

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MAGETAN

DINAS TENAGA KERJA



# RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MAGETAN

## TAHUN 2018 - 2023





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik dengan harapan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks inilah paradigma pembangunan terkait dengan wacana pencapaian dan peningkatan kualitas serta kuantitas kehidupan yang diharapkan akan menghasilkan dampak yang positif. Namun demikian dampak dari perubahan-perubahan tersebut, pada kenyataannya tidak selalu sejajar dengan apa yang terjadi di masyarakat.

Salah satu fungsi perencanaan adalah untuk memperkirakan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang. Terkait hal ini, perencanaan dilakukan untuk memberikan pilihan-pilihan terbaik guna meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas dari segi pentingnya tujuan sekaligus sebagai alat untuk mengukur serta menjadi standar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan pembangunan Daerah untuk jangka panjang 20 tahun (RPJPD), jangka menengah 5 tahun (RPJMD), serta jangka pendek 1 tahun (RKPD).

Lebih lanjut, setiap Perangkat Daerah (PD) sebagai pelaksana harus menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah untuk jangka waktu 5 tahun (Renstra-PD) sebagai dokumen

teknis operasional yang menjadi pedoman dalam penyusunan program kerja tahunan dan penyusunan anggaran pembangunan dan belanja sektor tenaga kerja selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan (2018-2023) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dimana renstra dibuat sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan program prioritas serta untuk mengarahkan perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan oleh PD.

Selain itu Renstra juga merupakan penjabaran gambaran permasalahan pada sektor tenaga kerja yang dihadapi serta indikasi program yang akan dilaksanakan untuk pemecahan permasalahan secara terencana, akomodatif dan sistematis dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan tantangan yang ada.

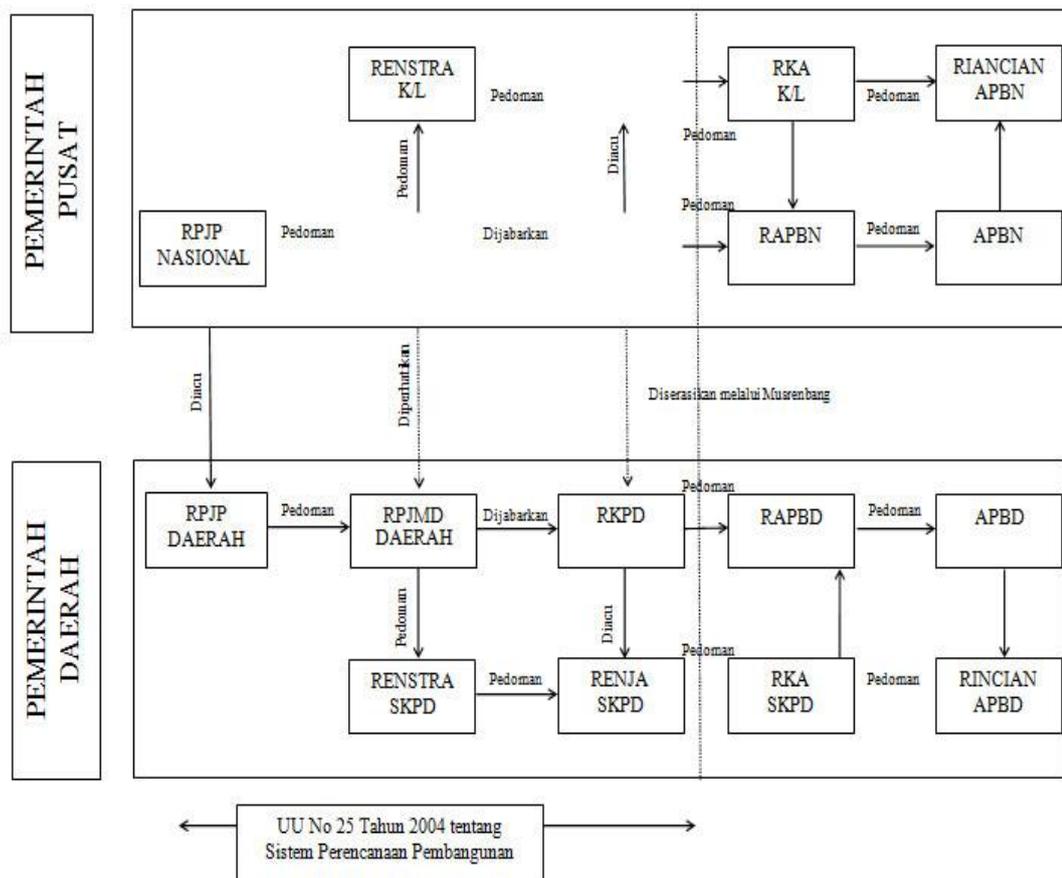
Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu PD di Kabupaten Magetan diwajibkan menyusun rencana strategis yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang nantinya akan menjadi pedoman di dalam menyusun Renja Dinas Tenaga Kerja setiap tahun dimana Dinas Tenaga Kerja memiliki suatu target prioritas yaitu meningkatkan kompetensi tenaga kerjadan mengurangi angka pengangguran.

Proses penyusunan Renstra ini harus memperhatikan beberapa pendekatan diantaranya adalah pendekatan politik, pendekatan teknokratik, pendekatan partisipatif dan pendekatan atas-bawah. Yang dimaksud dengan pendekatan politik bahwa pemilihan Presiden/Kepala Daerah adalah proses penyusunan rencana, karena rakyat pemilih menentukan pilihannya berdasarkan program-program pembangunan yang ditawarkan masing-masing calon Presiden/Kepala Daerah. Pendekatan Teknokratik dilaksanakan dengan menggunakan metoda dan kerangka berpikir ilmiah oleh lembaga atau kerja yang secara fungsional bertugas untuk hal tersebut. Pendekatan Partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan (stakeholders) terhadap pembangunan pelibatan mereka adalah untuk mendapatkan aspirasi dan menciptakan

rasa memiliki sedangkan pendekatan atas bawah dan bawah-atas dalam perencanaan dilaksanakan menurut jenjang pemerintahan. Rencana hasil proses atas-bawah dan bawah-atas diselaraskan melalui musyawarah yang dilaksanakan baik di tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, dan desa.

Dalam membuat Renstra memiliki beberapa dokumen yang diperlukan, dimana antara dokumen yang satu dengan dokumen yang lain saling memiliki keterkaitan yang dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

**Tabel 1.1 Hubungan RPJMD Dan Renstra PD Dalam Dokumen Perencanaan dan Penganggaran**



Sumber : Undang-Undang No 25 Tahun 2004

Berdasarkan Gambar 1.1 maka terlihat jelas adanya keterkaitan hubungan dokumen yang satu dengan dokumen lainnya, baik dari dokumen yang bersifat Nasional, maupun dokumen yang berada ditataran daerah.

Selain RPJMD Kabupaten Magetan, hal utama yang harus diperhatikan untuk menyusun Renstra PD adalah Renstra Kementerian/Lembaga serta Renstra Dinas Provinsi yang berhubungan dengan PD terkait. Dalam hal penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja maka yang menjadi acuan dalam pembuatan Renstra adalah Renstra Kementerian Tenaga kerja serta Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur.

## **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. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);

15. 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;
16. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang RPJPD Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 seri E);
17. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019;
18. 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);
19. 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);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Magetan (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 64);
21. Peraturan Bupati Magetan No. 74 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kab. Magetan;

22. 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);

### **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

Untuk menunjang keberhasilan pembangunan daerah perlu dilaksanakan pembangunan di sektor tenaga kerja melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat didayagunakan secara optimal, efisien dan efektif.

#### 1.2. Landasan Hukum

Sebagai dasar kekuatan hukum atau acuan dalam penyusunan dan pengendalian pada sektor tenaga kerja

#### 1.3. Maksud dan Tujuan

Untuk menentukan arah kebijakan pembangunan sektor tenaga kerja selama 5 (lima) tahun, serta bertujuan mengukur tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja, penjabaran visi dan misi Kepala daerah dan evaluasi kinerja dan pelayanan SKPD.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Kerangka dasar penulisan RENSTRA

### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Penjabaran tugas, fungsi dan bagaimana struktur organisasi suatu Perangkat Daerah.

#### 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Gambaran umum jumlah pegawai dan fasilitas penunjang operasional Perangkat Daerah.

### 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Gambaran seberapa jauh tingkat kinerja pelayanan yang dijalankan.

### 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Gambaran kemampuan Perangkat Daerah dalam memanfaatkan berbagai tantangan dan peluang untuk menjadikan lebih baik.

## **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pemahaman tentang apa yang menjadi pokok permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah

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

Menyelaraskan visi, misi dan program Perangkat Daerah dengan visi, misi dan program Kepala daerah dan wakil Kepala daerah yang terpilih

### 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Tentang bagaimana pelaksanaan RENSTRA Perangkat Daerah yang diselaraskan dengan RENSTRA Kementrian dan Renstra Provinsi.

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

Tidak ada keterkaitan khusus dengan rencana tata ruang wilayah, namun ada keterkaitan dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan.

### 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Apa yang harus dioptimalkan untuk dapat mengatasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan bidang tenaga kerja.

**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

4.1 Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Perangkat Daerah

Apa yang hendak dicapai oleh Perangkat Daerah dalam jangka menengah

**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**

Membahas tentang Rencana Program dan kegiatan Perangkat Daerah tahun 2019-2023

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Membahas mengenai indikator kinerja Perangkat Daerah yang menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Perangkat Daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang.

**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 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 tranasmigrasi;
- 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 kepegawaiaan;
- 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 peretauraan 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 ketrasmigrasian;
- 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 sidang 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;

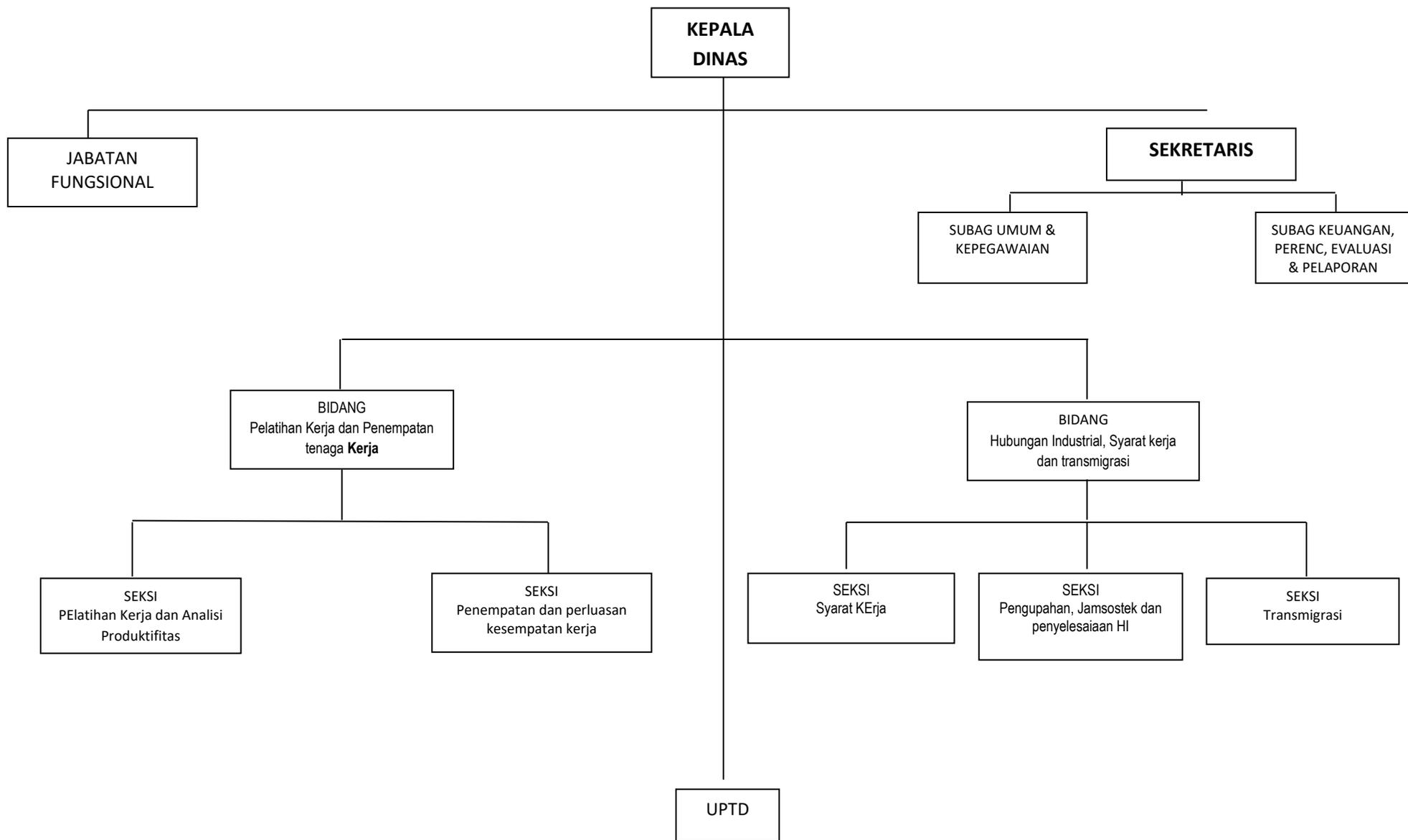
- k. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

#### 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 : 10 Orang
- b. Pejabat Fungsional : 1 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	9	1					7	3			7	3
2	Fungsional	1						1				1	
3	Staf	8	6		1	2	5	6			3	11	
Jumlah		18	7		1	2	4	14	3		3	19	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 : 6 unit
4. Laptop : 15 unit
5. Printer : 15 unit
6. Telepon : 1 saluran

- 7. Faximile : 1 unit
- 8. Televisi : 2 unit
- 9. Jaringan wireless net : 2 jaringan
- 10. Kamera Digital : 3 unit
- 11. Handycam : 3 unit
- 12. LCD Projektor dan screen : 3 unit
- 13. Scanner : 2 unit

### **2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

#### **2.3.1. Capaian Kinerja Perangkat Daerah**

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan selama kurun 5 (lima) tahun terakhir sesuai RPJMD 2013-2018 terlihat dari tabel dibawah ini

Tabel 2.3  
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-					
					2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	
(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				69%	69,86%	69,94%	69,98%	69,96%	69%	69,14%	70,60%	69,98%	69,96%	100%	99%	101%	100%	100%	
2	Rasio Kesempatan Kerja terhadap Penduduk Usia 15 -64 Tahun				-	-	-	-	-	96,98%	95,72%	93,95%	96,98%	96,92%	-	-	-	-	-	
3	Besaran Pencari Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan				-	-	-	12,00%	24,28%	0%	32,19%	46,11%	10,55%	24,28%	-	-	-	95,91%	-	
4	Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Program Jamsostek				52,83%	53,70%	54,47%	54,85%	55,11%	52,83%	53,23%	53,92%	54,00%	55,11%	100%	99%	99%	98%	100%	
5	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi				-	-	-	1,50%	2,50%	0%	1,00%	1,20%	1,50%	2,70%	-	-	-	-	100%	108%
6	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat				-	-	-	1,50%	2,00%	%	1,2%	1,4%	1,5%	2,3%	-	-	-	-	100%	115%
7	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan				5%	6%	6%	6,50%	7,00%	-	5,2%	5,8%	6,5%	7,1%	87%	97%	100%	101%	87%	
8	Jumlah Transmigrasi Yang Tempatkan				-	-	-	10 KK	10 KK	50 KK	35 KK	25 KK	10 KK	10 KK	-	-	-	-	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.

Selama rentang tahun 2013 hingga tahun 2017, tingkat partisipasi angkatan kerja Kabupaten Magetan mengalami fluktuasi, berkisar antara 69% hingga 70,60%. Artinya antara 69% hingga 70,60% dari total penduduk usia kerja 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.

Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15-64 tahun pada tahun 2013-2017 rata-rata setiap tahun sebesar 95,96% atau berkisar 487.189 penduduk memiliki kesempatan

kerja dan rata-rata 4,03% atau berkisar 18.846 penduduk usia 15-64 tahun yang tidak bekerja.

#### 2.3.1.3. Besaran Pencari Kerja 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 2013 pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan sebesar 0% kemudian meningkat secara signifikan hingga tahun 2017 menjadi 24,28% pekerja terdaftar yang ditempatkan. Peningkatan ini terjadi dapat disebabkan oleh jumlah kesempatan kerja yang tersedia dan adanya hubungan baik yang terjalin antara pemerintah dan pihak swasta.

#### 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.

Selama kurun waktu tahun 2013 hingga tahun 2017, besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek mengalami peningkatan dari 52,83% pada tahun 2013 dan meningkat menjadi 55,11% pada tahun 2017. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap tahunnya pekerja/buruh memiliki kesadaran yang meningkat untuk mengikuti program jamsostek.

#### 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. Kabupaten Magetan selama kurun waktu tahun 2016 hingga tahun 2017 telah memberikan pelatihan yang berbasis kompetensi kepada tenaga kerja.

Selama rentang waktu tahun 2014 hingga tahun 2017, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi selalu meningkat tiap tahunnya. Pada tahun 2014, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah sebesar 1% dan meningkat menjadi 2,7% pada tahun 2017.

#### 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. Kabupaten Magetan selama kurun waktu tahun 2016 hingga tahun 2017 telah memberikan pelatihan yang berbasis masyarakat kepada tenaga kerja.

Selama rentang waktu tahun 2014 hingga 2017, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat mengalami peningkatan. Pada tahun 2014, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat adalah sebesar 1,2% dan meningkat pada tahun 2017 menjadi 2,3%.

#### 2.3.1.7. Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Wirausaha

Tenaga kerja merupakan salah satu input dalam pembangunan suatu wilayah. Tenaga kerja yang terampil akan mendorong kemajuan perkembangan ekonomi suatu wilayah. Kabupaten Magetan selama kurun waktu tahun 2013 hingga

tahun 2017 telah memberikan pelatihan kewirausahaan kepada tenaga kerja berupa pelatihan kewirausahaan.

Selama rentang waktu tahun 2013 hingga tahun 2017, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan selalu meningkat tiap tahunnya. Pada tahun 2013, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan adalah sebesar 5,2% dan meningkat menjadi 7,1% pada tahun 2017.

#### 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.

Selama rentang tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 jumlah transmigran yang mendaftar mengalami kenaikan, yaitu 40 KK pada tahun 2014 naik menjadi 42 KK pada tahun 2017. Sedangkan jumlah transmigran yang ditempatkan mengalami penurunan, yaitu 35 KK pada tahun 2014 menjadi 10 KK pada tahun 2017. Sehingga persentase transmigran yang diberangkatkan sebesar 87,5% di tahun 2014 turun menjadi 23,81% pada tahun 2017. Penurunan jumlah transmigran yang

ditempatkan disebabkan oleh menurunnya kuota yang telah ditetapkan oleh Provinsi.

### **2.3.2 Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2013-2018**

Anggaran dan Realisasi anggaran tahun 2013 – 2018 dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2.4  
 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	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	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	100.000.000	100.000.000	100.000.000	200.000.000	200.000.000	20.000.000	75.000.000	50.000.000	50.000.000	30.000.000	20%	75%	50%	25%	15%	20%	20%
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	188.000.000	206.000.000	227.000.000	350.000.000	374.000.000	188.000.000	95.000.000	230.500.000	295.000.000	170.000.000	100%	46,1%	65,8%	84,2%	45%	20%	20%
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	292.000.000	300.000.000	300.000.000	350.000.000	350.000.000	292.816.000	65.000.000	80.000.000	80.000.000	80.000.000	100,27%	216%	26,6%	22,8%	22%	20%	20%
Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang tenaga kerja (DBHCHT)	900.000.000	6.121.591.080	6.226.421.547	6.332.300.319	6.439.237.879	150.000.000	260.000.000	225.000.000	820.712.000	3.232.384.000	16,6%	4,2%	3,6%	12,9%	50%	20%	20%
Program pengembangan wilayah transmigrasi	490.500.000	550.000.000	560.000.000	570.000.000	600.000.000	490.500.000	350.000.000	304.285.000	410.000.000	345.000.000	100%	63,6%	54,3%	71,9%	57,5%	20%	20%

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 2013-2018 pada awal tahun 2014 telah dianggarkan sebesar Rp 100.000.000,00 dan meningkat sebesar 20% untuk tahun selanjutnya hingga akhir periode tahun 2018 sejumlah Rp 200.000.000,00. Namun demikian dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada periode RPJMD 2013-2018 tidak sesuai dengan yang telah dianggarkan, terlihat dari awal tahun RPJMD 2013-2018 sebesar Rp 20.000.000,00 hingga akhir tahun RPJMD 2013-2018 hanya sebesar Rp30.000.000,00 Atau secara rasio dari tahun pertama RPJMD 2013-2018 anggaran yang diberikan mengalami fluktuatif dengan rata-rata pertumbuhan hanya sekitar 20% antara realisasi dengan anggaran yang telah ditetapkan.

#### 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 2013-2018 pada awal tahun 2013 telah dianggarkan sebesar Rp 188.000.000,00 dan meningkat sebesar 20% untuk tahun selanjutnya hingga akhir periode tahun 2018 sejumlah Rp 374.000.000,00. Namun demikian dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada periode RPJMD 2013-2018 tidak sesuai dengan yang telah dianggarkan, terlihat dari awal tahun RPJMD 2013-2018 sebesar Rp 188.000.000,00 hingga akhir tahun RPJMD 2013-2018 hanya sebesar Rp 170.000.000,00 Atau secara rata-rata pertumbuhan realisasi

dengan anggaran hanya sekitar 20% dengan persentase rasio yang fluktuatif antara realisasi dengan anggaran yang telah ditetapkan.

#### 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 2013-2018 pada awal tahun 2013 telah dianggarkan sebesar Rp 292.000.000,00 dan meningkat sebesar 20% untuk tahun selanjutnya hingga akhir periode tahun 2018 sejumlah Rp 350.000.000,00. Namun demikian dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada periode RPJMD 2013-2018 tidak sesuai dengan yang telah dianggarkan, terlihat dari awal tahun RPJMD 2013-2018 sebesar Rp 292.816.000,00 hingga akhir tahun RPJMD 2013-2018 hanya sebesar Rp 80.000.000,00 Atau secara rata-rata pertumbuhan hanya sekitar 20% dan cenderung menurun persentase rasio antara realisasi dengan anggaran yang telah ditetapkan.

#### 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 serta pembangunan Balai latihan Kerja (BLK).

Didalam RPJMD 2013-2018 pada awal tahun 2013 telah dianggarkan sebesar Rp 900.000.000,00 dan meningkat sebesar 20% untuk tahun selanjutnya hingga akhir periode tahun 2018 sejumlah Rp 6.439.000.000,00. Namun demikian dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada periode RPJMD 2013-2018 tidak sesuai dengan yang telah dianggarkan, terlihat dari awal tahun RPJMD 2013-2018 sebesar Rp150.000.000,00 hingga akhir tahun RPJMD 2013-2018 hanya sebesar Rp 3.232.384.000,00 Atau secara rata-rata pertumbuhan hanya

sekitar 20% dengan rasio antara realisasi dengan anggaran yang telah ditetapkan sangat fluktuatif cenderung menurun.

#### 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 ber transmigrasi.

Didalam RPJMD 2013-2018 pada awal tahun 2013 telah dianggarkan sebesar Rp 490.500.000,00 dan meningkat sebesar 20% untuk tahun selanjutnya hingga akhir periode tahun 2018 sejumlah Rp 600.000.000,00. Namun demikian dalam realisasinya, anggaran yang dilaksanakan pada periode RPJMD 2013-2018 tidak sesuai dengan yang telah dianggarkan, terlihat dari awal tahun RPJMD 2013-2018 sebesar Rp 490.500.000,00 hingga akhir tahun RPJMD 2013-2018 hanya sebesar Rp 345.000,00 Atau secara rasio rata-rata pertumbuhan hanya sekitar 20% antara realisasi dengan anggaran yang telah ditetapkan.

#### **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 (strenght)

- ✓ 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 ketransmigrasian;
  - ✓ 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. Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Magetan tertinggi di tahun 2017 sebesar 2,7%, sementara besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat di Kabupaten Magetan tertinggi di tahun 2017 sebesar 2,3%, dan besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kewirausahaan di Kabupaten Magetan tertinggi di tahun 2017 sebesar 7,1%.

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

Pekerja/buruh yang sejahtera akan mempengaruhi kemajuan perkembangan pembangunan di suatu wilayah. Kabupaten Magetan selama rentang tahun 2014 hingga tahun 2016 besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek belum mampu memenuhi target yang telah direncanakan sebelumnya, yakni hanya sekitar setengah dari total pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek.

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. Tidak Adanya Transmigran Swakarsa

Transmigrasi swakarsa merupakan jenis transmigrasi yang paling diharapkan oleh pemerintah karena keinginan untuk bertransmigrasi muncul tanpa paksaan. Namun demikian, persentase transmigran swakarsa Kabupaten Magetan untuk periode 2013-2017 adalah 0% untuk setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan

bahwa di Kabupaten Magetan belum ada transmigrasi yang dilakukan atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan dari pihak lain.

- g. 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.

- h. Belum Adanya Dasar untuk Melaksanakan Program Transmigrasi dengan Sharing Dana Antara Kabupaten/Kota Daerah Tujuan Dan Daerah Asal

Tingginya dana yang diperlukan untuk menyelenggarakan transmigrasi menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat transmigrasi. Meski banyak masyarakat yang ingin melakukan transmigrasi namun tidak disertai dengan ketersediaan dana mengakibatkan transmigrasi tidak dapat dilaksanakan. Hal tersebut sejalan dengan belum adanya dasar untuk melaksanakan program transmigrasi dengan sharing dana antara kabupaten/kota daerah tujuan dan daerah asal.

- i. 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 ketercukupan 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 adalah sebagai berikut :

- a. Program pengembangan wilayah transmigrasi;
- b. Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
- c. Program peningkatan kesempatan kerja;
- d. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan;
- e. Program pembinaan lingkungan sosial bidang tenaga kerja.

### **3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi**

#### **3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan**

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan

mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Tema pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Renstra Kemenaker RI mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan Middle Income Trap, Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Daya saing tenaga kerja, Pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

Sembilan agenda prioritas pembangunan ketenagakerjaan “ NAWA KERJA” yang juga dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi;
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial Yang Sehat dan Produktif;
7. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Nawa Kerja tersebut diimplementasikan dalam sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan yaitu:

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja;

Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemda Magetan khususnya Disnaker Magetan telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kemenaker RI.

### **3.3.2. Telaahan Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI**

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa ketimpangan pembangunan antar wilayah telah menghasilkan suatu konsekwensi berupa pumusatan hasil pembangunan pada sebagian wilayah yang dapat berimplikasi pada terbentuknya daerah yang relatif tertinggal jika dibandingkan dengan daerah lain.

Sejauh ini berbagai upaya pemerintah untuk mengurangi ketimpangan pembangunan antar daerah baik secara langsung maupun tidak langsung, baik yang berbentuk kerangka regulasi maupun kerangka anggaran telah dilakukan diantaranya melalui pelaksanaan transmigrasi.

Pembangunan ketransmigrasian memiliki peran strategis terutama dalam hal pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah hingga penyatuan bangsa Indonesia. Pembangunan kawasan transmigrasi merupakan salah satu instrumen untuk mendorong pembangunan desa melalui pemenuhan standar pelayanan minimum, khususnya desa-desa dan kawasan perdesaan di daerah tertinggal dan perbatasan, daerah strategis cepat tumbuh, pulau-pulau terluar, kepulauan dan pesisir pengembangan keterkaitan desa dan kota di kawasan yang dipersiapkan sebagai kawasan perkotaan baru.

Tujuan yang akan dicapai oleh Kemendes PDT dan Transmigrasi yang berhubungan dengan transmigrasi adalah menyiapkan dan meningkatkan pembangunan serta pengembangan satuan permukiman dan desa di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah

tertinggal, kawasan perdesaan (tujuan ke 6) dan meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah (tujuan ke 7).

Tujuan tersebut diatas diterjemahkan dalam strategi dan arah kebijakan Renstra Disnaker Magetan yaitu strategi peningkatan pelayanan ketransmigrasian melalui peningkatan kerjasama antar daerah dan pelatihan peningkatan keterampilan calon transmigran dan arah kebijakan berupa memperbesar peluang penempatan melalui peningkatan kerjasama antar daerah, fasilitasi penempatan calon transmigran, dan peningkatan keterampilan calon transmigran sesuai lokasi penempatan.

### **3.3.3 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur**

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019 merupakan penterjemahan dari RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019, khususnya yang berkenaan dengan Misi -1 yaitu “Meningkatkan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan” serta Misi-4 “Meningkatkan reformasi birokrasi dan pelayanan publik”. Hal ini terkait dengan 3 (tiga) urusan yang menjadi kewenangan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur, yang meliputi 2 (dua) urusan wajib, yaitu urusan kependudukan dan catatan sipil serta urusan ketenagakerjaan, dan satu urusan pilihan yaitu ketransmigrasian.

Dalam rangka mendukung visi misi di dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019, selanjutnya dijabarkan dalam Visi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur yaitu “Terwujudnya Tenaga Kerja yang berdaya saing dan harmonis, Masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi kependudukan yang professional”.

Sasaran strategis yang ditetapkan Dinas Nakertransduk Provinsi Jawa Timur guna mencapai visi misi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja, dengan indikator kinerja :
  - a. Persentase lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi
  - b. Persentase peningkatan tenaga kerja yang dimagangkerjakan
  - c. Persentase pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas
2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di sector informal, dengan indikator kinerja :
  - a. Persentase pencari kerja yang ditempatkan
  - b. Persentase peningkatan jejaring informasi lowongan kerja melalui perusahaan anggotat aktif PLKT (Pusat Layanan Karir Terpadu)
  - c. Persentase tenaga kerja Indonesia (TKI) yang ditempatkan pada jabatan formal
  - d. Rasio penyerapan tenaga kerja dari binaan di sector informal
3. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif dan kesejahteraan pekerja, dengan indikator kinerja :
  - a. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama
  - b. Persentase upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak (KHL)
4. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh, dengan indikator kinerja :

- a. Persentase pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani
  - b. Persentase penurunan kasus kecelakaan kerja
5. Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan kemandirian transmigran, dengan indikator kinerja :
- a. Persentase penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan (Kepala Keluarga)
  - b. Persentase transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya (Kepala Keluarga)
6. Meningkatnya akurasi data penduduk, dengan indikator kinerja Persentase data penduduk yang akurat.

#### **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 (35,64%) disusul oleh lulusan SMA (23,2%), SMP (18,25%) dan sekitar kurang dari 4% adalah lulusan perguruan tinggi.

Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat Kabupaten Magetan yang terkait dengan kegiatan perekonomian sektor pertanian memiliki persentase terbesar (41,8%) yang diikuti oleh industri horeka (21,93%), sektor jasa (14,9%) kemudian diikuti oleh industri pengolahan dan sektor konstruksi (16,82%).

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 pengangguran.

Sedangkan mengacu pada indikator TPB baik yang telah terpenuhi maupun belum terpenuhi diperlukan langkah program dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan secara terukur dalam memperkuat dan mengintegrasikan beberapa progra yang telah ada dengan 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 dan tingkat pengangguran terbuka.

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.

<b>Tujuan</b>	<b>Rekomendasi</b>
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"> <li>1. Pelaksanaan arah kebijakan yang mendukung kegiatan produktif dan penciptaan lapangan kerja yang layak, memperluas akses terhadap pengembangan dan peningkatan potensi kewirausahaan</li> <li>2. Memberikan dorongan terhadap pertumbuhan usaha mikro dan UKM melalui kemudahan akses jasa perbankan dan mengintegrasikan dalam rantai nilai dan pasar.</li> <li>3. Mengeluarkan kebijakan terhadap perlindungan sosial tenaga kerja secara progresif terutama perlindungan</li> </ol>

	<p>jaminan sosial bidang ketenagakerjaan sehingga proporsi kepesertaan dapat ditingkatkan secara signifikan.</p>
--	--

### 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;
- b. Kualifikasi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja serta masih minimnya ketrampilan kerja didalam penguasaan perkembangan teknologi;
- c. Mulai adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja seiring dengan banyaknya industri di Magetan ditambah dengan belum pahamnya pelaku industri akan aturan ketenagakerjaan;

Terkait dengan ketiga 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 angkanya produktifnya lebih besar dengan mencapai lebih dari 50% daripada angkanya tidak produktifnya 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 pengsinkronan 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 kesejahteraan masyarakat”.

##### 1.1.2. Sasaran Jangka Menengah

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

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja;
2. Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan;

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

**Tabel 4.1**  
**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	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11
1	Meningkatnya kesejahteraan masyarakat	1.1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	1.1.1	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	25,00%	27,00%	29,00%	31,00%	33,00%
		1.2	meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	1.2.1	Jumlah transmigran yang ditempatkan	10 KK	10 KK	10 KK	10 KK	10 KK

## 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 lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra.

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

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

<b>VISI</b> : <b>MASYARAKAT MAGETAN YANG SMART SEMAKIN MANTAB DAN LEBIH SEJAHTERA</b>							
<b>MISI I</b> : Meningkatkan percepatan dan perluasan pembentukan sumberdaya manusia yang SMART (Sehat, Maju, Agamis, Ramah, Terampil)							
No	Tujuan		Sasaran		Strategi		Arah Kebijakan
1	Meningkatkan kesejahteraan masyarakat	1.1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	1.1.1	Meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja	1.1.1.1	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
				1.1.2	Memperbaiki kehidupan tenaga kerja	1.1.2.1	Memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap perusahaan agar tenaga kerja mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan serta mendapatkan jaminan keselamatan kerja
2		1.2	Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	1.2.1	Peningkatan pelayanan ketransmigrasian melalui peningkatan kerjasama antar daerah dan pelatihan peningkatan keterampilan calon	1.2.1.1	Memperbesar peluang penempatan melalui peningkatan kerjasama antar daerah, fasilitasi penetapan calon transmigran dan peningkatan keterampilan calon transmigran sesuai lokasi penempatan

					transmigran		
--	--	--	--	--	-------------	--	--

Secara umum, arah kebijakan umum pembangunan daerah Kabupaten Magetan dalam rangka mewujudkan menurunnya angka kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka adalah :

1. 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;
2. Memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap perusahaan agar tenaga kerja mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan serta mendapatkan jaminan keselamatan kerja;
3. Memperbesar peluang penempatan melalui peningkatan kerjasama antar daerah, fasilitasi penetapan calon transmigran dan peningkatan keterampilan calon transmigran sesuai lokasi penempatan;

## **BAB VI**

# **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

### **6.1. Rencana Program Tahun 2019-2023**

Penyusunan program bidang ketenagakerjaan akan terus berlanjut dan diprioritaskan sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Magetan Tahun 2019-2023 yaitu :

1. Program Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja
2. Program Peningkatan kesempatan kerja
3. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan
4. Program pembinaan lingkungan sosial Bidang Tenaga Kerja

Sedangkan untuk Urusan Pilihan Transmigrasi dengan 1 Program Pilihan yaitu :

1. Program pengembangan wilayah Transmigrasi

### **6.2. Rencana Kegiatan Tahun 2019-2023**

Rencana kegiatan pembangunan di Bidang Tenaga Kerja di Kabupaten Magetan untuk kurun waktu Tahun 2019-2023 secara rinci masing-masing program sebagaimana tersebut diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **6.2.1. Program Prioritas**

1. **Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja** dengan kegiatan meliputi :
  - a. Penyusunan data base tenaga kerja daerah;
  - b. Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja;

2. **Program Peningkatan kesempatan kerja** dengan kegiatan meliputi :
  - a. Penyusunan informasi bursa kerja;
  - b. Pemberian fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat;
  - c. Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja;
  - d. Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan;
  - e. Kerjasama pendidikan dan pelatihan.
  
3. **Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan** dengan kegiatan meliputi :
  - a. Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja;
  - b. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan;
  - c. Peningkatan peran lembaga kerjasama tripartit daerah;
  - d. Fasilitasi penyelesaian prosedur perselisihan hubungan industrial;
  - e. Pemantauan kinerja lembaga penyalur tenaga kerja.
  
4. **Program Pembinaan lingkungan sosial bidang tenaga kerja** dengan kegiatan meliputi :
  - a. Pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja;
  - b. Pembinaan dan pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat.

#### **6.2.2. Program Pilihan**

**Program Pengembangan wilayah Transmigrasi** dengan kegiatan meliputi :

- a. Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan wilayah transmigrasi;
- b. Sosialisasi Daerah Penempatan Transmigrasi;

- c. Pendaftaran, seleksi, dan pelatihan peningkatan keterampilan calon transmigran;
- d. Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM

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

Tabel 6.1

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Magetan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
						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
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	225.000.000	100	175.000.000	100	200.000.000	100	200.000.000	100	200.000.000	100	1.000.000.000
		1.1.1.1	Penyusunan data base tenaga kerja daerah	jumlah dokumen ketenagakerjaan daerah    dokumen	0	1	175.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	5	575.000.000
		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	20	100.000.000	28	100.000.000	28	100.000.000	111	425.000.000
		1.1.2	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase pencari kerja terlatih yang ditempatkan    %	0	20	160.000.000	21	1.670.000.000	22	1.860.000.000	23	1.900.000.000	24	1.905.000.000	24	7.495.000.000
		1.1.2.1	Penyusunan informasi bursa	jumlah dokumen	12	12	30.000.000	12	50.000.000	12	60.000.000	12	75.000.000	12	75.000.000	60	290.000.000

			tenaga kerja	penempatan tenaga kerja    dokumen															
		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	10	450.000.000	10	450.000.000	10	450.000.000	38	1.650.000.000		
		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	400	225.000.000	400	250.000.000	400	250.000.000	1760	1.025.000.000		
Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						2019		2020		2021		2022		2023					
						Target	Rp.	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		
		1.1.2.4	Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	jumlah peserta penyuluhan dan sosialisasi produktivitas    Orang	1	50	30.000.000	50	80.000.000	50	85.000.000	50	85.000.000	50	90.000.000	250	370.000.000		
		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	40	1.040.000.000	40	1.040.000.000	160	4.160.000.000		
		1.1.3	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase penyelesaian perselisihan kasus ketenagakerjaan    %	100	100	280.000.000	100	340.000.000	100	395.000.000	100	415.000.000	100	415.000.000	100	1.845.000.000		



		1.1.3.5	Pemantauan kinerja lembaga penyalur tenaga kerja	Jumlah perusahaan pengerah tenaga kerja yang dibina    Perusahaan	0	3	25.000.000	3	30.000.000	3	30.000.000	3	30.000.000	3	30.000.000	15	145.000.000
		1.1.4	<b>Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Tenaga Kerja</b>	Persentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan serta mendapatkan pekerjaan    %	15	20	950.000.000	23	1.500.000.000	25	1.420.000.000	28	1.620.000.000	30	1.460.000.000	30	6.950.000.000
		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	1500	420.000.000	1500	420.000.000	1500	420.000.000	7500	2.160.000.000
		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	200	1.000.000.000	240	1.200.000.000	280	1.040.000.000	1040	4.790.000.000
	<b>Meningkatnya jumlah transmigrasi</b>	1.2.1	<b>Program pengembangan wilayah transmigrasi</b>	persentase penempatan transmigran yang	100	100	280.000.000	100	1.250.000.000	100	1.270.000.000	100	1.285.000.000	100	1.285.000.000	100	5.370.000.000

	an yang ditempatkan			terseleksi dan terlatih    %														
		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	2	800.000.000	2	800.000.000	2	800.000.000	10	3.250.000.000	
Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(outcome) dan Kegiatan (output)	Baseline (2018)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
						2019		2020		2021		2022		2023				
						Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Target	Rp.	
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	
		1.2.1.2	Sosialisasi Daerah Penempatan Transmigrasi	jumlah peserta sosialisasi daerah penempatan transmigrasi    Orang	50	50	40.000.000	50	50.000.000	50	60.000.000	50	60.000.000	50	60.000.000	250	270.000.000	
		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	10	60.000.000	10	75.000.000	10	75.000.000	50	300.000.000	
		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	10	350.000.000	10	350.000.000	10	350.000.000	50	1.550.000.000	

	<b>Program rutin</b>	1.1.1	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	Indeks kepuasan masyarakat    Angka	79,00	79,50	560.000.000	80,00	675.000.000	80,50	750.000.000	81,00	830.000.000	81,50	930.000.000	81,50	3.745.000.000		
		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	12	375.000.000	12	400.000.000	12	450.000.000	12	1.845.000.000		
		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	12	350.000.000	12	400.000.000	12	450.000.000	60	1.770.000.000		
		1.1.1.3	Survey Kepuasan masyarakat	jumlah dokumen survey kepuasan masyarakat    dokumen	1	1	20.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	5	130.000.000		
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Kode</b>	<b>Program dan Kegiatan</b>	<b>Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program(output) dan Kegiatan (output)</b>	<b>Baseline (2018)</b>	<b>Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan</b>												<b>Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah</b>	
						<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>					
						<b>Targ et</b>	<b>Rp.</b>	<b>Targ et</b>	<b>Rp.</b>	<b>Targ et</b>	<b>Rp.</b>	<b>Targ et</b>	<b>Rp.</b>	<b>Targ et</b>	<b>Rp.</b>	<b>Target</b>	<b>Rp.</b>		
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18		
		2.1.2	<b>Program Peningkatan</b>	Persentase sarana dan	100	100	150.000.000	100	220.000.000	100	270.000.000	100	320.000.000	100	380.000.000	100	1.340.000.000		

			<b>Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	prasarana aparatur yang layak fungsi    %													
		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	14	70.000.000	14	80.000.000	14	90.000.000	70	350.000.000
		2.1.2.2	Pengadaan Perlengkapan Kantor	jumlah pengadaan perlengkapan kantor    Paket	2	3	30.000.000	3	60.000.000	4	70.000.000	12	80.000.000	5	100.000.000	27	340.000.000
		2.1.2.3	Pemeliharaan Perlengkapan Kantor	Jumlah pemeliharaan perlengkapan kantor    Bulan	2	12	20.000.000	12	40.000.000	12	70.000.000	12	80.000.000	12	100.000.000	60	310.000.000
		2.1.2.4	Rehabilitasi/Pemeliharaan Gedung Kantor	jumlah rehabilitasi/pemeliharaan gedung kantor    Paket	2	2	50.000.000	2	60.000.000	2	60.000.000	2	80.000.000	2	90.000.000	10	340.000.000
		<b>3.1.3</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	Persentase aparatur yang mendapat pendidikan dan pelatihan    %	100	100	20.000.000	100	30.000.000	100	40.000.000	100	50.000.000	100	60.000.000	100	200.000.000
		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	6	40.000.000	6	50.000.000	6	60.000.000	29	200.000.000
		<b>4.1.4</b>	<b>Program Peningkatan Perencanaan, Laporan Kinerja dan Keuangan</b>	Persentase dokumen perencanaan, kinerja dan keuangan yang disusun	100	100	25.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000	100	70.000.000	100	80.000.000	100	295.000.000

			<b>Perangkat Daerah</b>	tepat waktu    %													
		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	10	60.000.000	10	70.000.000	10	80.000.000	50	295.000.000
<b>Total</b>							<b>2.650.000.000</b>		<b>5.920.000.000</b>		<b>6.265.000.000</b>		<b>6.690.000.000</b>		<b>6.715.000.000</b>		<b>28.240.000.000</b>

## 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 7.1**  
**Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

No	Indikator	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	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	24,28%	25%	27%	29%	31%	33%	33%
4	Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	56,21%	60%	62%	64%	65%	67%	67%
5	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	2,70%	2,85%	3,00%	3,25%	3,50%	3,75%	3,75%
6	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat	2,3%	2,5%	2,7%	3,0%	3,2%	3,5%	3,5%
7	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan	7,1%	7,5%	8,0%	8,5%	9,0%	9,5%	9,5%
8	Jumlah transmigran yang ditempatkan	10 KK	10 KK	10 KK	10 KK	10 KK	10 KK	50 KK

## **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, April 2019

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MAGETAN

**Ir. S U Y A D I, M. MA**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19590816 198403 1 010