



# **PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2024 - 2026**

**PEMERINTAH KABUPATEN MAGETAN  
DINAS TENAGA KERJA**

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum .....	1
1.3. Maksud dan Tujuan .....	4
1.4. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II.....</b>	<b>7</b>
<b>GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....</b>	<b>7</b>
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	7
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	12
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	12
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	
22	
<b>BAB III .....</b>	<b>24</b>
<b>PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....</b>	<b>24</b>
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi .....	24
3.2. Telaahan Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026.....	25
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi.....	26
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	30
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis .....	31
<b>BAB IV.....</b>	<b>33</b>
<b>TUJUAN DAN SASARAN.....</b>	<b>33</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>39</b>
<b>STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>39</b>
<b>BAB VI.....</b>	<b>42</b>
<b>RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....</b>	<b>42</b>
<b>BAB VII .....</b>	<b>59</b>
<b>KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN.....</b>	<b>59</b>
<b>BAB VIII .....</b>	<b>60</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>60</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272-273, Rencana Strategis yang selanjutnya disingkat Renstra memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Dalam Permendagri No. 86 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 29, Rancangan Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Serta memperhatikan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru yang mengamanatkan bahwa Bupati/Walikota yang masa jabatannya berakhir tahun 2023, harus Menyusun Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2024-2026 (Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2024-2026), dan Kepala Perangkat Daerah (PD) harus menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Kabupaten/Kota Tahun 2024-2026. Dengan terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah maka dilakukan perubahan terhadap Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024 – 2026.

Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024 – 2026 sesuai dengan hasil revidi yang dilakukan mencakup :

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

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan perencanaan pembangunan selama tiga tahun kedepan tujuan dan sasaran yang dirumuskan dan disepakati sebagai dasar untuk melaksanakan program dan kegiatan.

### **1.2. Landasan Hukum**

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 didasarkan pada ketentuan peraturan perundangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang pembentukan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
9. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
14. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penangan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan;
15. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 135);
16. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 – 2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);

17. 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 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023;
22. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru;
25. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Timur Tahun Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2009 Nomor 1 Tahun 2009 Sei E);
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur 2011-2031 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2012 Nomor 3 Seri D);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);
28. 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);
29. 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 Kabupaten Magetan Nomor 64);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2019 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Nomor 89), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2021 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Magetan Nomor 115);

31. Peraturan Daerah Kabupaten Magetan No. 12 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2018 – 2023
32. Peraturan Bupati Magetan No. 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026;
33. Peraturan Bupati Magetan Nomor 16 Tahun 2023 tentang Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Rencana Strategis dimaksudkan sebagai arahan dan pedoman bagi Perangkat Daerah untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Untuk itu maksud disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan acuan resmi bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan sekaligus menjadi acuan dalam menentukan program dan kegiatan tahunan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan;
2. Menyediakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu tahun 2024-2026 yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja sebagai penjabaran dari RPD sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah.
3. Menjabarkan gambaran tentang kondisi Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sekaligus memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Magetan;
4. Memudahkan seluruh jajaran aparatur Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur;
5. Memudahkan seluruh jajaran aparatur Perangkat Daerah untuk memahami, menilai arah kebijakan, program dan kegiatan operasional tahunan dalam rentang waktu tahun 2024-2026;
6. Mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan organisasi guna mendukung dan memenuhi tujuan dan sasarannya untuk kurun waktu sampai tahun 2026.

7. Menyesuaikan pada RPD Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026.

Adapun tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 antara lain:

1. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yaitu untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah Kabupaten Magetan dan mewujudkan cita-cita yang ingin dicapai selama tahun 2024-2026 sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diemban Perangkat Daerah Kabupaten Magetan;
2. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu tahun 2024-2026 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah dalam mendukung Tujuan dan sasaran kepala daerah;
3. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah untuk kurun waktu tahun 2024-2026 dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja perangkat daerah;
4. Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur perangkat daerah dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah tahunan dalam kurun waktu 2024-2026.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan dasar penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah.

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

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

Bab ini memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah.

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

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

Pada bab ini dikemukakan hasil identifikasi permasalahan, telaahan Renstra K/L dan Provinsi, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, serta isu-isu strategis perangkat daerah.

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu – isu Strategis

#### **BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN**

Pada bab ini dijelaskan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah Kabupaten Magetan beserta indikator kinerjanya.

#### **BAB V. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Pada bab ini dikemukakan rumusan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah Kabupaten Magetan dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026.

#### **BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Pada bab ini dikemukakan rencana program, kegiatan, sub kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif Perangkat Daerah.

#### **BAB VII. KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN**

Pada bab ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah tahun 2024-2026 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Magetan.

#### **BAB VIII. PENUTUP**

Pada bab ini memuat kesimpulan dari maksud dan tujuan penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Magetan.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

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

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Magetan Nomor 89 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan.

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

##### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten yang diberikan kepada kabupaten di bidang ketenagakerjaan, bidang transmigrasi dan tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
- e. 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.

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

Dalam melaksanakan tugas, sekretaris menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengelolaan urusan surat - menyurat, kearsipan, keprotokolan, rumah tangga, ketertiban, keamanan, penyelenggaraan rapat dan perjalanan dinas;
- b. Penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan;
- c. Pengelolaan barang inventaris dan perlengkapan;
- d. Pengelolaan urusan kepegawaian;
- e. Pengelolaan urusan keuangan;
- f. Pengelolaan urusan organisasi dan ketatalaksanaan;
- g. Pengelolaan urusan kesejahteraan pegawai;
- h. Pengkoordinasian penyusunan program dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pada bidang; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

2.1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan urusan surat –menyurat ;
- 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. Melaksanakan 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. Mengoordinasikan penyusunan perencanaan program dan kegiatan Dinas;
- b. Mengumpulkan dan mengolah bahan untuk menyusun Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kegiatan (Renja);
- c. Mengumpulkan, mengoordinasikan, dan mengolah bahan untuk menyusun Sistem Informasi Pemerintah Daerah SIPD, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Bupati (SIRUP);
- d. Menyiapkan data untuk menyusun Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan (SIRUP);
- e. Mengumpulkan, mengoordinasikan, dan mengolah bahan untuk menyusun Rencana Kegiatan Anggaran;
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan Dinas;
- g. Menghimpun, mengoordinasikan, dan mengelola dokumen perjanjian kinerja (PK);
- h. Mengoordinasikan, menghimpun pelaksanaan Standar Pelayanan (SP), Standar Operating Prosedur (SOP), dan Survei Kepuasan Masyarakat ;
- i. Menyiapkan anggaran belanja langsung dan belanja tidak langsung;
- j. Melaksanakan tata usaha keuangan;
- k. Memverifikasi dokumen pertanggungjawaban keuangan;
- l. Melaksanakan urusan tata usaha perjalanan dinas;
- m. Melaksanakan tata usaha gaji pegawai;
- n. Menghimpun peraturan mengenai administrasi keuangan dan pelaksanaan anggaran;
- o. Menyusun laporan keuangan;
- p. Melaksanakan evaluasi dan monitoring anggaran; dan
- q. Melaksanakan tugas 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 pemimpinan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Pelaksanaan rekomendasi operasional, perpanjangan dan penambahan program 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 daam 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 perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- l. Pelaksanaan pemberiaan rekomendasi operasional kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- m. Pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja diluar negeri kepada masyarakat;
- n. Pelaksanaan koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon PMI;
- o. Pelaksanaan koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan PMI ke luar negeri;
- p. Pelaksanaan koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- q. Pelaksanaan koordinasi penyelesaian permasalahan PMI Pra da Purna penempatan;
- r. Pelaksanaan koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI;
- s. Pelaksanaan koordinasi pemberdayaan PMI Purna;
- t. Pelaksanaan tugas penerbitan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) wilayah dalam daerah dan
- u. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oeh Kepala Dinas;

#### 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 peraturan 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 kerjasama bipartit di perusahaan;
- f. Pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan diperusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- g. Pelaksanaan koordinasi kegiatan promosi dan motivasi ketransmigrasian;
- h. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pendaftaran dan seleksi calon transmigran;
- i. Pelaksanaan koordinasi kegiatan perpindahan dan penempatan transmigrasi; dan
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Hubinsyakertrans dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Didalam bidang Hubinsyakertrans terdiri dari 1 (satu) seksi yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubinsyakertrans. Adapun seksi di bawah bidang hubinsyakertrans sebagai berikut :

- 4.1. Seksi Transmigrasi mempunyai tugas :
  - 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 pemeragkatan transmigrasi;
  - g. Menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan kegiatan perpindahan dan penempatan transmigran;
  - h. Melaksanakan pendampingan dan pengawalan transmigran kedaerah 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; dan
  - n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan didukung oleh pegawai sebanyak 30 orang (data per November 2022), dengan rincian 21 orang PNS dan 9



## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan didukung oleh pegawai sebanyak 30 orang (data per November 2022), dengan rincian 21 orang PNS dan 9 orang Non PNS. Data mengenai komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1.**

**Komposisi Pegawai berdasarkan Jabatan, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Golongan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan**

Jabatan	Jenis Kelamin		Pendidikan						Golongan			
	L	P	SD	SLT P	SLT A	D3	S1	S2	I	II	III	IV
<b>PNS</b>												
Kepala Dinas	1							1				1
Sekretaris Dinas	1						1					1
Kepala bidang	1	1					1	1				2
Kepala sub Bagian	1	1				1	1				2	
Kepala seksi	1						1				1	
Fungsional Penyetaraan	2	1					3				3	
Fungsional belum diangkat	2	1				3					3	
Pejabat Fungsional	1	1					2				2	
Staf	4	2		1		1	4				4	2
<b>Jumlah PNS</b>	<b>14</b>	<b>7</b>		<b>1</b>		<b>2</b>	<b>16</b>	<b>2</b>			<b>15</b>	<b>6</b>
<b>Non PNS</b>												
Tenaga Administrasi	2	2			1		3					
Tenaga Operasional	5				4	1						
<b>Jumlah Non PNS</b>	<b>7</b>	<b>2</b>			<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>					

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 : 9 unit
3. Komputer PC desktop : 7 unit
4. Laptop : 14 unit
5. Printer : 18 unit
6. Telepon : 1 saluran
7. Faximile : 1 unit
8. Televisi : 3 unit
9. Kamera Digital : 5 unit
10. Handycam : 2 unit
11. LCD Proyektor dan screen: 2 unit
12. Scanner : 1 unit

## 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

### 2.3.1. Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan selama 5 (lima) tahun periode Renstra 2019-2023 terlihat dari tabel dibawah ini :

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

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	-	-	-	%	72,18	72,20	72,22	72,24	72,26	72,19	73,23	73,31	74,03	-	100,01	101,43	101,51	102,48	-
2	Rasio Kesempatan Kerja terhadap Penduduk Usia 15 -64 Tahun	-	-	-	%	96,30	96,40	96,50	96,60	96,70	96,92	96,26	96,14	95,67	-	100,64	99,85	99,62	99,04	-
3	Besaran Pencari Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan	-	-	-	%	25	27	63	64	65	54,75	62,58	62	67,46	-	219,00	231,78	98,41	105,41	-
4	Besaran Pekerja/Buruh yang Menjadi Peserta Program Jamsostek	-	-	-	%	60	62	48	49	50	47,35	45,67	68,58	70,30	-	78,92	73,66	142,88	143,47	-
5	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	-	-	-	%	2,85	3	100	100	100	2,94	1,30	100	100	-	103,16	43,33	100	100	-
6	Besaran Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	-	-	-	%	2,50	2,70	100	100	100	5,58	2,00	100	100	-	223,20	74,07	100	100	-

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
7	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan	-	-	-	%	7,5	8,00	100	100	100	0,00	33,33	100	100	-	0,00	416,63	100	100	-
8	Jumlah Transmigrasi Yang Tempatkan	-	-	-	KK	10	10	10	10	10	15	0	0	5	-	150,00	-	-	50	-
9	Besaran kasus yang diselesaikan dengan dengan perjanjian bersama (PB	-	-	-	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100	-

Dari tabel diatas dapat kita telaah sebagai berikut :

#### 2.3.1.1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan proporsi penduduk umur 15-64 tahun 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. Semakin tinggi TPAK maka semakin tinggi pula ketersediaan tenaga kerja (angkatan kerja).

Selama rentang tahun 2019-2022 TPAK di Kabupaten Magetan mengalami perkembangan fluktuatif dengan tren yang positif. Tahun 2019, TPAK ada di angka 72,19% dan kemudian naik hingga 74,03% di Tahun 2022. Capaian ini telah memenuhi target RKPD tahun 2022 dan target akhir P-RPJMD.

#### 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.

Berdasarkan grafik di atas, realisasi rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15-64 tahun di Kabupaten Magetan tahun 2017-2022 mengalami perkembangan fluktuatif. Dalam tiga tahun terakhir terdapat tren penurunan kurang dari 1%. Realisasi di tahun 2022 sebesar 96% dan masih berada di bawah target RKPD tahun 2022.

#### 2.3.1.3. Besaran Pencari Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan

Pencari kerja yang ditempatkan merupakan indikator yang mengukur 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.

Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan di Kabupaten Magetan dalam empat tahun terakhir terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 besaran pencari kerja yang ditempatkan berkisar 54,75% dan menjadi 67,46% di tahun 2022, meskipun sempat mengalami penurunan sebesar 0,58% di tahun 2021 yang disebabkan oleh dampak Covid-19 yang mengakibatkan peluang kesempatan kerja menurun dan berpengaruh pula pada menurunnya jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Realisasi besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan di Kabupaten Magetan setiap tahunnya telah mencapai target RKPD.

#### 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 2019 – 2022, besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek mengalami fluktuasi dan cenderung meningkat dari angka 47,35% pada tahun 2019 menjadi 70,30% di tahun 2022. Meskipun sempat terjadi penurunan di tahun 2019-2020 sebagai akibat dari pandemi COVID-19 yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sehingga banyak peserta jamsostek yang mengajukan klaim/pencairan. Namun capaian di tahun 2021-2022 telah berhasil mencapai target RKPD serta target akhir P-RPJMD.

#### 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 2019-2022 telah memberikan pelatihan yang berbasis kompetensi kepada tenaga kerja.

Berdasarkan data di atas, selama rentang waktu tahun 2019-2022 besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2019, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah sebesar 2,94% dan meningkat secara absolut menjadi 100% sejak tahun 2021. Peningkatan ini disebabkan adanya perubahan formula perhitungan untuk menentukan besarnya tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi. Sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi sebesar 1,64% yang diakibatkan dari dampak pandemi COVID-19 berupa penundaan pelaksanaan pelatihan dimana pelaksanaan kegiatan tidak sesuai dengan rencana jadwal (*time schedule*) yang disusun, selain itu adanya *refocusing* anggaran untuk penanganan COVID-19 mengakibatkan penurunan kuota peserta pelatihan. Capaian kinerja di tahun 2022 mencapai 100% yang berhasil mencapai target RKPD tahun 2022 dan target akhir P-RPJMD

#### 2.3.1.6 Besaran Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat

Pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat bertujuan untuk melatih tenaga kerja sebagai salah satu input dalam mendorong kemajuan perkembangan ekonomi suatu wilayah. Kabupaten Magetan selama kurun waktu tahun 2019-2022 telah memberikan pelatihan yang berbasis masyarakat kepada tenaga kerja.

Selama rentang waktu tahun 2019 hingga 2022, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat mengalami perkembangan fluktuatif setiap tahunnya. Pada tahun 2019, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat adalah sebesar 5,58% dan mengalami peningkatan tertinggi pada tahun 2021 mencapai 100%. Capaian terendah berada di tahun 2020 yaitu sebesar 2%, hal ini dikarenakan menurunnya kuota peserta pelatihan sebagai akibat adanya *refocusing* anggaran untuk penanganan COVID-19. Capaian kinerja di tahun 2022 mencapai 100% yang berhasil mencapai target RKPD tahun 2022 dan target akhir P-RPJMD.

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

Tenaga kerja merupakan salah satu input dalam pembangunan suatu wilayah. Tenaga kerja yang terampil akan mendorong kemajuan perkembangan ekonomi suatu wilayah. Kabupaten Magetan selama kurun waktu tahun 2019-2022 telah memberikan pelatihan yang berbasis kewirusahaan kepada tenaga kerja.

Selama rentang tahun 2019 hingga tahun 2022, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirusahaan menunjukkan tren peningkatan. Pada tahun 2020, besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirusahaan adalah sebesar 33,33% dan meningkat menjadi 100% sejak tahun 2021. Capaian kinerja di tahun 2022 mencapai 100% yang berhasil mencapai target RKPD tahun 2022 dan target akhir P-RPJMD.

#### 2.3.1.8. Jumlah Transmigran Ditempatkan

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

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

Jumlah transmigran yang ditempatkan pada tahun 2019 sebanyak 15 KK dan menurun menjadi 0 KK pada tahun 2020 dan tahun 2021, dikarenakan pada tahun 2020 dan 2021 terjadi penundaan Penempatan Transmigrasi sebagai Antisipasi dampak wabah pandemik Covid-19. Dan pada tahun 2022 kembali ada penempatan transmigran sebanyak 5 KK.

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

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

Berdasarkan data pada tahun 2019 hingga tahun 2022 semua kasus perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan, baik melalui perundingan Bipartit maupun Tripartit. Sehingga besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dari tahun 2019 hingga tahun 2022 sebesar 100 persen.

### **2.3.2 Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2019-2022**

Anggaran dan Realisasi anggaran tahun 2019 – 2022 dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

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

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>SEBELUM PERUBAHAN</b>																	
<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>225.000.000</b>	<b>175.000.000</b>				<b>209.459.570</b>	<b>108.492.950</b>				<b>93,09</b>	<b>87,00</b>				<b>(0,22)</b>	<b>(0,48)</b>
Penyusunan data base tenaga kerja daerah	175.000.000	100.000.000				163.105.200	89.272.000				93,20	93,97				<b>(0,43)</b>	<b>(0,45)</b>
Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	50.000.000	75.000.000				46.354.370	19.220.950				92,71	64,72				<b>0,50</b>	<b>(0,59)</b>
<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	<b>160.000.000</b>	<b>1.670.000.000</b>				<b>153.633.190</b>	<b>515.416.433</b>				<b>96,02</b>	<b>63,61</b>				<b>9,44</b>	<b>2,35</b>
Penyusunan informasi bursa tenaga kerja	30.000.000	50.000.000				29.166.100	29.342.000				97,22	97,81				<b>0,67</b>	<b>0,01</b>
Pemberian fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	0	300.000.000				-	134.480.350				-	88,38					
Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	100.000.000	200.000.000				97.265.290	151.594.835				97,27	97,45				<b>1,00</b>	<b>0,56</b>
Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	30.000.000	80.000.000				27.201.800	-				90,67	0				<b>1,67</b>	<b>(1,00)</b>
Kerjasama pendidikan dan pelatihan	0	1.040.000.000				-	199.999.248				-	42,33					
<b>Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	<b>280.000.000</b>	<b>340.000.000</b>				<b>246.118.750</b>	<b>169.125.625</b>				<b>87,90</b>	<b>96,45</b>				<b>0,21</b>	<b>(0,31)</b>
Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	30.000.000	40.000.000				29.172.500	38.340.250				97,24	95,85				<b>0,33</b>	<b>0,31</b>
Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	75.000.000	90.000.000				74.500.000	74.037.675				99,33	98,72				<b>0,20</b>	<b>(0,01)</b>

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Peningkatan Peran Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah	125.000.000	150.000.000				95.671.250	350.000				76,54	100				0,20	(1,00)
Pemantauan kinerja lembaga penyalur tenaga kerja	25.000.000	30.000.000				21.795.000	27.829.000				87,18	92,76				0,20	0,28
Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial	25.000.000	30.000.000				24.980.000	28.568.700				99,92	95,22				0,20	0,14
<b>Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Tenaga Kerja</b>	<b>950.000.000</b>	<b>1.500.000.000</b>				<b>1.207.871.209</b>	<b>535.226.415</b>				<b>96,63</b>	<b>62,60</b>				<b>0,58</b>	<b>(0,56)</b>
Pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja	400.000.000	500.000.000				363.239.019	-				90,81	0				0,25	(1,00)
Pembinaan dan pelatihan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat	550.000.000	1.000.000.000				844.632.190	535.226.415				99,37	97,31				0,82	(0,37)
<b>Program pengembangan wilayah transmigrasi</b>	<b>280.000.000</b>	<b>1.250.000.000</b>				<b>439.036.175</b>	<b>134.034.640</b>				<b>98,48</b>	<b>82,78</b>				<b>3,46</b>	<b>(0,69)</b>
Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	50.000.000	800.000.000				47.405.400	67.212.800				94,81	84,02				15,00	0,42
Sosialisasi Daerah Penempatan Transmigrasi	40.000.000	50.000.000				38.837.350	27.328.840				97,09	85,61				0,25	(0,30)
Pendaftaran, Seleksi, dan Pelatihan Peningkatan Ketrampilan Calon Transmigran	40.000.000	50.000.000				39.243.500	39.493.000				98,11	78,99				0,25	0,01
Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	150.000.000	350.000.000				313.549.925	-				99,28	0				1,33	(1,00)
<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>560.000.000</b>	<b>675.000.000</b>				<b>544.248.996</b>	<b>350.372.196</b>				<b>97,19</b>	<b>94,95</b>				<b>0,21</b>	<b>(0,36)</b>
Penyediaan Jasa dan Pelayanan Administrasi Perkantoran	270.000.000	350.000.000				258.660.036	236.064.296				95,80	94,80				0,30	(0,09)
Pelayanan Perjalanan Dinas Dalam dan Luar Daerah	270.000.000	300.000.000				266.413.960	94.972.900				98,7	94,97				0,11	(0,64)

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Survey Kepuasan masyarakat	20.000.000	25.000.000				19.175.000	19.335.000				95,88	96,68				0,25	0,01
<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>150.000.000</b>	<b>220.000.000</b>				<b>142.859.460</b>	<b>250.129.855</b>				<b>95,24</b>	<b>94,03</b>				<b>0,47</b>	<b>0,75</b>
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	50.000.000	60.000.000				44.225.960	48.491.100				88,45	86,59				0,20	0,10
Pengadaan Perlengkapan Kantor	30.000.000	60.000.000				30.000.000	103.873.755				100	98,93				1,00	2,46
Pemeliharaan Perlengkapan Kantor	20.000.000	40.000.000				20.000.000	15.145.000				100	75,73				1,00	(0,24)
Rehabilitasi/Pemeliharaan Gedung Kantor	50.000.000	60.000.000				48.633.500	82.620.000				97,27	97,20				0,20	0,70
<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>20.000.000</b>	<b>30.000.000</b>				<b>11.936.750</b>	<b>1.830.000</b>				<b>80</b>	<b>100</b>				<b>0,50</b>	<b>(0,85)</b>
Pendidikan dan pelatihan formal	20.000.000	30.000.000				11.936.750	1.830.000				80	100				0,50	(0,85)
<b>Program Peningkatan Perencanaan, Laporan Kinerja dan Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>25.000.000</b>	<b>60.000.000</b>				<b>24.999.850</b>	<b>24.303.050</b>				<b>100</b>	<b>97,21</b>				<b>1,40</b>	<b>(0,03)</b>
Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Capaian Kinerja Perangkat Daerah	25.000.000	60.000.000				24.999.850	24.303.050				100	97,21				1,40	(0,03)
<b>SETELAH PERUBAHAN</b>																	
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>			<b>3.224.138.891</b>	<b>3.439.065.801</b>	3.248.436.711			<b>2.422.289.877</b>	<b>2.953.613.679</b>				<b>75,13</b>	<b>85,75</b>		<b>0,003</b>	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			94.997.950	63.497.950	65.132.150			89.052.335	61.973.090				93,74	97,60		(0,17)	(0,30)
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			2.388.882.368	2.734.637.985	2.541.052.319			1.801.139.404	2.294.970.598				75,40	83,92		0,03	0,27
Administrasi Umum Perangkat Daerah			201.761.703	247.328.168	187.363.550			172.159.745	212.239.111				85,33	85,81		(0,04)	0,23
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			286.900.650	312.156.198	311.818.000			269.973.693	307.189.326				94,10	98,41		0,04	0,14

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pemilihan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			251.596.220	81.445.500	143.070.692			89.964.700	77.241.554				35,76	94,84		(0,25)	(0,14)
<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>				<b>82.719.970</b>	135.000.000				<b>75.785.367</b>					<b>91,62</b>			
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)				82.719.970					75.785.367					91,62			
<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>			<b>1.112.541.270</b>	<b>1.096.208.757</b>	1.056.748.550			<b>964.630.440</b>	<b>1.035.646.410</b>				<b>86,71</b>	<b>94,48</b>		<b>(0,03)</b>	<b>0,07</b>
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi			945.760.360	742.333.687	986.748.550			819.195.040	722.605.500				86,62	97,34		0,02	(0,12)
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta			56.248.920	157.248.920	25.000.000			45.759.550	130.183.250				81,35	82,79		(0,33)	1,84
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota			110.531.990	196.626.150	45.000.000			99.675.850	182.857.660				90,18	93,00		(0,36)	0,83
<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>			<b>143.424.275</b>	<b>102.979.825</b>	411.000.000			<b>140.113.500</b>	<b>101.340.910</b>				<b>97,69</b>	<b>98,41</b>		<b>0,69</b>	<b>(0,28)</b>
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota			109.796.525	72.752.675	130.000.000			107.094.250	71.451.410				97,54	98,21		0,09	(0,33)
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja			9.719.650	9.719.650	259.000.000			9.294.400	9.517.650				95,62	97,92		4,16	0,02
Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota			23.908.100	20.507.500	22.000.000			23.724.850	20.371.850				99,23	99,34		(0,04)	(0,14)
<b>Program Hubungan Industrial</b>			<b>150.007.050</b>	<b>113.737.400</b>	130.500.000			<b>139.966.050</b>	<b>109.742.550</b>				<b>93,31</b>	<b>96,49</b>		<b>(0,07)</b>	<b>(0,22)</b>
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			61.648.750	52.077.400	52.500.000			59.407.800	52.077.400				96,36	100		(0,08)	(0,12)
Pengesahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota			88.358.300	61.660.000	78.000.000			80.558.250	57.665.150				91,17	93,52		(0,06)	(0,28)
<b>PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>			<b>284.982.055</b>	<b>160.000.000</b>	190.000.000			<b>91.480.749</b>	<b>156.873.864</b>				<b>32,10</b>	<b>98,05</b>		<b>(0,18)</b>	<b>(0,71)</b>
Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			<b>284.982.055</b>	160.000.000	190.000.000			<b>91.480.749</b>	156.873.864				32,10	98,05		(0,18)	(0,71)

Berdasarkan table di atas, karena terdapat perubahan nomenklatur program, kegiatan dan sub kegiatan, untuk tahun 2019 dan 2020 rata-rata pertumbuhan realisasi cenderung menurun, hal ini disebabkan pada tahun 2020 terjadi rasionalisasi dan refocusing anggaran untuk penanganan Covid-19. Sedangkan untuk penganggaran mulai tahun 2021-2023 rata-rata pertumbuhannya sebesar 0,03%. Optimalisasi anggaran untuk pencapaian anggaran perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memahami pelaksanaan program berbasis kinerja dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perlu pelaksanaan diklat ASN Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan kompetensi jabatan yang diampu masing-masing ASN.

#### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

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

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

1. Lingkungan Internal
  - a. Kekuatan (strength)
    - ✓ Tersedianya SDM karyawan yang profesional dan tangguh;
    - ✓ Tersedianya karyawan yang siap kerja;
    - ✓ Tersedianya program dan kegiatan yang terencana;
    - ✓ Tersedianya sarana prasarana dan fasilitas yang mendukung kinerja.
  - b. Kelemahan (Weakness)
    - ✓ Jumlah karyawan masih kurang sehingga kinerja tidak bisa optimal;
    - ✓ Kurangnya informasi lowongan kerja bagi pencari kerja dan belum tersedianya BLK;
    - ✓ Kurangnya kuota daerah penempatan transmigrasi.
2. Lingkungan Eksternal
  - a. Peluang (Opportunities)
    - ✓ Bertambahnya jumlah usaha dan perusahaan yang berdiri;
    - ✓ Peningkatan jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA dan Perguruan Tinggi;
    - ✓ Meningkatnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
    - ✓ Berkurangnya Angka Perselisihan hubungan industrial serta menurunnya angka Kecelakaan Kerja ;
    - ✓ Kesadaran untuk mengikuti program Jaminan sosial dan kesehatan meningkat.
  - b. Ancaman (Threats)
    - ✓ Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan;
    - ✓ Rendahnya tingkat pendapatan masyarakat;
    - ✓ Kurangnya informasi lowongan kerja bagi pencari kerja dan belum tersedianya BLK;
    - ✓ Aparatur belum optimal dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat;
    - ✓ Masih rendahnya produktifitas dan peran serta masyarakat dalam pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan 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**

Beberapa permasalahan di Kabupaten Magetan yang perlu ditangani berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

##### **3.1.1. Penganggur Terbuka**

Pengangguran merupakan outcome ketenagakerjaan yang penting bagi pemerintah karena menjadi indikator keterserapan angkatan kerja di pasar kerja. Tentunya dari seluruh program penciptaan kesempatan kerja yang telah dilaksanakan belum mampu menyerap angkatan kerja seluruhnya. Baik disebabkan karena memang penciptaan kerja yang belum maksimal, kualitas angkatan kerja yang belum mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja ataupun hambatan lainnya.

Secara garis besar permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja adalah :

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

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

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

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

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

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

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

Pekerja/buruh yang sejahtera akan mempengaruhi kemajuan perkembangan pembangunan di suatu wilayah. Di Kabupaten Magetan besaran pekerja/buruh yang menjadi

peserta program jamsostek belum mampu memenuhi target yang telah direncanakan.

e. Mulai Adanya Perselisihan Hubungan Industrial

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

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

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

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

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

### 3.2. Telaahan Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026

Sesuai Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 merumuskan tujuan dan sasaran sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Tujuan dan Sasaran RPD Kab Magetan 2024-2026**

Tujuan	Sasaran
1. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi melalui Sistem Ekonomi Kerakyatan	1.1. Meningkatkan kontribusi sektor unggulan Kabupaten Magetan
	1.2. Meningkatkan realisasi investasi Kabupaten Magetan
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing	2.1. Meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat
	2.2. Meningkatkan kualitas Pendidikan masyarakat

3. Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat	3.1. Mengurangi beban pengeluaran kelompok miskin dan rentan
	3.2. Meningkatnya kapasitas masyarakat pendapatan rendah
4. Mewujudkan Pembangunan Yang Berasaskan Lingkungan	4.1. Terjaganya keseimbangan ekosistem
	4.2. Tercukupinya kebutuhan kawasan perumahan yang layak
	4.3. Berkurangnya resiko bencana daerah
5. Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih	5.1. Meningkatnya tata kelola pemerintah yang bersih dan transparan
	5.2. Meningkatnya akuntabilitas dalam manajemen pemerintahan
	5.3. Meningkatnya profesionalitas dan penyelenggaraan tata kelola manajemen ASN
	5.4. Meningkatnya keterpaduan penyelenggaraan berbasis elektronik
	5.5. Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja mempunyai peran untuk ikut mensukseskan tujuan ke tiga dan ke lima dari RPD Kabupaten Magetan sebagai berikut :

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat	Persentase penduduk miskin	Meningkatnya kapasitas masyarakat pendapatan rendah	Indeks Gini
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik dan Bersih	Indeks reformasi birokrasi	Meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat

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

#### 3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

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

##### 1. Arah Kebijakan 1 :

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

- a. Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi;
- b. Meningkatkan produktivitas pekerja;

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

2. Arah Kebijakan 2 :

Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja dijabarkan dengan strategi sebagai berikut :

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

3. Arah Kebijakan 3 :

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

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

4. Arah Kebijakan 4

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

- a. Meningkatkan kuantitas/kualitas kelembagaan hubungan industrial;
- b. Meningkatkan penerapn kebijakan tentang pengupahan serta struktur dan skala upah;
- c. Meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. Meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/ buruh dan pengusaha melalui pengaturan syarat kerja;
- e. Meningkatkan program, manfaat dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- f. Peningkatan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja.

5. Arah Kebijakan 5

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

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

6. Arah Kebijakan 6

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

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

- berbasis resiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
- e. Meningkatkan kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal.

#### 7. Arah Kebijakan 7

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

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

### **3.3.2 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Jawa Timur**

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

Dalam rangka mendukung visi misi di dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, selanjutnya dijabarkan dalam Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yaitu “Meningkatkan Pendayagunaan Tenaga Kerja, pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja serta Sebagai Upaya Menurunkan Pengangguran”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sedangkan mengacu pada 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 program 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 .

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. Mengeluarkan kebijakan terhadap perlindungan sosial tenaga kerja secara progresif terutama perlindungan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan sehingga proporsi kepesertaan dapat ditingkatkan secara signifikan.</li> </ol>

### 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

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

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

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

- a. Angka pengangguran semakin meningkat seiring dengan bertambahnya tamatan sekolah/ perguruan tinggi sedangkan kesempatan/ peluang kerja sangat terbatas. Selain itu adanya pandemic Covid-19 juga mengakibatkan naiknya angka pengangguran karena terdapat buruh/ karyawan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- b. Kualifikasi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja serta masih minimnya ketrampilan kerja didalam penguasaan perkembangan teknologi;

- c. Belum optimalnya pelatihan kerja dalam meningkatkan jumlah tenaga kerja yang terlatih/terampil, dan tidak ketersesuaian (link & match) antara dunia Pendidikan dengan kebutuhan penyerapan tenaga kerja industrial;
- d. Mulai adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja seiring dengan banyaknya industri di Magetan ditambah dengan belum pahamnya pelaku industri akan aturan ketenagakerjaan;
- e. Minimnya pengetahuan masyarakat akan pentingnya jaminan social serta banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial;
- f. Menurunnya alokasi penempatan transmigran

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

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

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

1. Pendidikan dan latihan yaitu dengan menguatkan program pelatihan kejuruan dan memprioritaskan keahlian kejuruan sesuai kebutuhan pasar , pedesaan dan manufaktur serta meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui proses 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**

**4.1. Tujuan dan Sasaran**

Tujuan dan sasaran Perangkat Daerah merupakan penjabaran atau implementasi dari tujuan dan sasaran pemerintah daerah dalam Rancangan Akhir Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 yaitu pada Tujuan T.2. “Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing” pada sasaran T1.S3 “Meningkatnya Kualitas SDM Ketenagakerjaan”, Tujuan T.3. “Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat” pada sasaran T2.S2 “Meningkatnya Pendapatan Masyarakat”, dan T3.S3 “Menurunnya Kantong-kantong kemiskinan”, dijabarkan dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional untuk selanjutnya diturunkan ke dalam tujuan sasaran pembangunan yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu 2024-2026 dapat dilihat pada table di bawah ini:

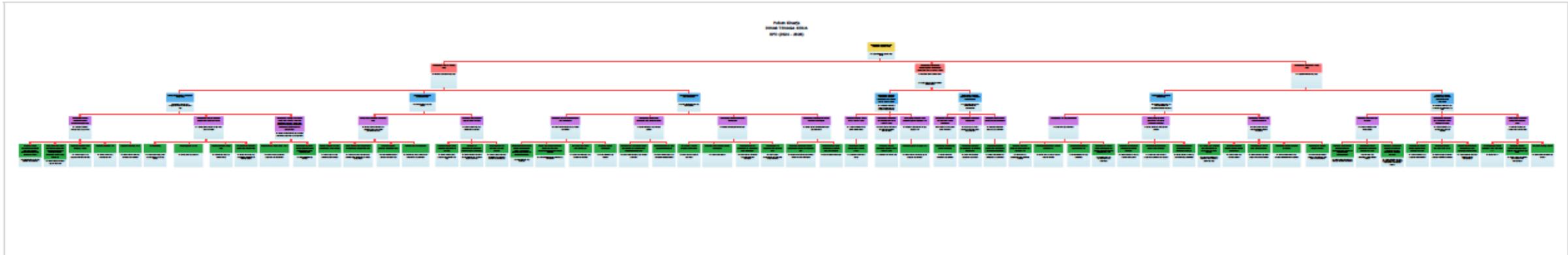
**Tabel T-C. 25**  
Tujuan dan Sasaran Pelayanan Perangkat Daerah  
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Target Capaian		
				2024	2025	2026
<b>SEBELUM PERUBAHAN</b>						
1	Meningkatkan perluasan kesempatan kerja		Tingkat Kesempatan Kerja	95,69 %	95,71 %	95,73 %
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	68 %	69 %	70 %
		Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memiliki kompetensi	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	80%	85%	90%
		Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	Persentase perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak	3,25%	3,75%	4,25%
2	Meningkatkan Taraf Ekonomi Transmigran		Persentase transmigran yang berhasil meningkatkan kesejahteraan ekonominya	100%	100%	100%
		Terwujudnya penempatan transmigran	Persentase transmigran yang ditempatkan	33,33%	66,66%	100%

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Target Capaian		
				2024	2025	2026
3	Meningkatkan kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi		Indeks Kepuasan Masyarakat	89,22 Angka	89,23 Angka	89,24 Angka
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	89,22 Angka	89,23 Angka	89,24 Angka
<b>SETELAH PERUBAHAN</b>						
1	Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	78,70 %	78,92 %	79,14 %
		Meningkatnya Akses Ke Peluang Kerja	Persentase penyerapan tenaga kerja	75 %	76 %	77 %
		Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat produktivitas tenaga kerja	35,35 juta rp/tenaga kerja	35,42 juta rp/tenaga kerja	35,49 juta rp/tenaga kerja
		Meningkatnya akuntabilitas dan pelayanan publik penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Dinas Tenaga Kerja	Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja	90,10	90,17	90,24
			Indeks Kepuasan Masyarakat Dinas Tenaga Kerja	85,50	86	86,50

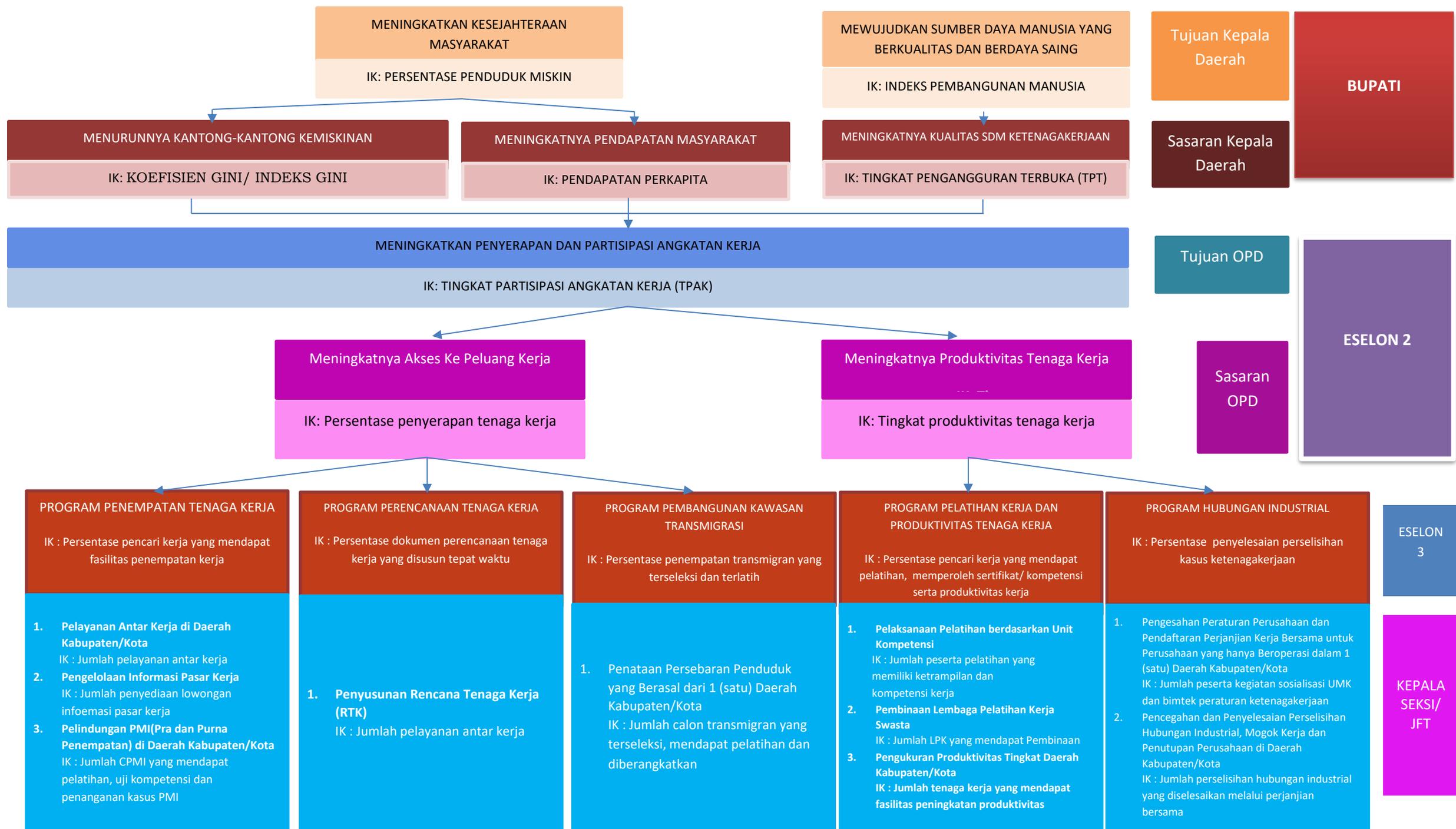
#### **4.2. Pohon Kinerja Perangkat Daerah**

Pohon kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi atau perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Pohon Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :



#### **4.3. Cascading Kinerja Perangkat Daerah**

Cascading digunakan sebagai metode untuk menyebarkan dan menghubungkan tujuan strategis yang terdefinisi dalam pohon kinerja ke tingkat yang lebih rendah dalam perangkat daerah. Cascading Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut :



## BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini menghadirkan formulasi Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja selama 3 (tiga) tahun ke depan dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026.

Strategi adalah pemilihan Tindakan spesifik oleh pemerintah dalam suatu wilayah tertentu untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan memetakan kendala yang dihadapi secara menyeluruh beserta pemecahannya. Strategi dapat diartikan sebagai pengaturan aksi untuk merealisasikan sebuah sasaran. Oleh karena strategi merepresentasikan pencapaian tujuan, maka strategi termuat di dalam penjabaran kebijakan dan program.

Arah kebijakan adalah serangkaian prioritas kerja pemerintah di suatu wilayah tertentu sebagai peta jalan menuju tujuan yang ingin dipenuhi. Perumusan arah kebijakan menyinergikan strategi dan pelaksanaan pembangunan agar saling berkesinambungan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun. Kebijakan menjadi pedoman pelaksanaan program maupun kegiatan guna menjamin keberlangsungan dan keterpaduan pengejawantahan tujuan dan saran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja, maka ditetapkan strategi dan arah kebijakan sebagaimana tercantum dalam table di bawah ini :

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

Tujuan Daerah : Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat			
Sasaran Daerah : Meningkatkan Kapasitas Masyarakat Pendapatan Rendah			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
<b>Sebelum Perubahan</b>			
Meningkatkan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja	<p>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</p> <p>Menyediakan layanan pelatihan kerja dan pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor swasta</p> <p>Meningkatkan pelayanan penempatan, kualitas dan perlindungan tenaga kerja</p>

		Meningkatkan koordinasi dengan sektor swasta	Meningkatkan sebaran informasi lowongan dan peluang kerja Optimalisasi pola penempatan AKAL, AKAD, dan AKAN  Membuat program – program Kerjasama dengan perusahaan untuk memfasilitasi perekrutan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar
	Terlindunginya tenaga kerja	Meningkatkan pemahaman dan perlindungan hak – hak tenaga kerja  Mengembangkan sistem pengawasan yang efektif	Melakukan sosialisasi tentang hak-hak tenaga kerja dan menegakkan peraturan perundang-undangan yang terkait untuk memastikan tenaga kerja dilindungi dari eksploitasi dan penyalahgunaan  Melakukan pemantauan ke perusahaan untuk memastikan perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, termasuk persyaratan upah, kondisi kerja, Kesehatan, dan keselamatan kerja
Meningkatkan alokasi peningkatan transmigrasi	Meningkatnya jumlah transmigran yang ditempatkan	Meningkatkan koordinasi dengan kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dan daerah tujuan	Melakukan peninjauan dan kerjasama antar daerah bidang ketransmigrasian dengan daerah tujuan
Meningkatkan kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi	Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan	Menyusun standart pelayanan dan prosedur pelayanan yang baik serta meningkatkan kemampuan ASN untuk memberikan pelayanan prima

**Setelah perubahan**

Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya Akses Ke Peluang Kerja	Penguatan layanan penempatan kerja  Peningkatan akses informasi pasar kerja  Meningkatkan koordinasi dengan sektor swasta	Menyelenggarakan bursa kerja untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan  Optimalisasi pola penempatan AKAL, AKAD, dan AKAN  Meningkatkan sebaran informasi lowongan dan peluang kerja  Membuat program – program kerjasama dengan perusahaan untuk memfasilitasi perekrutan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar
--	-------------------------------------	---	--

	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	<p>Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan peningkatan kompetensi yang sesuai kebutuhan pasar kerja</p> <p>Menjaga dan meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta penguatan, pengelolaan data dan informasi Hubungan Industrial melalui pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartite dan tripartite, pengesahan Peraturan Perusahaan, peningkatan kepesertaan Jaminan sosial tenaga kerja</p>	<p>Meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal untuk bersaing di pasar tenaga kerja melalui latihan kerja disertai dengan perolehan sertifikat profesi yang sesuai dengan kebutuhan kerja, terutama bagi pencari kerja kalangan miskin</p> <p>Optimalisasi peran Lembaga Kerjasama Bipartite dan Lembaga Kerjasama Tripartite, mendorong perusahaan dalam kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas sarana kesejahteraan bagi tenaga kerja baik diluar maupun di dalam hubungan kerja, serta pengembangan data dan informasi hubungan industrial dalam pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama</p>
Meningkatkan kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi	Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan	Menyusun standart pelayanan dan prosedur pelayanan yang baik serta meningkatkan kemampuan ASN untuk memberikan pelayanan prima

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang direncanakan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka perlu disusun rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan tahunan yang dilengkapi dengan indikator kinerja dan pendanaan indikatif.

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

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

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
<b>Sebelum Perubahan</b>																		
Meningkatkan kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi	Meningkatnya kualitas pelayanan publik pada urusan tenaga kerja dan transmigrasi	2	0	7			Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Kepuasan ASN Disnaker terhadap Layanan Kesekretariatan Disnaker    Indeks		80	2.213.928.978	81	2.213.928.978	82	2.213.928.978	82	6.641.786.934	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	7	0	2.0	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang Disusun Tepat Waktu    Dokumen		21	55.000.000	21	55.000.000	21	55.000.000	63	165.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	7	0	2.0	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah    Dokumen		13	25.000.000	13	25.000.000	13	25.000.000	39	75.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	7	0	2.0	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah    Laporan		8	30.000.000	8	30.000.000	8	30.000.000	24	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	7	0	2.0	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Serapan Anggaran Perangkat Daerah    %		88	1.460.428.978	89	1.460.428.978	90	1.460.428.978	90	4.381.286.934	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	7	0	2.0	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN    Orang		21	1.455.428.978	19	1.455.428.978	18	1.455.428.978	58	4.366.286.934	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baseline (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD    Laporan		61	5.000.000	61	5.000.000	61	5.000.000	<b>183</b>	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.0</b>	<b>5</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah Pegawai yang Menerima Pelayanan Kepegawaian sesuai Prosedur    Orang</b>		<b>21</b>	<b>50.000.000</b>	<b>19</b>	<b>50.000.000</b>	<b>18</b>	<b>50.000.000</b>	<b>58</b>	<b>150.000.000</b>	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasar tugas dan fungsi	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan    Orang		4	20.000.000	4	20.000.000	4	20.000.000	<b>12</b>	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	1	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan    Orang		30	30.000.000	30	30.000.000	30	30.000.000	<b>90</b>	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.0</b>	<b>6</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah    Paket</b>		<b>12</b>	<b>189.900.000</b>	<b>12</b>	<b>189.900.000</b>	<b>12</b>	<b>189.900.000</b>	<b>36</b>	<b>569.700.000</b>	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan    Paket		2	8.000.000	2	8.000.000	2	8.000.000	<b>6</b>	24.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan    Paket		12	33.400.000	12	33.400.000	12	33.400.000	<b>36</b>	100.200.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan    Paket		4	10.000.000	4	10.000.000	2	10.000.000	<b>12</b>	30.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan    Paket		12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	<b>36</b>	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGAB JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan    Paket		10	15.000.000	10	15.000.000	10	15.000.000	30	45.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan    Dokumen		12	13.500.000	12	13.500.000	12	13.500.000	36	40.500.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD    Laporan		12	90.000.000	12	90.000.000	12	90.000.000	36	270.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Jumlah Laporan Pelaksanaan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah    Laporan</b>		12	313.000.000	12	313.000.000	12	313.000.000	36	939.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan    Laporan		12	30.000.000	12	30.000.000	12	30.000.000	36	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan    Laporan		8	15.000.000	8	15.000.000	8	15.000.000	24	45.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan    Laporan		12	268.000.000	12	268.000.000	12	268.000.000	36	804.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	0	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan pemerintah Daerah</b>	<b>Jumlah Barang Milik Daerah yang Dipelihara    Unit</b>		12	145.600.000	12	145.600.000	12	145.600.000	36	436.800.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	0	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya    Unit		2	53.100.000	2	53.100.000	2	53.100.000	6	159.300.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baseline (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUB JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	09	0	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya    Unit		11	12.500.000	11	12.500.000	11	12.500.000	33	37.500.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	0	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi    Unit		2	70.000.000	1	70.000.000	1	70.000.000	4	210.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	1	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi    Unit		1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	3	30.000.000	Dinas Tenaga Kerja
Meningkatkan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	2	0	0			<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase Dokumen Rencana Tenaga Kerja    Persen</b>		100	82.719.970	100	132.719.970	100	82.719.970	100	298.159.910	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</b>	<b>Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Yang Disusun    Dokumen</b>		2	82.719.970	3	132.719.970	2	82.719.970	7	298.159.910	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro    Dokumen		0	0	1	82.719.970	0	0	1	82.719.970	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro    Dokumen		2	82.719.970	2	50.000.000	2	82.719.970	6	215.439.940	Dinas Tenaga Kerja
Meningkatkan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	2	0	0			<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase Tenaga Kerja yang Kompeten    Persen</b>		80	380.000.000	80	380.000.000	80	380.000.000	80	1.140.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Persentase Pencari Kerja yang Mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi    Persen</b>		80	195.000.000	80	195.000.000	80	195.000.000	80	585.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja/Pencari Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi    Orang		16	170.000.000	16	170.000.000	16	170.000.000	48	510.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas    Lembaga		10	20.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	30	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja    Unit		1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	3	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Terakreditasi    Lembaga</b>		7	140.000.000	7	140.000.000	8	140.000.000	22	420.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina    Lembaga		8	140.000.000	8	140.000.000	8	140.000.000	24	420.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja yang mengikuti Kegiatan Peningkatan dan Pengukuran Produktivitas    Orang</b>		16	45.000.000	16	45.000.000	16	45.000.000	48	135.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah    Dokumen		1	45.000.000	1	45.000.000	1	45.000.000	3	135.000.000	Dinas Tenaga Kerja
Meningkatkan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	2	0	0			<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>Presentase Pencari Kerja yang Mendapat Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja    Persen</b>		100	461.472.325	100	461.472.325	100	461.472.325	100	1.384.416.975	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Fasilitas Pelayanan Antar Kerja    Orang</b>		300	155.752.675	300	155.752.675	300	155.752.675	900	467.258.025	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Luar Negeri (AKL)    Orang		200	74.879.425	200	74.879.425	200	74.879.425	600	224.638.275	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baseline (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan    Orang		30	37.873.250	30	37.873.250	30	37.873.250	90	113.619.750	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenaga Kerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD    Orang		2	3.000.000	2	3.000.000	2	3.000.000	6	9.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja    Orang		6	40.000.000	6	40.000.000	6	40.000.000	18	120.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	<b>Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang Mendapatkan Izin, Pengawasan dan Pengendalian LPTKS    Lembaga</b>		5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	15	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku    Lembaga		5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	15	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>Jumlah Penyediaan Lowongan Informasi Pasar Kerja    Lowongan</b>		50	189.719.650	50	189.719.650	50	189.719.650	150	569.158.950	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)    Orang		1000	9.719.650	1000	9.719.650	1.000	9.719.650	3.000	29.158.950	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapat pekerjaan melalui jobfair/bursa kerja    Orang		700	180.000.000	750	180.000.000	750	180.000.000	2.100	540.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB				
										2024		2025		2026		TARGET	Rp		TARGET	Rp	TARGET	Rp
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp							
		2	0	0	2.0		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Pekerja Migran (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya    Orang		75	111.000.000	75	111.000.000	75	111.000.000	225	333.000.000	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI / PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya    Orang		25	76.000.000	25	76.000.000	25	76.000.000	75	228.000.000	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran (CPMI)	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani    Orang		2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	6	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna Penempatan	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna yang Diberdayakan    Orang		10	30.000.000	10	30.000.000	10	30.000.000	30	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja				
Meningkatkan perluasan kesempatan kerja	Terlindunginya tenaga kerja	2	0	0			Program Hubungan Industrial	Presentase Penyelesaian Perselisihan Kasus Ketengakerjaan    Persen		100	134.005.260	100	134.005.260	100	134.005.260	100	402.015.780	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola yang baik    Perusahaan		10	15.267.550	12	15.267.550	15	15.267.550	37	45.802.650	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah dan LKS Bipartit dan Pekerja yang terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan    Laporan		1	15.267.550	1	15.267.550	1	15.267.550	3	45.802.650	Dinas Tenaga Kerja				

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baseline (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB				
										2024		2025		2026		TARGET	Rp		TARGET	Rp	TARGET	Rp
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp							
		2	0	0	2.0		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penyelesaian kasus ketenagakerjaan secara bipartit    Perkara		4	118.737.710	4	118.737.710	6	118.737.710	14	356.213.130	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah    Perkara		40	52.077.400	40	52.077.400	40	52.077.400	120	156.232.200	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan    Perkara		4	17.586.450	4	17.586.450	6	17.586.450	14	52.759.350	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang dibina    Lembaga		1	49.073.860	1	49.073.860	1	49.073.860	3	147.221.580	Dinas Tenaga Kerja				
Meningkatkan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	3	3	2			Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase penempatan transmigran yang terseleksi dan terlatih    Persen		100	160.000.000	100	160.000.000	100	160.000.000	100	480.000.000	Dinas Tenaga Kerja				
		3	3	0			Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah calon transmigran yang terseleksi, mendapat pelatihan dan diberangkatkan    Kepala Keluarga		5	160.000.000	5	160.000.000	5	160.000.000	15	480.000.000	Dinas Tenaga Kerja				
		2	0	0	2.0	0	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota    Laporan		1	25.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	3	75.000.000	Dinas Tenaga Kerja				

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah calon transmigran yang diberangkatkan dan menerima bantuan    Kepala Keluarga		5	100.000.000	5	100.000.000	5	100.000.000	15	300.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan    Kepala Keluarga		25	20.000.000	25	20.000.000	25	20.000.000	75	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan    Orang		5	15.000.000	5	15.000.000	5	15.000.000	15	45.000.000	Dinas Tenaga Kerja
<b>Setelah Perubahan</b>																		
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya akuntabilitas dan pelayanan publik penyelenggaraan pemerintahan daerah pada Dinas Tenaga Kerja	2	0	0			Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Kepuasan ASN Disnaker terhadap Layanan Kesekretariatan Disnaker    Indeks		80	2.213.928.978	81	2.213.928.978	82	2.213.928.978	82	6.641.786.934	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang Disusun Tepat Waktu    Dokumen		21	55.000.000	21	55.000.000	21	55.000.000	63	165.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah    Dokumen		13	25.000.000	13	25.000.000	13	25.000.000	39	75.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah    Laporan		8	30.000.000	8	30.000.000	8	30.000.000	24	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Serapan Anggaran Perangkat Daerah    %		88	1.460.428.978	89	1.460.428.978	90	1.460.428.978	90	4.381.286.934	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN    Orang/bulan		302	1.455.428.978	302	1.455.428.978	302	1.455.428.978	906	4.366.286.934	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baseline (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD    Laporan		61	5.000.000	61	5.000.000	61	5.000.000	<b>183</b>	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	5	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai yang Menerima Pelayanan Kepegawaian sesuai Prosedur    Orang		21	50.000.000	21	50.000.000	21	50.000.000	<b>63</b>	150.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasar tugas dan fungsi	Jumlah pegawai berdasarkan tugas dan fungsi yang mengikuti pendidikan dan pelatihan    Orang		4	20.000.000	32	20.000.000	32	20.000.000	<b>68</b>	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan    Orang		30	30.000.000	32	30.000.000	32	30.000.000	<b>94</b>	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	6	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Penyediaan Administrasi Umum Perangkat Daerah    Paket		12	189.900.000	12	189.900.000	12	189.900.000	<b>36</b>	569.700.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan    Paket		2	8.000.000	2	8.000.000	2	8.000.000	<b>6</b>	24.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan    Paket		12	33.400.000	12	33.400.000	12	33.400.000	<b>36</b>	100.200.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan    Paket		4	10.000.000	4	10.000.000	4	10.000.000	<b>12</b>	30.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan    Paket		12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	<b>36</b>	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan    Paket		10	15.000.000	10	15.000.000	10	15.000.000	<b>30</b>	45.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baseline (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan    Dokumen		12	13.500.000	12	13.500.000	12	13.500.000	36	40.500.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD    Laporan		12	90.000.000	12	90.000.000	12	90.000.000	36	270.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Jumlah Laporan Pelaksanaan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah    Laporan</b>		12	313.000.000	12	313.000.000	12	313.000.000	36	939.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan    Laporan		12	30.000.000	12	30.000.000	12	30.000.000	36	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan    Laporan		12	15.000.000	12	15.000.000	12	15.000.000	36	45.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan    Laporan		12	268.000.000	12	268.000.000	12	268.000.000	36	804.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	0	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan pemerintah Daerah</b>	<b>Jumlah Barang Milik Daerah yang Dipelihara    Unit</b>		12	145.600.000	12	145.600.000	12	145.600.000	36	436.800.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	0	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya    Unit		2	53.100.000	2	53.100.000	2	53.100.000	6	159.300.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	0	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya    Unit		11	12.500.000	11	12.500.000	11	12.500.000	33	37.500.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	09	0	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi    Unit		2	70.000.000	1	70.000.000	1	70.000.000	4	210.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	09	0	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi    Unit		1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	3	30.000.000	Dinas Tenaga Kerja
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya Akses Ke Peluang Kerja	2	0	0			Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Dokumen Rencana Tenaga Kerja    Persen		100	82.719.970	100	132.719.970	100	82.719.970	100	298.159.910	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Yang Disusun    Dokumen		2	82.719.970	3	132.719.970	2	82.719.970	7	298.159.910	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro    Dokumen		0	0	1	82.719.970	0	0	1	82.719.970	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu Menyusun RTK Mikro    Orang		20	82.719.970	10	50.000.000	20	82.719.970	50	215.439.940	Dinas Tenaga Kerja
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	2	0	0			Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Kompeten    Persen		80	380.000.000	80	380.000.000	80	380.000.000	80	1.140.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang Mengikuti Pelatihan Berbasis Kompetensi    Persen		80	195.000.000	80	195.000.000	80	195.000.000	80	585.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n    Orang		16	170.000.000	16	170.000.000	16	170.000.000	48	510.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n    Lembaga		10	20.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	30	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja    Unit		1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	3	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Terakreditasi    Lembaga</b>		7	140.000.000	7	140.000.000	8	140.000.000	22	420.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina    Lembaga		8	140.000.000	8	140.000.000	8	140.000.000	24	420.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja yang mengikuti Kegiatan Peningkatan dan Pengukuran Produktivitas    Orang</b>		16	45.000.000	16	45.000.000	16	45.000.000	48	135.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah    Dokumen		1	45.000.000	1	45.000.000	1	45.000.000	3	135.000.000	Dinas Tenaga Kerja
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya Akses Ke Peluang Kerja	2	0	0			<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>	<b>Presentase Pencari Kerja yang Mendapat Fasilitas Penempatan Tenaga Kerja    Persen</b>		100	461.472.325	100	461.472.325	100	461.472.325	100	1.384.416.975	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Fasilitas Pelayanan Antar Kerja    Orang</b>		2.100	155.752.675	2.200	155.752.675	2.300	155.752.675	6.600	467.258.025	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Luar Negeri (AKL)    Orang		2.100	74.879.425	2.200	74.879.425	2.300	74.879.425	6.600	224.638.275	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan    Orang		30	37.873.250	30	37.873.250	30	37.873.250	90	113.619.750	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenaga Kerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD    Orang		2	3.000.000	2	3.000.000	2	3.000.000	6	9.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja    Orang		30	40.000.000	30	40.000.000	30	40.000.000	90	120.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	2	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang Mendapatkan Izin, Pengawasan dan Pengendalian LPTKS    Lembaga		5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	15	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku    Lembaga		5	5.000.000	5	5.000.000	5	5.000.000	15	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	3	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Penyediaan Lowongan Informasi Pasar Kerja    Lowongan		50	189.719.650	50	189.719.650	50	189.719.650	150	569.158.950	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)    Orang		1000	9.719.650	1000	9.719.650	1.000	9.719.650	3.000	29.158.950	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapat pekerjaan melalui jobfair/bursa kerja    Orang		750	180.000.000	750	180.000.000	750	180.000.000	2.250	540.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	4	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Pekerja Migran (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya    Orang		55	111.000.000	55	111.000.000	55	111.000.000	165	333.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI / PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya    Orang		35	76.000.000	35	76.000.000	35	76.000.000	105	228.000.000	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani    Orang		2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	6	15.000.000	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan    Orang		20	30.000.000	20	30.000.000	20	30.000.000	60	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	2	0	0			<b>Program Hubungan Industrial</b>	<b>Presentase Penyelesaian Perselisihan Kasus Ketengakerjaan    Persen</b>		100	134.005.260	100	134.005.260	100	134.005.260	100	402.015.780	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola yang baik    Perusahaan</b>		10	15.267.550	12	15.267.550	15	15.267.550	37	45.802.650	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Indormasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan    Laporan		1	15.267.550	1	15.267.550	1	15.267.550	3	45.802.650	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0		<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah penyelesaian kasus ketenagakerjaan secara bipartit    Perkara</b>		4	118.737.710	4	118.737.710	4	118.737.710	12	356.213.130	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah    Perkara		40	52.077.400	40	52.077.400	40	52.077.400	120	156.232.200	Dinas Tenaga Kerja
		2	0	0	2.0	0	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan    Perkara		4	17.586.450	4	17.586.450	4	17.586.450	12	52.759.350	Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	SASARAN	KODE					PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	Baselin e (2022)	TARGET KINERJA						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										2024		2025		2026				
										TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp	
		2	0	0	2.0	0	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota		1	49.073.860	1	49.073.860	1	49.073.860	3	147.221.580	Dinas Tenaga Kerja	
		2	0	0	2.0	0	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja										Dinas Tenaga Kerja	
Meningkatkan penyerapan dan partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya Akses Ke Peluang Kerja	3	3	2			<b>Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</b>	<b>Persentase penempatan transmigran yang terseleksi dan terlatih    Persen</b>	100	160.000.000	100	160.000.000	100	160.000.000	100	480.000.000	Dinas Tenaga Kerja	
		3	3	0			<b>Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Jumlah calon transmigran yang terseleksi, mendapat pelatihan dan diberangkatkan    Kepala Keluarga</b>	5	160.000.000	5	160.000.000	5	160.000.000	15	480.000.000	Dinas Tenaga Kerja	
		2	0	0	2.0	0	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota    Laporan	1	25.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	3	75.000.000	Dinas Tenaga Kerja	
		2	0	0	2.0	0	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jumlah calon transmigran yang dipindahkan dan ditempatkan    Kepala Keluarga	5	100.000.000	5	100.000.000	5	100.000.000	15	300.000.000	Dinas Tenaga Kerja	
		2	0	0	2.0	0	Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan    Kepala Keluarga	25	20.000.000	25	20.000.000	25	20.000.000	75	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja	
		2	0	0	2.0	0	Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan    Orang	5	15.000.000	5	15.000.000	5	15.000.000	15	45.000.000	Dinas Tenaga Kerja	

**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 tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD.

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

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

No	Indikator	Satuan	Target Capaian Setiap Tahun		
			2024	2025	2026
1	Tingkat partisipasi Angkatan kerja	%	78,70	78,92	79,14
2	Tingkat kesempatan kerja	%	95,86	95,88	95,90
3	Persentase penyerapan tenaga kerja	%	75	76	77
4	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	%	100	100	100
5	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat	%	100	100	100
6	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	%	74	76	78
7	Jumlah transmigran ditempatkan	KK	3	3	3

**Tabel 7.2**  
**Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja**

Sasaran Strategis	Indikator	Formula Penghitungan
Meningkatnya Akses Ke Peluang Kerja	Persentase penyerapan tenaga kerja	$\frac{\sum \text{pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{pencari kerja yang terdaftar}} \times 100$
Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat produktivitas tenaga kerja	$\frac{PDRB \text{ tahun berjalan atas dasar harga konstan}}{\sum \text{jumlah tenaga kerja}}$

## **BAB VIII PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Kabupaten Magetan berlaku selama tiga tahun dari tahun 2024 hingga 2026. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan merupakan rumusan dokumen perencanaan yang memaparkan tentang tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja ini diharapkan bermanfaat dalam menguatkan peran berbagai pemangku kepentingan dalam pelaksanaan rencana kinerja, serta berbagai tolok ukur keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan perangkat daerah. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan Tahun 2024-2026 tidak terlepas dari adanya dukungan dan komitmen pimpinan dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan dirumuskannya Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 diharapkan menjadi salah satu pedoman dan acuan yang dapat memfasilitasi dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan strategis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja sehingga mampu mengakomodir kepentingan dan pelayanan terhadap masyarakat, Perangkat Daerah lain, dan juga memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan dan sasaran Kabupaten Magetan.

Magetan,

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MAGETAN**

  
**Drs. ARIF HIDWAN, MM**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660516 198603 1 005