerah dan pelatihan peningkatan keterampilan calon transmigran	Memperbesar peluang penempatan melalui peningkatan kerjasama antar daerah, fasilitasi penetapan calon transmigran dan peningkatan keterampilan calon transmigran sesuai lokasi penempatan
MISI II :	Meningkatkan perekonomian daerah melalui keberpihakan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro sebagai pilar ekonomi kerakyatan serta pemberdayaan masyarakat desa sebagai basis sekaligus ujung tombak pembangunan daerah		
	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Meningkatkan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja	Meningkatkan pelayanan penempatan, kualitas dan perlindungan tenaga kerja Meningkatkan sebaran informasi lawangan dan peluang kerja Optimalisasi pola penempatan AKAL, AKAD, dan AKAN

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang direncanakan dan jangka waktu 5 (lima) tahun seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka perlu disusun rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan tahunan yang dilengkapi dengan indikator kinerja dan pendanaan indikatif.

Secara rinci tentang rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, dan pendanaan indikatif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Magetan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(output) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
	Program rutin	1.1.1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	indek kepuasan masyarakat Angka	79	79,5	560.000.000	80	675.000.000							80	1.235.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.1.1	Penyediaan Jasa dan Pelayanan Administrasi Perkantoran	Jumlah penyediaan jasa pelayanan administrasi perkantoran Bulan	12	12	270.000.000	12	350.000.000							24	620.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.1.2	Pelayanan Perjalanan Dinas Dalam dan Luar Daerah	jumlah penyediaan pelayanan perjalanan dinas dalam dan luar daerah Bulan	12	12	270.000.000	12	300.000.000							24	570.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.1.3	Survey Kepuasan masyarakat	jumlah dokumen survey kepuasan masyarakat dokumen	1	1	20.000.000	1	25.000.000							2	45.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		2.1.2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana aparatur yang layak fungsi %	100	100	150.000.000	100	220.000.000							100	370.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		2.1.2.1	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	jumlah pelaksanaan pemeliharaan kendaraan dinas/operasional unit	3	14	50.000.000	14	60.000.000							28	110.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		2.1.2.2	Pengadaan Perlengkapan Kantor	jumlah pengadaan perlengkapan kantor Paket	2	3	30.000.000	3	60.000.000							6	90.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		2.1.2.3	Pemeliharaan Perlengkapan Kantor	jumlah pemeliharaan perlengkapan kantor Bulan	2	12	20.000.000	12	40.000.000							24	60.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		2.1.2.4	Rehabilitasi/Pemeliharaan Gedung Kantor	jumlah rehabilitasi/pemeliharaan gedung kantor Paket	2	2	50.000.000	2	60.000.000							4	110.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
		3.1.3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang mendapat pendidikan dan pelatihan %	100	100	20.000.000	100	30.000.000							100	50.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		3.1.3.1	Pendidikan dan pelatihan formal	jumlah aparatur yang mendapat pendidikan dan pelatihan formal Orang	0	5	20.000.000	6	30.000.000							11	50.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		4.1.4	Program Peningkatan Perencanaan, Laporan Kinerja dan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan, kinerja dan keuangan yang disusun tepat waktu %	100	100	25.000.000	100	60.000.000							100	85.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		4.1.4.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Capaian Kinerja Perangkat Daerah	jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan yang disusun dokumen	5	10	25.000.000	10	60.000.000							20	85.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif dan efisien	Meningkatnya capaian kinerja Pemerintah Daerah		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Skor IKM Dinas Tenaga Kerja Skor						80,8	3.641.983.467	81	3.791.983.467	81,5	3.971.983.467	81,5	11.405.950.401	DINAS TENAGA KERJA
			Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja yang disusun tepat waktu dokumen						18	85.000.000	18	100.000.000	18	110.000.000	54	295.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun tepat waktu dokumen						11	40.000.000	11	50.000.000	11	60.000.000	33	150.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen pelaporan dan evaluasi kinerja yang disusun tepat waktu dokumen						7	45.000.000	7	50.000.000	7	50.000.000	21	145.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah penyusunan laporan keuangan laporan						26	2.521.983.467	64	2.526.983.467	64	2.526.983.467	134	7.575.950.401	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah penyusunan laporan gaji dan tunjangan ASN laporan						26	2.521.983.467	26	2.521.983.467	26	2.521.983.467	78	7.565.950.401	DINAS TENAGA KERJA
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran/SKPD	Jumlah penyusunan laporan keuangan laporan						-	-	38	5.000.000	38	5.000.000	76	10.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah bulan						12	402.300.000	12	437.300.000	12	555.000.000	36	1.394.600.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor bulan						12	30.000.000	12	40.000.000	12	50.000.000	36	120.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor bulan						12	50.000.000	12	65.000.000	12	75.000.000	36	190.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Penyediaan Peralatan Rumah Tangga bulan						12	40.000.000	12	50.000.000	12	60.000.000	36	150.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor bulan						12	20.000.000	12	20.000.000	12	25.000.000	36	65.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Jumlah Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan bulan						12	20.000.000	12	20.000.000	12	25.000.000	36	65.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan bulan						12	10.000.000	12	10.000.000	12	10.000.000	36	30.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD bulan						12	232.300.000	12	232.300.000	12	310.000.000	36	774.600.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bulan						12	372.700.000	12	430.000.000	12	470.000.000	36	1.272.700.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik bulan						12	62.700.000	12	100.000.000	12	120.000.000	36	282.700.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor bulan						12	30.000.000	12	30.000.000	12	40.000.000	36	100.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor bulan						13	280.000.000	13	300.000.000	13	310.000.000	39	890.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bulan						12	260.000.000	12	297.700.000	12	310.000.000	36	867.700.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan bulan						12	60.000.000	12	70.000.000	12	80.000.000	36	210.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan bulan						12	70.000.000	12	80.000.000	12	90.000.000	36	240.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya paket						1	100.000.000	1	117.700.000	1	100.000.000	3	317.700.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya paket						1	30.000.000	1	30.000.000	1	40.000.000	3	100.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	1.1.1	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang memiliki sertifikat keterampilan/kompetensi %	100	100	175.000.000	100	100.000.000							100	275.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.1.1	Penyusunan data base tenaga kerja daerah	jumlah dokumen ketenagakerjaan daerah dokumen	0	1	175.000.000	1	100.000.000							2	275.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja		PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase dokumen perencanaan tenaga kerja yang disusun tepat waktu %						100	100.000.000	100	150.000.000	100	150.000.000	100	400.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen Rencana Tenaga Kerja dokumen						1	100.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	7	400.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro dokumen						1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	3	300.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah perusahaan yang menyusun rencana tenaga kerja mikro dokumen						-	-	2	50.000.000	2	50.000.000	4	100.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	1.1.4	Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan serta mendapatkan pekerjaan %	15	20	550.000.000	23	1.000.000.000							23	1.550.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(output) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
		1.1.4.2	Pembinaan dan pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat	jumlah tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan kompetensi kerja Orang	180	140	550.000.000	180	1.000.000.000							320	1.550.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.1	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase lulusan pelatihan yang memiliki sertifikat keterampilan/kompetensi %	100	100	50.000.000	100	75.000.000							100	125.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.1.2	Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	jumlah lembaga pelatihan kerja (LPK) yang mendapat pembinaan Lembaga	10	15	50.000.000	20	75.000.000							35	125.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.2	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase pencari kerja terlatih yang ditempatkan %	0	20	30.000.000	21	1.420.000.000							21	1.450.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.2.2	Pemberian fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	Jumlah kelompok usaha bersama yang mendapat pelatihan kewirausahaan Kube	0	0	0	8	300.000.000							8	300.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.2.4	Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	jumlah peserta penyuluhan dan sosialisasi produktivitas Orang		50	30.000.000	50	80.000.000							100	110.000.000	
		1.1.2.5	Kerjasama pendidikan dan pelatihan	Jumlah peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi Orang		0	0	40	1.040.000.000							40	1.040.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memiliki kompetensi		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan, memperoleh sertifikat/kompetensi serta produktivitas kerja %						100	2.675.000.000	100	2.875.000.000	100	2.720.000.000	100	8.270.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	jumlah peserta pelatihan yang memiliki ketrampilan dan						240	2.040.000.000	280	2.240.000.000	320	2.080.000.000	840	6.360.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
				kompetensi kerja orang														
			Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	jumlah peserta pelatihan berdasarkan klaster kompetensi orang						240	1.890.000.000	280	2.090.000.000	320	1.930.000.000	840	5.910.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	jumlah koordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta kali						12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	36	150.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah penyediaan peralatan pelatihan kerja unit						10	100.000.000	10	100.000.000	10	100.000.000	30	300.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK yang mendapat Pembinaan lembaga						20	100.000.000	28	100.000.000	28	100.000.000	76	300.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK yang mendapat Pembinaan lembaga						20	100.000.000	28	100.000.000	28	100.000.000	76	300.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitas peningkatan produktivitas orang						150	535.000.000	150	535.000.000	150	540.000.000	450	1.610.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	jumlah peserta penyuluhan dan sosialisasi produktivitas Orang						50	535.000.000	50	535.000.000	50	540.000.000	150	1.610.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
				Jumlah kelompok usaha bersama yang mendapat pelatihan kewirausahaan orang						100		100		100		300	0	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	1.1.2	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase pencari kerja terlatih yang ditempatkan %	0	20	130.000.000	21	250.000.000							21	380.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.2.1	Penyusunan informasi bursa tenaga kerja	jumlah dokumen penempatan tenaga kerja dokumen	12	12	30.000.000	12	50.000.000							24	80.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.2.3	Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	jumlah peserta sosialisasi penempatan tenaga kerja Orang	3	160	100.000.000	400	200.000.000							560	300.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.4	Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan serta mendapatkan pekerjaan %	15	20	400.000.000	23	500.000.000							23	900.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.4.1	Pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja	jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui fasilitasi penempatan dan penyelenggaraan pameran kesempatan kerja (Job fair) Orang	0	1500	400.000.000	1500	500.000.000							3000	900.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.3	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase penyelesaian perselisihan kasus ketenagakerjaan %	100	100	30.000.000	100	40.000.000							100	70.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.3.1	Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	Persentase kasus ketenagakerjaan pekerja migran indonesia (PMI) yang tertangani %	100	100	30.000.000	100	40.000.000							100	70.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baselene (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja yang mendapat fasilitas penempatan kerja %						100	750.000.000	100	1.530.000.000	100	1.530.000.000	100	3.810.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan antar kerja bulan						12	225.000.000	12	250.000.000	12	250.000.000	36	725.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pelayanan antar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan fasilitasi pelayanan antar kerja orang						2300	135.000.000	2400	154.000.000	2400	154.000.000	7100	443.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	jumlah peserta sosialisasi penempatan tenaga kerja orang						200	90.000.000	250	96.000.000	250	96.000.000	700	282.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah penyediaan lowongan informasi pasar kerja bulan						12	480.000.000	12	495.000.000	12	495.000.000	36	1.470.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah penyediaan jasa internet bulan						12	10.000.000	0		0		12	10.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	jumlah dokumen penempatan tenaga kerja dokumen						12	50.000.000	12	75.000.000	12	75.000.000	36	200.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui fasilitasi penyelenggaraan Job Fair orang						850	420.000.000	1350	420.000.000	1500	420.000.000	3700	1.260.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI yang mendapat pelatihan, uji kompetensi dan penanganan kasus PMI orang						10	45.000.000	90	785.000.000	90	785.000.000	190	1.615.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
			Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah kasus ketenagakerjaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang tertangani orang						10		10		10		30		DINAS TENAGA KERJA
				Jumlah CPMI yang mendapat pelatihan dan uji kompetensi orang						0	45.000.000	80	785.000.000	80	785.000.000	160	1.615.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatkan kesejahteraan masyarakat	Meningkatkan penyerapan tenaga kerja	1.1.3	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase penyelesaian perselisihan kasus ketenagakerjaan %	100	100	250.000.000	100	300.000.000							100	550.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.3.2	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	jumlah peserta kegiatan sosialisasi UMK dan bimtek peraturan ketenagakerjaan Orang	1	90	75.000.000	150	90.000.000							240	165.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.3.3	Peningkatan Peran Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah	jumlah pelaksanaan peringatan hari buruh internasional kali	0	1	125.000.000	1	150.000.000							2	275.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.3.4	Pemantauan kinerja lembaga penyalur tenaga kerja	Jumlah perusahaan pengarah tenaga kerja yang dibina Perusahaan	0	3	25.000.000	3	30.000.000							6	55.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.1.3.5	Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Presentase kasus hubungan industrial yang tertangani %	100	100	25.000.000	100	30.000.000							100	55.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase penyelesaian perselisihan kasus ketenagakerjaan %						100	350.000.000	100	365.000.000	100	365.000.000	100	1.080.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
			Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah peserta kegiatan sosialisasi UMK dan bimtek peraturan ketenagakerjaan orang						150	90.000.000	150	100.000.000	150	100.000.000	450	290.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah peserta kegiatan sosialisasi UMK dan bimtek peraturan ketenagakerjaan orang						150	90.000.000	150	100.000.000	150	100.000.000	450	290.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama kasus						6	260.000.000	6	265.000.000	7	265.000.000	19	790.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang terdata dan mendapatkan sosialisasi sarana hubungan industrial perusahaan						60	30.000.000	65	30.000.000	70	30.000.000	195	90.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1	jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama kasus						6	30.000.000	6	35.000.000	7	35.000.000	19	100.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baselene (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
			(satu) Daerah Kabupaten/Kota															
			Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	jumlah pelaksanaan peringatan hari buruh internasional kali						1	200.000.000	1	200.000.000	1	200.000.000	3	600.000.000	DINAS TENAGA KERJA
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	1.2.1	Program pengembangan wilayah transmigrasi	persentase penempatan transmigran yang terseleksi dan terlatih %	100	100	280.000.000	100	1.250.000.000							100	1.530.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.2.1.1	Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	jumlah dokumen kerjasama antar daerah (KSAD) dengan pemkab magetan dokumen	1	2	50.000.000	2	800.000.000							4	850.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.2.1.2	Sosialisasi Daerah Penempatan Transmigrasi	jumlah peserta sosialisasi daerah penempatan transmigrasi Orang	50	50	40.000.000	50	50.000.000							100	90.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.2.1.3	Pendaftaran, Seleksi, dan Pelatihan Peningkatan Ketrampilan Calon Transmigran	jumlah calon transmigran yang terseleksi dan mendapat pelatihan KK	1	10	40.000.000	10	50.000.000							20	90.000.000	DINAS TENAGA KERJA
		1.2.1.4	Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	jumlah calon transmigran yang diberangkatkan dan menerima bantuan KK	5	10	150.000.000	10	350.000.000							20	500.000.000	DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	
						2019		2020		2021		2022		2023		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target		Rp.
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatkan jumlah transmigran yang ditempatkan		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase penempatan transmigran yang terseleksi dan terlatih %						100	1.270.000.000	100	585.000.000	100	585.000.000	100	2.440.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah calon transmigran yang terseleksi, mendapat pelatihan dan diberangkatkan KK						10	1.270.000.000	10	585.000.000	10	585.000.000	30	2.440.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah dokumen kerjasama antar daerah (KSAD) dengan pemkab magetan dokumen						2	800.000.000	2	100.000.000	2	100.000.000	6	1.000.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah calon transmigran yang diberangkatkan dan menerima bantuan KK						10	350.000.000	10	350.000.000	10	350.000.000	30	1.050.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Penyuluhan Transmigrasi	jumlah peserta sosialisasi daerah penempatan transmigrasi Orang						50	60.000.000	50	60.000.000	50	60.000.000	150	180.000.000	DINAS TENAGA KERJA
			Pelatihan Transmigrasi	jumlah calon transmigran yang terseleksi, dan mendapat pelatihan KK						10	60.000.000	10	75.000.000	10	75.000.000	30	210.000.000	DINAS TENAGA KERJA
TOTAL							2.650.000.000		5.920.000.000		8.786.983.467		9.296.983.467		9.321.983.467		35.975.950.401	

BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini ditampilkan dalam tabel 7.1 sebagai berikut :

Tabel T-C. 28
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (2018)	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
				2019	2020	2021	2022	2023	
-1	-2		-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9
1	Tingkat partisipasi angkatan kerja	%	72,16	72,18	72,2	72,22	72,24	72,26	72,26
2	Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15-64 tahun	%	96,2	96,3	96,4	96,5	96,6	96,7	96,7
3	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%	24,28	25	27	63	64	65	65
4	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	%	56,21	60	62	48	49	50	50
5	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	%	2,70	2,85	3	100	100	100	100
6	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat	%	2,3	2,5	2,7	100	100	100	100
7	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan	%	7,1	7,5	8	100	100	100	100
8	Jumlah transmigran yang ditempatkan	KK	10	10	10	10	10	10	50
9	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	%	100	100	100	100	100	100	100

BAB VIII PENUTUP

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Bupati Magetan selama 5 (lima) tahun yang tertuang didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) perubahan tahun 2018-2023.

Dengan adanya Dokumen Renstra ini, maka ditetapkan kaidah – kaidah pelaksanaan sebagai berikut :

1. Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja yang selanjutnya dilaksanakan melalui program dan kegiatan;
2. Sasaran dan indikator kinerja yang tercantum dalam Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2018-2023 merupakan pelaksanaan dari RPJMD Kabupaten Magetan Tahun 2018-2023 dimana sasaran dan indikator kinerja yang tertuang didalam Renstra merupakan tindak lanjut dari sasaran dan indikator kinerja yang tertuang didalam RPJMD Kabupaten Magetan Tahun 2018-2023;
3. Kepala Dinas dan Staf karyawan yang berada dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan berkewajiban untuk melaksanakan segala hal yang tertuang didalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan.

Magetan, 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MAGETAN



GATOT SAPTO PRIYONO, S.Sos, M.Si

Pembina Tingkat I
NIP. 196305101990111001

LAMPIRAN

Target Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Renstra

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Formulasi/ Keterangan	Satuan	Kondisi 2018	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun				
						2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	$\frac{\sum \text{pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{pencari kerja yang terdaftar}} \times 100\%$	%	24,28	25	27			
	Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang ditempatkan	KK	10	10	10			
	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	$\frac{\sum \text{kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)}}{\sum \text{kasus yang dicatatkan}} \times 100\%$	%				100	100	100
	Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memiliki kompetensi	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	$\frac{\sum \text{Tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi}} \times 100\%$					100	100	100
	Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang ditempatkan	Jumlah transmigran yang ditempatkan	KK				10	10	10
	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	$\frac{\sum \text{pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{pencari kerja yang terdaftar}} \times 100\%$	%				63	64	65

