

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur ke hadirat Allah SWT, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah menyelesaikan Rencana Strategis Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang merupakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang untuk periode 5 (lima) tahun yang 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 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026.

Kami berharap Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 dapat 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, 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 2021-2026 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan, memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (*stakeholders*) tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang periode 2021-2026, mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2021-2026 dan memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

Kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 ini.

Semoga Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang ini dapat memberikan manfaat yang optimal.

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PEMALANG**



Drs. MU' MINUN, MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19680526 199403 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.1. Landasan Hukum	4
1.2. Maksud dan Tujuan	7
1.2.1. Maksud	7
1.2.2. Tujuan	7
1.3. Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN LAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG	10
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Dinas Tenaga Kerja	10
2.1.1. Tugas Pokok	10
2.1.2. Fungsi	10
2.1.3. Struktur Organisasi	13
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	14
2.2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan	14
2.2.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	14
2.2.3. Jumlah Pegawai Yang mengikuti Diklat dan Pelatihan- pelatihan/bintek	15
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang	16
2.3.1. Bidang Ketenagakerjaan	16
2.3.2. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja	18
2.3.3. Bidang Transmigrasi	20
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	27
BAB III	29
ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	29
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	29
3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Pematang29	
3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi	35
3.4 Hasil Telaah terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	53
3.5 Penentuan Isu-isu strategis	53

BAB IV	54
TUJUAN DAN SASARAN	54
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya	54
4.1.1 Tujuan	54
4.1.2 Sasaran	54
BAB V	56
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	56
5.1 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya ..	56
5.1.1 Strategi	56
5.1.2 Kebijakan	57
BAB VI	68
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF	68
6.1 Program	68
6.2 Kegiatan dan Sub Kegiatan	68
BAB VIII	104
PENUTUP	104

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan undang undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan dasar dalam penyusunan dokumen perencanaan daerah baik yang bersifat jangka panjang, menengah maupun pendek. Undang-Pundang ini mengamanatkan setiap daerah harus menyusun perencanaan pembangunan daerah yang terdiri dari RPJP, RPJMD, Renstra Perangkat Daerah, Renja OPD dan RKPD.

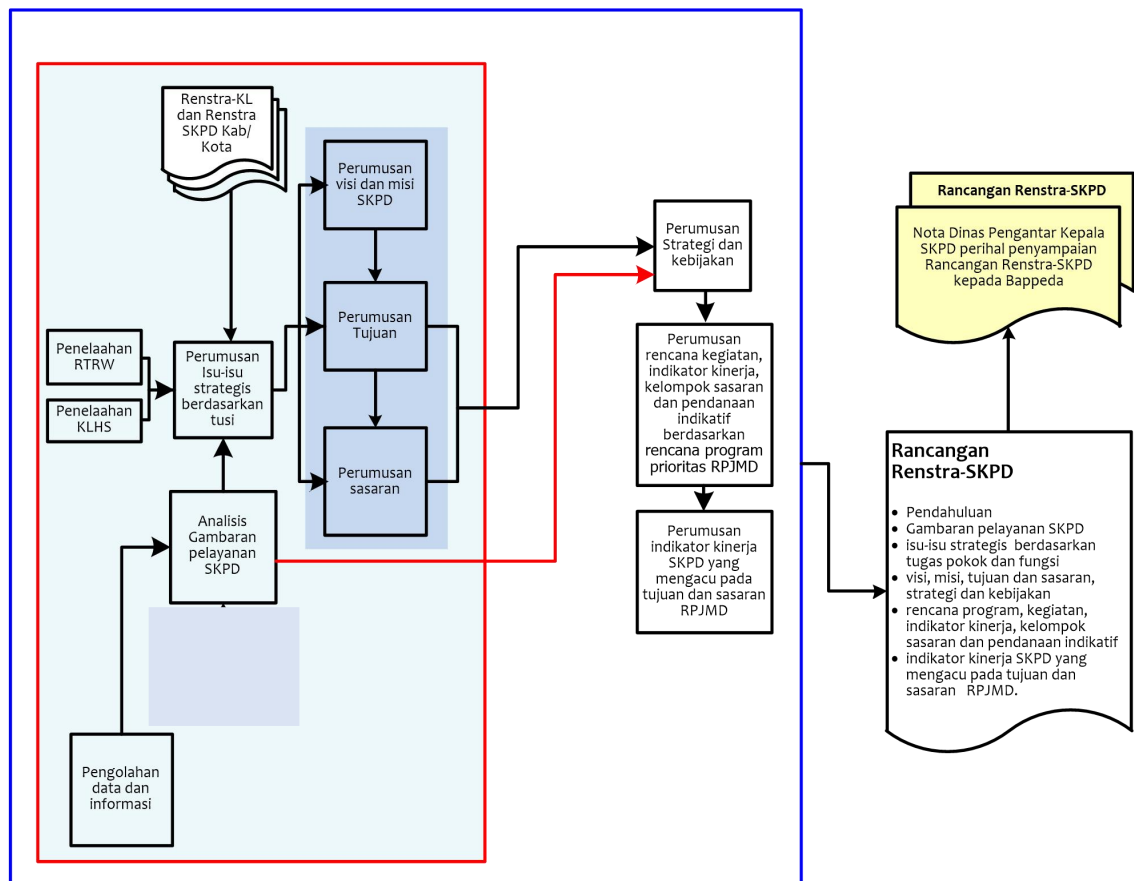
Perencanaan Strategi Instansi dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional merupakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Renstra PD. Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA PD) adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk 5 (lima) tahun. 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.

Dalam penyusunan RENSTRA PD memuat tujuan, isu Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan serta sub kegiatan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif. Perumusan RENSTRA PD dalam bentuk Rencana Kerja Perangkat Daerah yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan langsung Pemerintah Daerah yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Renstra disusun berdasarkan Tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

Berdasarkan Perda Kabupaten Pematang Jaya tentang Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Jaya Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja adalah unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Pematang Jaya. Berdasarkan Peraturan Bupati Pematang Jaya Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya. Dinas Tenaga Kerja mempunyai membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ketengakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Pematang Jaya.

Tahapan penyusunan rancangan renstra dapat digambarkan dalam bagian alir sebagai berikut:



Gambar 1.1
Bagan Alur Penyusunan Rancangan Renstra
Perangkat Daerah

Renstra memiliki kedudukan dan fungsi yang sangat strategis, renstra menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) yang disusun setiap tahun selama kurun waktu lima tahun. Selain itu Renstra menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan, baik evaluasi Renstra maupun evaluasi Renja

Berdasarkan hal tersebut di atas, secara khusus Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 yang mengacu pada agenda pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Pemalang tahun 2021-2026. Selain sebagai bentuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan sebagaimana

dijelaskan di atas, juga didasarkan kepada kebutuhan pembangunan Dinas Tenaga Kerja untuk mendukung pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran pembangunan Kabupaten Pematang Jaya.

1.1. Landasan Hukum

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah - daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2757);
2. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5589);
6. 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);

7. Undang-undang No. 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
8. 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);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Pengerustamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Permendagri Nomor 67 Tahun 2011
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017

- tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tatacara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang kodefikasi, klasifikasi dan Nomenklatur perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 19. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/3708 tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan, Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 20. 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);
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 9 tahun 2013 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pemalang (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2013 Nomor 9);
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016 Nomor 13);
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026;

1.2. Maksud dan Tujuan

1.2.1. Maksud

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 adalah untuk menyediakan dokumen perencanaan untuk kurun waktu lima yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sebagai penjabaran RPJMD sesuai dengan tugas dan fungsi.

1.2.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, adalah sebagai berikut :

1. Memberikan arah, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam mendukung visi dan misi bupati;
2. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan untuk kurun waktu tahun lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja;
3. Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu lima tahun.

1.3. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang 2021-2026

didasarkan pada Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 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 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja; Sumber Daya; Kinerja Pelayanan; serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas 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
Berisi tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja
- BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN
Berisi Strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah 5 tahun
- BAB VI 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 VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berisi tentang indikator 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

BAB VIII PENUTUP

Berisi kaidah pelaksanaan dan pedoman transisi

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 58 Tahun 2016 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 Pemalang

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;

e. UPTD BLK

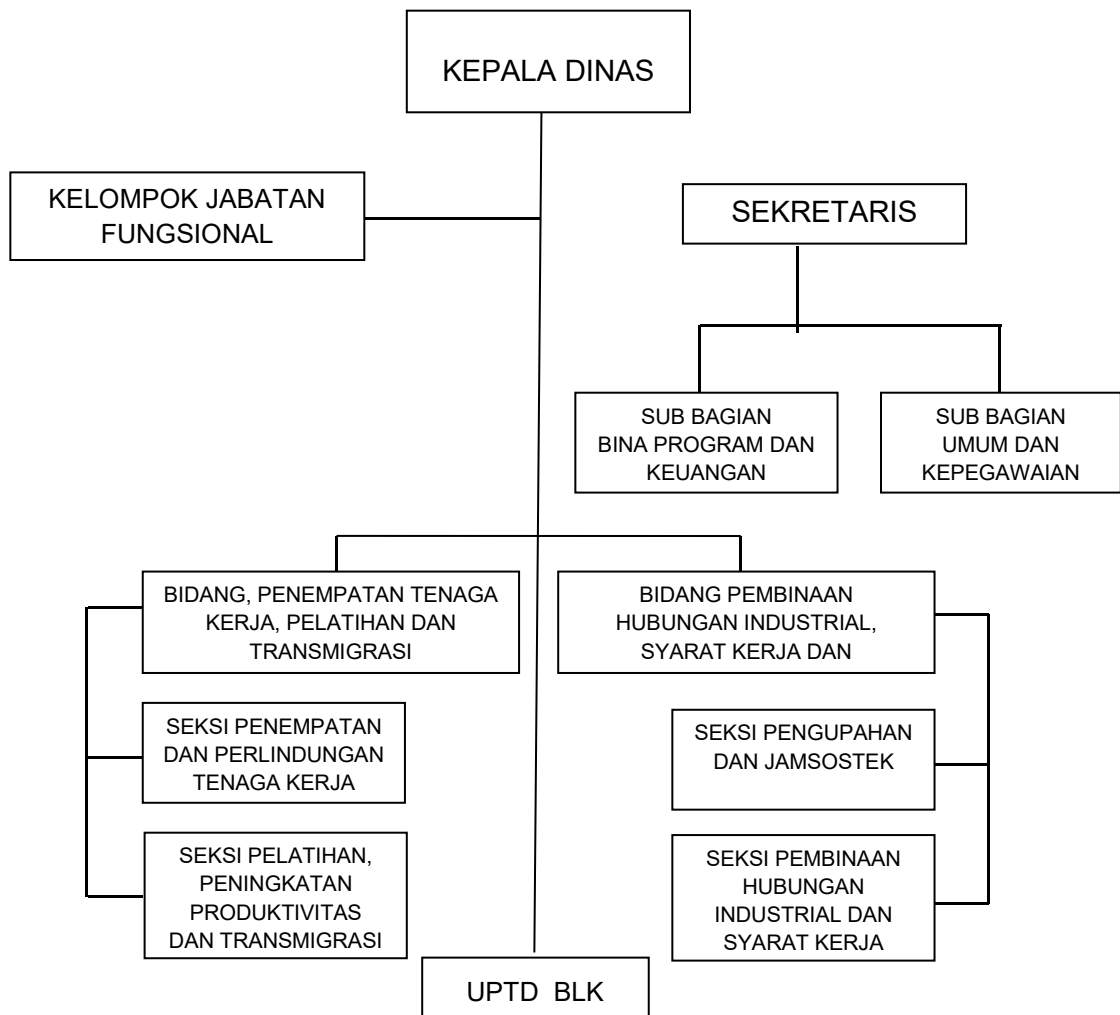
Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dalam menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja.

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 Pemalang sampai dengan 31 Desember tahun 2020 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	Jenis Kelamin	
		I	II	III	IV		Laki-laki	Perempuan
1.	Kepala Dinas				1	1		
2.	Sekretaris				1	1		
3.	Kepala Bidang				2	2		
4.	Kasi/Kasubag			8		7	1	
5.	Pelaksana	3	4	18		25	6	
6.	Fungsional			2		2		
Jumlah		3	4	28	4	39	7	

2.2.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2.2

Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

NO.	Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1.	Pascasarjana (S2)	3	3	
2.	Sarjana (S1)	20	15	5
3.	Sarjana Muda (D3/D4)	6	5	1
4.	SMA	7	5	1
5.	SMP	1	2	
6.	SD	2	2	
Jumlah		39	32	7

2.2.3. Jumlah Pegawai Yang mengikuti Diklat dan Pelatihan-pelatihan/bintek

Jenis Diklat/Bimtek/Sosialisasi	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
Diklatpim Tk. II	1	1	
Diklatpim Tk. III	3	3	
Diklatpim Tk. IV	7	6	1
Diklat Dasar Instruktur	2	1	1
Bimtek Anjab	1	1	
Sosialisasi Peraturan Perundang2an	40	33	7

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 2020

NO.	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Satuan	Harga (Rp.)
1.	TANAH			
	Tanah	4	m ²	3.570.800.000
2.	PERALATAN MESIN			
	Alat Berat	3	bh	169.525.000
	Alat Angkutan	37	bh	2.176.075.442
	Alat Bengkel	177	bh	722.852.000
	Alat Pertanian/Peternakan			
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	741	bh	1.759.472.558
	Alat studio dan Komunikasi	13	bh	91.552.000
	Alat Laboratorium	11		37.989.100
	Alat Persenjataan/Keamanan			
3.	GEDUNG DAN BANGUNAN			
	Bangunan Gedung	43	bh	8.209.835.675
	Bangunan Monumen			

NO.	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Satuan	Harga (Rp.)
4.	JALAN DAN IRIGASI			
	Jalan dan Jembatan			
	Bangunan Air/irigasi			
	Instalasi	2	M2	26.873.000
	Jaringan	5	M2	170.784.800
5.	ASET TETAP LAINNYA	41	bh	8.647.500
6.	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	2	bh	510.406.857
	JUMLAH KESELURUHAN			

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sehingga gambaran umum terhadap pelayanan yang akan dijabarkan adalah gambaran umum terhadap pelayanan pada Urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian selama kurun waktu 5 tahunan (tahun 2016-2021), 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 Pemalang selama lima tahun terakhir :

Tabel 2.4
Capaian Kinerja Bidang Ketenagakerjaan
Periode Tahun 2016 – 2021

No.	Indikator	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	6,87	6,87	6,02	6,5	7,64
2.	Jumlah angkatan kerja	1.102.363	1.050.632	786.319	636.373	638.570
3.	Jumlah pengangguran	75.732	72.178	47.337	41.354	48.784

4.	Jumlah pencari kerja	14.442	15.565	15.565	15.307	18.879
----	----------------------	--------	--------	--------	--------	--------

Jumlah angkatan kerja Kabupaten Pemalang dalam kurun waktu tahun 2016-2020 mengalami penurunan dari tahun ke tahun mulai tahun 2016 ke tahun 2017 sebesar 4,69%, tahun 2017 ke 2018 berkurang sebesar 21,1%, tahun 2018 ke 2019 berkurang 21% dari tahun 2019 ke 2020 mengalami kenaikan sebesar 0,34%.

Sementara itu jumlah pengangguran selama kurun waktu 2016- 2019 cenderung mengalami penurunan akan tetapi pada tahun 2020 mengalami kenaikan karena adanya pandemic covid 19. Sedangkan untuk jumlah pencari kerja selama kurun waktu tahun 2016-2019 mengalami kenaikan sebesar 7-8% dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 23% dikarenakan adanya pandemic covid 19. 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 Pemalang ada 2 jenis pelatihan yaitu :

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

Tabel 2.5
Data Jumlah Peserta Pelatihan dan LPKS
Periode Tahun 2016 - 2020

No.	Jenis Pelatihan	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Berbasis Kompetensi	360	260	320	320	160
2.	berbasis masyarakat	280	280	160	260	140
3.	Jumlah LPKS	35	35	35	36	39

Tabel 2.6
Data Penempatan Tenaga Kerja
Periode Tahun 2016-2020

No.	Jenis Data	2016	2017	2018	2019	2020
1.	AKAD					
	Laki-laki	3.355	2.894	3.946	3.553	1.375
	Perempuan	3.398	3.230	4.394	3.812	1.520
Jumlah		6.753	6.124	8.340	7.365	2.895
2.	AKL					
	Laki-laki	219	134	429	298	388
	Perempuan	1.096	1.245	1.423	1.363	1.352
Jumlah		1.315	1.379	1.832	1.661	1.740
3.	AKAN					
	Laki-laki	185	155	200	210	25
	Perempuan	121	120	205	220	15
Jumlah		306	275	405	430	40
4.	Tenaga kerja di luar negeri (penempatan TKI)					
	Tenaga Kerja Wanita	121	120	205	220	15
	Tenaga Kerja Pria	185	155	200	210	25
	Jumlah	306	275	405	430	40

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 Pemalang

untuk kurun waktu tahun 2016-2020 dapat kami sajikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.7
Data Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial
Periode Tahun 2016-2020

No	Jenis Data	2016	2017	2018	2019	2020
1.	PHK	8	12	18	14	5
2.	Jumlah TK PHK	18	52	27	28	85
3.	Kasus perselisihan tenaga kerja	8	12	16	14	6
4.	Kasus kecelakaan tenaga kerja	-	-	-	-	-
5.	Rata-rata kebutuhan hidup minimum	-	-	-	-	-
6.	Rata-rata upah minimum regional	1.325.000	1.460.000	1.588.000	1.718.000	1.865.000
7.	Rasio Upah Minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak	100	100	100	100	100

Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam kurun waktu tahun 2016-2020 bersifat fluktuatif, tahun 2016, perusahaan yang melakukan PHK sebanyak 5 perusahaan, tahun 2017 sebanyak 12 perusahaan, tahun 2018 sebanyak 18 perusahaan, tahun 2019 sebanyak 14 perusahaan sedangkan pada tahun 2020 sebanyak 5 perusahaan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang terkena PHK pada tahun 2016 sebanyak 18 orang, tahun 2017 sebanyak 52 orang, tahun 2018 sebanyak 27 orang, tahun 2019 sebanyak 28 orang dan tahun 2020 sebanyak 85 orang. Untuk kasus perselisihan tenaga kerja pada tahun 2016 sebanyak 8 kasus, untuk tahun 2017 sebanyak 12 kasus, untuk tahun 2018 sebanyak 16 kasus, untuk tahun 2019 sebanyak 14 kasus dan tahun 2020 sebanyak 6 kasus

Sedangkan untuk rata-rata Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Pematang Jaya selama kurun waktu tahun 2016-2020 mengalami kenaikan, untuk tahun 2016 sebesar Rp. 1.325.000,-, tahun 2017 sebesar Rp. 1.460.000,- tahun 2018

sebesar 1.588.000,- tahun 2019 sebesar Rp. 1.718.000, tahun 2020 sebesar Rp. 1.926.000,-.

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 2016 - 2020

NO	Jenis Kegiatan	Satuan	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Jumlah calon transmigran (KK)	KK	28	8	22	26	0
		Jiwa	106	19	75	93	
2.	Jumlah transmigran yang diberangkatkan ke lokasi transmigrasi (KK)	KK	28	8	22	26	0
		Jiwa	106	19	75	93	

Jumlah calon transmigrasi yang terdaftar di Kabupaten Pemalang selama kurun waktu tahun 2016-2021, kuota transmigran dari pusat daerah hanya menerima kuota dari pemerintah pusat.

Sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menargetkan, jumlah calon transmigrasi pada tahun 2020 berjumlah 25 KK, dan telah terealisasi penempatannya 0%.

Permasalahan ketransmigrasian adalah :

- Tahun 2020 berdasarkan Surat dari Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi serta Surat dari Pemerintah Prop Jateng perihal perpindahan dan Penempatan Transmigrasi Tahun 2020 sehubungan dengan corona Disease 2019 (COVID-2019) disampaikan bahwa untuk tahun 2020 tidak ada pemberangkatan transmigrasi sehingga capaian kinerja untuk indikator Jumlah KK yang ditempatkan untuk tahun 2020 tidak dapat terealisasi disamping itu karena adanya rasionalisasi anggaran untuk kegiatan transmigrasi beberapa kegiatan

tidak dapat dilaksanakan.

- Untuk tahun 2021 dengan situasi pandemic covid 19 yang belum berakhir Disnaker Kabupaten Pematang masih menargetkan tingkat pengangguran terbuka sebesar 7,50 % dengan jumlah penganggur terbuka sebesar 48.214 orang sedangkan jumlah Angkatan kerja sebesar 643.717 orang.

Sedangkan untuk capaian/realisasi indikator kinerja daerah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pematang tahun 2016-2021 dapat kami sajikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.2
Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

	Indikator Kinerja Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang	Target Renstra Tahun ke-						Realisasi Capaian Tahun ke-						Rasio Capaian Renstra Tahun ke-					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1.	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	7,11	7,03	7	6,93	6,87	6,87	6,87	6,87	6,02	6,5	7,64	0	103	104,65	114	106,2	88,79	0
2.	Prosentase pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja		72,73	73,68	75,85	76,67			72,82	73,73	76,19	73,39	0		100,1	100,06	100,44	95,72	
3.	Jumlah LPK milik pemerintah, perusahaan dan milik swasta yang mendapat pembinaan		38	40	40	40	40		38	40	30	-	8		100	100	75	0	
4.	Prosentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan jumlah pencari kerja		55,49	57,96	61,33	66,2	76,66		50,1	67,95	61,77	34,19	0		90,28	117,2	100,71	45,59	
5.	Angka perselisihan yang terfasilitasi dan terselesaikan		100	100	100	100	100		100	100	100	100	0		100	100	100	100	
6.	Jumlah pekerja / buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan		52	54	56	58	60		60,81	57,89	68	92,95	0		116,9	107,4	121,4	160,25	
7.	Tercapainya jumlah penempatan tenaga kerja (KK)		25	25	25	25	25		8	22	26	-	0		32	88	104	0	

Tabel 2.3
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Pemalang (Rp. 000)

No	Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
1	Program Pelayanan Adm. Perkantoran	688,19	917,948	1,218,873	839,347		644,003	884,259	1,171,991	806,473	-	0.94	0.96	0.96	0.96	-	0.22	0.25
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1,602,812	1,823,378	2,469,459	754,088	-	1,497,191	1,719,484	2,166,437	747,765	-	0.93	0.94	0.88	0.99	-	-0.53	-0.50
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	33,5	155,285	272,752	119,625	-	33,3	154,208	264,537	119,625	-	0.99	0.99	0.97	1.00	-	2.57	2.59
6	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	99,175	102,5	102,5	8,218	-	99,085	102,5	102,5	8,218	-	1.00	1.00	1.00	1.00	-	-0.92	-0.92
7	Program Peningkatan Perencanaan dan Penganggaran SKPD	90	455,287	126,16	15,57	-	89,65	454,968	123,788	15,57	-	1.00	1.00	0.98	1.00	-	-0.83	-0.83
Program setelah permendagri No 90																		
8	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota					6.050,16					2.875,37					0,47		
9	Program Perencanaan Tenaga Kerja					2.330					2.319,27							

No	Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
10	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1,161,250	1,463,050	1,483,320	679,06	-	1,136,545	1,437,787	1,464,649	659,347	-	0.98	0.98	0.99	0.97	-	-0.42	-0.42
11	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja					874.400					60.169.700							
12	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1,239,000	1,483,145	2,753,500	1,153,808	-	1,213,767	1,478,614	2,688,544	1,160,291	-	0.98	1.00	0.98	1.01	-	-0.07	-0.04
13	Program Penempatan Tenaga Kerja					1.053.491					44.609							
14	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	650	650	725	417,239	-	649,356	648,947	714,898	415,287	-	1.00	1.00	0.99	1.00	-	-0.36	-0.36
15	Program Hubungan Industrial						250.000									10.970		
16	Program Pengembangan wilayah transmigrasi	106,25	180,703	257,56	-	-	97,246	173,209	230,568	-	-	0.92	0.96	0.90		-	-1.00	-1.00
17	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi					160.000										0		
18	Program Trasmigrasi regional	315,75	308,75	272,5	96,85	-	313,18	306,634	269,919	88,894	-	0.99	0.99	0.99	0.92	-	-0.69	-0.72

No	Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
19	Program Penunjang Urusan																	

Sedangkan untuk kinerja Tahun 2021, Dalam menghadapi pandemi covid 19

1. untuk pelayanan di Disnaker Kabupaten Pematang Menerapkan Protokol Kesehatan :
 - a. Setiap tamu dan pemohon yang akan membuat kartu AK-1 yang berkunjung ke Disnaker diwajibkan menggunakan masker
 - b. Sebelum masuk ke Disnaker dilakukan pengecekan Suhu oleh petugas
 - c. Setiap Pemohon, Pengunjung dan Petugas pelayanan diwajibkan Cuci tangan sebelum masuk ke Disnaker
 - d. Di dalam ruang tunggu dilakukan pembatasan jarak tempata duduk sesuai dengan protokol kesehatan
 - e. Untuk meminimalisir kerumunan pada masa pandemi covid 19 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang memberlakukan pembatasan permohonan pencetakan kartu AK-1 disistem Aplikasi Sipelitanaker sebanyak 150 pemohon Per Hari dan pengurangan Jam Pelayanan Mulai Jam 07.30 WIB s/d Jam 12.00 WIB
2. Dalam masa pandemi covid 19 Dinas Tenaga Kerja menerapkan sistem Work From Home 50 % dengan sistem penugasan dan kontrol terhadap bawahan melalui :
 - a. Optimalisasi penggunaan media berupa whatsapp & Zoom meeting.
 - b. Optimalisasi Penggunaan TNDE untuk surat menyurat dan Tanda Tangan Digital
 - c. Pemantauan capaian kinerja oleh atasan langsung pada buku kerja
 - d. Absensi dapat dipantau
3. Melakukan refocusing anggaran;

Dengan adanya refocusing anggaran tahun 2021, masih banyak kegiatan yang belum dilaksanakan seperti kegiatan pelatihan baik yang berbasis kompetensi maupun masyarakat salah satu strategi yang akan dilakukan adalah melakukan

pembelajaran teori secara daring dan praktek secara shift.

Untuk tahun 2021 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ditargetkan 7,50% karena masih dalam situasi pandemi dengan jumlah penganggur terbuka sebesar 48.214 orang sedangkan jumlah Angkatan kerja sebesar 643.717 orang. Sedangkan untuk Prioritas Pembangunan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Pematang Jaya pada tahun 2020 berupa Pembangunan Ruang Tempat Uji Kompetensi (TUK) sudah bisa diselesaikan pada tahun 2021.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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

a. Tantangan

1. Masih tingginya jumlah pengangguran di Kabupaten Pematang Jaya 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.
4. Pandemi Covid 19 merupakan tantangan tersendiri dalam pelaksanaan kegiatan dan pengaruh terhadap PHK.

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. Aplikasi Data Ketenagakerjaan semakin berkembang sehingga pencari kerja dan pemberi kerja bisa bertemu secara online

tanpa melalui tatap muka / Sistem Informasi Data Terpadu Ketenagakerjaan

3. Munculnya Perpres 79 tahun 2019 dan Kawasan Industri Batang dan Brebes adalah peluang dalam meningkatkan penempatan Tenaga kerja
4. Terjalannya Kerjasama dengan stakeholders dalam bidang ketenagakerjaan;
5. Terbukanya kembali kesempatan bekerja ke luar negeri dengan tercapainya MoU dengan Pemerintah Indonesia setelah terjadi moratorium pada waktu yang lalu;
6. Revitalisasi Balai Latihan Kerja sebagai tempat uji kompetensi (TUK) guna peningkatan kualitas dan pengakuan tenaga kerja.
7. Memaksimalkan instruktur dan tenaga kepelatihan/tenaga pelaksana untuk menyelesaikan administrasi pelatihan dan administrasi perkantoran;
8. Memperluas pelayanan Antar Kerja 1 (AK1) secara online di beberapa kecamatan di wilayah Kabupaten Pemalang sehingga dapat mempercepat pelayanan

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:

Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka disebabkan karena :

1. Rendahnya kompetensi tenaga kerja sampai dengan Tahun 2020 pencari kerja yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi sebesar 73,39%;
2. Kualifikasi tenaga kerja yang tersedia belum sesuai/memenuhi syarat kebutuhan pasar kerja;
3. Masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan tahun 2020 baru sebesar 19,04%;
4. Tahun 2020 belum semua tenaga kerja mengikuti program jamsostek;
5. Masih terdapat calon transmigran yang tidak/belum diberangkatkan ke lokasi transmigrasi karena terbatasnya kuota transmigrasi yang diberikan Pemerintah Pusat dan Provinsi.

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

Dalam RPJMD Kabupaten Pemalang tahun 2021-2026 ditetapkan Visi Kabupaten Pemalang adalah Terwujudnya Kabupaten Pemalang yang adil, Makmur, agamis dan ngangeni (AMAN). Sedangkan misinya ada 6 yaitu :

1. Mewujudkan rasa aman, ketenteraman dan ketertiban masyarakat;
2. Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, dan bersih;
3. Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang unggul, agamis, toleran dan gotong royong;
4. Mewujudkan keterpaduan pembangunan perdesaan dan

perkotaan

5. Mewujudkan kemandirian ekonomi yang berbasis pada potensi lokal
6. Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang kuat dan berkesinambungan.

Kemudian apabila dilihat dalam misi tersebut maka Dinas Tenaga Kerja yang memiliki Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka masuk dalam **misi 3** untuk urusan Tenaga Kerja yaitu **Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran dan gotong royong.**

Beberapa program unggulan Bupati dan Wakil Bupati Pemalang Tahun 2021-2026 adalah:

a. Desa Wisata (Dewi);

Desa wisata merupakan suatu daerah tujuan wisata atau disebut pula destinasi pariwisata, yang mengintegrasikan daya tarik wisata, fasilitas umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, yang disajikan dalam suatu struktur kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara dan tradisi yang berlaku

Konsep Desa wisata adalah suatu bentuk integrasi antara atraksi, akomodasi dan fasilitas pendukung yang disajikan dalam suatu struktur kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara dan tradisi yang berlaku.

Desa Wisata (DEWI) merupakan suatu bentuk integrasi antara atraksi, akomodasi dan fasilitas pendukung yang disajikan dalam suatu sruktur kehidupan masyarakat yang menyatu dengan tata cara dan tradisi yang berlaku. DEWI merupakan salah satu program unggulan atau program prioritas Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 yang bertujuan untuk pencapaian misi ke 5 (Lima) yaitu Mewujudkan Kemandirian Ekonomi yang berbasis pada Potensi Lokal.

Dalam rangka pencapaian misi tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang berperan dalam hal peningkatan Keahlian, Keterampilan dan jiwa kewirausahaan yang dilaksanakan melalui kegiatan pemberian pelatihan dan Keterampilan kepada sumberdaya manusia guna mendukung salah satu pembentuk Desa Wisata yaitu

berupa Produk Wisata.

b. Desa Digital (DeDi)

Perkembangannya Industri 4.0 yang merambah seluruh sektor pembangunan di Indonesia, termasuk wilayah perdesaan yang menjadi fokus pembangunan Indonesia. Indonesia segera mempersiapkan infrastruktur teknologi informasi untuk mentrigger desa-desa bertransformasi dari desa analog (baca:manual) menjadi desa digital, wajib mendorong desa melakukan kemitraan dengan startup yang bergerak di bidang e-commerce.

Konsep desa digital adalah konsep yang menangkap peluang pemanfaatan teknologi informasi yang berkembang sangat pesat untuk meningkatkan pelayanan digital market untuk dapat menjual potensi bisnis yang tersedia di desa. kepada publik khususnya pemberdayaan masyarakat desa. Sebagai contoh empirik, desa dapat didorong, melalui anggaran dana desa yang ada, untuk membangun portal.

Program Desa Digital ini merupakan pengembangan sistem informasi desa dan kawasan pemalang yang terintegrasi melalui penyajian data potensi desa dan pemanfaatannya sebagai penunjang penyelenggaraan pemerintah desa dan pembangunan, pembinaan kelembagaan dan pemberdayaan masyarakat desa sesuai kewenangan melalui teknologi digital dan internet yang didukung penguatan keamanan sistem keamanan.

Untuk mendukung program unggulan Desa Digital Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang berperan dalam membangun sistem informasi pasar kerja online dimana informasi tentang pasar kerja dapat dengan mudah diakses oleh masyarakat pedesaan dengan cepat sehingga dapat mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Pemalang.

c. Desa Sinergi

Sinergi adalah saling mengisi dan melengkapi perbedaan untuk mencapai Hasil Lebih Besar daripada Jumlah bagian per bagian. Konsep ber-Sinergi diantaranya adalah berikut ini:

- Ber-Orientasi pada Hasil dan Positif
- Perspektif beragam mengganti atau melengkapi Paradigma

- Saling Bekerjasama dan ber-Tujuan Sama serta adanya Kesepakatan
- Sangat Efektif diusahakan dan merupakan suatu Proses

Program Desa Sinergi ini merupakan upaya pencapaian kesejahteraan masyarakat desa secara integrasi melalui pendataan, perencanaan pembangunan desa dan penanganannya. Sinergitas antar Desa dan sinergitas antara Pemerintah Desa dengan Perangkat Daerah di kabupaten pemalang dalam penyelenggaraan Pemerintah Desa, pembangunan Desa, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat maupun penanggulangan bencana di desa sangat penting dilakukan hal ini dikarenakan untuk mencapai misi ke Empat yaitu mewujudkan keterpaduan pembangunan perdesaan dan perkotaan.

Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung program unggulan Desa Sinergi (DESI) yaitu melakukan pembinaan dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan pelatihan baik yang berbasis kewirausahaan maupun berbasis kompetensi disamping itu juga melakukan fasilitasi penempatan tenaga kerja dari Desa serta sinergitas pendataan angkatan kerja.

d. Kota industry

Kota Industri adalah kawasan tempat pemusatan kegiatan industri yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana penunjang yang dikembangkan dan dikelola oleh perusahaan kawasan industri. Kota Industri dalam definisi tersebut merupakan tempat berlangsungnya kegiatan industri yang dikembangkan dan dikelola oleh perusahaan kawasan industri yang telah memiliki izin usaha kawasan industri.

- Industri rumah tangga
- Industri kecil
- Industri menengah
- Industri besar

Konsep dikembangkannya Kota Industri di Kabupaten Pemalang:

- Mempercepat pertumbuhan industri di daerah
- Memberikan kemudahan bagi kegiatan industry
- Mendorong kegiatan industri untuk berlokasi di kawasan industry

- Meningkatkan upaya pembangunan industri yang berwawasan lingkungan

Dampak positif atau keuntungan yang dapat diambil dengan adanya pembangunan industri antara lain :

- Menambah penghasilan penduduk, yang akan meningkatkan kemakmuran.
- Menghasilkan aneka barang yang diperlukan masyarakat banyak.
- Memperbesar kegunaan bahan mentah. Jadi semakin banyak bahan mentah yang diolah dalam perindustrian sendiri, semakin besar pula manfaat yang diperoleh.
- Memperluas lapangan pekerjaan bagi penduduk.
- Mengurangi ketergantungan Indonesia pada pihak luar negeri.
- Industri perkebunan dapat memberi hasil tambahan bagi para petani.
- Merangsang masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan industri.
- Memperluas kegiatan ekonomi manusia, sehingga tidak semata-mata tergantung pada lingkungan alam.

Program Unggulan Kota Industri adalah kawasan tempat pemusatan kegiatan industri yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana penunjang yang dikembangkan dan dikelola oleh perusahaan kawasan industri, industri yang direncanakan akan dikembangkan di kabupaten pemalang anatara lain Industri Rumah tangga, Industri kecil, Industri Menengah, Industri Besar. Konsep dikembangkannya Kota Industri di Kabupaten Pemalang bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan industry di daerah, memberikan kemudahan bagi kegiatan industry, mendorong kegiatan industry untuk berlokasi di kawasan industry dan meningkatkan upaya industry yang berwawasan lingkungan sehingga akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja bagi penduduk kabupaten pemalang dan sekitarnya.

Guna upaya merealisasikan terlaksanakannya Kota Industri Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang selaku Perangkat Daerah yang mampu urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan diperlukan adanya identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pelatihan pencari kerja

yang berbasis pada kompetensi dan melaksanakan kegiatan perluasan kesempatan kerja serta memfasilitasi perusahaan dalam mencari tenaga kerja melalui pelaksanaan bursa tenaga kerja

Dinas Tenaga Kerja mendukung pencapaian Misi ke 3: **Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran dan gotong royong** dengan tujuan **Meningkatkan penanganan kemiskinan, pengangguran dan kesejahteraan sosial** dan sasaran **Meningkatnya daya saing tenaga kerja dalam rangka penurunan pengangguran**

Dengan melihat misi tersebut kita dalam posisi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pengurangan angka pengangguran. Dalam melaksanakan amanat tersebut hambatan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Kebudayaan Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Misi 3 : Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran dan gotong royong.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka; 2. Terbatasnya kesempatan kerja; 3. Rendahnya kompetensi tenaga kerja; 4. Kebutuhan pasar kerja tidak sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja yang tersedia; 5. Masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pandemi Covid 19 menjadi tantangan ke depan, karena pandemi ini belum diketahui kapan akan berakhir 2. Jumlah SDM yang kurang memadai 3. Kompetensi yang kurang sesuai dengan job description 4. Sarana prasarana yang kurang memadai 5. Pengangguran yang kurang memadai 6. Data pendukung yang kurang lengkap 7. Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai 8. Kurangnya daerah tujuan dan kuota untuk pelaksanaan transmigrasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan kemajuan teknologi menunjang pelaksanaan pekerjaan 2. Pelaksanaan Bimtek secara kontinu dalam rangka peningkatan kualitas SDM 3. Bangunan gedung yang cukup memadai 4. Lokasi kantor yang strategis 5. Koordinasi internal yang dilakukan secara rutin dan berkala

3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi

3.3.1. Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam 5 tahun ke depan (2020-2024) menyesuaikan dengan Visi Pembangunan Nasional Tahun 2020-2024 (Visi Presiden) adalah:

“Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, Berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Misi Presiden dan Wakil Presiden yang dapat dilaksanakan oleh Kementrian Ketenagakerjaan adalah :

1. Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia;
2. Struktur Ekonomi yang produktif dan berdaya saing;
3. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
4. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
5. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan terpercaya;
6. Sinergi pemerintahan daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Upaya yang dilakukan oleh Kementrian Ketenagakerjaan dalam mewujudkan visi misi Presiden dan Wakil Presiden RI yaitu :

1. Memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsive kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan;
2. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi dan hubungan kelembagaan;
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementrian Ketenagakerjaan.

Tujuh Agenda Pembangunan Tahun 2020-2024;

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas;
2. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan;
3. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan

berdaya saing;

4. Membangun kebudayaan dan karakter bangsa;
5. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
6. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim;
7. Memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan serta transformasi pelayanan publik.

Sedangkan Pembangunan Ketenagakerjaan dalam kerangka Pembangunan Nasional 2020-2024 masuk ke dalam agenda pertama, ketiga, kelima dan ketujuh, dengan sasaran sebagai berikut :

Sasaran strategis pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai adalah :

1. Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja yang fleksibel.
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik, dari tata kelola yang baik diharapkan menuju pada Pemerintahan yang dinamis.

Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan RI tahun 2020-2024 , yaitu :

1. Peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktifitas dengan strategi;
 - a. meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi;
 - b. meningkatkan produktifitas pekerja;
 - c. meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negeri;
 - d. meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
 - e. melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja;
 - f. meningkatkan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
 - g. meningkatkan produktifitas tenaga kerja;
 - h. Menyusun standar kompetensi kerja nasional Indonesia

- (SKKNI) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- i. meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pelatihan dan produktifitas.
2. Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja dengan strategi:
- a. Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan di dalam negeri;
 - b. Meningkatkan perlindungan dalam penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri;
 - c. Meningkatkan tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja;
 - d. Meningkatkan jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis;
 - e. Melaksanakan pengendalian tenaga kerja asing (TKA) melalui pelayanan perijinan yang transparan dan akuntabel;
 - f. Meningkatkan tatakelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan penempatan dan meningkatnya pelayanan informasi pasar kerja penempatan tenaga kerja dalam negeri.
3. Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dengan strategi :
- a. meningkatkan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan;
 - b. meningkatkan penerapan norma kerja dan jaminan social tenaga kerja;
 - c. meningkatkan perlindungan pekerja perempuan dan penghapusan pekerja anak;
 - d. meningkatkan penerapan norma keselamatan dan Kesehatan kerja;
 - e. meningkatkan kulaitas dan pengelolaan keselamatan dan Kesehatan kerja;
 - f. menurunkan tingkat resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja;

- g. meningkatkan tatakelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya di bidang perlindungan tenaga kerja dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan.
4. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan strategi :
- a. meningkatkan kuantitas/kualitas kelembagaan hunungan industrial;
 - b. meningkatkan penerapan kebijakan tentang pengupahan serta struktur dan skala upah;
 - c. meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - d. meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dan pengusaha melalui pengaturan syarat kerja;
 - e. meningkatkan program, manfaat dan cakupan perlindungan jaminan social ketenagakerjaan;
 - f. peningkatan tata Kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya;
5. Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya dengan strategi :
- a. meningkatkan pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas kementerian yang lebih baik;
 - b. meningkatkan tata Kelola keuangan kementerian;
 - c. meningkatkan manajemen organisasi dan aparatur;
 - d. meningkatkan kualitas penyusunan dan penataan perundang-undangan;
 - e. meningkatkan kepuasan pengguna layanan umum dan pengelolaan arsip kementerian ketenagakerjaan;
 - f. meningkatkan tindak lanjut atas Kerjasama luar negeri;
 - g. meningkatkan kemudahanakses, keterbukaan dan pelayanan informasi publik;
 - h. meningkatkan kompetensi masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
6. Pengawasan dan peningkatan akuntabilitas Aparatur Kementrian ketenagakerjaan;

7. Perencanaan, penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan.

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.	1. Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja yang fleksibel.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka; 2. Terbatasnya kesempatan kerja; 3. Rendahnya kompetensi tenaga kerja; 4. Kebutuhan pasar kerja tidak sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja yang tersedia; 5. Masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan. 6. Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka; 7. Terbatasnya kesempatan kerja; 8. Rendahnya kompetensi tenaga kerja; 9. Kebutuhan pasar kerja tidak sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja yang tersedia; 10. Masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah SDM yang kurang memadai 2. Kompetensi yang kurang sesuai dengan job description 3. Sarana prasarana yang kurang memadai 4. Penganggaran yang kurang memadai 5. Data pendukung yang kurang lengkap 6. Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai 7. Kurangnya daerah tujuan dan kuota untuk pelaksanaan transmigrasi 8. Jumlah SDM yang kurang memadai 9. Kompetensi yang kurang sesuai dengan job description 10. Sarana prasarana yang kurang memadai 11. Penganggaran yang kurang memadai 12. Data pendukung yang kurang lengkap 13. Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai 14. Kurangnya daerah tujuan dan kuota untuk pelaksanaan transmigrasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan kemajuan teknologi menunjang pelaksanaan pekerjaan 2. Pelaksanaan Bimtek secara kontinu dalam rangka peningkatan kualitas SDM 3. Bangunan gedung yang cukup memadai 4. Lokasi kantor yang strategis 5. Koordinasi internal yang dilakukan secara rutin dan berkala 6. Dukungan kemajuan teknologi menunjang pelaksanaan pekerjaan 7. Pelaksanaan Bimtek secara kontinu dalam rangka peningkatan kualitas SDM 8. Bangunan gedung yang cukup memadai 9. Lokasi kantor yang strategis 10. Koordinasi internal yang dilakukan secara rutin dan berkala

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

Tujuan Renstra Kementerian Desa Pembangunan Daerah tertinggal yang ingin dicapai pada kurun 2020-2024 sesuai dengan visi dan misi. Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, sebagai berikut:

1. Terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri;
2. Terwujudnya kolaborasi perdesaan dan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN);
3. Tumbuh dan berkembangnya investasi produk unggulan kawasan perdesaan dan penyerapan tenaga kerja baru serta penurunan kemiskinan di perdesaan;
4. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan;
5. Terentaskannya daerah tertinggal;

Sasaran Strategis Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi 2020-2024 sejalan dengan tujuan yang akan dicapai adalah

1. Berkembangnya status pembangunan desa
2. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 60 Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN)
3. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 50 Kawasan Perdesaan Prioritas Kementerian
4. Menurunnya angka kemiskinan
5. Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa (Bumdes)
6. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi PN Perhitungan sampai dengan akhir tahun 2024 adalah: 12 kawasan tahap berkembang 33 kawasan tahap mandiri 7 kawasan tahap berdaya saing (dalam 5 tahun)
7. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 92 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementreian yang direvitalisasi

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, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kabupaten Pemalang	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	<p>1. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi PN Perhitungan sampai dengan akhir tahun 2024 adalah: 12 kawasan tahap berkembang 33 kawasan tahap mandiri 7 kawasan tahap berdaya saing (dalam 5 tahun)</p> <p>2. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 92 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementreian yang direvitalisasi</p>	<p>1. Terbatasnya kuota transmigrasi</p>	<p>1. Jumlah SDM yang kurang memadai</p> <p>2. Kompetensi yang kurang sesuai dengan job description</p> <p>3. Sarana prasarana yang kurang memadai</p> <p>4. Penganggaran yang kurang memadai</p> <p>5. Data pendukung yang kurang lengkap</p> <p>6. Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai</p> <p>7. Kurangnya daerah tujuan dan kuota untuk pelaksanaan transmigrasi</p>	<p>1. Dukungan kemajuan teknologi menunjang pelaksanaan pekerjaan</p> <p>2. Pelaksanaan Bimtek secara kontinu dalam rangka peningkatan kualitas SDM</p> <p>3. Bangunan gedung yang cukup memadai</p> <p>4. Lokasi kantor yang strategis</p> <p>5. Koordinasi internal yang dilakukan secara rutin dan berkala</p>

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 2018-2023 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 2018-2023.

Adapun Visi Gubernur Jawa Tengah Tahun 2013-2018 adalah Jawa Tengah Berdikari dan semakin sejahtera “Mboten Korupsi Mboten Ngapusi”. Guna mencapai Visi tersebut, dilaksanakan melalui empat Misi Gubernur Jawa Tengah Tahun 2013-2018 yaitu:

- 3.3.3.1. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religious, toleran dan guyup untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 3.3.3.2. Mempercepat reformasi birokrasi yang dinamis serta memperluas sasaran ke Pemerintahan Kabupaten/Kota;
- 3.3.3.3. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran;
- 3.3.3.4. Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai 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 memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi 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, , hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian. Dari misi tersebut, Gubernur Jawa Tengah memiliki program-program unggulan yaitu:

1. Sekolah tanpa sekat; pelatihan tentang demikrasi dan pemilu, gender, antikorupsii dan magang gubernur untuk siswa SMA/SMK; sekolah tanpa sekat;Pendidikan politik warga negara, pelatihan demokrasi dan pemilu, gender, dan

Pendidikan anti korupsi dan program magang gubernur untuk SMA/SMK, Pendidikan tanpa sekat merupakan integrasi Pendidikan formal, informal dan non formal sebagai perwujudan bahwa urusan Pendidikan tidak hanya menjadi tanggungjawab pemerintah tetapi menjadi tanggungjawab keluarga dan masyarakat;

2. Reformasi birokrasi di kabupaten/kota yang dinamis berbasis teknologi/informasi dan system layanan integrasi;
3. Obligasi daerah, kemudahan akses kredit UMKM, penguatan BUMDes dan pelatihan startup untuk wirausaha muda;
4. Pembukaan Kawasan industry baru dan rintisan pertanian terintegrasi.

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah : “ Menurunkan Jumlah Penganggur “,hal ini sesuai Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 38 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023.

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 Pengelola 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:
 - a. 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 :
 - a. 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 antara 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. Peningkatan kualitas 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:
- a. Peningkatan peran mediator hubungan industrial.
7. Sasaran Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut:
- a. 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 Dinas Tenaga Kerja Provinsi	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kabupaten Pemalang	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Menurunkan Jumlah Penganggur	<ol style="list-style-type: none"> Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka; Terbatasnya kesempatan kerja; Rendahnya kompetensi tenaga kerja; Kebutuhan pasar kerja tidak sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja yang tersedia; Masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan. 	<ol style="list-style-type: none"> Jumlah SDM yang kurang memadai Kompetensi yang kurang sesuai dengan job description Sarana prasarana yang kurang memadai Penganggara n yang kurang memadai Data pendukung yang kurang lengkap Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai Kurangnya daerah tujuan dan kuota untuk pelaksanaan transmigrasi 	<ol style="list-style-type: none"> Dukungan kemajuan teknologi menunjang pelaksanaan pekerjaan Pelaksanaan Bimtek secara kontinu dalam rangka peningkatan kualitas SDM Bangunan gedung yang cukup memadai Lokasi kantor yang strategis Koordinasi internal yang dilakukan secara rutin dan berkala

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi	Permasalahan Pelayanan Disnaker Kabupaten Pemalang	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
		<p>6. Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka;</p> <p>7. Terbatasnya kesempatan kerja;</p> <p>8. Rendahnya kompetensi tenaga kerja;</p> <p>9. Kebutuhan pasar kerja tidak sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja yang tersedia;</p> <p>10. Masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan.</p>	<p>7. Jumlah SDM yang kurang memadai</p> <p>8. Kompetensi yang kurang sesuai dengan job description</p> <p>9. Sarana prasarana yang kurang memadai</p> <p>10. Penganggara n yang kurang memadai</p> <p>11. Data pendukung yang kurang lengkap</p> <p>12. Kurangnya disiplin dan etos kerja Pegawai</p> <p>- Kurangnya daerah tujuan dan kuota untuk pelaksanaan transmigrasi</p>	<p>6. Dukungan kemajuan teknologi menunjang pelaksanaan pekerjaan</p> <p>7. Pelaksanaan Bimtek secara kontinu dalam rangka peningkatan kualitas SDM</p> <p>8. Bangunan gedung yang cukup memadai</p> <p>9. Lokasi kantor yang strategis</p> <p>10. Koordinasi internal yang dilakukan secara rutin dan berkala</p>

3.4 Hasil Telaah terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Hasil Telaah Terhadap RTRW

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

3.4.2 Hasil Analisis terhadap KLHS

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

3.5 Penentuan Isu-isu strategis

Berdasarkan gambaran kondisi dan hasil identifikasi permasalahan dan telaah visi misi Kabupaten Pemalang diatas, maka isu strategis yang kita hadapi pada 5 (lima) tahun yang akan datang adalah **Tingginya angka pengangguran sebagai akibat terbatasnya kesempatan kerja dan rendahnya kualitas dan ketrampilan tenaga kerja;**

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

Tahun 2021 merupakan tahun awal kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2021-2026, sebagai penjabaran dari Visi Terwujudnya Kabupaten Pemalang yang adil, Makmur, Agamis dan Ngangeni (AMAN) yang ada di RPJMD Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026, 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 “Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang unggul, agamis, toleran dan gotong royong adalah **“Mengurangi jumlah pengangguran”**”

4.1.2 Sasaran

1. Meningkatnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja
2. Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi

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

Tabel 4.1**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada tahun Ke-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Mengurangi jumlah pengangguran	Meningkatnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja	Indeks Ketenagakerjaan	21,91	24,21	26,47	28,74	30,85	33,16
		Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	80	80	80	80	80

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

5.1.1 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 Sasaran Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sebagai berikut;

- a. Perbaiki kualitas pelayanan prima kepada masyarakat;
- b. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dokumen perencanaan dan penganggaran dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan

Sasaran Meningkatnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja ditempuh dengan strategi sebagai berikut :

- a. Peningkatan kapasitas calon tenaga kerja melalui pelatihan baik berbasis kompetensi, berbasis kewirausahaan maupun berbasis masyarakat;
- b. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja;
- c. Peningkatan kinerja lembaga pelatihan swasta, perusahaan kecil dan tenaga kerja melalui pembinaan lembaga pelatihan swasta, dan peningkatan pengetahuan;
- d. Peningkatan kapasitas dan kuantitas BLK.
- e. Pembinaan dan penilaian kinerja lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. Peningkatan kapasitas lembaga pelatihan kerja swasta dengan mendorong lembaga pelatihan kerja swasta memiliki perijinan dan akreditasi.
- g. Meningkatkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri serta kewirausahaan;
- h. Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan kerja

- i. Meningkatkan penyebarluasan informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri baik melalui Bursa Kerja On Line (BKO), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Job Fair Expo;
- j. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja melalui kepemilikan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), Penyelesaian Hubungan Industrial dan pemberian ketrampilan pada TKI Purna;
- k. Peningkatan IMTA yang memiliki perpanjangan melalui pembinaan perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing;
- l. Meningkatkan sarana prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);
- m. Peningkatan kapasitas lembaga ketenagakerjaan melalui pembinaan, pelatihan dan sosialisasi;
- n. Meningkatkan perlindungan upah (UMK).
- o. Meningkatkan kualitas SDM pengelola transmigrasi;
- p. Mengoptimalkan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor pendukung urusan transmigrasi.
- q. Koordinasi antarsektor 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).
- r. Peningkatan Partisipasi Transmigrasi melalui penjaringan minat.

5.1.2 Kebijakan

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

5.1.2.1 Sasaran meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi di tempuh dengan kebijakan sebagai berikut;

- a. Peningkatan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat;

- b. Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran yang sinergis dengan kebijakan pemerintah pusat, dan provinsi serta penyusunan berbagai laporan kinerja sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan

5.1.2.2 Sasaran meningkatnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja ditempuh dengan kebijakan sebagai berikut :

- a. Peningkatan kesempatan kerja dan kapasitas calon tenaga kerja;
- b. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;
- c. Peningkatan ketrampilan tenaga kerja baik berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan;
- d. Peningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana BLK sesuai dengan kebutuhan;
- e. Peningkatan pengetahuan pengelolaan lembaga latihan kerja sesuai standar yang ditentukan;
- f. Percepatan lembaga pelatihan kerja swasta memiliki akreditasi;
- g. Peningkatan kemampuan instruktur lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta.
- h. Peningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri;
- i. Peningkatkan fungsi Bursa Kerja Online (BKO) dan sertifikasi pelayanan ketenagakerjaan (Sertifikat ISO 9001: 2015);
- j. Peningkatkan penyebarluasan informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri;
- k. Peningkatan penempatan pencari kerja diprioritaskan pada pencari kerja yang telah mendapatkan AK I (kartu kuning);
- l. Perlindungan tenaga kerja diprioritaskan pada

- pasca TKI;
- m. Pembinaan perusahaan yang memiliki TKA diprioritaskan pada perusahaan dengan IMTA yang belum memiliki perpanjangan.
 - n. Peningkatan kualitas pelayanan calon TKI dengan pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).
 - o. Peningkatan sarana prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);
 - p. Peningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keselamatan tenaga kerja diprioritaskan pada perusahaan yang belum memberikan jaminan ketenagakerjaan;
 - q. Peningkatan kapasitas aparat penyelenggara transmigrasi;
 - r. Optimalisasi kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor;
 - s. Peningkatan koordinasi antarsektor dalam pembangunan kawasan transmigrasi;
 - t. Peningkatan motivasi dan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya transmigrasi untuk kehidupan yang lebih baik;
 - u. 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.	Mengurangi jumlah pengangguran	Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi	a. Perbaiki kualitas pelayanan prima kepada masyarakat;	a. Peningkatan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat;
		b. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dokumen perencanaan dan penganggaran dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan	b. Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran yang sinergis dengan kebijakan pemerintah pusat, dan provinsi serta penyusunan berbagai laporan kinerja sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan	
		Meningkatnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja	a. Peningkatan kapasitas calon tenaga kerja melalui pelatihan baik berbasis kompetensi, berbasis kewirausahaan maupun berbasis masyarakat;	a. Peningkatan kesempatan kerja dan kapasitas calon tenaga kerja

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			<p>b. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja;</p>	<p>b. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;</p>
			<p>c. Peningkatan kinerja lembaga pelatihan swasta, perusahaan kecil dan tenaga kerja melalui pembinaan lembaga pelatihan swasta, dan peningkatan pengetahuan;</p>	<p>c. Terbangunnya Tempat Uji Kompetensi (TUK)</p>
			<p>d. Peningkatan kapasitas dan kuantitas BLK.</p>	<p>d. Peningkatan ketrampilan tenaga kerja baik berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan;</p>

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			e. Pembinaan dan penilaian kinerja lembaga pelatihan kerja swasta;	e. Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana BLK sesuai kebutuhan
			f. Peningkatan kapasitas lembaga pelatihan kerja swasta dengan mendorong lembaga pelatihan kerja swasta memiliki perijinan dan akreditasi.	f. .Peningkatan pengetahuan pengelola Lembaga Latihan kerja sesuai standar yang ditentukan;
			g. Meningkatkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri serta kewirausahaan;	g. Percepatan Lembaga Latihan kerja swasta memiliki akreditasi;
			h. Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan kerja	h. Peningkatan kemampuan instruktur Lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta.

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			<p>i. 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;</p>	<p>i. Peningkatan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri;</p>
			<p>i. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja melalui kepemilikan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), Penyelesaian Hubungan Industrial dan pemberian ketrampilan pada TKI Purna;</p>	<p>j. Peningkatan fungsi Bursa Kerja Online (BKO) dan sertifikasi pelayanan ketenagakerjaan (Sertifikat ISO 90001:2015);</p>

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			j. Peningkatan IMTA yang memiliki perpanjangan melalui pembinaan perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing;	k. Peningkatan penyebaran informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri;
			k. Meningkatkan sarana prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);	l. Peningkatan penempatan pencari kerja diprioritaskan pada pencari kerja yang telah mendapatkan AK I (kartu Kuning);
			l. Peningkatan kapasitas lembaga ketenagakerjaan melalui pembinaan, pelatihan dan sosialisasi;	m. Perlindungan tenaga kerja diprioritaskan pada pasca TKI;

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			m. Meningkatkan perlindungan upah (UMK).	n. Pembinaan perusahaan yang memiliki TKA diprioritaskan pada perusahaan dengan IMTA yang belum memiliki perpanjangan;
			n. Meningkatkan kualitas SDM pengelola transmigrasi;	o. Peningkatan kualitas pelayanan calon TKI dengan pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA)
			o. Mengoptimalkan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor pendukung urusan transmigrasi.	p. Peningkatan sarana dan prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerjasama, Lembaga kerjasama, Lembaga Kerjasama Bipartiti, Tripartit, Dewan Pengupahan;

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			<p>p. Koordinasi antarsektor 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).</p>	<p>q. Peningkatan Perlindungan tenaga kerja dan keselamatan tenaga kerja diprioritaskan pada perusahaan yang belum memberikan jaminan ketenagakerjaan dan belum melaksanakan K3</p>

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
			q. Peningkatan Partisipasi Transmigrasi melalui penjaringan minat.	r. Peningkatan kapasitas aparatur penyelenggara transmigrasi;

BAB VI

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

6.1 Program

Sesuai dengan Permendagri Nomot 90 tahun 2019 tentang klasifikasi, kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah terdapat perubahan pada nomenklatur nama program, kegiatan dan sub kegiatan.

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 (2021-2026), meliputi program, kegiatan, sub 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 Pemalang yang akan dilaksanakan mencakup program pokok :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja;
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja;
3. Program Penempatan Tenaga Kerja;
4. Program Hubungan Industrial;
5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

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

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

6.2 Kegiatan dan Sub 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. Kegiatan dan Sub Kegiatan tersebut adalah :

1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
 - b. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
2. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
 - b. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
 - c. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
3. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
4. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
 - a. Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi
5. Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - a. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
6. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
 - b. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
7. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
 - b. Pelayanan antar Kerja
 - c. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - d. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
 - e. Perluasan Kesempatan Kerja
8. Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi
 - b. Pengawasan dan Pengendalian LPTKS
9. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - a. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;
 - b. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online

- c. Job Fair/Bursa Kerja
10. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota;
 1. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 2. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran;
 3. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
 11. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 12. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
 - b. Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan
 - c. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
 13. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - c. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi
 - d. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
 - e. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

14. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - b. Pindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - c. Penyuluhan Transmigrasi
 - d. Pelatihan Transmigrasi
15. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
 - d. Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
 - e. Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
 - f. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - g. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
16. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
17. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
 - b. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
18. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - d. Penyediaan Bahan Logistik Kantor

- e. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
 - f. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - g. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - h. Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
19. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- a. Pengadaan Mebel
 - b. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c. Pengadaan Aset Tetap Lainnya
 - d. Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - e. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - f. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
20. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
21. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - b. Pemeliharaan Mebel
 - c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - d. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
 - e. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya;

Dalam rangka pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026, ditetapkan program, kegiatan dan sub kegiatan untuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dengan disertai kebutuhan pendanaannya indikatif tersaji pada tabel 6.1. sebagai berikut (Terlampir) :

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026					
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			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				
Mengurangi jumlah pengangguran	Prosentase pengangguran yang ditangani	Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indeks RB			6.965.564		6.066.000		6.066.000		6.066.000		6.066.000		6.066.000		6.066.000				
						Nilai SAKIP																			
							12	72.264	100	56.875	100	56.875	100	56.875	100	56.875	100	56.875	100	56.875	100	56.875	100	56.875	100

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026					
								2021		2022		2023		2024		2025		2026							
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.						
				2.07.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Renstra dan Renja yang disusun		3	28.264	3	25.000	3	25.000	3	25.000	3	25.000	3	25.000	3	25.000				
				2.07.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD yang tersusun		3	5.000	3	6.140	3	6.140	3	6.140	3	6.140	3	6.140	3	6.140	3	6.140		
				2.07.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Evaluasi Kebijakan, Pelaksanaan Hasil Renja OPD		3	5.000	3	5.000	3	5.000	3	5.000	3	5.000	3	5.000	3	5.000	3	5.000		
						Jumlah Dokumen Evaluasi Kebijakan, Pelaksanaan Hasil Renstra OPD		3		3		3		3		3		3		3		3		3	
						Jumlah Dokumen RKAP-SKPD yang tersusun		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
				2.07.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD yang tersusun		1	5.000	1	4.000	1	4.000	1	4.000	1	4.000	1	4.000	1	4.000	1	4.000		

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
				2.07.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD yang tersusun		1	5.000	1	5.000	1	5.000	1	5.000	1	5.000	1	5.000	0
				2.07.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja perangkat daerah yang tersusun		12	9.000	12	4.235	12	4.235	12	4.235	12	4.235	12	4.235	5
				2.07.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun		12	15.000	12	7.500	12	7.500	12	7.500	12	7.500	12	7.500	0
				2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Prosentase tersusunnya dokumen administrasi keuangan perangkat daerah yang tepat waktu		100	5.257.564	100	5.049.420	100	5.049.420	100	5.049.420	100	5.049.420	100	5.049.420	####
				2.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Gaji dan Tunjangan ASN yang tersedia		12	5.099.564	12	5.045.420	12	5.045.420	12	5.045.420	12	5.045.420	12	5.045.420	0

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.01.2.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah SK penatausahaan keuangan yang tersusun		1	153.000	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
				2.07.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang disusun		1	2.500	1	2.000	1	2.000	1	2.000	1	2.000	1	2.000	1	2.000
				2.07.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan bulanan/semesteran yang disusun		12	2.500	12	2.000	12	2.000	12	2.000	12	2.000	12	2.000	12	2.000
				2.07.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Prosentase terpenuhinya kebutuhan administrasi kepegawaian yang dilaksanakan		100	77.825	100	35.000	100	35.000	100	35.000	100	35.000	100	35.000	100	35.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah penyelenggaraan yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan		1	67.825	1	35.000	1	35.000	1	35.000	1	35.000	1	35.000	1	35.000
				2.07.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah jumlah peserta yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan		15	10.000	15	0	15	0	15	0	15	0	15	0	15	0
				2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Prosentase terpenuhinya kebutuhan administrasi perkantoran		12	505.556	100	313.477	100	313.477	100	313.477	100	313.477	100	313.477	100	313.477
				2.07.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	jumlah komponen listrik yang tersedia selama 12 bulan		12	10.000	12	7.000	12	7.000	12	7.000	12	7.000	12	7.000	12	7.000
				2.07.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia selama 12 bulan		12	25.359	12	25.000	12	25.000	12	25.000	12	25.000	12	25.000	12	25.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026		
								2021		2022		2023		2024		2025		2026				
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
				2.07.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan rumah tangga yang terpenuhi		12	10.182	12	7.500	12	7.500	12	7.500	12	7.500	12	7.500	12	7.500	0
				2.07.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah alat Kantor, makanan dan minuman yang tersedia dan peralatan kebersihan yang terpenuhi		12	130.015	12	92.480	12	92.480	12	92.480	12	92.480	12	92.480	12	92.480	80
				2.07.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah bahan cetakan dan penggandaan yang tersedia selama 12 bulan		12	20.000	12	13.997	12	13.997	12	13.997	12	13.997	12	13.997	12	13.997	97
				2.07.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan perundang-undangan yang tersedia selama 12 bulan		1	10.000	1	7.500	1	7.500	1	7.500	1	7.500	1	7.500	1	7.500	0
				2.07.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi yang dilaksanakan		70	250.000	70	120.000	70	120.000	70	120.000	70	120.000	70	120.000	70	120.000	000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
				2.07.01.2.06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	jumlah terbangunnya sistem informasi berbasis elektronik		1	50.000	1	40.000	1	40.000	1	40.000	1	40.000	1	40.000	
				2.07.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana Perkantoran		100	137.055	100	60.000	100	60.000	100	60.000	100	60.000	100	60.000	
				2.07.01.2.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang terpenuhi		13	36.794	13	30.000	13	30.000	13	30.000	13	30.000	13	30.000	
				2.07.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah peralatan dan mesin lainnya yang terpenuhi		8	98.261	8	30.000	8	30.000	8	30.000	8	30.000	8	30.000	
				2.07.01.2.07.07	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	jumlah aset tetap lainnya yang terpenuhi		10	2.000	10	0	10	0	10	0	10	0	10	0	

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
					Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang terbangunan		1 unit	1.000.000	1 unit	1.000.000	1 unit	1.000.000	1 unit	1.000.000	1 unit	1.000.000	1 unit	1.000.000		
					Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah tercukupinya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya		1 Unit	900.000	1 unit	900.000	1 unit	900.000	1 unit	900.000	1 unit	900.000	1 unit	900.000		
					Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	jumlah tercukupinya sarana dan prasarana pendukung Gedung kantor dan bangunan lainnya		1 Unit	850.000	1 unit	850.000	1 unit	850.000	1 unit	850.000	1 unit	850.000	1 unit	850.000		
				2.07.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase terpenuhinya kebutuhan jasa penunjang operasional kantor		100	395.436	100	377.820	100	377.820	100	377.820	100	377.820	100	377.820		
				2.07.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat yang terkirim selama 12 Bulan		12	6.395	12	3.300	12	3.300	12	3.300	12	3.300	12	3.300		

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah tagihan telepon, air, listrik yang terbayar selama 12 Bulan		12	174.041	12	147.775	12	147.775	12	147.775	12	147.775	12	147.775	12	147.775
				2.07.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah jasa pelayanan umum kantor yang terbayar selama 12 bulan		15	215.000	15	226.745	15	226.745	15	226.745	15	226.745	15	226.745	15	226.745
				2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase jumlah barang milik daerah yang terpelihara		100	514.864	100	173.408	100	173.408	100	173.408	100	173.408	100	173.408	100	173.408
				2.07.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan dinas operasional yang terpelihara dan pajak yang terbayarkan		29	93.000	29	70.000	29	70.000	29	70.000	29	70.000	29	70.000	29	70.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.01.2.09.06	Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebel yang terpelihara dengan baik		2	15.000	2	15.000	2	15.000	2	15.000	2	15.000	2	15.000	2	15.000
				2.07.01.2.09.09	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara dengan baik		10	98.864	10	63.408	10	63.408	10	63.408	10	63.408	10	63.408	10	63.408
					Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	jumlah terpeliharannya gedung kantor dan bangunan lainnya		3	323.000	3	40.000	3	40.000	3	40.000	3	40.000	3	40.000	3	40.000
					Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya yang terpelihara dengan baik		5	200.000	5	200.000	5	200.000	5	200.000	5	200.000	5	200.000	5	200.000
				2.07.01.2.13	Penataan Organisasi	Prosentase fasilitasi Kegiatan Reformasi Birokrasi		100	5.000	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.01.2.13.03	Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi	Jumlah kegiatan reformasi birokrasi		1	5.000	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Mengurangi jumlah pengangguran	Prosentase pengangguran yang ditangani	Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka serta perlindungan tenaga kerja	Indeks Ketenagakerjaan	2	URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR																
				2.07	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA			4.444.000		4.458.000		4.476.000		4.494.000		4.512.500		4.530.000		####	####
				2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja		80%	170.000	80%	173.000	80%	176.000	80%	179.000	80%	182.500	80%	185.000	80%	185.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026		
								2021		2022		2023		2024		2025		2026				
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
				2.07.02.2.01.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah yang tersusun		2	140.000	1	143.000	1	146.000	1	149.000	1	152.500	1	155.000	1	155.000	
				2.07.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro yang tersusun		1	30.000	2	30.000	2	30.000	2	30.000	2	30.000	2	30.000	2	30.000	
				2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja		1.73%	1.830.000	2.59%	1.835.000	3.52%	1.840.000	4.43%	1.845.000	5.45%	1.850.000	6.61%	1.855.000	6.61%	####	
								35.65		38		40.59		43.43		45.78		48.36		48.36		
				2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Prosentase pencari kerja yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi		78,66%	1.580.000	78,66%	1.645.000	78,66%	1.650.000	78,66%	1.655.000	78,66%	1.660.000	78,66%	1.665.000	78,66%	1.665.000	1.665.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026			
								2021		2022		2023		2024		2025		2026					
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
				2.07.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Peserta/orang yang mendapatkan pendidikan dan keterampilan Kerja berbasis kompetensi		220 Orang	1.128.000	220 Orang	1.143.000	220 Orang	1.148.000	220 Orang	1.153.000	220 Orang	1.158.000	220 Orang	1.163.000	220 Orang	1.163.000		
				2.07.03.2.01.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah terlaksanakannya koordinasi dan kerjasama dengan sektor swasta		0	15 Kali	50.000	15 Kali	50.000	15 Kali	50.000	15 Kali	50.000	15 Kali	50.000	15 Kali	50.000	15 Kali	50.000	
				2.07.03.2.01.03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah sarana dan prasarana Lembaga Pelatihan Kerja yang tersedia		1 Paket	452.000	1 Paket	452.000	1 Paket	452.000	1 Paket	452.000	1 Paket	452.000	1 Paket	452.000	1 Paket	452.000	1 Paket	452.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Prosentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang terakreditasi		100%	50.000	100%	50.000	100%	50.000	100%	50.000	100%	50.000	100%	50.000		
				2.07.03.2.02.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Prosentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang terakreditasi		38 LPKS	50.000	40 LPKS	50.000	40 LPKS	50.000	40 LPKS	50.000	40 LPKS	50.000	40 LPKS	50.000		
				2.07.03.2.03	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Prosentase Lembaga Pelatihan Kerja yang berizin		100	30.000	100	30.000	100	30.000	100	30.000	100	30.000	100	30.000		
				2.07.03.2.03.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Lembaga Pelatihan kerja swasta yang terfasiliasi perizinannya		38 LPKS	30.000	40 LPKS	30.000	40 LPKS	30.000	40 LPKS	30.000	40 LPKS	30.000	40 LPKS	30.000		

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Perusahaan kecil/UMKM yang mendapatkan pembinaan produktivitasnya		100	120.000	100	60.000	100	60.000	100	60.000	100	60.000	100	60.000	100	60.000
				2.07.03.2.04.01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil / UMKM yang terfasilitasi produktivitas kerjanya		40 Peserta	120.000	40 Peserta	60.000	40 Peserta	60.000	40 Peserta	60.000	40 Peserta	60.000	40 Peserta	60.000	40 Peserta	60.000
				2.07.03.2.05	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase perusahaan yang diberikan pembinaan pengukuran produktivitas		100	50.000	100	50.000	100	50.000	100	50.000	100	50.000	100	50.000	100	50.000
				2.07.03.2.05.01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah peserta yang dilatih pengukuran produktivitas		38 Peserta	50.000	40 Peserta	50.000	40 Peserta	50.000	40 Peserta	50.000	40 Peserta	50.000	40 Peserta	50.000	40 Peserta	50.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota		44,00 %	1.761.500	49,00 %	1.765.000	54,00 %	1.770.000	59,00 %	1.775.000	64,00 %	1.780.000	69,00 %	1.785.000	69,00 %	####
				2.07.04.2.01	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan		5.500	1.134.000		1.145.000		1.145.000		1.145.000		1.145.000		1.145.000		####
				2.07.04.2.01.01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Sumber Daya dan Sarana Prasarana Pelayanan Antar Kerja yang tersedia		12 Bulan	70.000	12 Bulan	70.000	12 Bulan	70.000	12 Bulan	70.000	12 Bulan	70.000	12 Bulan	70.000	12 Bulan	70.000
				2.07.04.2.01.02	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang terlayani dengan baik		15.000 Orang	50.000	15.000 orang	50.000 orang	15.000 orang	50.000 orang	2015.000 orang	50.000 orang	15.000 orang	50.000 orang	15.000 orang	50.000 orang	15.000 orang	50.000
				2.07.04.2.01.03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah peserta penyuluhan dan bimbingan bagi pencari kerja		2340 Orang	30.000	2340 orang	30.000	2340 orang	30.000	2340 orang	30.000	2340 orang	30.000	2340 orang	30.000	2340 orang	30.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN PEREN CANAAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
				2.07.04.2.01.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah penyandang disabilitas yang mendapat pelatihan kerja		1 Kegiatan	30.000	1 Kegiatan	30.000	1 Kegiatan	30.000	1 Kegiatan	30.000	1 Kegiatan	30.000	1 Kegiatan	30.000	
				2.07.04.2.01.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Masyarakat penganggur dan setengah penganggur yang mengikuti pemberdayaan melalui pengembangan kewirausahaan		260 Orang	954.000	260 Orang	965.000	260 Orang	965.000	260 Orang	965.000	260 Orang	965.000	260 Orang	965.000	
						Jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan bidang pertanian mendukung mekanisme penempatan AKL, AKAD dan AKAN		20 Orang		20 Orang		20 Orang		20 Orang		20 Orang		20 Orang		
						Jumlah tenaga kerja yang terserap melalui padat kerja		1056 HOK		1056 HOK		1056 HOK		1056 HOK		1056 HOK		1056 HOK		

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
						Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui perluasan kesempatan kerja		360 org		360 org		360 org		360 org		360 org		360 org		
				2.07.04.2.02	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota	Prosentase Lembaga penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang terfasilitasi dengan baik		100	90.000	100	90.000	100	90.000	100	90.000	100	90.000	100	90.000	
				2.07.04.2.02.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah Sumberdaya perizinan LPTKS yang terfasilitasi		20 Orang	60.000	20 Orang	60.000	20 Orang	60.000	20 Orang	60.000	20 Orang	60.000	20 Orang	60.000	
				2.07.04.2.02.02	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah monitoring dan evaluasi LPTKS yang dilakukan		30 Kali	30.000	30 Kali	30.000	30 Kali	30.000	30 Kali	30.000	30 Kali	30.000	30 Kali	30.000	

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026			
								2021		2022		2023		2024		2025				2026	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
				2.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mengakses informasi bursa kerja		2.700	250.000	2.700	285.000	2.700	285.000	2.700	290.000	2.700	295.000	2.700	300.000	2.700	300.000
				2.07.04.2.03.01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah aplikasi informasi Pasar kerja online yang terpelihara		1 Kegiatan	50.000	1 Kegiatan	50.000	1 Kegiatan	50.000	1 Kegiatan	50.000	1 Kegiatan	50.000	1 Kegiatan	50.000	1 Kegiatan	50.000
				2.07.04.2.03.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah aplikasi informasi pasar kerja yang terbangun		1 Paket	50.000	1 Paket	50.000	1 Paket	50.000	1 Paket	50.000	1 Paket	50.000	1 Paket	50.000	1 Paket	50.000
				2.07.04.2.03.03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah job fair/bursa kerja yang dilaksanakan		1 Kegiatan	150.000	1 Kegiatan	185.000	1 Kegiatan	185.000	1 Kegiatan	190.000	1 Kegiatan	195.000	1 Kegiatan	200.000	1 Kegiatan	200.000
				2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pradan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Pekerja Migran Indonesia yang dilindungi		100	257.500	100	215.000	100	215.000	100	215.000	100	215.000	100	215.000	100	215.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN													
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
				2.07.04.2.04.01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah calon pekerja migran Indonesia (CPMI) difasilitasi			192.500		150.000		150.000		150.000		150.000		150.000		150.000
				2.07.04.2.04.02	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah LTSA yang dibentuk dan dikembangkan		1 Kali	25.000	1 Kali	25.000	1 Kali	25.000	1 Kali	25.000	1 Kali	25.000	1 Kali	25.000	1 Kali	25.000
				2.07.04.2.04.03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna Penempatan yang mendapat pelatihan wirausaha baru		20 org	40.000	20 org	40.000	20 org	40.000	20 org	40.000	20 org	40.000	20 org	40.000	20 org	40.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026			
								2021		2022		2023		2024		2025				2026	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
				2.07.04.2.05	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota	Prosentase perusahaan yang mematuhi peraturan penggunaan Tenaga Kerja Asing		3	30.000	3	30.000	3	35.000	3	35.000	3	35.000	3	35.000	3	35.000
				2.07.04.2.05.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah perusahaan yang dimonitoring penggunaan Tenaga Kerja Asing		10 Kali	30.000	10 Kali	30.000	10 Kali	35.000	10 Kali	35.000	10 Kali	35.000	10 Kali	35.000	10 Kali	35.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026			
								2021		2022		2023		2024		2025			2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		Target	Rp.	
				2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).		20	682.500	21.04	685.000	21.88	690.000	22.79	695.000	23.09	700.000	23.86	705.000	23.86	705.000
				2.07.05.2.01	Pengesaan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten /Kota	Prosentase perusahaan yang mematuhi peraturan ketenagakerjaan		100	337.500	100	337.500	100	340.000	100	340.000	100	340.000	100	340.000	100	340.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
				2.07.05.2.01.01	Pengesaan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan		12 Perusahaan	80.000	12 Perusahaan	80.000	12 Perusahaan	80.000	12 Perusahaan	80.000	12 Perusahaan	80.000	12 Perusahaan	80.000	
						Jumlah Perusahaan Yang Teridentifikasi belum memenuhi ketentuan PP/PKB		12 Perusahaan		12 Perusahaan		12 Perusahaan		12 Perusahaan		12 Perusahaan		12 Perusahaan		
				2.07.05.2.01.02	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	jumlah perjanjian kerjasama bagi perusahaan yang tercatat/didaftarkan		1 dokumen	35.000	1 dokumen	35.000	1 dokumen	35.000	1 dokumen	35.000	1 dokumen	35.000	1 dokumen	35.000	
						Jumlah pelaku usaha/pengusaha yang mengikuti bimtek pembuatan PP/PKB		30 org		30 org		30 org		30 org		30 org		30 org		
				2.07.05.2.01.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga	Jumlah Pendataan kepesertaan jamsostek		20 Perusahaan	222.500	20 Perusahaan	222.500	20 Perusahaan	225.000	20 Perusahaan	225.000	20 Perusahaan	225.000	20 Perusahaan	225.000	
						Jumlah pelaksanaan kegiatan penetapan upah minimum kabupaten		1 kegt		1 kegt		1 kegt		1 kegt		1 kegt		1 kegt		

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN														
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
					Kerja serta Pengupahan																	
				2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase perselisihan hubungan industrial perusahaan yang ditangani dan terbinanya perusahaan yang mengikuti jaminan sosial		100	345.000	100	347.500	100	350.000	100	355.000	100	360.000	100	365.000	100	365.000	365.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.05.2.02.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah fasilitasi pencegahan perselisihan HI, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan		6 Kasus	25.000	6 Kasus	25.000	6 Kasus	25.000	6 Kasus	30.000	6 Kasus	35.000	6 Kasus	35.000	6 Kasus	35.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN													
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.
				2.07.05.2.02.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah fasilitasi penyelesaian perselisihan HI, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan		6 Kasus	50.000	6 Kasus	50.000	6 Kasus	50.000	6 Kasus	50.000	6 Kasus	50.000	6 Kasus	50.000		

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
				2.07.05.2.02.03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Keanggotaan Organisasi Pengusaha dan Organisasi Serikat Buruh serta non Afiliasi yang terverifikasi dan terdata		15 Organisasi	40.000	15 Organisasi	40.000	15 Organisasi	40.000	15 Organisasi	40.000	15 Organisasi	40.000	15 Organisasi	40.000	
				2.07.05.2.02.04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah lembaga yang terfasilitasi kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan		16 Kali	100.000	16 Kali	100.000	16 Kali	100.000	16 Kali	100.000	16 Kali	105.000	16 Kali	105.000	

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026	
								2021		2022		2023		2024		2025		2026			
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
				2.07.05.2.02.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah tenaga kerja yang mengikuti sosialisasi/bintek kepesertaan BPJS/jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja		50 Orang	130.000	160 Orang	132.500	160 Orang	135.000	160 Orang	135.000	160 Orang	135.000	160 Orang	135.000		
				3.32.03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase transmigran yang ditempatkan		20%	290.000	20%	293.000	20%	296.000	30%	299.000	30%	302.000	40%	305.000	40%	305.000
				3.32.03.2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah transmigran yang ditempatkan		100%	290.000	100%	293.000	100%	296.000	100%	299.000	100%	302.000	100%	305.000	100%	305.000

TUJUAN	Indikator Tujuan	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Kode	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) dan KEGIATAN PEREN CANAAN 2020 (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PEREN CANAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra 2026
								2021		2022		2023		2024		2025		2026		
								Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
				3.32.03.2.01.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah koordinasi dan sinkronisasi penempatan Transmigran		2 daerah	70.000	2 daerah	70.000	2 daerah	70.000	2 daerah	70.000	2 daerah	70.000	2 daerah	70.000	
				3.32.03.2.01.04	Pemindahan dan Penempatan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah Transmigran yang terseleksi untuk ditempatkan		25 KK	150.000	25 KK	153.000	25 KK	156.000	25 KK	159.000	25 KK	162.000	25 KK	165.000	
				3.32.03.2.01.05	Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah masyarakat yang mendapat penyuluhan transmigrasi		100 org	30.000	100 org	30.000	100 org	30.000	100 org	30.000	100 org	30.000	100 org	30.000	
				3.32.03.2.01.06	Pelatihan Transmigrasi	Jumlah calon transmigran yang mendapatkan pelatihan		25 Peserta	40.000	25 Peserta	40.000	25 Peserta	40.000	25 Peserta	40.000	25 Peserta	40.000	25 Peserta	40.000	

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
TENAGA KERJA

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 2021-2026 menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang, sejalan dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD 2021-2026.

Adapun indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang mengacu pada RPJMD 2021-2026 sebagai berikut :

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					
		Tahun 0	2021	2022	2023	2024	2025	2026
A.	ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT							
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	7,64	7,50	7,35	7,20	7,05	6,89	6,75
	TENAGA KERJA							
1.	Prosentase pengangguran yang ditangani	9,58	12,28	12,64	12,91	13,32	13,62	13,93
2.	Indeks Ketenagakerjaan	18.04	21,91	24.21	26,47	28,74	30,85	33,16
3.	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	0	80	80	80	80	80	80
4.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikal Kompetensi	0,89	1,73	2,59	3,52	4,43	5,45	6,61
5.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	30,98	35,65	38	40,59	43,43	45,78	48,36

6.	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	19,04	20	21,04	21,04	22,79	23,09	23,86
7.	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota	34,19	44	49	54	59	64	69
8.	Persentase transmigran yang ditempatkan		20	20	20	30	30	40

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tahun 2021-2026 merupakan rencana pembangunan selama 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, strategi kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan Visi dan Misi Bupati Pemalang. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 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 2021-2026 adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat, bidang, dan jabatan fungsional pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang agar mendukung pencapaian target-target Renstra Tahun 2021-2026 dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra Dinas Tenaga Kerja dengan sebaik-baiknya;
2. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun wajib berpedoman pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026;
3. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026, 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 Pemalang, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tahun 2021-2026 adalah sesuai dengan masa berlaku RPJMD Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026.

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PEMALANG**



Drs. MU MINUN, M.M
Pembina Utama Muda
NIP. 19580526 199403 1 005