



## PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG

### DINAS TENAGA KERJA

PERATURAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN PEMALANG

NOMOR : 050 / 70 /Disnaker

TENTANG

RENCANA STRATEGIS ( RENSTRA ) PERUBAHAN

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2016–2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN PEMALANG

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan Pasal 272 Undang–Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Perangkat Daerah, bahwa Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis (Renstra) dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);
  - b. bahwa adanya pergantian nomenklatur dari Satuan Kerja Perangkat Daerah menjadi Organisasi Perangkat Daerah sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang;
  - b. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016–2021 perlu dijabarkan dalam Rencana Strategis ( Renstra ) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2016–2021 dengan Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.
- Mengingat :
1. Undang–Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
  3. Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438 );
  5. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  6. UU No. 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
  7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
  8. 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 beberapa kali terakhir 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);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
  12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
  14. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pedoman Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
  15. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
  16. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4697);
  17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi

Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

18. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
20. Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015–2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3 seri E Nomor 3, Tambahan Lembaran daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);
22. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009–2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 28);
23. Peraturan Daerah Provinsi Jateng No. 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Jawa Tengah 2013–2018 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 65);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 24 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2009 Nomor 1);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 3 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pemalang Tahun 2011–2031 (Lembaran Daerah

Kabupaten Pematang Rejaya Tahun 2011 Nomor 3);

26. Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Rejaya Nomor 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pematang Rejaya Tahun 2016 – 2021;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Rejaya Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Rejaya;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tatacara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah;

#### MEMUTUSKAN :

Menetapkan : RENCANA STRATEGIS ( RENSTRA ) PERUBAHAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2016–2021

#### Pasal 1

Rencana Strategis ( Renstra ) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Rejaya Tahun 2016–2021 merupakan dokumen perencanaan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Rejaya yang tujuan, sasaran, program,dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Rejaya untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan dengan berpedoman pada pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pematang Rejaya Tahun 2016–2021.

#### Pasal 2

Rencana Strategis ( Renstra ) Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Rejaya Tahun 2016–2021 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I	PENDAHULUAN
	1.1. Latar Belakang
	1.2. Landasan Hukum
	1.3. Maksud dan Tujuan
	1.4. Sistematika Penulisan
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG
	2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Dinas Tenaga Kerja
	2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja
	2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
	2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
BAB III	ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
	3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Pemalang
	3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi
	3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)
	3.5. Penentuan Isu-isu Strategis
BAB IV	VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang
	4.2. Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

BAB V. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

5.1. Program

5.2. Kegiatan

BAB VI. INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG

6.1. Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

6.2. Penutup

Pasal 3

Isi, Uraian dan Perincian Rencana Strategis ( Renstra ) Perubahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 sebagaimana tercantum pada Lampiran Peraturan ini.

Pasal 4

Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Pemalang

Pada tanggal : 31 Maret 2017

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN PEMALANG



Drs. MU'MINUN, M.M.

Pembina Tk. 1

NIP. 19680526 199403 1 005

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya sebagai Perangkat Daerah (PD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya berkewajiban untuk menyusun 2 (dua) Dokumen Perencanaan, yaitu Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah untuk jangka 5 (lima) tahun dan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Dalam penyusunan Rencana Strategis ini digunakan pendekatan perencanaan pembangunan nasional yang antara lain meliputi; pendekatan politik, teknokratik, partisipatif, atas-bawah (top down) dan bawah-atas (bottom up).

Pendekatan politik adalah proses penyusunan rencana yang mengacu pada penjabaran dari agenda-agenda pembangunan dari Bupati Pematang Jaya terpilih. Dalam pendekatan teknokratik, yaitu dilaksanakan dengan menggunakan metode dan kerangka berfikir ilmiah oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai organisasi yang secara fungsional bertugas menangani masalah-masalah tenaga kerja dan transmigrasi. Adapun pendekatan partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan terhadap masalah-masalah dalam lingkup tugas Dinas Tenaga Kerja antara lain ; unsur pengusaha/dunia usaha, para tokoh masyarakat, dunia pendidikan, lembaga pelatihan kerja swasta, dan masyarakat pada umumnya. Sedangkan pendekatan atas-bawah dan bawah atas mendasarkan pada kebijakan pemerintah pada umumnya dan masukan dari masyarakat di tingkat Desa/Kelurahan dan Kecamatan.

Sebagaimana diketahui bersama, bahwa pada tanggal 9 Desember 2015, Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya telah menyelenggarakan

Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) yang dilaksanakan serentak di seluruh Indonesia, telah terpilih pasangan Bupati–Wakil Bupati periode 2016–2021 yang telah dilantik pada tanggal 17 Februari 2016. Terkait dengan hal tersebut Pemerintah Daerah Kabupaten Pematang Jaya wajib menyusun RPJMD Kabupaten Pematang Jaya tahun 2016 – 2021. Berdasarkan Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008, Peraturan Daerah (Perda) tentang RPJMD harus telah ditetapkan paling lambat enam (6) bulan setelah kepala daerah dilantik. Setelah RPJMD Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2016–2021 terbentuk, maka setiap Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah yang akan dijadikan pedoman kerja bagi Perangkat Daerah dalam melaksanakan kegiatan pembangunan selama 5 tahun ke depan.

Akan tetapi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Jaya Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, terjadi perubahan nomenklatur dan urusan yang sebelumnya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pematang Jaya berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya, sehingga memandang perlu untuk dilakukan perubahan Rencana Strategis (Renstra) yang sebelumnya Rencana Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2016–2021 menjadi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2016–2021, sedangkan penyebutan Nama Dinas yang sebelumnya Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menjadi Perangkat Daerah (PD).

Rencana Strategis PD menurut Undang–Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional atau disebut juga Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun (Pasal 1 butir 7). Sedangkan sesuai pasal 272 Undang–undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud

pada ayat (1) 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. Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 272 ayat (1) ditetapkan dengan Perkada setelah RPJMD ditetapkan.

Sehingga dalam Rencana Strategis ini memuat antara lain gambaran pelayanan PD, isu-isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, serta rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang mana Indikator kinerja PD mengacu pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD untuk 5 (lima) tahun mendatang.

RPJMD juga digunakan untuk memantau kinerja dan perkembangan pembangunan daerah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Banyak hasil yang telah dicapai bersama yang merupakan capaian atas pelaksanaan prioritas daerah dan prioritas bidang pembangunan lainnya sesuai dengan arahan RPJMD Tahun 2016–2021. Sesuai dengan Undang–undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang lebih lanjut dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, mengemban kewajiban untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan RPJMD. Hasil evaluasi disamping bermanfaat sebagai laporan hasil kinerja Pemerintah Daerah selama ini juga dapat digunakan sebagai

pertimbangan dan masukan dalam perencanaan dan penyusunan kebijakan dan pembangunan tahun-tahun berikutnya.

## 1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438 );
5. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. UU No. 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. 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 beberapa kali terakhir 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
  12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
  14. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Pedoman Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
  16. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4697);
  17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
  18. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
  19. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
  20. Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015–2019(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
  21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005–2025(Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3 seri E Nomor 3, Tambahan Lembaran daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);

22. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009–2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 28);
23. Peraturan Daerah Provinsi Jateng No. 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Jawa Tengah 2013–2018(Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 65);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 24 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2009 Nomor 1);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 3 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pemalang Tahun 2011–2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2011 Nomor 3);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016 – 2021;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tatacara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah;

### 1.3. Maksud dan Tujuan

#### 1.3.1. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Periode 2016–2021 antara lain :

1. Memberikan gambaran kondisi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam melaksanakan tugasnya dalam menentukan prioritas–prioritas pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2016–2021 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
3. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (*stakeholders*) tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang periode 2016–2021.
4. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2016–2021.
5. Memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

#### 1.3.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Periode 2016–2021 antara lain :

1. Mengoptimalkan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang di dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pemalang.

2. Mewujudkan rencana strategis yang partisipatif, bermanfaat, tepat sasaran dan berkesinambungan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi, dan tujuan serta sasaran pembangunan daerah.
4. Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah dengan Perangkat Daerah yang lain.

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

Sistematika Penulisan Rencana Strategis ( Renstra ) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang 2016–2021 didasarkan pada Permendagri Nomor 54 Thun 2010 adalah sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Memuat penjelasan umum mengenai Latar Belakang; Landasan Hukum; Maksud dan Tujuan; serta sistematika Penulisan.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG**

Memuat Tgas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja; Sumber Daya; Kinerja Pelayanan; serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dins Tenaga Kerja.

##### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PD BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

Berisi tentang Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja; Telaah Visi, Misi dan Program Bupati Pemalang; Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi serta Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah; Telaah Rencana Tata

Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Pemalang; dan Penentuan Isu–isu Strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Berisi tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Strategi dan Kebijakan.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Berisi tentang rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan di Dinas Tenaga Kerja.

BAB VI INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Berisi tentang indicator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang secara langsung menunjuk kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan saran RPJMD dan penutup.

**BAB II**  
**GAMBARAN LAYANAN**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG**

**2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Dinas Tenaga Kerja**

**2.1.1. Tugas Pokok**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang, menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang adalah melaksanakan otonomi daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

**2.1.2. Fungsi**

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut sesuai dengan Peraturan Bupati Pemalang Nomor 53 Tahun 2008 Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi ;
3. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
4. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
5. Pembinaan terhadap UPTD dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pematang, maka struktur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang terdiri dari :

**a. Kepala Dinas**

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Pembinaan teknis Unit Pelaksana Teknis Dinas;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai ruang lingkup dan bidang tugasnya.

**b. Sekretaris**

Mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan program dan melaksanakan perencanaan, ketatausahaan, kehumasan, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, organisasi, dan ketatalaksanaan serta evaluasi dan pelaporan.

Sekretariat mempunyai fungsi :

1. penyusunan perencanaan dan pengkoordinasian program dan kegiatan satuan kerja;
2. pengelolaan, ketatausahaan, kehumasan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, rumah tangga, organisasi dan ketatalaksanaan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

**c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan, Produktivitas dan Transmigrasi**

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan peningkatan transmigrasi.

Bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi mempunyai fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi;
2. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi;
3. Pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

**d. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan di bidang hubungan industrial, syarat kerja, dan bina jamsostek.

Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang hubungan industrial, syarat kerja, dan bina jamsostek;
2. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan teknis di bidang hubungan industrial, syarat kerja, dan bina jamsostek;
3. Pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang hubungan industrial, syarat kerja, dan bina jamsostek;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;

## 5. UPTD BLK

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dalam menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja.

BLK mempunyai fungsi :

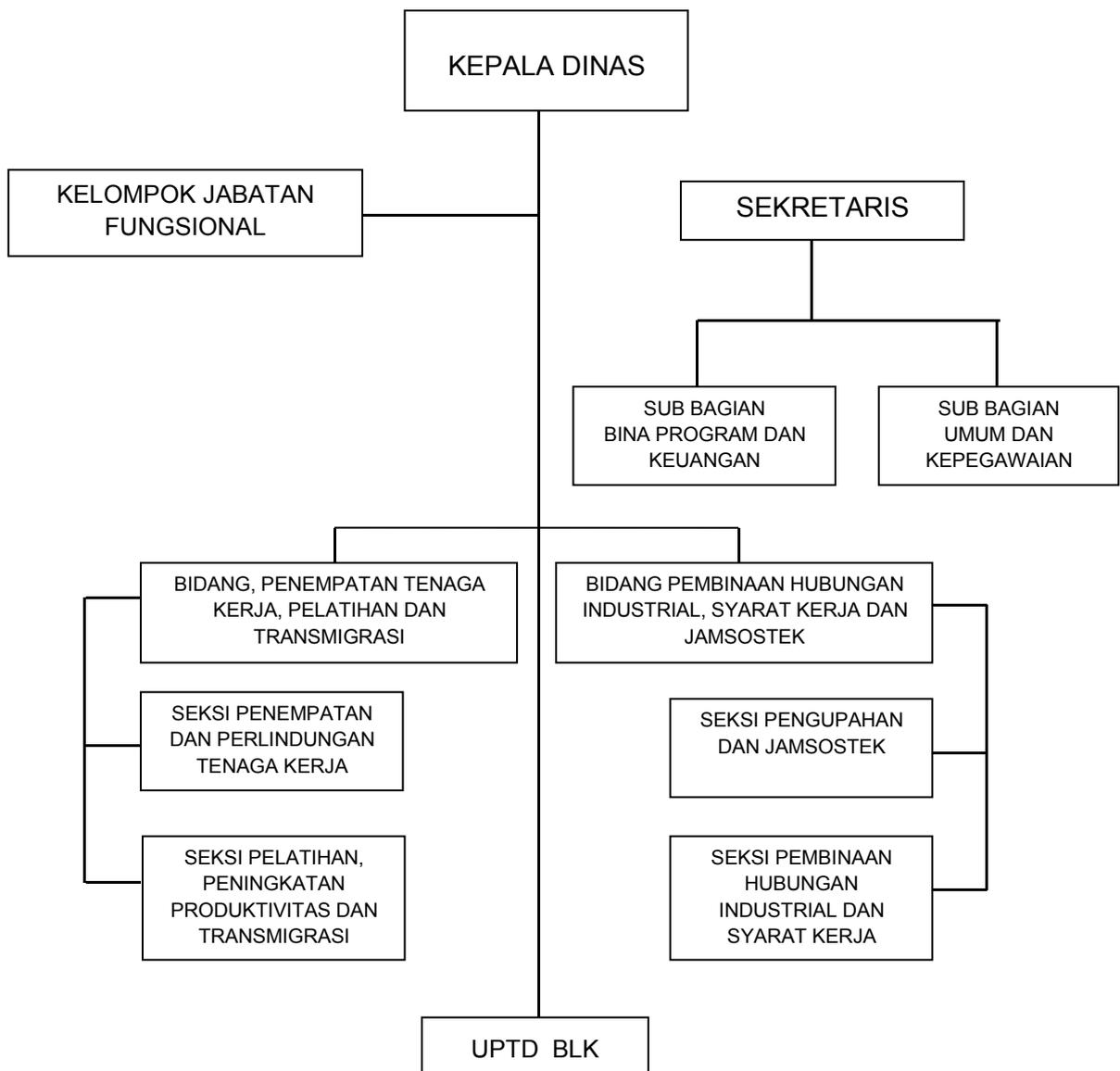
1. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kewirausahaan;
2. Pemasaran program pelatihan tenaga kerja;
3. Penyelenggaraan uji kompetensi dan bursa kerja khusus.

### 2.1.3. Strukur Organisasi

#### SUSUNAN ORGANISASI

#### DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PEMALANG

(Sesuai PerbupNomor 58 Tahun 2016)



## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Siantar sampai dengan tahun 2017 sebanyak 39 orang dengan perincian sebagai berikut :

### 2.2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

Tabel 2.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Instansi Golongan	Gol. Ruang				Jumlah
		I	II	III	IV	
1.	Kepala Dinas	-	-	-	1	1
2.	Sekretaris	-	-	-	1	1
3.	Kepala Bidang	-	-	-	2	2
4.	Kepala Seksi	-	-	7	1	8
5.	Pelaksana	4	1	17	-	22
6.	Fungsional	-	2	3	-	5
Jumlah		4	3	26	5	39

### 2.2.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2.2

Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

NO.	Pendidikan	Jumlah
1.	Pascasarjana (S2)	1
2.	Sarjana (S1)	20
3.	Sarjana Muda (D3/D4)	3
4.	SMA	11

5.	SMP	2
6.	SD	2
Jumlah		39

### 2.2.3. Jumlah Pegawai Menurut Diklat Struktural

SPAMEN/Diklatpim Tk. II : 1 orang

SPAMA/Diklatpim Tk. III : 3 orang

Diklatpim IV : 8 orang

-----  
Jumlah : 12 orang

Adapun keadaan asset dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan, secara garis besar antara lain :

Tabel 2.3

Aset dan Sarana Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang  
Per 31 Desember 2016

NO.	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Satuan	Harga (Rp.)
1.	TANAH			
	Tanah	7.345	m <sup>2</sup>	3.570.800.000
2.	PERALATAN MESIN			3.726.334.590
	Alat Berat	-	-	
	Alat Angkutan	46	unit	
	Alat Bengkel	382	unit	
	Alat Pertanian/Peternakan	4	unit	
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	766	unit	
	Alat studio dan Komunikasi	16	unit	
	Alat Laboratorium	-	-	-
	Alat Persenjataan/Keamanan	-	-	-
3.	GEDUNG DAN BANGUNAN			
	Bangunan Gedung	8	unit	3.995.115.500

	Bangunan Monumen	-	-	-
4.	JALAN DAN IRIGASI			197.657.800
	Jalan dan Jembatan			
	Bangunan Air/irigasi			
	Instalasi			
	Jaringan			
5.	ASET TETAP LAINNYA			8.647.500
6.	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan			10.000.000
	JUMLAH KESELURUHAN			8.418.236.640

### 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang, maka Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pemalang berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, sedangkan Bidang Sosial berdiri sendiri dengan nama Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak, sehingga gambaran umum terhadap pelayanan yang akan dijabarkan adalah gambaran umum terhadap pelayanan pada Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian selama kurun waktu 5 tahunan (tahun 2011–2015), sebagai berikut :

#### 2.3.1. Bidang Ketenagakerjaan

Bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Pemalang masih dihadapkan pada berbagai permasalahan mendasar yang memerlukan perhatian dan keterpaduan dalam penanganan. Masalah pokok ketenagakerjaan adalah adanya kesenjangan antara angkatan kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, sehingga menyebabkan

pengangguran. Perkembangan ketenagakerjaan di Kabupaten Pematang Jaya selama lima tahun terakhir :

Tabel 2.4  
Capaian Kinerja Bidang Ketenagakerjaan  
Periode Tahun 2011 – 2015

No.	Indikator	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Jumlah angkatan kerja	833.429	928.743	960.617	979.777	1.090.976
2.	Jumlah pengangguran	204.585	216.712	234.736	240.069	274.448
3.	Jumlah pencari kerja	9.124	10.801	13.083	12.341	13.075
4.	Jumlah bursa kerja	27	34	40	46	52

Jumlah angkatan kerja Kabupaten Pematang Jaya dalam kurun waktu tahun 2011–2015 mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sebesar 7% mulai tahun 2011 sebesar 833.429 tahun 2012 sebesar 928.743 tahun 2013 sebesar 960.617 tahun 2014 sebesar 979.777 tahun 2015 1.090.976. Sementara itu jumlah pengangguran selama kurun waktu 2011–2015 cenderung mengalami kenaikan sebesar 7,7%. Jumlah pencari kerja selama kurun waktu tahun 2011 sebesar 204.585, tahun 2012 sebesar 216.712 tahun 2013 sebesar 234.736, tahun 2014 sebesar 240.069, tahun 2015 sebesar 274.448 sedangkan jumlah bursa tenaga kerja selama kurun waktu tahun 2011–2015 mengalami peningkatan dari tahun 2011 sebanyak 27 bursa, tahun 2012 sebanyak 34, tahun 2013 sebanyak 40, tahun 2014 sebanyak 46, tahun 2015 sebanyak 52 bursa kerja.

Upaya perluasan kesempatan kerja dalam rangka mengurangi pengangguran terus dilakukan antara lain melalui penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri, penyelenggaraan bursa

tenaga kerja dan pengembangan informasi tenaga kerja. Sedangkan upaya peningkatan dan produktifitas tenaga kerja dilakukan melalui berbagai kegiatan pelatihan kerja dan pemagangan.

Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya ada 2 jenis pelatihan yaitu :

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi;
2. Pelatihan Berbasis Masyarakat.

Tabel 2.5  
Data Jumlah Peserta Pelatihan dan LPKS  
Periode Tahun 2011 – 2015

No.	Jenis Pelatihan	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Berbasis Kompetensi	50	125	250	325	495
2.	berbasis masyarakat	100	120	140	220	260
3.	Jumlah LPKS	35	35	35	36	39

Dilihat dari jumlah peserta pelatihan yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya untuk pelatihan berbasis masyarakat, tahun 2011 diikuti oleh 100 peserta, tahun 2012 sebanyak 120 peserta, tahun 2013 sebanyak 140 peserta, tahun 2014 sebanyak 220 peserta, tahun 2015 sebanyak 260 peserta.

Untuk pelatihan berbasis kompetensi, tahun 2011 diikuti oleh 50 peserta, tahun 2012 diikuti oleh 125 peserta, tahun 2013 diikuti oleh 250 peserta, tahun 2014 diikuti oleh 325 peserta, tahun 2015 diikuti oleh 495 peserta.

Sedangkan untuk jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sampai dengan kurun waktu tahun 2011–2015 mengalami peningkatan.

Penempatan tenaga kerja Antar Kerja antar daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Lokal dan Antar Kerja Antar Negara Kabupaten Pematang Jaya

selama kurun waktu tahun 2011–2015 dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.6  
Data Penempatan Tenaga Kerja  
Periode Tahun 2011 – 2015

No.	Jenis Data	2011	2012	2013	2014	2015
1.	AKAD Laki-laki	565	295	1912	454	3948
	Perempuan	990	549	1.212	536	3791
	Jumlah	<b>1555</b>	<b>844</b>	<b>3124</b>	<b>990</b>	<b>7739</b>
2.	AKL Laki-laki	18	600	560	1.078	74
	Perempuan	375	1.055	441	1.533	391
	Jumlah	<b>393</b>	<b>1655</b>	<b>1001</b>	<b>2611</b>	<b>465</b>
3.	AKAN Laki-laki	52	236	115	121	392
	Perempuan	21	26	200	65	108
	Jumlah	<b>73</b>	<b>262</b>	<b>315</b>	<b>186</b>	<b>500</b>
4.	Tenaga kerja di luar negeri (penempatan TKI)					
	Tenaga Kerja Wanita	1	39	56	69	62
	Tenaga Kerja Pria		2	109	190	155
	Jumlah	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>165</b>	<b>259</b>	<b>217</b>

Untuk penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) selama kurun waktu tahun 2011–2015, jumlah tenaga kerja sebanyak 7.739 orang, komposisi jumlah tenaga kerja perempuan dan laki-laki laki berimbang. Sedangkan untuk jumlah tenaga kerja antar kerja Lokal (AKL) di Kabupaten Pematang menunjukkan tenaga kerja AKL sebagian besar adalah perempuan, mencapai puncaknya pada tahun 2014

sebesar 2.611 orang dan menurun pada tahun 2015 sebesar 465 orang. Sedang untuk tenaga kerja antar kerja antar negara (AKAN) selama kurun waktu tahun 2011–2015 perkembangannya fluktuatif dan mencapai puncaknya pada tahun 2015 sebanyak 500 orang.

### 2.3.2. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja

Dalam rangka meningkatkan kondisi hubungan industrial yang harmonis melalui peningkatan syarat kerja, perlu meningkatkan sarana prasarana hubungan industrial ( Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan, meningkatkan perlindungan upah (UMK).

Sedangkan untuk pelayanan hubungan industrial di Kabupaten Pematang untuk kurun waktu tahun 2011–2015 dapat kami sajikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.7  
Data Ketenagakerjaan Bidang Hubinsyaker  
Periode Tahun 2011 – 2015

No	Jenis Data	2011	2012	2013	2014	2015
1.	PHK	8	4	7	5	6
2.	Jumlah TK PHK	148	43	147	46	197
3.	Kasus perselisihan tenaga kerja	4	4	4	4	4
4.	Kasus kecelakaan tenaga kerja	40	30	26	24	15
5.	Rata-rata kebutuhan hidup minimum	788.064,60	830.905,09	940.734,00	1.104.244,27	1.170.000,00
6.	Rata-rata upah minimum regional	725.000	793.000	908.000	1.066.000	1.193.400
7.	Rasio Upah Minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak	92	95,44	96,53	96,54	102

Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam kurun waktu tahun 2011–2015 bersifat fluktuatif, tahun 2011, perusahaan yang melakukan PHK sebanyak 8 perusahaan, tahun 2012 sebanyak 7 perusahaan, tahun 2013 sebanyak 5 perusahaan, tahun 2015 sebanyak 6 perusahaan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang terkena PHK pada tahun 2011 sebanyak 148 orang, tahun 2012 sebanyak 48 orang, tahun 2013 sebanyak 147 orang, tahun 2014 sebanyak 46 orang dan tahun 2015 sebanyak 197 orang. Untuk kasus perselisihan tenaga kerja selama kurun waktu tahun 2011–2015 sebanyak 4 kasus. Sedangkan untuk kasus kecelakaan tenaga kerja selama kurun waktu tahun 2011–2015 mengalami penurunan, tahun 2011 sebanyak 40 kasus kecelakaan kerja, tahun 2012 sebanyak 30 kasus, tahun 2013 sebanyak 26 kasus, tahun 2014 sebanyak 24 kasus dan tahun 2015 menurun menjadi 15 kasus.

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Kabupaten Pematang Siantar selama kurun waktu tahun 2011–2015 mengalami kenaikan, tahun 2011 sebesar Rp. 788.064,60 tahun 2012 sebesar Rp. 830.905,09, tahun 2013 sebesar Rp. 940.734,-, tahun 2014 sebesar Rp. 1.104.244,27 dan tahun 2015 sebesar Rp. 1.170.000,-. Sedangkan untuk rata-rata Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Pematang Siantar selama kurun waktu tahun 2011–2015 mengalami kenaikan, untuk tahun 2011 sebesar Rp. 725.000,-, tahun 2012 sebesar Rp. 793.000,- tahun 2013 sebesar 908.000,- tahun 2014 sebesar Rp. 1.066.000, tahun 2015 sebesar Rp. 1.193.400,-. Rasio UMK terhadap KHL, untuk tahun 2011 sebesar 92%, tahun 2012 sebesar Rp. 95,44%, tahun 2013 sebesar Rp. 96,52%, tahun 2014 sebesar 96,54% tahun 2015 sebesar 102%.

### **2.3.3. Bidang Transmigrasi**

Penyelenggaraan transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya serta peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah.

Tabel 2.8  
Data Transmigrasi  
Periode Tahun 2011 – 2015

NO	Jenis Kegiatan	Satuan	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Jumlah calon transmigran (KK)	KK	137	108	141	160	160
2.	Jumlah transmigran yang diberangkatkan ke lokasi transmigrasi (KK)	KK	30	30	20	8	18

Jumlah calon transmigrasi yang terdaftar di Kabupaten Pematang Jaya selama kurun waktu tahun 2011–2015, mengalami peningkatan tahun 2011 jumlah calon transmigran sebanyak 137 KK dan tahun 2015 jumlah calon transmigran sebanyak 160 KK, sedangkan jumlah transmigran yang diberangkatkan sesuai dengan target yang ditetapkan mengalami penurunan disebabkan penentuan lokasi dan kuota transmigran dari pemerintah pusat.

Sedangkan untuk capaian/realisasi indikator kinerja daerah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pematang Jaya tahun 2011–2016 dapat kami sajikan sebagaimana tabel berikut :

#### 2.3.4. Evaluasi Capaian Kinerja Bidang Ketenagakerjaan Tahun 2011–2015

Tabel 2.9  
Evaluasi Capaian Kinerja Bidang Ketenagakerjaan  
Periode Tahun 2011 – 2015

No	Ketenagakerjaan	Target 2011	Capaian 2011	Target 2012	Capaian 2012	Target 2013	Capaian 2013	Target 2014	Capaian 2014	Target 2015	Capaian 2015
1.	Tingkat partisipasi angkatan kerja	55	70,25	56,27	57,4	58	50,33	60	89,9	61	94,62
2.	Pencari kerja yang ditempatkan	91	91,5	92	92,3	93	93,53	94	94,62	95	95,2
3.	Tingkat Pengangguran	7,8	6	7,6	7,3	7,4	5,66	7,2	5,41	7	4,57

	Terbuka (%)										
4.	Jumlah bursa tenaga kerja	38	44	39	49	40	40	41	58	42	42
5.	Rasio penduduk yang bekerja (%)	92,2	92,4	92,4	93,2	92,6	92,33	92,8	93,47	93	74,71
6.	Rasio ketergantungan	43,9	43,37	43,8	35,38	43,7	36,14	43,6	41,38	43,5	28,37

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk tingkat partisipasi angkatan untuk kurun waktu tahun 2011–2015, mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan kerja yang ada di Kabupaten Pematang Jaya cukup besar. Untuk indikator Pencari kerja yang ditempatkan juga mengalami kenaikan dari jumlah jumlah pencari kerja yang mendaftar, jumlah yang ditempatkan sampai tahun 2015 mencapai 95 %. Sedangkan untuk tingkat pengangguran terbuka (%), selama kurun waktu tahun 2011–2015 mengalami penurunan disebabkan banyak pencari kerja yang sebelumnya menganggur diterima bekerja. Untuk peserta pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja yang diterima kerja sampai tahun 2015 mencapai 91%. Upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya dalam rangka menekan angka pengangguran adalah dengan program Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kelembagaan dan Instruktur BLK, Pendidikan dan pelatihan bagi pencari Kerja, Pengadaan sarana dan prasarana BLK, Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kerja, Penyusunan profil lembaga pelatihan kerja swasta, dan Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja, Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai, Pemberian Fasilitas dan Mendorong Sistem Pendanaan Pelatihan Berbasis Masyarakat, Pelaksanaan Kegiatan Padat Kerja Darurat, Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri.

### 2.3.5. Evaluasi Kinerja Bidang Pengawasan dan Hubungan Industrial Tahun 2011–2015

Tabel 2.10  
Evaluasi Capaian Kinerja Bidang Hubinsyaker  
Periode Tahun 2011 – 2015

No	Hubinsyakerwas	Target 2011	Capaian 2011	Target 2012	Capaian 2012	Target 2013	Capaian 2013	Target 2014	Capaian 2014	Target 2015	Capaian 2015
1.	Keselamatan dan perlindungan	53	100	54,86	100	56	55,1	58	60,96	60	66,07
2.	Pesentase kasus perselisihan tenaga kerja yang terselesaikan (%)	65	100	70	100	75	75	80	80	85	100
3.	Angka sengketa pengusaha–pekerja per tahun	0,1	0,1	0,97	0,1	0,91	0,37	0,87	0,12	0,82	0,492
4.	Jumlah tenaga kerja yang memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) (%)	41,0	0	43	0	45	66	47	67,46	49	56,28
5.	Rasio UMK terhadap KHL (%)	86,25	86,25	90,35	86,25	95	96,54	98,5	96,54	100	102

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi pada Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tahun 2011–2015 yang terdiri dari lima indicator mengalami capaian pelayanan yang baik setiap tahunnya. Hal ini terlihat dari persentase angka sengketa pengusaha–pekerja sampai tahun 2015 mengalami penurunan. Untuk pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja juga mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dari jumlah perusahaan pada tahun 2015 yang ada di Kabupaten Pematang Jaya sebanyak 392 perusahaan yang telah menerapkan K3 sebanyak 259 perusahaan, sedangkan untuk rasio Upah Minimal

Kabupaten (UMK) terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dari tahun 2011–2015 mengalami kenaikan. Tahun 2015 jumlah UMK Kabupaten Pemalang sebesar Rp. 1.193.400,- sedangkan jumlah KHL sebesar Rp. 1.170.000,-.

### 2.3.6. Evaluasi Kinerja Bidang Transmigrasi Tahun 2011–2015

Tabel 2.11  
Evaluasi Capaian Kinerja Bidang Transmigrasi  
Periode Tahun 2011 – 2015

No	Ketransmigrasian	Targ et 201 1	Capa ian 2011	Target 2012	Cap aian 2012	Target 2013	Capai an 2013	Target 2014	Capai an 2014	Targ et 201 5	Cap aian 201 5
1.	Jumlah transmigran yang diberangkatkan kelokasi transmigrasi (KK)	30	30	30	30	30	20	30	8	30	18
2.	Jumlah Calon transmigran (KK)	137	137	142	108	147	141	155	160	160	160

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa kinerja pembangunan urusan transmigrasi dengan capaian 2 (dua) indikator kinerja urusan transmigrasi selama kurun waktu 2011–2015 hanya tercapai 1 (satu) indikator jumlah calon transmigrasi yang diberangkatkan tidak tercapai disebabkan penetapan kuota transmigrasi dari pusat.

Jumlah calon transmigrasi yang terdaftar di Kabupaten Pemalang selama kurun waktu tahun 2011–2015, mengalami peningkatan tahun 2011 jumlah calon transmigran sebanyak 137 KK dan tahun 2015 jumlah calon transmigran sebanyak 160 KK, sedangkan jumlah transmigran yang diberangkatkan sesuai dengan target yang ditetapkan mengalami penurunan disebabkan penentuan lokasi dan kuota transmigran dari pemerintah pusat sehingga target penempatan transmigrasi yang telah ditetapkan oleh daerah tidak tercapai.

## 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

### 2.2.1. Analisa terhadap Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Tabel 2.12

Komparasi Capaian Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang terhadap Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI. dan Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI.

No	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran Renstra PD Kabupaten	Sasaran pada Renstra PD Provinsi	Sasaran pada Renstra K/L
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat Indonesia, dengan indikator kinerja sasaran strategis Persentase Angka Pengangguran.
2.	Pencari kerja yang ditempatkan	Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan di Luar Negeri	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat Indonesia, dengan indikator kinerja sasaran strategis Persentase Angka Pengangguran
3.	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	Meningkatnya tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja</li> <li>• Meningkatkan pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja</li> </ul>	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi;</li> <li>• Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.</li> </ul>
4.	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat	Meningkatnya tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja</li> <li>• Meningkatkan pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja</li> </ul>	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi;</li> <li>• Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.</li> </ul>
5.	Jumlah LPK yang terbina dan memiliki ijin	Meningkatnya LPK yang terbina dan memiliki ijin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan pengakuan kompetensi terhadap</li> </ul>	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis :

6.	Jumlah tenaga kerja yang memperoleh sosial produktivitas	Meningkatnya tenaga kerja yang memperoleh sosial produktivitas	tenaga kerja Meningkatnya kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi;</li> <li>• Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.</li> </ul> Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase Tenaga Kerja Yang Bersertifikat Kompetensi;</li> <li>• Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja.</li> </ul>
7.	Prosentase jumlah tenaga kerja yang terserap	Meningkatnya tenaga kerja yang terserap	Meningkatnya penempatan Tenaga Kerja	Peningkatan Kualitas Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyediaan Lapangan Kerja 2015–2019;</li> <li>• Peningkatan Persentase Tenaga Kerja Formal.</li> </ul>
8.	Prosentase perusahaan yang menerapkan K3	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan K3	Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan	Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan;</li> <li>• Jumlah Tenaga Kerja yang Telah Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (formal dan informal).</li> </ul>
9.	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	Meningkatnya pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan	Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan;</li> <li>• Jumlah Tenaga Kerja yang Telah Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (formal dan informal).</li> </ul>
10.	Angka perselisihan	Menurunnya angka	Meningkatnya pelayanan	Penciptaan Hubungan Industrial yang Harmonis dan

	pengusaha- pekerja yang terfasilitasi	perselisihan pengusaha- pekerja	penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Memperbaiki Iklim Ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis : • Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan; • Jumlah Tenaga Kerja yang Telah Menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (formal dan informal). -
11.	Jumlah calon transmigran yang mendapatkan Pelatihan Dasar Umum (PDU)	Meningkatnya calon transmigran yang mendapatkan Pelatihan Dasar Umum (PDU)	Meningkatnya calon transmigran mendapat pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan	-
12.	Jumlah transmigran yang diberangkatkan ke lokasi transmigrasi	Meningkatnya transmigran yang diberangkatkan ke lokasi transmigrasi	Meningkatnya calon transmigran mendapat pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan	Terbangunnya 279 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian/perikanan dan mendukung sasaran kemandirian pangan nasional.
13.	Jumlah MoU yang disusun bersama dengan wilayah transmigrasi	Meningkatnya MoU yang disusun bersama dengan wilayah	Meningkatnya calon transmigran mendapat pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan	Terbangunnya 279 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian/perikanan dan mendukung sasaran kemandirian pangan nasional.

#### 2.4.2. Hasil Telaah terhadap RTRW

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang tidak terkait langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Pematang.

### 2.4.3. Hasil Analisis terhadap KLHS

Bahwa pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tidak terkait langsung dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis ( KLHS).

Dengan melihat kondisi kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sebagaimana uraian diatas, maka tantangan, peluang dan pengembangan pelayanan yang harus kita hadapi antara lain :

#### a. Tantangan

1. Masih tingginya jumlah pengangguran di Kabupaten Pemalang sehingga diperlukan upaya untuk menurunkan jumlah pengangguran dengan meningkatkan perluasan kesempatan kerja.
2. Tingginya jumlah pencari kerja dan tenaga kerja yang belum memperoleh pelatihan kerja;
3. Terbatasnya jumlah instruktur dan sarana prasarana pendukung BLK.

#### b. Peluang

1. Semakin majunya teknologi informasi melalui internet sehingga menjadikan upaya masyarakat untuk memperoleh kesempatan kerja baik formal maupun informal semakin terbuka dengan atau tanpa memanfaatkan fasilitas BKO (Bursa Kerja Online) yang ada sehingga terjadi penyerapan tenaga kerja.
2. Terbukanya kembali kesempatan bekerja ke luar negeri dengan tercapainya MoU dengan Pemerintah Indonesia setelah terjadi moratorium pada waktu yang lalu;
3. Revitalisasi Balai Latihan Kerja sebagai tempat uji kompetensi (TUK) guna peningkatan kualitas dan pengakuan tenaga kerja.
4. Memaksimalkan instruktur dan tenaga kepelatihan/tenaga pelaksana untuk menyelesaikan administrasi pelatihan dan administrasi perkantoran.

## BAB III

### ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

#### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan evaluasi dan analisis terhadap capaian hasil-hasil pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi masih banyak permasalahan yang dihadapi antara lain :

##### 3.1.1. Bidang Ketenagakerjaan

1. Masih relatif tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka;
2. Belum tercapainya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 100%;
3. Kualitas angkatan kerja masih rendah.
4. Masih terbatasnya sarana dan prasarana penunjang pada Balai Latihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) guna peningkatan kualitas dan pengakuan tenaga kerja;
5. Belum optimalnya Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja, serta terbatasnya Instruktur yang bersertifikasi;
6. Masih rendahnya kualitas SDM TKI;
7. Dokumen pemberangkatan TKI tidak lengkap;
8. Aturan khusus Anak Buah Kapal/pelaut belum ada;
9. Kurangnya jumlah tenaga pelatihan;
10. Kurangnya jumlah dan kualitas instruktur sesuai dengan tuntutan kualifikasi assessor;
9. Menurunnya kuota daerah transmigrasi;
10. Kurang optimalnya penyediaan lokasi penempatan dengan kesiapan daerah penempatan yang benar-benar sesuai kriteria;
11. Belum optimalnya kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor pendukung urusan transmigrasi;

12. Penyelesaian naskah MOU belum dikoordinir oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah;
13. Rendahnya kualitas calon transmigran dan kurangnya penguasaan informasi terhadap calon lokasi transmigrasi.

### 3.1.2. Bidang Bina Hubinsyaker dan Jamsostek

1. Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial;
2. Kurang aktifnya tenaga mediator;
3. Untuk perusahaan marginal mobilitas karyawan keluar masuk cukup tinggi;
4. Belum optimalnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja;
5. Belum optimalnya penanganan kasus-kasus ketenagakerjaan.

### 3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Pemalang

Dalam RPJMD Kabupaten Pemalang tahun 2016–2021 ditetapkan Visi Kabupaten Pemalang adalah **“TERWUJUDNYA PEMALANG HEBAT YANG BERDAULAT, BERJATIDIRI, MANDIRI DAN SEJAHTERA**

Kemudian apabila dilihat dalam misi maka Dinas Tenaga Kerja yang memiliki Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka masuk dalam *misi 3* untuk urusan Tenaga Kerjayaitu ***Mengembangkan ekonomi kerakyatan dan kedaulatan pangan berbasis sumberdaya lokal untuk menanggulangi kemiskinan dan pengangguran.*** Sedangkan pelaksanaan transmigrasi masuk dalam misi 1 yaitu ***Meningkatkan akses masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan daerah berdasarkan azas musyawarah mufakat, dan gotong royong.***

Dengan melihat misi tersebut kita dalam posisi untuk meningkatkan ketrampilan berbasis masyarakat, pelayanan prima dan daya saing daerah. Dalam melaksanakan amanat tersebut hambatan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH Terpilih	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kabupaten Pemalang	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung
1	<i>Mengembangkan ekonomi kerakyatan dan kedaulatan pangan berbasis sumberdaya lokal untuk menanggulangi kemiskinan dan pengangguran</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingginya angka pengangguran</li> <li>- Terbatasnya lowongan kerja yang ada</li> <li>- Minat masyarakat bekerja di daerah sendiri rendah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah SDM yang kurang memadai</li> <li>- Kompetensi yang kurang sesuai dengan job description</li> <li>- Sarana prasarana yang kurang memadai</li> <li>- Penganggaran yang kurang memadai</li> <li>- Data pendukung yang kurang lengkap</li> <li>- Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai</li> <li>- Kurangnya daerah tujuan dan kuota untuk pelaksanaan transmigrasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dukungan kemajuan teknologi menunjang pelaksanaan pekerjaan</li> <li>- Pelaksanaan Bimtek secara kontinu dalam rangka peningkatan kualitas SDM</li> <li>- Bangunan gedung yang cukup memadai</li> <li>- Lokasi kantor yang strategis</li> <li>- Koordinasi internal yang dilakukan secara rutin dan berkala</li> </ul>
2	<i>Meningkatkan akses masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan daerah berdasarkan azas musyawarah mufakat, dan gotong royong</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kewenangan Disnaker dalam program pembangunan sarpras sederhana terbatas di lingkup kecamatan</li> </ul>		

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

#### 3.3.1. Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam 5 tahun ke depan (2015–2019) menyesuaikan dengan Visi Pembangunan Nasional Tahun 2015–2019 (Visi Presiden) adalah:

*“ Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian  
Berlandaskan Gotong Royong ”*

#### Sembilan Agenda Prioritas Pembangunan Tahun 2015–2019 (NAWA CITA)

1. Menghadirkan kembali negara untuk **melindungi segenap bangsa dan memberi rasa aman** pada seluruh Warga Negara;
2. Membangun **tata kelola Pemerintahan** yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya;
3. **Membangun Indonesia dari pinggiran** dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan;
4. Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan **reformasi sistem dan penegakan hukum** yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya;
5. Meningkatkan **kualitas hidup manusia dan masyarakat** Indonesia;
6. Meningkatkan **produktivitas rakyat dan daya saing** di pasar internasional, sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya;
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan **sektor-sektor strategis** ekonomi domestik;
8. Melakukan **revolusi karakter bangsa**;
9. Memperteguh **kebhinekaan** dan memperkuat restorasi sosial.

Sedangkan Pembangunan Ketenagakerjaan dalam kerangka Pembangunan Nasional 2015–2019 masuk ke dalam agenda pertama dan keenam, dengan sasaran sebagai berikut :

- ❖ Nawacita No. 1 “*Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberi rasa aman pada seluruh Warga Negara*” melalui perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran, memiliki sasaran utama menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan Luar negeri.
- ❖ Nawacita No. 6 “*Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional*” yang dilakukan melalui peningkatan daya saing Tenaga kerja, memiliki sasaran :meningkatkan kualitas dan ketrampilan pekerja; Meningkatkan kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah dan meningkatnya jumlah pekerja formal.

Sasaran utama pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai adalah :

1. Tingkat Pengangguran terbuka diperkirakan sebesar antara 4,0% – 5,0% pada tahun 2019;
2. Memfasilitasi penciptaan kesempatan kerja sebesar 10 juta selama 5 (lima) tahun.

Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan RI. selaras dan mendukung agenda Nawacita, maka dirumuskan 9 agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN, yaitu :

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

Dalam rangka mendukung visi, misi Presiden, agenda dan sasaran pembangunan nasional secara lebih terukur, maka ditetapkan sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan RI, sebagai berikut :

- a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
  - Meningkatnya kompetensi tenaga kerja;
  - Meningkatnya produktivitas tenaga kerja.
- b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
- c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
  - Meningkatnya perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Sama (PKB);
  - Menurunnya perselisihan Hubungan Industrial (HI);
  - Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah;
  - Meningkatnya Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi.
- d. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha, pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan indikator sasaran strategis :
  - Menurunnya jumlah pekerja anak nasional;
  - Menurunnya pelanggaran hukum di bidang hukum ketenagakerjaan;
  - Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan.
- e. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel,

dengan indikator kinerja strategis Rating Audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK);

- f. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan, dengan indikator kinerja strategis Peningkatan Kinerja Akuntabilitas Kementerian;
- g. Peningkatan kepuasan stakeholder dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan dengan indikator kinerja strategis Peningkatan pemanfaatan rekomendasi hasil perencanaan, penelitian dan pengembangan ketenagakerjaan oleh pengguna.

Berdasarkan uraian diatas, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendukung capaian seluruh misi dan sasaran Kementerian Ketenagakerjaan RI.. Beberapa faktor penghambat yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung 2 (dua) agenda prioritas nawa cita dan sasaran Kementerian Ketenagakerjaan RI. sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI.beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kabupaten Pemalang	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Menurunkan Tingkat Pengangguran terbuka	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minat masyarakat Kab. Pemalang bekerja di daerah sendiri rendah</li> <li>- Banyak lowongan perusahaan di Kab. Pemalang yang tidak terisi</li> <li>- Tingginya angka lulusan SMA/SMK/PT setiap tahunnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya koordinasi antar sektoral</li> <li>- Adanya moratorium pegawai (Jumlah SDM yang kurang memadai)</li> <li>- Kompetensi pegawai yang kurang sesuai dengan job description</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya jumlah perusahaan baru</li> <li>- Pesatnya perkembangan teknologi informasi untuk akses informasi lowongan kerja</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sarana prasarana yang kurang memadai</li> <li>- Penganggaran yang kurang memadai</li> <li>- Data pendukung yang kurang lengkap</li> <li>- Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai</li> </ul>	
2.	Memfasilitasi penciptaan kesempatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terbatasnya anggaran pelatihan dan bantuan ke masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurangnya koordinasi antar sektoral</li> <li>- Adanya moratorium pegawai (Jumlah SDM yang kurang memadai)</li> <li>- Banyaknya kelompok masy yang tidak bisa menerima bantuan karena tidak memenuhi persyaratan (terkait dengan mekanisme Belanja Hibah)</li> <li>- Kompetensi pegawai yang kurang sesuai dengan job description</li> <li>- Sarana prasarana yang kurang memadai</li> <li>- Penganggaran yang kurang memadai</li> <li>- Data pendukung yang kurang lengkap</li> <li>- Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potensi sumber daya alam yang melimpah</li> <li>- Perkembangan teknologi sarana wirausaha yang cukup tinggi</li> <li>- Akses media sosial untuk pemasaran cukup mendukung</li> </ul>

### 3.3.2. Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI dalam 5 tahun ke depan (2015–2019) menyesuaikan dengan Visi Pembangunan Nasional Tahun 2015–2019 (Visi Presiden) adalah:

***“ Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong ”***

Salah satu sasaran strategis pembangunan nasional adalah “Membangun Indonesia dari Pinggiran dengan Memperkuat Daerah–Daerah dan Desa Dalam Kerangka Negara Kesatuan”, sebagaimana disebutkan pada Prioritas Nawacita ke–3. Membangun dari pinggiran harus dipahami dalam perspektif yang utuh, yakni sebagai afirmasi untuk mendorong kegiatan ekonomi yang selama ini kurang diprioritaskan pemerintah. Kegiatan ekonomi dalam wujud wilayah (perdesaan/perbatasan/daerah tertinggal), sektor (pertanian), pelaku (usaha mikro dan kecil), atau karakter aktivitas ekonomi (tradisional).

Tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dalam periode lima tahun ke depan adalah sebagai berikut:

- 1) meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa;
- 2) mempercepat pembangunan desa–desa mandiri serta membangun keterkaitan ekonomi lokal antara desa dan kota melalui pembangunan kawasan perdesaan;

- 3) meningkatkan percepatan pembangunan di daerah tertinggal untuk mengurangi kesenjangan pembangunan antara daerah tertinggal dengan daerah maju;
- 4) meningkatkan ketersediaan sarana-prasarana dasar dan aksesibilitas di wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar;
- 5) meningkatkan derajat ketahanan masyarakat dan pemerintah dalam menghadapi bencana, rawan pangan, dan konflik sosial;
- 6) menyiapkan dan meningkatkan pembangunan serta pengembangan satuan permukiman dan desa di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan;
- 7) meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah;
- 8) percepatan pembangunan dan pengembangan kawasan perkotaan baru yang terintegrasi dalam suatu kesatuan pengembangan ekonomi wilayah untuk mewujudkan keterkaitan desa dan kota.

Sasaran pembangunan bidang ketransmigrasian tahun 2015–2019 adalah:

- 1) Terbangunnya 279 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian/perikanan dan mendukung sasaran kemandirian pangan nasional.
- 2) Berkembangnya 48 Kawasan Perkotaan Baru (KPB) menjadi kota-kota kecil yang berfungsi sebagai pusat industri pengolahan sekunder dan perdagangan serta sebagai pusat pelayanan kawasan transmigrasi.

Tabel 3.3

Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kabupaten Pemalang	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Terbangunnya 279 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian/perikanan dan mendukung sasaran kemandirian pangan nasional.	- Terbatasnya kuota transmigrasi	- Kuota transmigrasi di tentukan oleh pusat	- Sudah terjalannya MoU dengan beberapa Kabupaten lokasi transmigrasi - Animo masyarakat Kabupaten Pemalang mengikuti program transmigrasi
2.	Berkembangnya 48 Kawasan Perkotaan Baru (KPB) menjadi kota-kota kecil yang berfungsi sebagai pusat industri pengolahan sekunder dan perdagangan serta sebagai pusat pelayanan kawasan transmigrasi.	-	-	-

### 3.3.3. Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mengacu pada Visi, Misi dan Program Gubernur Jawa Tengah Tahun 2013–2018 dimaksudkan untuk melihat sinkronisasi arah kebijakan pembangunan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan salah satu OPD di lingkungan Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan

tugas pokok dan fungsinya diarahkan untuk mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur Jawa Tengah Tahun 2013–2018

Adapun Visi Gubernur Jawa Tengah Tahun 2013–2018 adalah Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari “Mboten Korupsi Mboten Ngapusi”. Guna mencapai Visi tersebut, dilaksanakan melalui tujuh Misi Gubernur Jawa Tengah Tahun 2013–2018 yaitu:

1. Membangun Jawa Tengah berbasis Trisakti Bung Karno–berdaulat di bidang politik, berdikari di bidang ekonomi dan berkepribadian di bidang kebudayaan;
2. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, menanggulangi kemiskinan dan pengangguran;
3. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur dan transparan, “mboten korupsi, mboten ngapusi”;
4. Memperkuat kelembagaan sosial masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan;
5. Memperkuat partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan yang menyangkut hajat hidup orang banyak;
6. Meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat;
7. Meningkatkan Infrastruktur untuk mempercepat pembangunan Jawa Tengah yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Dari pernyataan misi tersebut, dapat disimpulkan misi yang berkaitan dimana pencapaiannya dapat didukung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu pada Misi II yaitu mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, menanggulangi kemiskinan dan pengangguran. Dimana isu terkait dengan pengurangan pengangguran dan kemiskinan berkaitan langsung dengan tugas pokok fungsi yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seperti halnya terkait dengan bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan

industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian. Dari misi tersebut, Gubernur Jawa Tengah memiliki program-program unggulan yaitu:

1. Meningkatkan dan memperluas pendidikan politik masyarakat untuk mewujudkan demokrasi yang berkualitas;
2. Melaksanakan reformasi birokrasi berbasis kompetensi;
  - a. Menerapkan transparansi penerimaan dan pengeluaran anggaran berbasis on-line.
  - b. Menerapkan sistem remunerasi kepegawaian.
  - c. Sinkronisasi dan harmonisasi peraturan Provinsi dan peraturan kabupaten/kota dan penegakan hukumnya.
3. Memperkuat sistem pelayanan publik secara cepat, murah, transparan dan terintegrasi;
  - a. Mengedepankan keterbukaan sekaligus membangun komunikasi dua arah, secara rutin menggelar dialog dengan masyarakat.
4. Mewujudkan Desa Mandiri;
  - a. Menggali dan mengembangkan sumber daya potensial kawasan perdesaan;
  - b. Menyediakan Modal Usaha Rakyat: Penyediaan modal kerja, pembimbingan dan pendampingan untuk usaha mikro, kecil dan menengah melalui kredit perbankan dengan pola dana penjaminan.
  - c. Kartu Petani: Menerbitkan “Kartu Petani” untuk menjamin ketersediaan dan distribusi pupuk bersubsidi agar benar-benar diterima oleh petani yang berhak.
  - d. Kartu Nelayan: Menerbitkan “Kartu Nelayan” untuk menjamin ketersediaan dan distribusi solar bersubsidi agar benar-benar diterima oleh nelayan yang berhak.
5. Peningkatan kesejahteraan Buruh;
  - a. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Pekerja
  - b. Meningkatkan upah minimum buruh
  - c. Memfasilitasi hunian yang layak untuk buruh.
6. Rakyat Sehat;

- a. Memberikan jaminan pelayanan dasar kesehatan dengan mengutamakan masyarakat berpenghasilan rendah, lansia dan berkebutuhan khusus.
7. Optimalisasi fasilitas penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah;
    - a. Meningkatkan dan memperluas jangkauan tunjangan untuk siswa berprestasi yang kurang mampu.
    - b. Meningkatkan tunjangan guru honorer dan tenaga kependidikan tidak tetap.
    - c. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan.
    - d. Meningkatkan penyelenggaraan/kualitas mata ajaran muatan lokal terutama budi pekerti.
  8. Meningkatkan Keadilan Gender dan Perlindungan Anak;
    - a. Memastikan perspektif (sudut pandang) gender digunakan di dalam penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah dan penerbitan kebijakan publik.
    - b. Meningkatkan keterdidikan gender masyarakat pada berbagai sektor kehidupan.
    - c. Memperkuat sistem pelayanan terpadu bagi perempuan dan anak korban kekerasan berbasis gender.
  9. Infrastruktur dan Sarana Transportasi;
    - a. Membangun infastruktur yang sesuai dan berdaya guna serta melakukan modernisasi sistem dan sarana transportasi untuk meningkatkan aksestabilitas dan mobilitas.
  10. Ijo Royo-royo;
    - a. Meningkatkan program penghijauan secara massive di lahan-lahan kritis.
    - b. Konservasi lingkungan dan penghijauan untuk menjamin kesinambungan lingkungan hidup serta meminimalisir bencana alam.

- c. Menerapkan konsep ramah lingkungan dalam setiap pembangunan.
- d. Konservasi ekosistem pesisir dan laut.
- e. Menegakkan regulasi rencana umum tata ruang wilayah (RUTRW) Provinsi.

11. Meningkatkan fungsi dan peran Seni Budaya Jawa;

- a. Meningkatkan fungsi dan peran Bahasa Jawa
- b. Mengembangkan dan melestarikan kesenian Jawa.
- c. Meningkatkan fungsi dan peran Budi Pekerti dalam kehidupan.
- d. Meningkatkan penyelenggaraan/kualitas mata ajaran muatan lokal terutama budi pekerti.

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah : “ Menurunkan Jumlah Penganggur “, hal ini sesuai Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 82 Tahun 2014 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013–2018.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan Kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan;

4. Pelaksanaan dan pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas; dan
5. Pelaksanaan fungsi kedinasan yang lain diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya.

Adapun sasaran yang akan dicapai adalah :

1. Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja.
2. Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja.
3. Meningkatnya penempatan tenaga kerja.
4. Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan.
5. Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan
6. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
7. Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK);
8. Meningkatnyafasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan
9. Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan
10. Meningkatnya kualitas dan perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender

Untuk mencapai sasaran yang sudah direncanakan, strategi yang diterapkan antara lain :

1. Sasaran Meningkatnya Kompetensi, Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
  - a. Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi, berbasis Kewirausahaan di BLK pemerintah dan lembaga pelatihan kerja swasta.
  - b. Penguatan kelembagaan produktivitas tenaga kerja.
  - c. Koordinasi dan jejaring kerjasama pengembangan pelatihan.

- d. Penyusunan program dan modul pelatihan, penyediaan sarpras pelatihan, pengukuran produktivitas dan penyusunan data/informasi bidang pelatihan dan produktivitas.
  - e. Penguatan kelembagaan pelatihan kerja swasta serta mendorong terbentuknya TUK (Tempat Uji Kompetensi).
2. Sasaran Meningkatnya pengakuan kompetensi tenaga kerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
- a. Harmonisasi regulasi standardisasi dan kompetensi tenaga kerja serta kualifikasi nasional pendidikan.
  - b. Peningkatan Kompetensi Instruktur dan tenaga pelatihan serta pengelola lembaga pelatihan.
  - c. Peningkatan Sertifikasi, uji kompetensi sesuai Standarisasi Kompetensi
3. Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
- a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri serta kewirausahaan
  - b. Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan tenaga kerja, pemberdayaan TKI Purna, Penca & lansia serta pembinaan Tenaga kerja pendamping TKA.
  - c. Menyelenggarakan model-model penyebarluasan informasi pasar kerja (BKO, BKK, JMF).
  - d. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja.
4. Sasaran Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
- a. Meningkatkan kualitas calon transmigran sesuai potensi dan lokasi daerah penempatan melalui pelatihan.

- b. Meningkatkan kerjasama antar daerah dalam penempatan transmigrasi
  - c. Meningkatkan kualitas SDM pengelola transmigrasi.
5. Sasaran Meningkatnya peran dan fungsi sarana hubungan Industrial ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
- a. Meningkatkan peran Lembaga Kerjasama Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit.
  - b. Meningkatkan Pengelolaan data dan informasi hubungan industrial.
  - c. Meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
6. Sasaran Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
- Meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
7. Sasaran Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditempuh dengan strategi sebagai berikut :
- Meningkatkan koordinasi dalam penetapan upah minimum yang layak dan berkeadilan.
8. Sasaran Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan
- a. Mendorong perusahaan dalam penyediaan fasilitas sarana kesejahteraan bagi tenaga kerja.
  - b. Mendorong kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.
9. Sasaran Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
- a. Meningkatkan koordinasi pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan ketenagakerjaan dalam dan luar negeri.
  - b. Mendorong penerapan SM-K3 (Sistem Manajemen K3), pengawasan standarisasi dan sertifikasi K3.

- c. Pemeriksaan dan pengujian peralatan dan bahan berbahaya sesuai standarisasi dan sertifikasi K3.
  - d. Peningkatan pelaksanaan pelatihan, pengujian dan Higiene Perusahaan (Hiperkes).
10. Sasaran Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan,keadilan gender ditempuh dengan strategi sebagai berikut:
- a. Penarikan pekerja anak dari Bentuk bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA).
  - b. Peningkatan pengawasan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta penerapan EEO (Equal Employment Opportunity) diperusahaan.

Untuk mencapai sasaran yang sudah direncanakan, kebijakan yang diterapkan anatara lain :

- 1. Sasaran Meningkatnya Kompetensi, Produktivitas dan Daya Saing Tenaga ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - a. Penciptaan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing serta berkembangnya usaha mandiri/kewirausahaan.
  - b. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
  - c. Fasilitasi Pemagangan Dalam dan Luar Negeri.
  - d. Peningkatan Fungsi dan revitalisasi BLK (Rebranding BLK)
  - e. Penerapan Standard dan Modul CBT serta Akreditasi LPKS.
  - f. Pembinaan kelembagaan pelatihan kerja dan produktivitas.
- 2. Sasaran Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - a. Meningkatkan pengakuan tenaga kerja/status Lembaga pelatihan kerja.
  - b. Meningkatkan kapasitas assesor kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
  - c. Penerapan Standard dan Modul CBT serta Akreditasi LPKS.

3. Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut :
  - a. Peningkatan perluasan dan kesempatan kerja di dalam dan di Luar Negeri.
  - b. Peningkatan pelayanan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja.
  - c. Optimalisasi penyebarluasan informasi pasar kerja.
  - d. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi nakertrans.
4. Sasaran Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - a. Peningkatan kualitas dan kuantitas calon transmigran.
  - b. Peningkatankualitas pelayanan Penempatan Transmigrasi.
5. Sasaran Meningkatnya peran dan fungsi sarana hubungan industrial di perusahaan ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - a. Penguatan Peran Lembaga Hubungan Industrial.
  - b. Meningkatkan jejaring pengelolaan data Hubungan industrial.
6. Sasaran Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - Peningkatan peran mediator hubungan industrial.
7. Sasaran Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - Penetapan Upah minimum yang layak, berkeadilan dan diterima semua pihak
8. Sasaran Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
  - a. Optimalisasi sarana kesejahteraan pekerja.
  - b. Meningkatkan jumlah kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja.
9. Sasaran Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:

- a. Peningkatan pengawasan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
  - b. Peningkatan Pelayanan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja melalui pemeriksaan dan pengujian peralatan K3.
  - c. Peningkatan peran dan fungsi panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3).
  - d. Penguatan peran Balai K3 dalam peningkatan derajat kesehatan tenaga kerja dan peningkatan layanan pengujian lingkungan.
10. Sasaran Meningkatnya kualitas dan perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak, meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
- a. Menurunkan jumlah pekerja anak.
  - b. Meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan perempuan dan anak.

Tabel 3.4

Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Jawa Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra PD Provinsi	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kabupaten Pemalang	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja	Terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan berbasis kompetensi	- Terbatasnya tenaga Instruktur	Program Diklat Instruktur dan Kementerian Ketenagakerjaan
2.	Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja	BLK Pemalang belum menyelenggarakan Uji Kompetensi	- Belum adanya assesor	Bisa mengikuti uji kompetensi di Daerah lain
3.	Menurunnya Jumlah penganggur	- Kompetensi tenaga kerja masih rendah - Animo Pencaker bekerja ke luar daerah tinggi	- Lowongan kerja kurang diminati	- Banyak lowongan kerja luar daerah melalui BKK SMK/SMA/MA - Penyelenggaraan Job fair

4.	Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan	Terbatasnya kuota transmigrasi	- Kuota ditentukan oleh Pusat	- Animo masyarakat mengikuti program transmigrasi tinggi - MoU dengan daerah transmigrasi
5.	Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan	- Terbatasnya sarana Hubungan Industrial - Meningkatnya jumlah perusahaan	- Kurangnya tenaga mediator	- Fungsi sarana HI berjalan dengan baik
6.	Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	- Terbatasnya sarana Hubungan Industrial - Meningkatnya jumlah perusahaan	- Kurangnya tenaga mediator	Fungsi sarana HI berjalan dengan baik
7.	Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	- Mayoritas perusahaan adalah sistem padat kerja	-	KHL masih terjangkau
8.	Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan	Mayoritas perusahaan adalah sistem padat kerja	-	Perusahaan mudah bekerjasama dengan pemerintah

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

Dalam melaksanakan pembangunan selama 5 tahun kedepan pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang tidak merubah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup strategis (KLHS). Pembangunan lima tahun kedepan akan memberikan dampak ekonomi yaitu mengurangi pengangguran dan memunculkan wirausaha atau pekerja-pekerja baru.

### 3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan gambaran kondisi dan hasil identifikasi permasalahan dan telaah visi misi Kabupaten Pematang diatas, maka isu strategis yang kita hadapi pada 5 (lima) tahun yang akan datang adalah :

1. Tingginya angka pengangguran sebagai akibat terbatasnya kesempatan kerja dan rendahnya kualitas dan ketrampilan tenaga kerja;

2. Terbatasnya kesempatan kerja apabila dibandingkan jumlah pencari kerja di samping itu kesempatan kerja yang ada tidak semua dapat dipenuhi dikarenakan kualifikasi tenaga kerja belum sesuai dengan permintaan;
3. Rendahnya kualitas SDM TKI menimbulkan banyak persoalan TKI di luar negeri
4. Belum adanya aturan tentang Anak Buah Kapal/pelaut, sehingga masing-masing lembaga masih ego sektoral apabila ada permasalahan penyelesaiannya belum jelas;
5. Revitalisasi Balai Latihan Kerja sebagai tempat uji kompetensi (TUK) guna peningkatan kualitas dan pengakuan tenaga kerja dimana dihadapi permasalahan :
  - a. Kuantitas jumlah tenaga pelatihan;
  - b. Kuantitas dan kualitas instruktur sesuai dengan tuntutan kualifikasi assesor;
  - c. Peralatan dan gedung untuk tempat uji kompetensi (TUK)
6. Dengan berlakunya PP nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan dan masih berlakunya Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 65 Tahun 2014 tentang komponen KHL dan pencapaian UMK terhadap KHL maka dalam penetapan UMK masih terjadi beda pendapat antara pihak-pihak pelaku proses produksi (pemerintah, pengusaha dan pekerja)
7. Penentuan lokasi dan kuota transmigran dari pemerintah pusat sehingga target penempatan transmigrasi yang telah ditetapkan oleh daerah tidak tercapai; Penentuan lokasi dan kuota dari pemerintah pusat juga menyebabkan kurang optimalnya penyediaan lokasi penempatan dengan kesiapan daerah yang benar-benar sesuai kriteria.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

#### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

Tahun 2017 merupakan tahun awal kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2016–2021, sebagai penjabaran dari Visi Terwujudnya Pemalang hebat yang berdaulat, berjatidiri, mandiri dan sejahtera” yang ada di RPJMD Kabupaten Pemalang Tahun 2016–2021, ditetapkan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

Tujuan merupakan penjabaran Kewenangan Perangkat Daerah yang lebih spesifik dan terukur sebagai upaya mewujudkan Visi dan Misi Bupati dan Pembangunan jangka menengah Daerah dan dilengkapi dengan rencana sasaran yang hendak dicapai. Tujuan merupakan suatu kondisi yang diharapkan dapat terwujud dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan atau pada saat masa Renstra PD ini berakhir. Sedangkan sasaran merupakan suatu kondisi jangka pendek yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan yang dirumuskan.

##### 4.1.1. Tujuan

Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sesuai misi ke 3 Bupati Pemalang yaitu “*Mengembangkan ekonomi kerakyatan dan kedaulatan pangan berbasis sumberdaya lokal serta menanggulangi kemiskinan dan penganggur*” adalah meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran dan misi ke 1 yaitu “*Meningkatnya akses masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan daerah berdasarkan azas musyawarah mufakat dan gotong royong* “ adalah Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah, serta pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sesuai dengan Peraturan Bupati Pemalang Nomor 58 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.

#### 4.1.2. Sasaran

1. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah dan pelaporan kinerja pemerintah daerah;
2. Menurunnya tingkat pengangguran;
3. Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja
4. Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja
5. Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri
6. Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja
7. Meningkatnya kualitas dan kuantitas program transmigrasi

Selanjutnya relasi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya akan tersaji apada tabel 4.1. berikut :

Tabel 4.1

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada tahun Ke-				
				2017	2018	2019	2020	2021
1.	Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah, serta pelaporan kinerja pemerintah daerah	Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan daerah dan pelaporan kinerja pemerintah daerah	Nilai LKjIP	CC	CC	B	B	B
2.	Meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran	Menurunnya tingkat pengangguran	Prosentase Tingkat Pengangguran terbuka	7,11	7,03	7	6,93	6,87
		Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	Prosentase pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	71,61	75,07	79,10	82,50	86,40
		Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga	Jumlah LPK milik pemerintah,	38	38	38	38	38

		pelatihan kerja	perusahaan dan milik swasta yang mendapat pembinaan					
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri	Prosentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan jumlah pencari kerja	55,49	57,96	61,33	66,20	76,66
		Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Angka perselisihan yang terfasilitasi dan terselesaikan	100	100	100	100	100
			Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	52 %	54 %	56 %	58 %	60 %
		Meningkatnya kualitas dan kuantitas program transmigrasi	Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)	25	25	25	25	25

## 4.2. Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

### 4.2.1. Strategi

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang diwujudkan dalam kebijakan dan Program. Strategi yang ditempuh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam rangka mewujudkan tujuan sebagaimana tersebut, adalah :

4.2.1.1. Sasaran meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan daerah dan pelaporan kinerja pemerintah daerah di tempuh dengan strategi sebagai berikut;

- a. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui pendidikan lanjut dan diklat–diklat yang ada;
- b. Meningkatkan sarana prasarana pelayanan publik;
- c. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan melalui monitoring, evaluasi dan pelaporan.

4.2.1.2. Sasaran menurunnya tingkat pengangguran ditempuh dengan strategi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas calon tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan peluang pasar kerja;
- b. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja;
- c. Meningkatkan pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja.

4.2.1.3. Sasaran meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja di tempuh dengan strategi sebagai berikut;

- a. Peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan pada pencari kerja baik pelatihan berbasis kompetensi, berbasis kewirausahaan maupun berbasis masyarakat;

- b. Peningkatan kinerja lembaga pelatihan swasta, perusahaan kecil dan tenaga kerja melalui pembinaan lembaga pelatihan swasta, dan peningkatan pengetahuan;
  - c. Meningkatkan sarana dan prasarana BLK sesuai dengan kebutuhan.
- 4.2.1.4. Sasaran meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja di tempuh dengan strategi sebagai berikut:
- a. Pembinaan dan penilaian kinerja lembaga pelatihan kerja swasta;
  - b. Peningkatan kapasitas lembaga pelatihan kerja swasta dengan mendorong lembaga pelatihan kerja swasta memiliki perijinan dan akreditasi.
- 4.2.1.5. Sasaran meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri di tempuh dengan strategi sebagai berikut;
- a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri serta kewirausahaan;
  - b. Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan kerja;
  - c. Meningkatkan penyebaran informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri baik melalui Bursa Kerja On Line (BKO), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Job Fair Expo;
  - d. Perlindungan Tenaga Kerja melalui pemberian ketrampilan pada TKI Purna;
  - e. Peningkatan IMTA yang memiliki perpanjangan melalui pembinaan perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing;
- 4.2.1.6. Sasaran meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja di tempuh dengan strategi sebagai berikut;
- a. Meningkatkan sarana prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);
  - b. Peningkatan kapasitas lembaga ketenagakerjaan melalui pembinaan, pelatihan dan sosialisasi;
  - c. Peningkatan keselamatan tenaga kerja melalui pelaksanaan K3;
  - d. Meningkatkan perlindungan upah (UMK).

- e. Mendorong kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja baik di luar maupun di dalam hubungan kerja.

4.2.1.7. Sasaran meningkatnya kualitas dan kuantitas program transmigrasi di tempuh dengan strategi sebagai berikut;

- a. Meningkatkan kualitas SDM pengelola transmigrasi;
- b. Mengoptimalkan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor pendukung urusan transmigrasi.
- c. Koordinasi antar sektor dalam pembangunan kawasan transmigrasi, baik antar pemerintah pusat, antar pemerintah daerah, maupun antar pemerintah pusat dengan pemerintah daerah terkait dengan kesiapan daerah penempatan dalam menyiapkan lokasi yang benar-benar memenuhi kriteria Clear and Clean- Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang, Layak Lingkungan (2C-4L).
- d. Meningkatkan motivasi dan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya transmigrasi untuk kehidupan yang lebih baik.

#### **4.2.2 Kebijakan**

Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah ataupun oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya untuk mencapai tujuan sebagaimana tersebut adalah :

4.2.2.1. Sasaran meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan daerah dan pelaporan kinerja pemerintah daerah di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut;

- a. Peningkatan pendidikan lanjut dan bintek bagi aparatur;
- b. Peningkatan penyediaan sarana dan prasarana pelayanan publik.

4.2.2.2 Sasaran menurunnya tingkat pengangguran ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut :

- a. Peningkatan kesempatan kerja dan kapasitas calon tenaga kerja;
- b. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;
- c. Mendorong terbentuknya Tempat Uji Kompetensi (TUK).

- 4.2.2.3. Sasaran meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut;
- a. Peningkatan ketrampilan tenaga kerja baik berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan;
  - b. Peningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana BLK sesuai dengan kebutuhan;
- 4.2.2.4. Sasaran meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut;
- a. Peningkatan pengetahuan pengelolaan lembaga latihan kerja sesuai standar yang ditentukan;
  - b. Percepatan lembaga pelatihan kerja swasta memiliki akreditasi;
  - c. Peningkatan kemampuan instruktur lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta.
- 4.2.2.5. Sasaran meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut;
- a. Peningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri;
  - b. Peningkatkan fungsi Bursa Kerja Online (BKO) dan sertifikasi pelayanan ketenagakerjaan (Sertifikat ISO 9001: 2015);
  - c. Peningkatkan penyebarluasan informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri;
  - d. Peningkatan penempatan pencari kerja diprioritaskan pada pencari kerja yang telah mendapatkan AK I (kartu kuning);
  - e. Perlindungan tenaga kerja diprioritaskan pada pasca TKI;
  - f. Pembinaan perusahaan yang memiliki TKA diprioritaskan pada perusahaan dengan IMTA yang belum memiliki perpanjangan.
  - g. Peningkatan kualitas pelayanan calon TKI dengan pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).

- 4.2.2.6. Sasaran meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut;
- a. Peningkatan sarana prasarana hubungan industrial ( Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);
  - b. Peningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keselamatan tenaga kerja diprioritaskan pada perusahaan yang belum memberikan jaminan ketenagakerjaan dan belum melaksanakan K3;
- 4.2.2.7. Sasaran meningkatnya kualitas dan kuantitas program transmigrasi di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut;
- a. Peningkatan kapasitas aparat penyelenggara transmigrasi;
  - b. Optimalisasi kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor;
  - c. Peningkatan koordinasi antarsektor dalam pembangunan kawasan transmigrasi;
  - d. Peningkatan motivasi dan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya transmigrasi untuk kehidupan yang lebih baik;
  - e. Peningkatan kerjasama antar daerah dalam penyelenggaraan transmigrasi.

Selengkapnya relasi dan sinergitas tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan tersaji pada tabel 4.2. sebagai berikut :

Tabel 4.2.  
Tujuan Sasaran, Strategi dan Kebijakan

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1.	Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah, serta pelaporan kinerja pemerintah daerah	Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan daerah dan pelaporan kinerja pemerintah daerah	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui pendidikan lanjut dan diklat-diklat yang ada;</li> <li>b. Meningkatkan sarana prasarana pelayanan publik;</li> <li>c. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan melalui monitoring, evaluasi dan pelaporan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatan pendidikan lanjut dan bintek bagi aparatur;</li> <li>b. Peningkatan penyediaan prasarana dan sarana pelayanan publik.</li> </ul>
2.	Meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran	Menurunnya tingkat pengangguran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan kualitas calon tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan peluang pasar kerja;</li> <li>b. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja;</li> <li>c. Meningkatkan pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatan kesempatan kerja dan kapasitas calon tenaga kerja;</li> <li>b. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;</li> <li>c. Mendorong terbentuknya Tempat Uji Kompetensi (TUK).</li> </ul>

		Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan pada pencari kerja baik pelatihan berbasis kompetensi, berbasis kewirausahaan maupun berbasis masyarakat;</li> <li>b. Peningkatan kinerja lembaga pelatihan swasta, perusahaan kecil dan tenaga kerja melalui pembinaan lembaga pelatihan swasta, dan peningkatan pengetahuan;</li> <li>c. Meningkatkan sarana dan prasarana BLK sesuai dengan kebutuhan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatan ketrampilan tenaga kerja baik berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan;</li> <li>b. Peningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana BLK sesuai dengan kebutuhan;</li> </ul>
		Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pembinaan dan penilaian kinerja lembaga pelatihan kerja swasta</li> <li>b. Peningkatan kapasitas lembaga pelatihan kerja swasta dengan mendorong lembaga pelatihan kerja swasta memiliki perijinan dan akreditasi;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatan pengetahuan pengelolaan lembaga latihan kerja sesuai standar yang ditentukan;</li> <li>b. Percepatan lembaga pelatihan kerja swasta memiliki akreditasi;</li> <li>c. Peningkatan kemampuan instruktur lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta.</li> </ul>
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri serta kewirausahaan;</li> <li>b. Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan kerja;</li> <li>c. Meningkatkan penyebaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri;</li> <li>b. Peningkatkan fungsi Bursa Kerja Online (BKO) dan sertifikasi pelayanan ketenagakerjaan</li> </ul>

			<p>informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri baik melalui Bursa Kerja On Line (BKO), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Job Fair Expo;</p> <p>d. Perlindungan Tenaga Kerja melalui pemberian ketrampilan pada TKI Purna;</p> <p>e. Peningkatan IMTA yang memiliki perpanjangan melalui pembinaan perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing;</p>	<p>(Sertifikat ISO 9001: 2015);</p> <p>e. Peningkatkan penyebaran informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri;</p> <p>f. Peningkatan penempatan pencari kerja diprioritaskan pada pencari kerja yang telah mendapatkan AK I (kartu kuning);</p> <p>h. Perlindungan tenaga kerja diprioritaskan pada pasca TKI;</p> <p>i. Pembinaan perusahaan yang memiliki TKA diprioritaskan pada perusahaan dengan IMTA yang belum memiliki perpanjangan.</p> <p>j. Peningkatan kualitas pelayanan calon TKI dengan pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).</p>
		Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	<p>a. Meningkatkan sarana prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);</p> <p>b. Peningkatan kapasitas lembaga ketenagakerjaan melalui pembinaan, pelatihan dan sosialisasi;</p> <p>c. Peningkatan keselamatan tenaga kerja melalui pelaksanaan K3;</p>	<p>a. Peningkatan sarana prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);</p> <p>b. Peningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keselamatan tenaga kerja diprioritaskan pada perusahaan yang belum memberikan jaminan ketenagakerjaan dan belum</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Meningkatkan perlindungan upah (UMK).</li> <li>e. Mendorong kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja baik di luar maupun di dalam hubungan kerja.</li> </ul>	melaksanakan K3;
		Meningkatnya kualitas dan kuantitas program transmigrasi di tempuh	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan kualitas SDM pengelola transmigrasi;</li> <li>b. Mengoptimalkan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor pendukung urusan transmigrasi.</li> <li>c. Koordinasi antar sektor dalam pembangunan kawasan transmigrasi, baik antar pemerintah pusat, antar pemerintah daerah, maupun antar pemerintah pusat dengan pemerintah daerah terkait dengan kesiapan daerah penempatan dalam menyiapkan lokasi yang benar-benar memenuhi kriteria Clear and Clean- Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang, Layak Lingkungan (2C-4L).</li> <li>d. Meningkatkan motivasi dan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya transmigrasi untuk kehidupan yang lebih baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peningkatan kapasitas aparat penyelenggara transmigrasi;</li> <li>b. Optimalisasi kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor;</li> <li>c. Peningkatan koordinasi antarsektor dalam pembangunan kawasan transmigrasi;</li> <li>d. Peningkatan motivasi dan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya transmigrasi untuk kehidupan yang lebih baik;</li> <li>e. Peningkatan kerjasama antar daerah dalam penyelenggaraan transmigrasi.</li> </ul>

## BAB V

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

#### 5.1. Program

Merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan dan merupakan penjabaran rinci tentang langkah-langkah yang diambil untuk menjabarkan kebijakan.

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pada bagian sebelumnya, maka disusun langkah-langka rencana strategis yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2016–2021), meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif. Program yang dilaksanakan meliputi urusan wajib ketenagakerjaan dan urusan pilihan transmigrasi. Program ini merupakan penjabaran kebijakan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya yang akan dilaksanakan mencakup program pokok :

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja
3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
4. Program pengembangan Wilayah Transmigrasi
5. Program Transmigrasi Umum

Untuk mendukung program pokok tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar, akan dilaksanakan program-program penunjang yang meliputi :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
5. Program Peningkatan Perencanaan dan Penganggaran SKPD

## 5.2. Kegiatan

Adalah aktivitas yang merupakan penjabaran dari program yang dibuat oleh suatu instansi pemerintah. Kegiatan ini berdimensi waktu tidak lebih dari satu tahun. Kegiatan yang disusun secara tahunan ini menjadi bahan untuk mengevaluasi dan memperbaiki program yang berdimensi waktu 5 (lima) tahun.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2016–2021, ditetapkan program dan kegiatan prioritas untuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya dengan disertai kebutuhan pendanaannya indikatifersaji pada tabel 5.1. sebagai berikut :

Tabel 5.1.  
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif  
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Siabu

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2015	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN													
								2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra 2021	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah, serta pelaporan kinerja pemerintah daerah		Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan daerah dan pelaporan kinerja pemerintah daerah			<b>Pelayanan administrasi Perkantoran</b>	<b>Terpenuhinya kebutuhan administrasi perkantoran setiap bulan</b>	<b>12 bulan</b>	<b>12 bln</b>	<b>1165,35</b>	<b>12 bln</b>	<b>554,25</b>	<b>12 bln</b>	<b>1102,8</b>	<b>12 bln</b>	<b>1172,8</b>	<b>12 bln</b>	<b>1201,3</b>	<b>12 bln</b>	<b>1203,8</b>	<b>12 bln</b>	<b>6400,3</b>
					Kegiatan : Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat terkirim selama 12 bulan		2.500 srt	12	2.500 srt,4 org	28	2.500 srt,5 org	83	2.500 srt,4 org	83	2.500 srt,4 org	88	2.500 srt,4 org	88	2.500 srt,4 org	382
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan listrik	Jumlah tagihan telepon, air, dan listrik selama 12 bulan		3 jenis, 12 bulan, penambn daya listrik	229	3 jenis, 12 bulan	150	3 jenis, 12 bulan	200	3 jenis, 12 bulan	1179						
					Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang terpenuhiselama 12 bulan		67 perlt	15	43 perlt	8,5	60 perlt	25	60 perlt	123,5						

					Penyediaan jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan yang dipelihara dan berijin selama 12 bulan		46 unit	17,5	44 unit	12	48 unit	20	48 unit	109,5								
					Penyediaan jasa administrasi keuangan	Jumlah laporan keuangan yang tersusun tepat				1 lap	0	1 lap	30	1 lap	120								
					Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah tenaga kebersihan dan peralatan kebersihan yang terpenuhi selama 12 bulan		5 org, 1 pkt	52	4 org, 1 pkt	38,5	5 org, 1 pkt	85	5 org, 1 pkt	85	5 org, 1 pkt	90	5 org, 1 pkt	90	5 org, 1 pkt	440,5		
					Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah peralatan kerja yang diperbaiki selama 12 bulan				5 jenis	0	5 jenis	15	5 jenis	460								
					Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah alat tulis kantor yang terpenuhi selama 12 bulan		1 paket, 10 buah	25	12 bln	17,75	12 bln	30	12 bln	162,75								
					Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah bahan cetakan dan penggandaan yang terpenuhi selama 12 bulan		10 spand uk, 9 jenis, 19.600 lbr	20	10 spand uk, 8 jenis, 19.750 lbr	17	10 spand uk, 9 jenis, 20.000 lbr	30	10 spand uk, 9 jenis, 20.000 lbr	30	10 spand uk, 9 jenis, 20.000 lbr	35	10 spand uk, 9 jenis, 20.000 lbr	35	10 spand uk, 9 jenis, 20.000 lbr	35	10 spand uk, 9 jenis, 20.000 lbr	167
					Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi komponen listrik/penerangan kantor yang terpenuhi selama 12 bulan		10 jenis/500 bh	18,2	11 jenis/916 buah	12	10 jenis/500 bh	20	10 jenis/500 bh	110,2								
					Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang terpenuhi selama 12 tahun		5 jenis	427,45	2 jenis	29	5 jenis	100	5 jenis	120	5 jenis	130	5 jenis	130	5 jenis	130	5 jenis	936,45



					Kegiatan : Pembangunan gedung kantor	Jumlah gedung yang terbangun				3 unit, 1 ded gedung	862,75	4 unit, 1 paket perlengkapan kantor, 1 ded gedung	1500	2 unit, 1 paket perlengkapan TUK, 1 ded gedung	1500	1 unit	1500	1 unit	1750	1 unit	<b>7112,75</b>	
					Pengadaan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas operasional roda 4 dan roda 2 yang terpenuhi	2 unit	33	3 unit	0		1 unit roda 4 dan 2 unit roda 2	350	1 unit roda 4 dan 2 unit roda 2	200	3 unit	100	3 unit	100	3 unit	<b>783</b>	
					Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dapat terpenuhi	4 unit AC, 1 unit CCTV	102	3 jenis	20	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	<b>322</b>
					Pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang terpenuhi			3 jenis	0	3 jenis, 1 paket peralatan LTSA, 1 paket peralatan AK. Mobile	2650	3 jenis	40	3 jenis	40	3 jenis	40	3 jenis	40	3 jenis	<b>2770</b>
					Pengadaan mebeleur	Jumlah mebeleur yang terpenuhi	6 unit rak arsip, 2 unit tunggu	28,35	4 jenis	25	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	<b>453,35</b>

					Pengadaan komputer dan perlengkapannya	Jumlah komputer dan perlengkapannya yang dapat terpenuhi	17 laptop, 7 unit PC, 4 unit printer, 2 unit scanner	199,65	3 jenis	22,75	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	100	3 jenis	622,4	
					Pengadaan alat-alat elektronik	Jumlah alat-alat elektronik yang terpenuhi			5 unit	15	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	50	4 jenis	215	
					Pengadaan lemari besi dan feeling kabinet	Jumlah lemari besi dan feeling cabinet yang terpenuhi			8 unit	0	8 unit	40	8 unit	40	8 unit	40	8 unit	40	8 unit	40	8 unit	160	
					Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah gedung yang terpelihara selama 12 bulan	2 unit filling kabinett, 1 unit lemari besi	28	2 lokasi	29	3 lokasi	80	3 lokasi	80	3 lokasi	80	3 lokasi	80	3 lokasi	80	3 lokasi	377	
					Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas operasional yang dipelihara selama 12 bulan		4 lokasi	85	20 unit	40	48	120	48	120	48	120	48	120	48	120	48	6055
					Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan yang dipelihara selama 12 bulan		46 unit	128	12 bulan	0	12 bulan	10	12 bulan	10	12 bulan	10	12 bulan	10	12 bulan	10	12 bulan	168
					Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung BLK yang dipelihara selama 12 bulan		12 bulan	10	2 unit komputer, 2 unit laptop, 2 unit printer, 1 set sound system, 1 wireless, 2 LCD proyektor, 1 unit kamera	12,75	20	2 unit komputer, 2 unit laptop, 2 unit printer, 1 set sound system, 1 wireless, 2 LCD proyektor, kamera digital	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	112,75

							2 unit komputer, 2 unit laptop, 2 unit printer, 1 set sound system, 1 wireless, 2 LCD proyektor, kamera digital dan AC	15	digital, dan 1 unit AC		dan AC		digital dan AC		dan AC		dan AC		dan AC		
					Pemeliharaan rutin/berkala mebel	Jumlah mebeleur yang dipelihara selama 12 bulan			12 bln	0	12 bln	5	12 bln	5	12 bln	5	12 bln	5	12 bln	5	20
					Pemeliharaan rutin/berkala komputer dan perlengkapannya	Jumlah komputer dan perlengkapannya yang dipelihara selama 12 bulan	40 unit	32	12 bln	8,5	12 bln	20	12 bln	20	12 bln	20	12 bln	20	12 bln	20	120,5
					Pemeliharaan rutin/berkala alat-alat elektronik	Jumlah alat-alat elektronik yang dipelihara selama 12 bulan			12 bln	0	12 bln	20	12 bln	20	12 bln	20	12 bln	20	12 bln	20	80
					Pemeliharaan rutin/berkala peralatan kerja	Jumlah prasarana BLK yang dipelihara selama 12 bulan			3 peralatan kejuruan	12,75	4 peralatan kejuruan	22,5	4 peralatan kejuruan	25	4 peralatan kejuruan	25	4 peralatan kejuruan	30	4 peralatan kejuruan		115,25
					Pemeliharaan rutin/berkala lemari besi dan feeling kabinet	Jumlah lemari besi dan feeling cabinet yang dipelihara selama 12 bulan	3 peralatan kejuruan	20	12 bln	0	12 bln	5	12 bln	5	12 bln	5	12 bln	5	12 bln	5	40

					Pemeliharaan rutin/berkala bangunan bersejarah	Jumlah bangunan bersejarah yang dipelihara, direhab selama 12 bulan		7 unit	60	7 unit	0	7 unit	0	7 unit	0	7 unit	0	7 unit	100	7 unit	<b>160</b>
					Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Jumlah gedung yang direhab		1 lokasi, 3 paket	125	4 lokasi	0	3 lokasi	500	3 lokasi	500	3 lokasi	500	3 lokasi	500	3 lokasi	<b>2125</b>
					<b>Peningkatan disiplin aparatur</b>	Tingkat kedisiplinan ASN	<b>100%</b>			<b>80 stel</b>	<b>0</b>	<b>50 stel</b>	<b>75</b>	<b>50 stel</b>	<b>75</b>	<b>50 stel</b>	<b>50</b>	<b>50 stel</b>	<b>75</b>	<b>50 stel</b>	<b>275</b>
					Kegiatan: Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas yang terpenuhi				80 stel	0	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	<b>100</b>
					Pengadaan pakaian kerja lapangan	Jumlah pakaian kerja yang tersedia				80 stel	0	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	<b>100</b>
					Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian khusus hari-hari tertentu yang tersedia						50 stel	25	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	25	50 stel	<b>100</b>
					<b>Peningkatan kapasitas aparatur sumber daya aparatur</b>	Persentase SDM aparatur yang memiliki kompetensi	100%	<b>20</b>	<b>85,7</b>	<b>40</b>	<b>33,5</b>	<b>60</b>	<b>90</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>519,2</b>
					Kegiatan : Sosialisasi Peraturan perundang-undangan	Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan		50 org	65,7	50 peserta (1 keg.)	25	50 org	65	50 org	65	50 org	80	50 org	80	50 org	<b>380,7</b>
					Bimbingan Teknis Implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah Bimtek yang diikuti dan pelatihan		2 kali	20	10 kali	8,5	10 kali	25	10 kali	25	10 kali	30	10 kali	30	10 kali	<b>138,5</b>

					<b>Peningkatan pengembangan sistem pelaporan</b>	Jumlah dokumen capaian kinerja dan keuangan yang tersedia		<b>20</b>	<b>93,5</b>	<b>40</b>	<b>72,5</b>	<b>60</b>	<b>130</b>	<b>80</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>726</b>
					Kegiatan : Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan yang tersusun baik dan benar		3 lap	55	3 lap	35	3 lap	65	3 lap	65	3 lap	70	3 lap	70	3 lap	<b>360</b>
					Penyusunan pelaporan keuangan semesteran	Jumlah laporan keuangan semesteran yang tersusun tepat waktu		1 lap	5	1 lap	5	1 lap	7,5	1 lap	7,5	1 lap	10	1 lap	10	1 lap	<b>45</b>
					Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun tepat waktu		1 lap	5	1 lap	5	1 lap	7,5	1 lap	7,5	1 lap	10	1 lap	10	1 lap	<b>45</b>
					Monitoring, evaluasi dan pelaporan	Jumlah laporan monev yang tersusun		12 lap	28,5	12 lap	27,5	12 lap	50	12 lap	50	12 lap	60	12 lap	60	12 lap	<b>276</b>
					<b>Peningkatan perencanaan dan penganggaran SKPD</b>	Jenis dokumen perencanaan dan penganggaran yang tersedia	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>115</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>370</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>753</b>
					Kegiatan :																
					Penyusunan Data base Perencanaan SKPD	Tersedianya data perencanaan		1 dok	50	1 dok	0	1 dok, 1 keg bimtek, 1 aplikasi berbasis web	300	1 dok	0	1 dok	0	1 dok	0	1 dok	<b>350</b>
					Penyusunan Dokumen perencanaan dan penganggaran SKPD	Jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran SKPD yang tersusun dengan baik dan benar		6 dok	65	6 dok	38	6 dok	70	6 dok	75	6 dok	75	6 dok	80	6 dok	<b>403</b>

Meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	Menurunnya tingkat pengangguran	Prosentase tingkat pengangguran terbuka		Menurunnya tingkat pengangguran terbuka				7,11		7,03			7		6,93			6,87		6,87	
		Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	Prosentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	<b>Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja</b>	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	69,87	70,83	72,72	786,25	73,68	1528,5	75,86	1630	76,67	1727,5	78,68	1830	78,68	7502,25			
		Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja	Jumlah LPK milik pemerintah, perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan	Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	Jumlah peserta pendidikan dan ketrampilan		340 peserta	1167,5	140 peserta	437,5	340 peserta	1062,5	360 peserta	1125	380 peserta	1187,5	400 peserta	1250	400 peserta	6230		
				Monitoring, evaluasi dan pelaporan	Jumlah laporan monev yang tersusun					4 lap	30	4 lap	60	4 lap	80	4 lap	100	4 lap	270			
				Pengadaan sarana dan prasarana BLK	Jumlah sarana dan prasarana BLK yang dibutuhkan		1 paket	75	38 paket	221,25	1 paket	200	1 paket	200	1 paket	200	1 paket	200	1 paket	1096,25		
					Jumlah LPK yang terbina dan berijin	35	38	80,00	38	0,00	40	0,00	40	0,00	40	0,00	40	0,00	40	80		
				Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK	jumlah peserta tenaga pelatihan dan instruktur BLK yang meningkatkan kemampuannya		38 tenaga/instruktur LPKS	80	38 tenaga / instruktur LPKS	29,75	40 tenaga/instruktur LPKS	36	40 tenaga/instruktur LPKS	40	40 tenaga/instruktur LPKS	45	40 tenaga/instruktur LPKS	45	40 tenaga/instruktur LPKS	275,75		
				Penyusunan Profil Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	jumlah LPKS yang tersusun profilnya		38 LPKS	20	38 LPKS	0	38 LPKS	30	38 LPKS	35	38 LPKS	35	38 LPKS	40	38 LPKS	160		

				Penilaian kinerja lembaga pelatihan kerja swasta	jumlah LPKS yang dilakukan pengukuran kinerja	41 LPKS	38 LPKS	30	38 LPKS	25,5	38 LPKS	40	38 LPKS	40	38 LPKS	40	38 LPKS	45	38 LPKS	220,5
				<b>Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja</b>	Jumlah tenaga kerja yang memperoleh sosialisasi produktivitas		20		20		20		20		20		20		20	
				Pendidikan dan pelatihan profesionalisme tenaga kerja	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi pengukuran produktivitas pada 4 perusahaan		20 tenaga kerja	25	20 tenaga kerja	21,25	20 tenaga kerja	30	20 tenaga kerja	30	20 tenaga kerja	35	20 tenaga kerja	40	20 tenaga kerja	181,25
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri	Prosentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan jumlah pencari kerja		<b>Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja</b>	Pencari kerja yang ditempatkan	95,2	50,43		55,49		57,96		61,33		66,2		76,66		76,66	
				Penyusunan database tenaga kerja daerah	Tersedianya data base tenaga kerja daerah				1 dokumen	0	1 dokumen	0	1 dokumen	0	1 dokumen	0	1 dokumen	0	1 dokumen	
				Pengadaan bahan dan materi pendidikan dan ketrampilan kerja	Jumlah bahan dan materi pendidikan dan keterampilan kerja yang dapat disediakan				20 buah	0	20 buah	25	20 buah	100						
				Bimbingan program pemagangan ke luar negeri	Jumlah peserta peningkatan profesionalisme berbahasa jepang dan kesamaptaan		30 calon peserta pemagangan ke Jepang	60	25 orang	51	25 orang	75	25 orang	75	25 orang	80	25 orang	85	25 orang	426
				<b>Peningkatan kesempatan kerja</b>	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	83,3	64,7	2330	70,5	680	76,47	2690	82,35	2630	88,23	2830	94,11	2960	94,11	14120

					Peningkatan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan		25 org, 1 kegt	150	40 org	85	50 org	150	60 org	150	70 org	175	75 org	175	75 org	<b>885</b>
					Pemberian fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	Terlaksananya jumlah orang yang mendapat bantuan praktek, sarana usaha dan pelatihan		280 org	900	160 org	360	380 org	840	420 org	900	460 org	965	480 org	1000	480 org	<b>4965</b>
						Prosentase jumlah tenaga kerja yang terserap	97,36	80		82		85		88		90		93		93	
					Penyusunan dan Pengembangan Rencana Tenaga Kerja Daerah	Jumlah penyusunan dan pengembangan rencana tenaga kerja daerah yang tersedia	0			0	0	1 dok	0	0	0	0	0	0	0	0	
					Penyusunan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah penyusunan informasi bursa tenaga kerja yang didistribusikan		16 buku	20	16 buku	20	16 buku	40	16 buku	40	16 buku	45	16 buku	50	16 buku	<b>215</b>
					Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah lowongan kerja yang tersebarluaskan dan pendampingan ISO 9001		37 jenis	135	40 jenis dan 1 paket	140	45 jenis, 1 paket Job Fair, 1 paket LTSA	500	45 jenis, 1 paket, 1 paket	350	45 jenis, 1 paket, 1 paket	375	45 jenis, 1 paket, 1 paket	400	45 jenis, 1 paket, 1 paket	<b>1900</b>
					Penyiapan tenaga kerja siap pakai	Jumlah siswa kelas XII yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan tes leader		3600 siswa	190	600 siswa	40	4100 siswa	300	4100 siswa	300	5100 siswa	340	5600 siswa	360	5600 siswa	<b>1530</b>
					Pelaksanaan kegiatan padat kerja darurat	Jumlah kesempatan kerja yang tersedia		280 org	900	340 org	0	5040 HOK	740	5040 HOK	740	5040 HOK	750	5040 HOK	775	5040 HOK	<b>3905</b>
					Pendampingan pengelolaan unit bursa kerja khusus	Jumlah peserta Bimtek Bursa Kerja Khusus (BKK)		60 peserta				100 org	120	100 org	150	100 org	180	100 org	200	100 org	<b>720</b>

		Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan		<b>Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan</b>	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	56,28	573	50	757	52	510	695	855	750	945	778	1020	778	1055	778	4385
					Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Terlaksananya sosialisasi UMK jamsostek, norma kerja			3 kegt	40	200 org	70	200 org	80	200 org	80	200 org	100	200 org	100	200 org	470
					Pemberdayaan LKS Tripartit	Rasio UMK terhadap KHL	102	100	100		100		100		100		100		100		100	
					Pemberdayaan LKS Tripartit	Jumlah rapat LKS Tripartit dan deteksi dini perusahaan		6 kali, 10 kali	68	6 kali, 10 kali, 12 kali, 6 kali/14 kecamatan dan 1 kegiatan	170	6 kali, 10 kali, 12 kali, 6 kali/14 kec. dan 1 keg.	100	6 kali, 10 kali, 12 kali, 6 kali/14 kec. dan 1 keg.	180	6 kali, 10 kali, 12 kali, 6 kali/14 kec. dan 1 keg.	190	6 kali, 10 kali, 12 kali, 6 kali/14 kec. dan 1 keg.	200	6 kali, 10 kali, 12 kali, 6 kali/14 kec. dan 1 keg.	908	
					Pemberdayaan dewan pengupahan	Jumlah survey KHL dan rapat dewan pengupahan		10 kali, 6 kali	85	10 kali, 6 kali, 1 kali	75	10 kali, 6 kali, 1 kali, 1 keg, 2 keg. Bimtek	375	10 kali, 6 kali, 1 kali, 1 keg, 2 keg bimtek	375	10 kali, 6 kali, 1 kali, 1 keg, 2 keg bimtek	375	10 kali, 6 kali, 1 kali, 1 keg, 2 keg bimtek	385	10 kali, 6 kali, 1 kali, 1 keg, 2 keg bimtek	1670	
					<b>Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan</b>	Angka perselisihan pengusaha-pekerja yang terfasilitasi	100	100	100		100		100		100		100		100		100	

					Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	Jumlah lembaga penyalur tenaga kerja yang di bina					20 lembaga	80	20 lembaga	80	20 lembaga	90	20 lembaga	90	20 lembaga	340
					Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah kasus yang masuk dan dapat diselesaikan	5 kasus	20	6 kasus perselisihan/pencegahan	30	6 kasus perselisihan/pencegahan	30	6 kasus perselisihan/pencegahan	30	6 kasus perselisihan/pencegahan	40	6 kasus perselisihan/pencegahan	40	6 kasus perselisihan/pencegahan	190
					Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Jumlah permasalahan dan penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan	3 kasus	75	3 kasus, 1 perusahaan	80	4 kasus	85	4 kasus	90	4 kasus	100	4 kasus	100	4 kasus	450
					Pembinaan dan pemantauan kinerja organisasi	Jumlah SP/SB yang terdaftar dan tercatat	14 SP/SB	20	14 SP/SB	25	14 SP/SB	30	14 SP/SB	30	15 SP/SB	35	15 SP/SB	40	15 SP/SB	180
					Pembinaan dan pemantauan pembentukan sarana hubungan industrial di perusahaan	Jumlah PP/PKB/LKS Bipartit yang terdaftar dan tercatat	6 PP/PKB/LKS Bipartit	20	6 PP/PKB/LKS Bipartit	30	10 PK, 2 PP/PKB dan 2 LKS Bipartit	40	10 PK, 2 PP/PKB dan 2 LKS Bipartit	40	10 PK, 2 PP/PKB dan 2 LKS Bipartit	45	10 PK, 2 PP/PKB dan 2 LKS Bipartit	50	10 PK, 2 PP/PKB dan 2 LKS Bipartit	225
					Pembinaan dan pendataan tenaga kerja outsourcing di perusahaan	Jumlah perusahaan outsourcing yang terdaftar dan tercatat			18 perusahaan	30	20 perusahaan	35	20 perusahaan	40	21 perusahaan	45	21 perusahaan	50	21 perusahaan	200

		Meningkatnya kualitas dan kuantitas program transmigrasi	Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)		<b>Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b>	Jumlah MoU yang disusun bersama dengan wilayah transmigrasi				<b>106,25</b>		<b>210</b>		946,25								
					Peningkatan kerjasama antar wilayah antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	jumlah MOU pertahun	2 MOU	155	2 MOU	63,75	2 MOU	110	2 MOU	6588,75								
					Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	jumlah transmigran yang dikirim ke lokasi	30 KK	125	25 KK	42,5	25 KK	100	20 KK	567,5								
					<b>Transmigrasi Regional</b>	Jumlah calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU)	25	25	25	165,75	25	345	25	345	25	345	25	345	25	345	25	1545,75
					Pelatihan Transmigrasi Regional	jumlah calon transmigrasi yang terdidik	25 org	70	25 org	21,25	50 org	100	50 org	491,25								
						Jumlah transmigran yang diberangkatkan ke lokasi transmigrasi	18	30	25		25		25		25		25		25		25	
					Penyiapan database calon transmigran	jumlah animo calon transmigrasi yang berminat berangkat transmigrasi	100 KK	50	75 KK	21,25	125 KK	50	125 KK	271,25								
					Seleksi calon transmigran	jumlah calon transmigrasi yang diseleksi	30 KK	50	20 KK	21,25	30 KK	40	30 KK	231,25								

					Pembinaan transmigran pascapenempatan	jumlah kesiapan lokasi transmigrasi dan yang terfasilitasi		2 lokasi	200	2 lokasi	59,5	2 lokasi	85	2 lokasi	599,5						
					Pembinaan transmigran pra penempatan	jumlah kesiapan lokasi transmigrasi yang terfasilitasi		2 lokasi	90	2 lokasi /25 KK	42,5	2 lokasi	70	2 lokasi	412,5						

## BAB VI

### INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

#### 6.1. Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja standar yang ditetapkan. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan ditetapkan guna menajmin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

Sejalan dengan penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka indikator kinerja digunakan sebagai instrumen dalam pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas, fungsi dan misi organisasi.

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2016–2017 menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang, sejalan dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD 2016–2021.

Adapun indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang mengacu pada RPJMD 2016–2021 sebagai berikut :

Tabel 6.1

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2016–20121

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD (2021)
		Tahun 0	2016	2017	2018	2019	2020	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<b>A.</b>	<b>ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT</b>							
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	7,13	7,11	7,03	7	6,93	6,87
	<b>TENAGA KERJA</b>							
1.	Pencari kerja yang ditempatkan	%	95,20	50,43	55,49	57,96	61,33	66,20
2.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%		70,83	72,73	73,68	75,86	76,67
3.	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	%		64,70	70,50	76,47	82,35	88,23
4.	Jumlah LPK yang terbina dan memiliki ijin	LPK		38	38	38	38	38
5.	Jumlah tenaga kerja yang memperoleh sosial produktifitas	org		20	20	20	20	20
6.	Prosentase jumlah tenaga kerja yang terserap	%		80,00	82,00	85,00	88,00	90,00
7.	Persentase perusahaan yang menerapkan K3	%	3,8	5	10	15	20	25
8.	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	%	56,28	49	52	54	56	58

9.	Angka perselisihan pengusaha- pekerja yang terfasilitasi	%	100	100	100	100	100	100
10.	Rasio UMK terhadap KHL	%	100	100	100	100	100	100
<b>TRANSMIGRASI</b>								
11.	Jumlah calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU)	KK	25	25	25	25	25	25
12.	Jumlah transmigran yang diberangkatkan ke lokasi transmigrasi	KK	18	25	25	25	25	25
13.	Jumlah MoU yang disusun bersama dengan wilayah transmigrasi	MoU	2	3	2	2	2	2

## 6.2. Penutup

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang tahun 2016 – 2021 merupakan rencana pembangunan selama 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, strategi kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan Visi dan Misi Bupati Pematang. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pematang Tahun 2016 – 2021 dan bersifat indikatif. Renstra dimaksudkan untuk memberi arah dan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu lima tahun.

Kaidah pelaksanaan yang perlu diatur dalam pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2016 – 2021 adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat, bidang, dan jabatan fungsional pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang agar mendukung pencapaian target–target Renstra Tahun 2016 – 2021, dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra Dinas Tenaga Kerja dengan sebaik–baiknya;
2. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun wajib berpedoman pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016–2021;
3. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target–target Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016–2021, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala.
4. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau perubahan kebijakan Kabupaten Pematang, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016–2021 sesuai dengan ketentuan perundang–undangan yang berlaku.

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tahun 2016–2021 adalah sesuai dengan masa berlaku RPJMD Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pemalang Tahun 2016–2021. Pada saat Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2022–2026 belum tersusun, dan untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan, maka Renstra Tahun 2016–2021 ini menjadi pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tahun 2022, dengan tetap berpedoman pada RPJPD Kabupaten Pemalang Tahun 2005 – 2025.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN PEMALANG



Drs. MU'MINUN, M.M.  
Pembina Tk. 1  
NIP. 19680526 199403 1 005