



RENCANA STRATEGIS

ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH

2021 - 2026

REVISI KEPMENDAGRI NO. 050-5889



PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN DINAS TENAGA KERJA

Jl. RA. Kartini No.160 Sungkul, Karangmalang, Sragen.
Website : www.disnaker.sragenkab.go.id, E-mail : disnaker@sragenkab.go.id
Telp. (0271) 890645





RENCANA STRATEGIS

ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH

2021 - 2026

REVISI KEPMENDAGRI NO. 050-5889

Nomor : 800 / 1183 / 16 / 2022

Tanggal : 16 Maret 2022



PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN DINAS TENAGA KERJA

Jl. RA. Kartini No.160 Sungkul, Karangmalang, Sragen.

Website : www.disnaker.sragenkab.go.id, e-mail : disnaker@sragenkab.go.id

Telp. (0271) 890645

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026 dapat diselesaikan. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang – Undang Nomor 17 tahun 2004 tentang Pengelolaan Keuangan Negara, dan ditindaklanjuti dengan Permendagri No.86 Tahun 2017

Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode kurun waktu 5 (lima) tahun, sehubungan dengan tugas dan fungsi SKPD serta disesuaikan dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan Strategis. Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) dilakukan untuk mewujudkan Target Indikator Kinerja Daerah pada RPJMD serta Target Sasaran Pembangunan Nasional.

Semoga Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026 ini bermanfaat dan dapat dijadikan parameter terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan pembangunan dan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan dalam meningkatkan kinerja serta penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang akan datang.

Sragen, 16 Maret 2022



Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen

MUH YULIANTO, SH.,M.Si

NIP. 19670725 199503 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	5
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	12
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	12
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	24
2.3 Kinerja Pelayanan SKPD.....	25
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	25
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	45
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	45
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih	48
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Propinsi	54
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	58
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	62
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	63
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	63
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	65
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	68
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN	81
BAB VIII PENTUTUP	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1	Komposisi ASN Menurut Jenis Kelamin	24
Tabel 2.2.2	Komposisi ASN Menurut Pangkat/ Golongan	24
Tabel 2.2.3	Komposisi ASN Menurut Jenis Jabatan	24
Tabel 2.2.3	Komposisi ASN Menurut Pendidikan	24
Tabel 2.4.1	Kesimpulan Analisa Faktor Internal (KAFI)	27
Tabel 2.4.2	Kesimpulan Analisa Faktor Eksternal (KAFE)	28
Tabel 2.4.3	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	31
Tabel 2.4.4	Anggaran dan Realisasi Pendapatan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	37
Tabel 3.1	Pemetaan Masalah Pelayanan Perangkat Daerah	47
Tabel 3.2	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja terhadap Visi Misi Kepala daerah	52
Tabel 3.3.1	Telaah Renstra Kementrian/Lembaga (K/L)	55
Tabel 3.3.2	Telaah Renstra Propinsi Jawa Tengah	58
Tabel 3.4	Telaah RTRW dan KLHS pada RPJMD	60
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Strategis	64
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran Strategis dan Arah Kebijakan	67
Tabel 6.1	Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan	71
Tabel 7.1	Indikator Kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.1	Proses Penyusunan Renstra OPD	4
Gambar 1.1.2	Hubungan Antar Dolumen Perencanaan	4
Gambar 2.1.1-1	Struktur Organisasi OPD	14
Gambar 1.1.1-2	Struktur Organisasi Badan Layanan Umum (BLUD)	15

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai amanat Undang – Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang – Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, serta Undang – Undang Nomor 17 tahun 2004 tentang Pengelolaan Keuangan Negara, maka pemerintah Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Jangka Menengah (RPJM), dan Rencana Strategis SKPD (Renstra SKPD) dan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD).

Dalam rangka melaksanakan amanat tersebut maka pemerintah Daerah Kabupaten Sragen menyusun dokumen perencanaan pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021-2026 sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih. Berkaitan dengan hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen menyusun Rencana Strategis sebagai upaya penjabaran RPMJD dalam ruang lingkup tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

Paradigma Perencanaan Pembangunan dewasa ini menghendaki agar pendekatan perencanaan memadukan pendekatan teknokratis, demokratis, partisipatif, politis, *bottom-up* dan *top down process*. Ini bermakna bahwa perencanaan daerah selain diharapkan memenuhi kaidah penyusunan rencana yang sistematis, terpadu, transparan, dan akuntabel ; konsisten dengan rencana lainnya yang relevan ; juga pemilihan rencana (***sense of ownership***) menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Keterlibatan stakeholder dan legislatif dalam proses pengambilan keputusan perencanaan menjadi sangat penting untuk memastikan rencana yang disusun mendapatkan dukungan optimal bagi implementasinya.

Inpres Nomor 7 Tahun 1999 menyebutkan Perencanaan Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan yang realitas dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sragen mengandung nilai yang urgen dan strategis karena sangat bermanfaat dan diperlukan untuk beberapa alasan, yaitu :

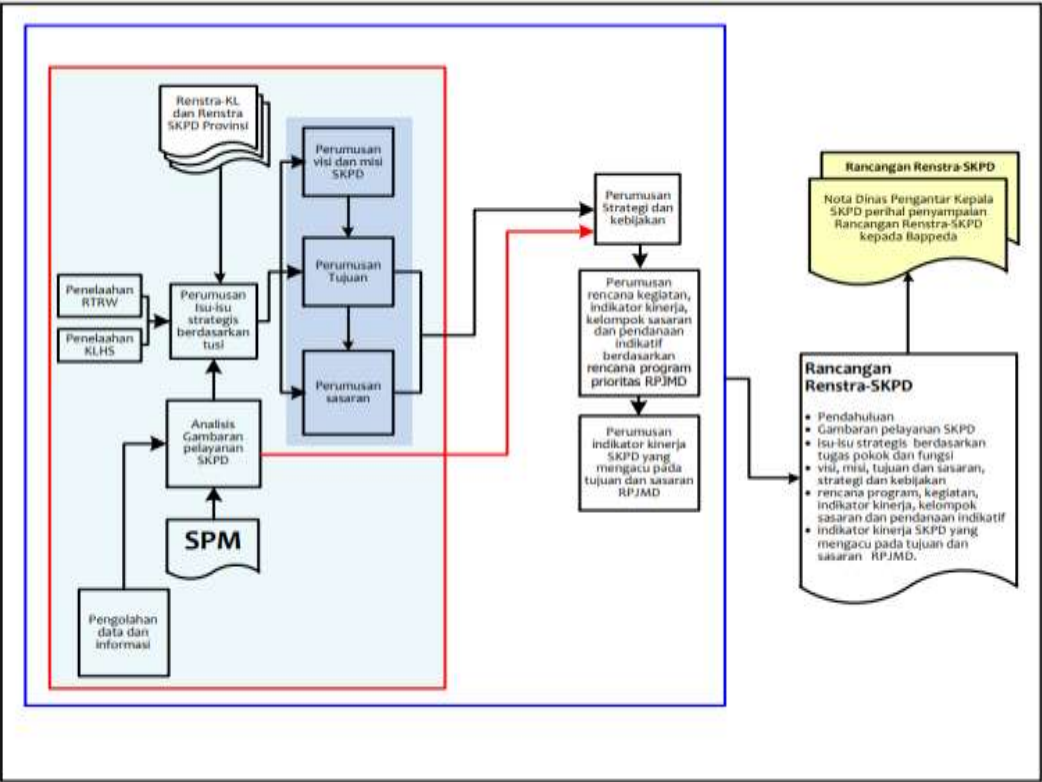
- a. Diperlukan untuk mengantisipasi dampak globalisasi, berbagi perkembangan yang sangat cepat dalam era globalisasi mengakibatkan meningkatnya kebutuhan penyediaan pelayanan dasar (*basic service*) yang lebih prima bagi masyarakat, perlunya pengembangan sektor unggulan (*core competences*) daerah, semakin menipisnya sumber daya, serta semakin beragamnya tuntutan pelayanan yang harus disediakan. Hal inilah yang mendorong Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan perubahan mendasar. Dengan tersedianya perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja dapat menyiapkan perubahan secara proaktif dan bukan hanya reaktif terhadap perubahan yang terjadi.
- b. Diperlukan untuk pengelolaan keberhasilan Perencanaan strategis akan menuntun diagnosa organisasi terhadap pencapaian hasil yang diinginkan secara obyektif. Dengan perencanaan Strategis, Dinas Tenaga Kerja dapat membangun strateginya sebagai bagian penting organisasi berorientasi hasil. Kapabilitas dan sumber daya di fokuskan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- c. Berorientasi pada masa depan Perencanaan Strategis memungkinkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk memberikan komitmen pada aktivitas dan kegiatan di masa mendatang. Perencanaan strategis memerlukan pengumpulan informasi secara menyeluruh untuk kemudian menyiapkan analisis atas berbagai alternatif dan implikasi yang dapat diarahkan pada masa mendatang.
- d. Pelayanan Prima (*Service Excellence*)
Dalam era globalisasi ini, pelayanan kepada masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) merupakan hal yang utama untuk diperhatikan. Disamping itu, dalam era keterbukaan masyarakat menuntut instansi pemerintah dan aparat untuk memberikan pelayanan yang prima. Kepuasan pelanggan dan stakeholder merupakan faktor penentu keberhasilan bagi setiap organisasi untuk tetap dapat diterima. Untuk itu pola-pola pelayanan yang perlu diselenggarakan harus disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan stakeholder.
- e. Penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dan Pemerintah yang bersih (*clean goverment*). Guna mewujudkan good governance perencanaan strategis harus mengedepankan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Ada tiga prinsip yang harus selalu diperhatikan yakni transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Implementasi perencanaan strategis harus dilakukan secara transparan, partisipatif dan akuntabel baik dalam proses pengambilan keputusan

yang teratur maupun dalam penentuan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, aparat harus memiliki etika moral yang baik, misalnya dengan menghindari praktek-praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

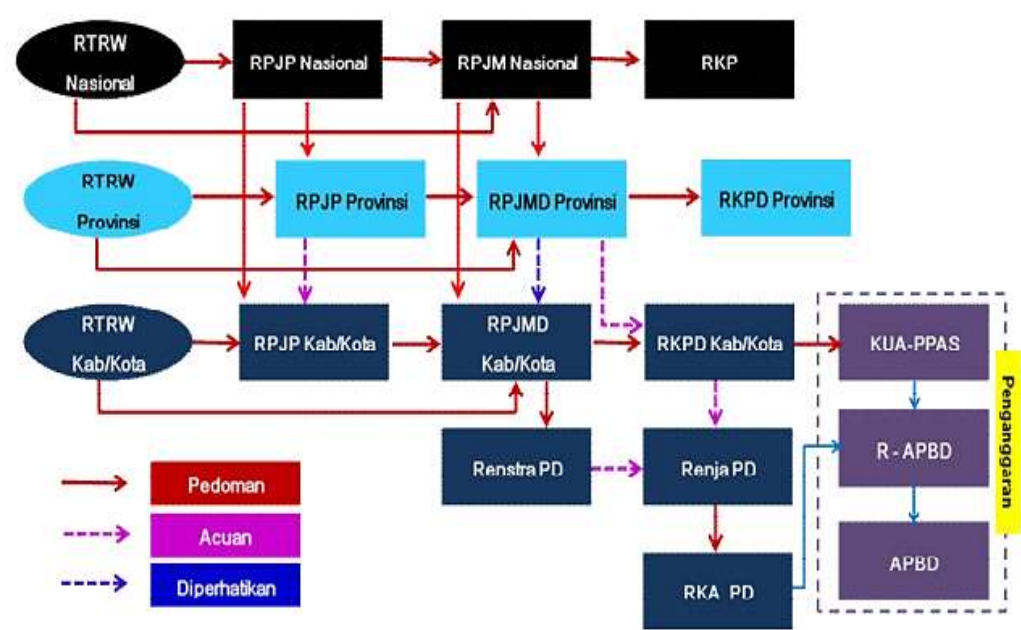
Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Lebih lanjut penyusunan Renstra Dinas ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia. Sehingga penyusunan Rencana Strategis ini tidak lepas dari Renstra K/L dan menjadi pedoman bagi penyusunan renstra di Kabupaten/ Kota, dengan demikian antara pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi maupun Kabupaten/ Kota mempunyai program yang saling mendukung dalam mencapai kesejahteraan masyarakat.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja ini mempunyai fungsi sebagai dokumen perencanaan dalam melaksanakan visi dan misi Kepala Daerah, sebagai penyelenggara pemerintahan dan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) SKPD tahunan selama 5 tahun, serta mendukung pembangunan daerah dalam rangka pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja meliputi: (1) Persiapan Penyusunan Renstra; (2) Penyusunan rancangan Renstra; (3) Penyusunan Rancangan Akhir Renstra; dan (4) Penetapan Renstra Dinas Tenaga Kerja. Penyusunan Rencana Strategis OPD mengacu pada tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan Peraturan Daerah No.5 Tahun 2015 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen, Peraturan Bupati No.64 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati, RPJMD Kabupaten Sragen tahun 2017-2022, dan memperhatikan Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) tahun 2020-2024, Keputusan Menteri Dalam Negeri No.050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sragen Tahun 2011-2031, dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Sragen tahun 2021 - 2026. Dengan demikian pencapaian Sasaran, Program dan Kegiatan dalam Renstra PD akan selaras dengan sasaran program dan kegiatan pembangunan dalam Renstra K/L untuk tercapainya Pembangunan Nasional.



Gmb.1.1.1 Proses penyusunan Renstra OPD



Gmb.1.1.2 Hubungan Antar Dokumen Perencanaan

1.2 Landasan Hukum

Landasan Hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42)
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 4421)
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140);
5. Peraturan Pemerintah nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Noor 21)
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian an Evaluasi Pelaksanaan Rncana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indoesia Tahun 2010 Nomor 517);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten sragen Nomor 5 Tahun 2016 , Tabahan Lembaran Daerah Kabupaten sragen Nomor 3);
9. Peraturan Bupati No.64 Tahun 2021 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati,

10. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 7 Tahun 2016; Tamahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5)
11. Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918).
12. Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201).
13. Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468).
14. Undang – Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana diubah dengan Undang – Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050).
15. 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)
16. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
17. Peraturan Pemerintah No 58 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah, serta tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
19. Keputusan Menteri Dalam Negeri 050-5889 Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Kalsifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah .

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen tahun 2021 – 2026 adalah memberikan gambaran kondisi Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang di wujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan secara profesional dan sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanggungjawaban Kepala Dinas atas kinerja Dinas Tenaga Kerja selama 1 (satu) tahun (RENJA) dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penyusunan Renstra Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan Kabupaten Sragen adalah untuk :

1. Menjelaskan Visi, Misi, tujuan dan sasaran pembangunan bidang ketenagakerjaan yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2026.
2. Menjelaskan uraian program pembangunan bidang ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan sumber pembiayaan dari APBD Kabupaten Sragen.
3. Sebagai bahan rujukan untuk menilai kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja setiap akhir tahun anggaran dengan tolok ukur masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*).

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas:

- pengertian Renstra SKPD,
- fungsi Renstra SKPD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah,
- proses penyusunan Renstra SKPD,
- keterkaitan Renstra SKPD dengan RPJMD,
- keterkaitan dengan Renstra K/L
- Renstra provinsi,
- dengan Renja SKPD.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang

- Struktur organisasi,
- Tugas dan fungsi,
- Kewenangan SKPD, serta
- Pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan
- Penganggaran SKPD.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra SKPD

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra SKPD, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi SKPD

- Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan SKPD,
- Struktur organisasi SKPD,
- Uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala SKPD.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki SKPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja SKPD berdasarkan sasaran/target Renstra SKPD periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan SKPD dan/atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

Bagian ini memuat tentang tantangan yang ada saat, peluang, serta strategi yang ditempuh.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

1.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan SKPD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan didasarkan pada hasil pengisian yang telah dilakukan.

1.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih.

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi SKPD yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan SKPD, dipaparkan apa saja faktor-faktor

penghambat dan pendorong pelayanan SKPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut.

Faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi salah satu bahan perumusan isu strategis pelayanan SKPD.

1.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra SKPD

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra SKPD provinsi/kabupaten/kota.

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

Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

1.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari:

1. gambaran pelayanan SKPD;
2. sasaran jangka menengah pada Renstra K/L;
3. sasaran jangka menengah dari Renstra SKPD provinsi/kabupaten/kota;
4. implikasi RTRW bagi pelayanan SKPD; dan
5. implikasi KLHS bagi pelayanan SKPD

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel 4.1 .

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan SKPD dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif, (sesuai dengan nomenklatur dalam permendagri 90 Tahun 2019 yang telah dimutakhirkan dengan keputusan Mendagri No.050-3708 Tahun 2020). Adapun penyajiannya menggunakan Tabel 6.1

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan urusa wajib fungsi ekonomi urusan Tenaga Kerja dan urusan pilihan fungsi ekonomi urusan transmigrasi

Indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini ditampilkan dalam Tabel 7

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN UMUM PELAYANAN SKPD

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD

Dalam rangka penyelenggaraan kinerja Organisasi Pemerintahan, Dinas Tenaga kerja memiliki tugas dan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 64 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen mempunyai tugas ; membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Selain itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen melaksanakan fungsi antara lain ;

1. Perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi,
2. Pelaksanaan koordinasi kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi,
3. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi,
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi,
5. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas,
6. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.1 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sragen terdiri dari :

1. Kepala Dinas, membawahi ;

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Perencanaan, Pelatihan, dan Produktifitas Tenaga Kerja;
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan ESDM;
- d. Bidang Hubungan Industrial;
- e. UPTD Technopark Ganesha Sukowati
- f. UPTD Balai Latihan Kerja.

2. Sekretariat terdiri dari ;

- a. Kelompok Unsur Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

3. Bidang Perencanaan, Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja :

- a. Kelompok Unsur Perencanaan Tenaga Kerja;
- b. Kelompok Unsur Pelatihan Kerja dan Pemagangan;
- c. Kelompok Unsur Produktifitas Tenaga Kerja;

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi dan ESDM terdiri dari :

- a. Kelompok Unsur Informasi Pasar Kerja;
- b. Kelompok Unsur Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. Seksi Transmigrasi dan ESDM;

5. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari:

- a. Kelompok Unsur Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja;
- b. Kelompok Unsur Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
- c. Kelompok Unsur Perselisihan Hubungan Industrial

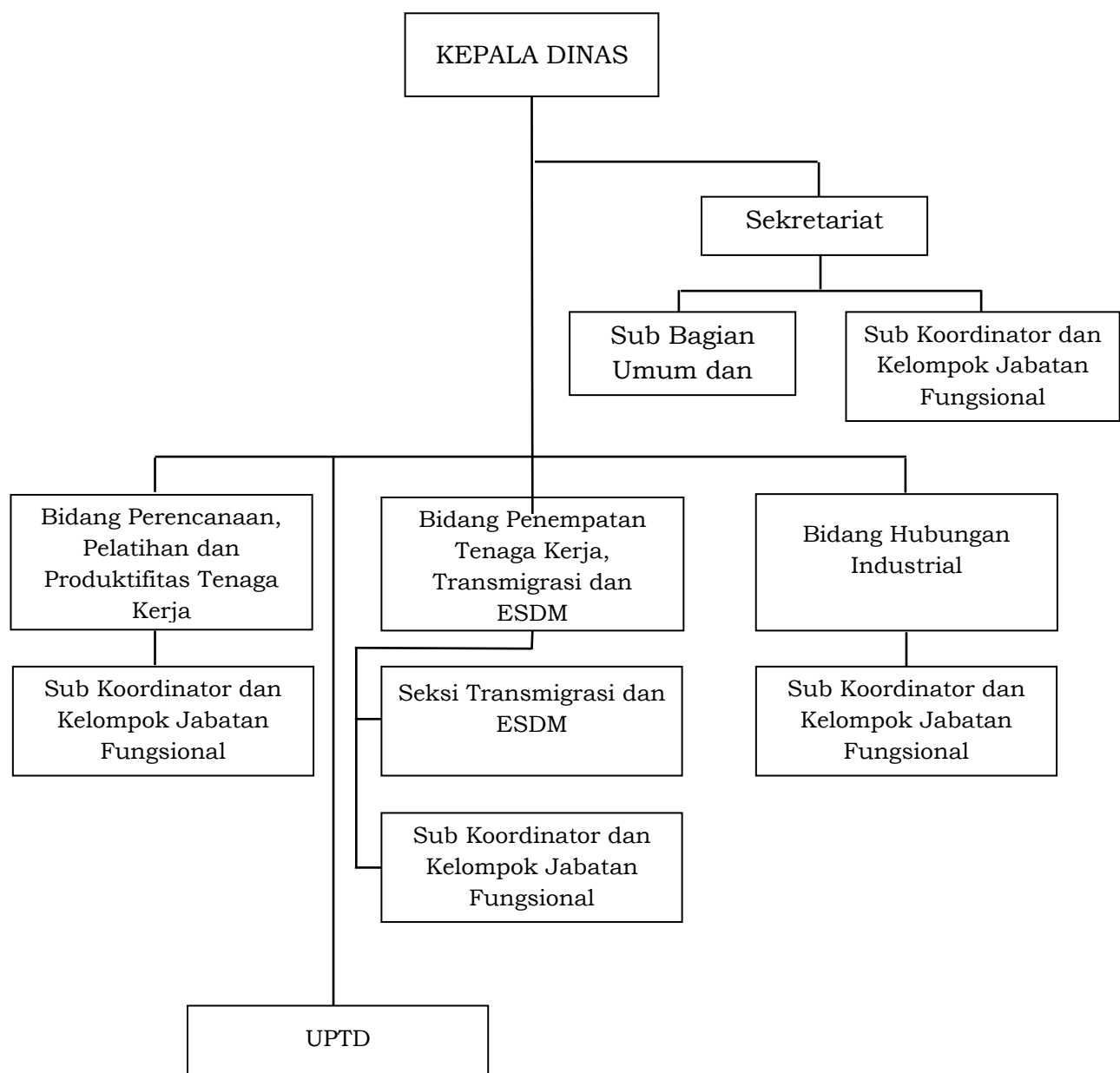
6. UPTD Technopark “Ganesha Sukowati”

- a. Sub Bagian Tata Usaha UPTD Technopark “ Ganesha Sukowati”.

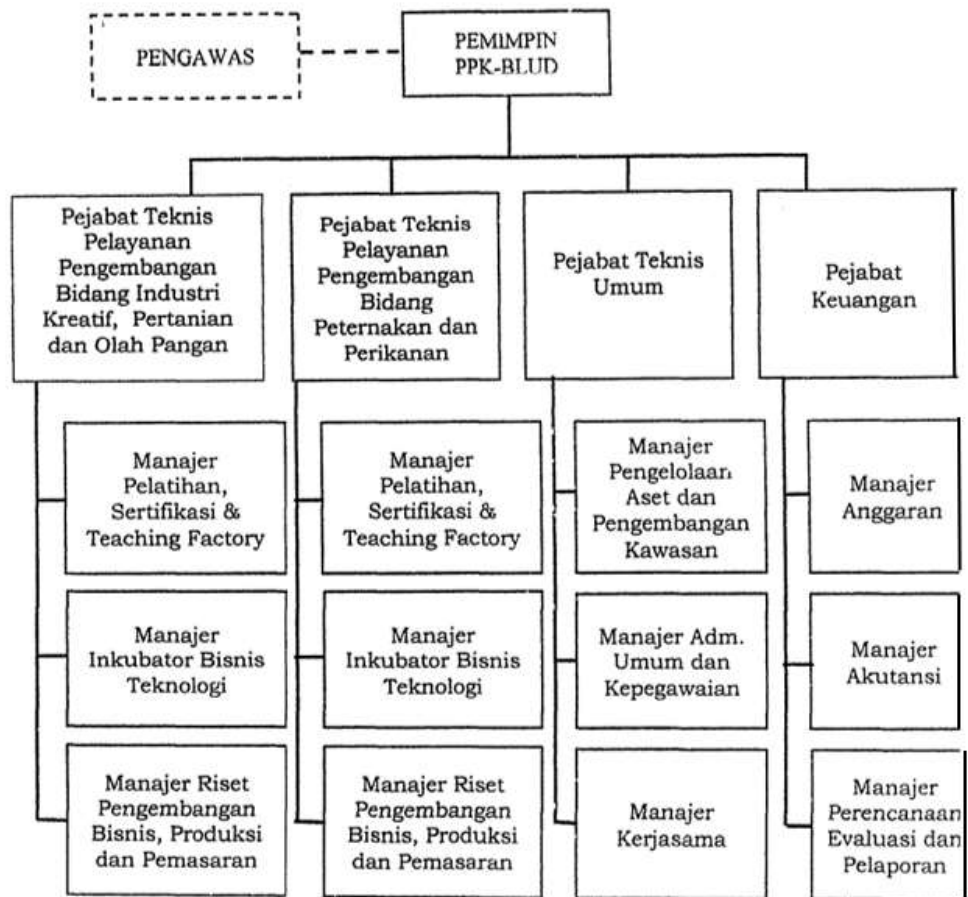
7. UPTD Balai Latihan Kerja

8. Badan Layanan Umum Daerah (BLUD)

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SRAGEN**



*Gmb.2.1.1-1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten sragen
(Peraturan Bupati Sragen No.64 tahun 2021)*



*Gmb.2.1.1-2 Struktur Badan Layanan Umum (BLUD)
Pada UPTD Technopark Ganesha Sukowati Sragen*

2.1.2 Tugas dan Fungsi

2.1.2.1 Kepala Dinas

Tugas :

Membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi Sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi Sumber daya mineral;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi Sumber daya mineral;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi Sumber daya mineral;

- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi Sumber daya mineral;
- e. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya;

2.1.2.2 Sekretariat dipimpin seorang Sekretaris

Tugas :

Memberikan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Fungsi :

- a. Pengkoordinasian dan penyusunan program, anggaran, dan evaluasi kinerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.
- b. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
- c. Pelaksanaan pengelolaan keuangan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.
- d. Pengelolaan perlengkapan, administrasi umum, rumah tangga, aset, dan jasa penunjang di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.
- e. Pengelolaan urusan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
- f. Pengelolaan urusan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Tenaga Kerja; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

Sekretariat terdiri dari :

1. Sub Bagian Perencanaan Evaluasi Pelaporan dan keuangan mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengkoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan , evaluasi , pelaporan dan keuangan;
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengkoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Umum dan Kepegawaian

2.1.2.3 Bidang Perencanaan, Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

Tugas :

Melaksanakan penyiapan bahan program kerja, penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Fungsi :

- a. Penyusunan bahan program kerja di bidang Perencanaan Tenaga Kerja Pemagangan, dan Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Perencanaan, Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, terdiri dari ;

1. Kelompok Unsur Perencanaan Tenaga Kerja; mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan Tenaga Kerja.

2. Kelompok Unsur Pelatihan Tenaga Kerja dan pemagangan mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan Program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengkoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Pelatihan Kerja dan Pemagangan.
3. Kelompok Unsur Produktifitas Tenaga Kerja; mempunyai tugas Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Produktivitas Tenaga Kerja.

2.1.2.4 Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi dan ESDM

Tugas :

Melaksanakan penyiapan bahan program kerja, penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM.

Fungsi :

- a. Penyusunan bahan program kerja di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Keda, Transmigrasi dan ESDM;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM;

- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya.
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi dan ESDM, terdiri dari ;

1. Kelompok Unsur Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, mempunyai tugas ; Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Informasi Pasar kerja;
2. Kelompok Unsur Penempatan Tenaga kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas ; Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
3. Seksi Transmigrasi dan ESDM, mempunyai tugas ; Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Transmigrasi dan ESDM

2.1.2.5 Bidang Hubungan Industrial

Tugas :

Melaksanakan penyiapan bahan program kerja, penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan perselisihan Hubungan Industrial.

Fungsi :

- a. Penyusunan bahan program kerja di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari ;

1. Kelompok Unsur Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja mempunyai tugas ; Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi , dan pelaporan di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja

2. Kelompok Unsur Pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai tugas ; Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaal kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahal pemantauan, evaluasi , dan pelaporan di bidang Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
3. Kelompok Unsur Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas ; Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaal kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahal pemantauan, evaluasi , dan pelaporan di bidang Perselisihan Hubungan Industrial.

2.1.2.6 UPTD Balai Latihan Kerja

Tugas :

Melaksanakan Kegiatan Pelatihan dan Keterampilan Berbasis Kompetensi.

Fungsi :

- a. Penyiapan Rencana Kerja dan Anggaran UPTD Balai Latihan Kerja;
- b. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagr Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (meliputi: Perencanaan Kebutuhan Pelatihan; Sosialisasi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK); Pelayanan Konsultasi; Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi; Pelaksanaan Kerjasama Pelatihan Berbasis Kompetensi; Fasilitasi Pelaksanaan Praktek Ke{a Industri; Pelaksanaan Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Kerja); Koordinasi Lintas kmbaga dan Kegiatan Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instrul.tur serta Sarana dan Prasarana [embaga Pelatihan Kerja; Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja serta kegiatan lainnya sesuai bidang tugasnya;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas UPTD Balai Latihan Kerja, dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan tugasnya.

2.1.2.7 UTPD Technopark Ganesa Sukowati

Tugas :

Melaksanakan Kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi Khusus Untuk Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja Unit Bisnis (Tenant) Industri

Fungsi :

- a. Penyiapan Rencana Kerja dan Anggaran UPTD Technopark "Ganesha Sukowati";
- b. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (meliputi: Perencanaan Kebutuhan Pelatihan; Sosialisasi Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK); Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Khusus Untuk Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja Unit Bisnis (Tenant); Fasilitasi Pelaksanaan Praktek Kerja Industri; Pelaksanaan Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan); Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana untuk Pelatihan Kerja; Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja; Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil; Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD serta kegiatan lainnya sesuai bidang tugasnya;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas UPTD Technopark "Ganesha Sukowati", dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

UTPD Technopark Ganesa Sukowati, Terdiri dari ;

- a. Subbagian Tata Usaha UPTD Technopark "Ganesha Sukowati", mempunyai tugas ; Memberikan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan UPTD Technopark "Ganesha Sukowati",

2.1.2.8 Badan Layanan Umum (BLUD)

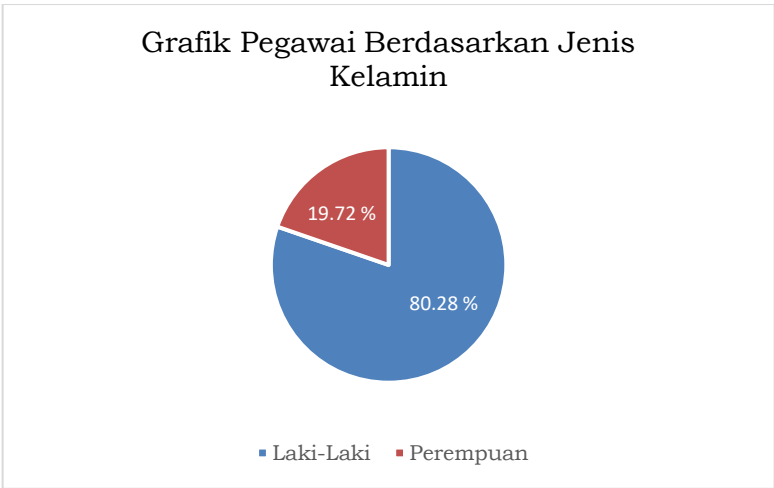
Mengacu Keputusan Bupati Sragen Nomor 900/311/003/2018 tentang Penetapan Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD pada UPTD Technopark Ganesha Sukowati Sragen, BLUD berperan menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dalam menggerakkan ekonomi melalui pembentukan pengusaha pemula berbasis teknologi (*KST Technopark Ganesha Sukowati*).

2.2 Sumber Daya SKPD

Sumber Daya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2021 sebanyak 71 pegawai yang di rinci menurut pendidikan, Golongan, Eleson, dan Jabatan sebagai berikut:

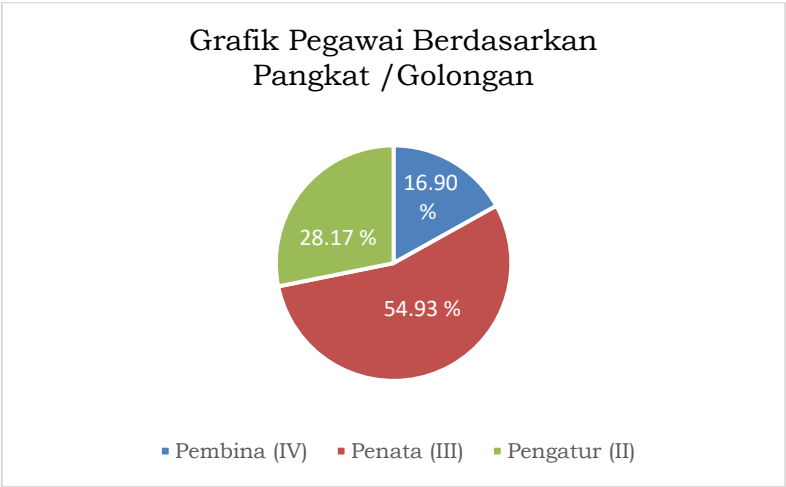
Tabel 2.2.1
Komposisi ASN Berdasar Jenis Kelamin

No	Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah	%
		Laki-laki	Perempuan		
1.	PNS	55	13	68	96
2.	CPNS	2	1	3	4
	Jumlah	57	14	71	100



Tabel 2.2.1
Komposisi ASN Berdasar Pangkat/Golongan

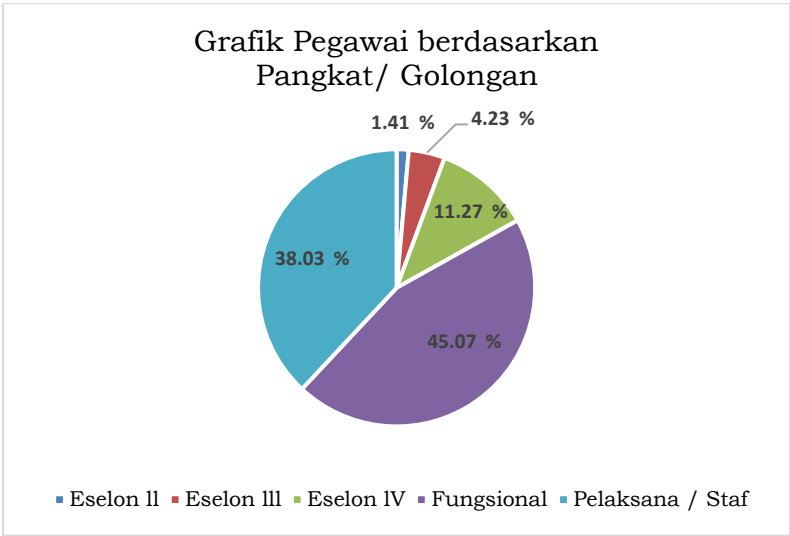
No	Pangkat	Golongan	Jumlah	
			PNS	CPNS
1.	Pembina	Golongan IV	12	-
2.	Penata	Golongan III	37	2
3.	Pengatur	Golongan II	19	1
	Jumlah		68	3



Tabel 2.2.3

Komposisi ASN Berdasar Pangkat/Golongan

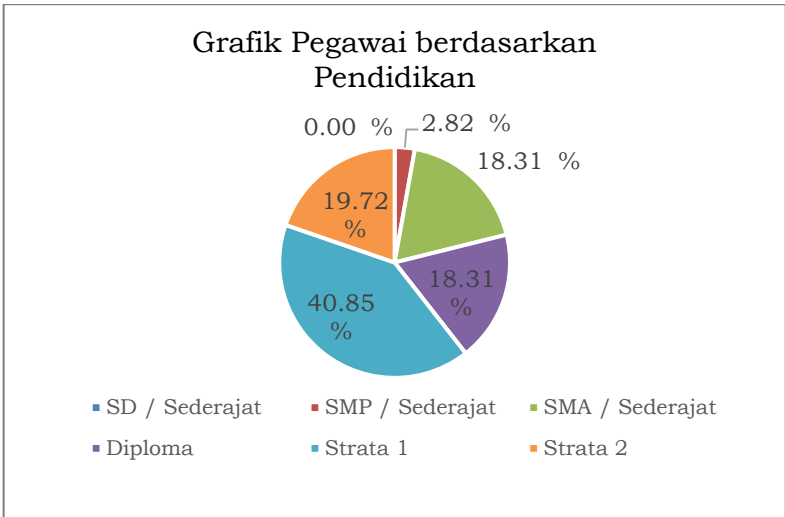
No	Jabatan Struktur (Eselon) / Fungsional	Jumlah
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	3
3.	Eselon IV	8
4.	Fungsional	32
5.	Pelaksana / Staf	27
	Jumlah	71



Tabel 2.2.4

Komposisi ASN Berdasar Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SD / Sederajat	-
2.	SMP / Sederajat	2
3.	SMA / Sederajat	13
4.	Diploma	13
5.	Strata 1	29
6.	Strata 2	14
	Jumlah	71



Sesuai dengan pemberian kewenangan yang besar yang diberikan kepada daerah, maka mutlak diberikan kemampuan personil yang mempunyai kapabilitas dan profesional yang tinggi. Hal ini akan merupakan kendala mengingat kemampuan dan latar belakang personil berasal dari lingkungan yang berbeda – beda terutama terhadap jabatan – jabatan strategis pengambil keputusan. Untuk itu diperlukan “kemampuan pembelajaran yang tinggi” agar cepat menyesuaikan diri terutama terhadap bidang tugasnya masing – masing sehingga organisasi dapat berjalan optimal.

2.3 Kinerja Pelayanan SKPD

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDG's atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

Tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah disajikan dalam bentuk tabel yang secara interpretasi mengemukakan ada/tidaknya kesenjangan/gap pelayanan, pada pelayanan mana saja target telah tercapai, faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan pelayanan ini, lalu pada pelayanan mana saja target belum tercapai serta faktor yang mempengaruhi belum berhasilnya pelayanan tersebut. Hasil interpretasi ini ditujukan untuk menggambarkan potensi dan permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari kinerja pelayanan periode sebelumnya.

2.3.1 Urusan Wajib Fungsi Ekonomi Urusan Tenaga Kerja

- a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
- b. Menurunnya Angka Pengangguran.
- c. Jumlah Pekerja formal pedesaan dan perkotaan.
- d. Jumlah pekerja pada lapangan kerja IKM dan UKM.
- e. Tingkat Kesempatan kerja.
- f. Proposi Tenaga Kerja Indonesia Terdidik
- g. Jumlah kasus pelanggaran/penyimpangan Regulasi Ketenagakerjaan.
- h. Perencanaan Tenaga Kerja (RTK)

2.3.2 Urusan Pilihan Fungsi Ekonomi Urusan Transmigrasi

- a. Tingkat Perkembangan areal transmigrasi.
- b. Jumlah transmigran yang berhasil dimukimkan.
- c. Akses transmigran kepada pelayanan pendidikan dan kesehatan.
- d. Ketersediaan Program penyuluhan bagi transmigrasi local/regional.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Untuk menentukan strategi, maka digunakan analisis SWOT sebagaimana diuraikan berikut ini :

2.4.1 Analisa Lingkungan internal

Perencanaan Strategis harus dimulai dari analisa lingkungan strategis. Analisa terhadap lingkungan Strategis sangat penting dilakukan mengingat Efisiensi dan Efektifitas Program sangat tergantung dari kemampuan untuk mengikuti dan menjawab dinamika tuntutan perubahan dan perkembangan isu sentral lingkungan Strategis yang demikian cepat. Dalam Renstra ini menggunakan dua pencermatan terhadap lingkungan Internal dan Eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Setelah faktor – faktor lingkungan yang terdiri dari kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dapat diidentifikasi, maka dilakukan analisis terhadap interaksi antara : *kekuatan dan peluang*; *Kekuatan dan tantangan* ; *Kelemahan dan peluang* ; dan *Kelemahan dan tantangan*. Analisa yang dilakukan yaitu dengan melakukan pencermatan, pembobotan terhadap masing – masing point dari kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan sehingga masing – masing faktor lingkungan internal dan eksternal mencapai bobot total nilai 100.

Selanjutnya untuk tiap – tiap unsur dalam faktor lingkungan tersebut diberi rating *nilai* dari angka 1 – 4 menurut nilai kepentingan dan pengaruhnya. Nilai 4= sangat berpengaruh, nilai 3= berpengaruh, nilai 2 = kurang berpengaruh, dan nilai 1 = tidak berpengaruh. Bobot yang ada dikalikan rating nilai maka akan diperoleh score. Score inilah yang menentukan urutan prioritas mana yang paling berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan.

Secara rinci, penghitungan analisis lingkungan strategis dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Kekuatan (Strength)

- a. Adanya dukungan dan komitmen dari Pimpinan instansi.
- b. Dukungan Staf / SDM.
- c. Struktur Organisasi dan Tupoksi.
- d. Tersedianya angkatan kerja yang produktif.
- e. Tersedianya Lokasi transmigrasi.
- f. Tersedianya data tentang ketenagakerjaan.

2. Kelemahan (Weakness)

- a. Sumber daya aparatur masih rendah.
- b. Koordinasi antar instansi terkait/antar SKPD masih kurang.
- c. Terbatasnya anggaran dalam penyelenggaraan kegiatan.
- d. Kurangnya angkatan kerja yang terlatih.
- e. Pengawasan tentang norma ketenagakerjaan masih kurang.
- f. Kurang tersedianya sarana dan prasarana sosial dan ekonomi di kawasan transmigrasi.

Tabel 2.4.1

Kesimpulan Analisa Faktor Internal (KAFI)

FAKTOR INTERNAL STRATEGIK	BOBOT	RATING	SKOR	KESIMPULAN PERIORITAS
1	2	3	4	5
KEKUATAN (S)				
1. Adanya dukungan dan komitmen dari Pimpinan instansi	9	4	36	I
2. Dukungan Staf / SDM	8	4	32	II
3. Struktur Organisasi dan Tupoksi	8	3	24	III
4. Tersedianya angkatan kerja yang produktif	8	4	32	II
5. Tersedianya Lokasi trasmigrasi	8	3	24	III
6. Tersedianya data tentang ketenagakerjaan	8	3	24	III
KELEMAHAN (W)				
1. Sumber daya aparatur masih rendah	9	4	36	I
2. Koordinasi antar SKPD masih kurang	9	3	27	III
3. Terbatasnya anggaran untuk penyelenggaraan kegiatan	9	4	36	I
4. Kurangnya angkatan kerja yang terlatih	8	4	32	II

FAKTOR INTERNAL STRATEGIK	BOBOT	RATING	SKOR	KESIMPULAN PERIORITAS
1	2	3	4	5
5. Pengawasan tentang norma ketenagakerjaan masih kurang	8	3	24	III
6. Kurangnya sarana dan prasarana sosial dan ekonomi dikawasan transmigrasi.	8	3	24	III
Total	100			

2.4.2 Analisa Lingkungan Eksternal

Adanya perubahan Konteks kehidupan berbangsa yang ditandai dengan dikeluarkannya beberapa ketentuan baku menjadi bukti adanya Political Will para Steckholder. Untuk merespon dinamika tuntutan lingkungan Strategis. Perubahan Lingkungan Strategis menuntut adanya Pergeseran pendekatan yang berlangsung selama ini.

1. Peluang (Oppurtunity)

- a. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Kabupaten dan DPRD.
- b. Adanya perubahan paradigma dalam sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan, maka masih terbukanya peluang kerjasama dengan daerah lain.
- c. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- d. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- e. Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian
- f. Adanya kerjasam antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi.

2. Tantangan (Threats)

- a. Tingginya angka pengangguran.
- b. Kesempatan Kerja yang tersedia masih terbatas.
- c. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
- d. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja.
- e. Rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur yang benar.
- f. Makin kritisnya masyarakat terhadap tuntutan pelayanan.
- g. Pandemi Covid-19

Tabel 2.4.2

Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal (KAFE)

FAKTOR EKSTERNAL STRATEGIK	BOBOT	RATING	SKOR	KESIMPULAN PERIORITAS
1	2	3	4	5
PELUANG (O)				
1. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Kabupaten dan DPRD	9	4	36	I
2. Masih terbukanya peluang kerjasama dengan daerah lain dalam sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan	8	3	24	IV
3. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah	9	3	27	III
4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	9	4	36	I
5. Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian	8	3	24	IV
6. Adanya kerjasama antar wilayah dalam rangka penempatan transmigrasi	7	3	21	V
TANTANGAN (T)				
1. Tingginya angka pengangguran	9	4	36	I
2. Kesempatan kerja yang tersedia masih terbatas	9	4	36	I
3. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	9	3	27	III
4. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja	8	4	32	II

FAKTOR EKSTERNAL STRATEGIK	BOBOT	RATING	SKOR	KESIMPULAN PERIORITAS
1	2	3	4	5
5. Rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur yang benar	8	3	24	IV
6. Makin kritisnya masyarakat terhadap tuntutan pelayanan	7	3	21	V
Total	100			

Tabel 2.4.3

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen**

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun Ke-2016-2020					Realisasi Capaian Tahun Ke-2016-2020					Rasio Capaian pada Tahun ke-2016-2020				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
I	Program Pelayanan administrasi Perkantoran																		
1	Jumlah Bidang yang disediakan jasa pengiriman surat			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	-	-	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %
2	Jumlah Bulan Pembayaran rekening Telepon, Air dan Listrik			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	100%	100 %	100 %	100 %	100 %
3	Jumlah Gedung yang disediakan Jasa Kebersihan Kantor			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	3 Gdg	3 Gdg	3 Gdg	2 Gdg	2 Gdg	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
4	Jumlah Peralatan Kerja yang diperbaiki			100 %	-	8 PC	10 PC	10 PC	20 PC	-	8 PC	10 PC	10 PC	20 PC	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %
5	Jumlah Bidang yang disediakan Alat Tulis Kantor			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
6	Jumlah Bidang yang disediakan Barang Cetak dan Penggandaan			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
7	Jumlah Gedung yang disediakan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor			100 %	3 Gdg	3 Gdg	3 Gdg	2 Gdg	2 Gdg	3 Gdg	3 Gdg	3 Gdg	2 Gdg	2 Gdg	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
8	Jumlah Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan kantor			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
9	Jumlah Bahan Bacaan yang disediakan			100 %	36 Exam	36 Exam	36 Exam	36 Exam	36 Exam	36 Exam	36 Exam	36 Exam	-	-	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %
10	Jumlah Penyediaan yang disediakan Makanan dan Minuman			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
11	Jumlah Bidang yang melakukan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
12	Jumlah Tenaga Kontrak yang diberi Honorarium			100 %	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun Ke-2016-2020					Realisasi Capaian Tahun Ke-2016-2020					Rasio Capaian pada Tahun ke-2016-2020				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur																		
13	Jumlah Gedung/Kantor yang dipelihara			100 %	3 Gdg	3 Gdg	4 Gdg	4 Gdg	2 Gdg	3 Gdg	3 Gdg	4 Gdg	4 Gdg	2 Gdg	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
14	Jumlah Mebelair yang dibeli			100 %	2 Set	2 Set	2 Set	2 Set	2 Set	2 Set	-	-	-	-	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
15	Jumlah Unit Kendaraan Dinas yang dipelihara			100 %	5 Unit	7 Unit	5 Unit	7 Unit	7 Unit	5 Unit	7 Unit	5 Unit	7 Unit	7 Unit	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
III	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja																		
16	Jumlah Penyusunan Data Base Tenaga Kerja			100 %	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	2 Lap	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
17	Jumlah LPK dan orang yang mendapatkan Pelatihan Instruktur BLK			100 %	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
18	Jumlah KK miskin yang mendapatkan Pelatihan Ketrampilan			100 %	90 Org	130 Org	30 Org	30 Org	5 Desa	90 Org	130 Org	30 Org	30 Org	5 Desa	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
19	Jumlah Peralatan Pendidikan dan Ketrampilan Bagi Pencari kerja yang dibeli			100 %	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
20	Jumlah Peserta yang mengikuti Pembinaan Pengembangan Motivasi Berprestasi			100 %	80 Org	80 Org	80 Org	80 Org	80 Org	80 Org	20 Org	80 Org	80 Org	80 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
21	Jumlah Perusahaan yang mendapatkan Pembinaan Pengembangan Kepemimpinan			100 %	20 Prsh	40 Prsh	20 Prsh	40 Prsh	40 Prsh	20 Prsh	40 Prsh	20 Prsh	40 Prsh	40 Prsh	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
22	Jumlah LPK yang dibina Perijinannya			100 %	18 LPK	18 LPK	18 LPK	18 LPK	18 LPK	18 LPK	18 LPK	18 LPK	18 LPK	18 LPK	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
23	Jumlah Peserta Pelatihan Tenaga Kerja Magang Jepang			100 %	20 Org	16 Org	20 Org	16 Org	16 Org	20 Org	16 Org	20 Org	16 Org	16 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
24	Jumlah Peserta Pelatihan Baby Sitter			100 %	40 Org	40 Org	80 Org	80 Org	40 Org	40 Org	80 Org	40 Org	40 Org	80 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
25	Jumlah LPK yang mendapatkan Pembinaan			100 %	40 LPK	40 LPK	40 LPK	40 LPK	40 LPK	40 LPK	40 LPK	40 LPK	40 LPK	40 LPK	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun Ke-2016-2020					Realisasi Capaian Tahun Ke-2016-2020					Rasio Capaian pada Tahun ke-2016-2020				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
IV	Program Peningkatan Kesempatan Kerja																		
26	Jumlah Perusahaan yang mendapatkan Pelatihan Pengukuran Produktifitas Tenaga Kerja			100 %	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	20 Prsh	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
27	Jumlah Peserta Pelatihan menjahit			100 %	20 Org	20 Org	20 Org	20 Org	20 Org	20 Org	20 Org	20 Org	20 Org	20 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
28	Jumlah Kecamatan dan Perusahaan yang tersusun Informasi Bursa Tenaga Kerja			100 %	20 Kec	50 Prsh	6 Kec	72 Prsh	21 Prsh	20 Kec	50 Prsh	6 Kec	72 Prsh	21 Prsh	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
29	Jumlah Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja yang dilakukan			100 %	80 Kali	80 Kali	81 Kali	81 Kali	61 Kali	80 Kali	80 Kali	81 Kali	81 Kali	61 Kali	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
30	Jumlah Kasus Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang diselesaikan			100 %	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
31	Jumlah BKK, SMU, MAN yang mendapatkan Sosialisasi Lowongan Kerja			100 %	19 BKK	19 BKK	19 BKK	19 BKK	19 BKK	19 BKK	19 BKK	19 BKK	19 BKK	19 BKK	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
32	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan			100 %	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	3.360 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
33	Jumlah Orang yang mendapatkan Sosialisasi Implementasi UU 39/2004			100 %	150 Org	150 Org	150 Org	150 Org	150 Org	150 Org	150 Org	0 Org	0 Org	0 Org	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %
34	Jumlah Orang yang mendapatkan Pendidikan dan Pelatihan			100 %	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
35	Jumlah Pengusaha Pemula yang dilatih			100 %	120 Org	75 Org	120 Org	75 Org	75 Org	120 Org	75 Org	120 Org	75 Org	75 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun Ke-2016-2020					Realisasi Capaian Tahun Ke-2016-2020					Rasio Capaian pada Tahun ke-2016-2020				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
V	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan																		
36	Jumlah Perusahaan yang mendapatkan pengawasan Perlindungan dan Penegakan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)			100 %	25 Prsh	25 Prsh	25 Prsh	25 Prsh	25 Prsh	25 Prsh	25 Prsh	25 Prsh	25 Prsh	120 Org	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
37	Jumlah Perusahaan yang difasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan			100 %	11 Prsh	8 Prsh	11 Prsh	8 Prsh	52 Prsh	11 Prsh	8 Prsh	11 Prsh	8 Prsh	52 Prsh	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
38	Jumlah Paket Pelatihan Penanggulangan Kebakaran			100 %	5 Paket	3 Paket	5 Paket	3 Paket	3 Paket	5 Paket	3 Paket	5 Paket	3 Paket	3 Paket	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
39	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Peraturan Perundangan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)			100 %	20 Prsh	505 Prsh	420 Prsh	505 Prsh	420 Prsh	20 Prsh	505 Prsh	420 Prsh	505 Prsh	420 Prsh	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
40	Jumlah Lembaga Penyalur tenaga kerja yang dibina			100 %	21 Kali	24 Kali	21 Kali	24 Kali	21 Kali	24 Kali	16 Kali	21 Kali	21 Kali	24 Kali	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
41	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang difasilitasi			100 %	16 Prsh	5 Prsh	3 Prsh	16 Prsh	5 Prsh	16 Prsh	5 Prsh	5 Prsh	16 Prsh	5 Prsh	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
42	Jumlah Perusahaan yang menerapkan K3			100 %	40 Prsh	300 Prsh	25 Prsh	40 Prsh	300 Prsh	40 Prsh	300 Prsh	25 Prsh	40 Prsh	300 Prsh	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun Ke-2016-2020					Realisasi Capaian Tahun Ke-2016-2020					Rasio Capaian pada Tahun ke-2016-2020				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
VI	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi																		
43	Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi			100 %	2 Prov	7 Prov	6 Prov	3 Prov	3 Prov	2 Prov	7 Prov	6 Prov	3 Prov	3 Prov	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
44	Pengarahan & fasilitasi perpindahan serta penempatan Trans untuk memenuhi SDM			100 %	15 KK	20 KK	20 KK	20 KK	25 KK	15 KK	20 KK	20 KK	20 KK	0 KK	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %
VII	Program Transmigrasi Regional																		
45	Penyuluhan Transmigrasi			100 %	100 Desa	100 Desa	150 Desa	208 Desa	150 Desa	1 Desa	1 Desa	1 Desa	1 Desa	-	0.01 %	0.01 %	0.01 %	0.01 %	0.01 %
46	Pelatihan Transmigrasi Regional			100 %	15 KK	40 KK	50 KK	60 KK	30 KK	15 KK	40 KK	50 KK	60 KK	30 KK	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Pada tabel pencapaian kinerja diatas menunjukkan adanya capaian kinerja yang fluktuatif naik-turun berdasarkan kondisi lapangan, hal ini dipengaruhi oleh ;

1. Kebijakan penganggaran yang berdampak pada supporting anggaran rendah sehingga beberapa kegiatan tidak dapat terlaksana diantaranya ;
 - Program Administrasi perkantoran ; Sub kegiatan bidang jasa pengiriman surat
 - Program Penempatan tenaga kerja ; Sosialisasi Implementasi UU 39/2004
 - Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pemerintah ; Penyediaan Mebelair, Pengadaan Perlengkapan G. kantor, dll;
 - Program Transmigrasi ; Penyuluhan, Pengerahan & fasilitasi perpindahan serta penempatan Trans untuk memenuhi SDM
2. Pandemi covid 19 tahun 2020 mengakibatkan capaian kinerja OPD menjadi terhambat, dimana dampak pandemi ini berimbas adanya terbitnya regulasi-regulasi pemerintah , diantaranya ; Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), Refocusing anggaran, and kebijakan lain, yaang mempengaruhi capaian kineja OPD diantaranya ;
 - a. Jumlah pengangguran terbuka di tahun 2020 sejumlah 22.906 orang, mengalami kenaikan 1,41 % dari tahun sebelumnya (2019) sejumlah 15.716 orang. Hal ini terjadi karena adanya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemutusan Hubungan Kerja Perusahaan (PHK) (1.469 orang) yang membuat jumlah pengangguran semakin meningkat, dan menjadi faktor penyumbang dalam tingginya prosentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT=4,75 %).
 - b. Kebijakan Refocusing Anggaran Berdampak pada tidak terlaksananya kegiatan di Dinas Tenaga Kerja, yang menyasar pada pemberdayaan masyarakat dan pengentasan pengangguran, antara lain ;
 - Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja ; Sosialisasi Fungsi dan Kegiatan Technopark Sragen, Rekrutmen Magang Jepang, Pelatihan Kerja,Pembinaan, dll;
 - Program Peningkatan Kesempatan Kerja ; • Desa Migran Produktif • JOBFAIR, Pembinaan dan Penyuluhan, dll;
 - Program pengembangan Wilayah Transmigrasi ;
 - Pengerahan dan Fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM.

Tabel 2.4.4

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen**

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.223,925	1.637,530	1.421,722	1.300,935	1.342,072	934,692	1.282,481	1.365,643	1.233,097	1.230,348	55,49	69,07	85,42	67,43	65,55	-17512,76	-11,47
1.01	Penyedia jasa surat menyurat	-	1,020	1,000	-	-	-	1,020	1,000	-	-	0.00	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00
1.02	Penyedia jasa kom, sumber daya, Air dan Listrik	393,000	511,500	408,000	447,000	441,000	288,192	348,492	382,545	390,806	343,760	73.33	68.13	93.76	87.43	77.95	(90,852)	-11.73
1.06	Penyedia jasa pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/ operasional	6,000	16,700	13,875	13,875	11,750	4,555	10,343	10,930	9,923	8,526	75.91	61.93	0.00	71.52	72.56	(5,019)	4.13
1.07	Penyedia Jasa Administrasi Keuangan	120,725	98,100	105,000	38,910	22,100	94,350	71,875	94,450	34,785	16,750	78.15	73.27	89.95	89.40	75.79	64,074	-7.84
1.08	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	514,500	707,500	417,908	440,701	470,791	368,749	588,295	402,399	440,687	469,117	71.67	83.15	96.29	100.00	99.64	(79,046)	-28.24
1.09	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja.	15,000	34,000	38,000	20,000	26,575	14,993	33,862	38,000	20,000	26,485	99.95	99.59	100.00	100.00	99.66	(6,628)	0.04
1.10	Penyediaan Alat Tulis Kantor	23,500	23,500	30,000	18,000	14,997	23,500	23,500	30,000	18,000	14,997	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	6,251	0.00
1.11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10,000	22,920	14,971	6,000	5,000	8,500	16,620	14,971	6,000	5,000	85.00	72.51	100.00	100.00	100.00	2,750	-15.00
1.12	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10,000	20,000	25,000	12,000	10,375	10,000	20,000	24,999	12,000	10,375	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	(1,594)	0.00

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.13	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	2,500	2,500	-	36,500	-	2,500	2,184	-	32,374	0.00	100.00	87.36	0.00	88.70	(8,094)	-22.17
1.14	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	-	-	13,500	-	-	-	-	13,500	-	-	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	-	0.00
1.15	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	4,200	4,200	3,000	-	-	2,830	2,710	2,640	-	-	67.38	64.52	88.00	0.00	0.00	2,830	67.38
1.17	Penyediaan Makanan dan Minuman	28,000	26,000	30,000	18,000	22,000	27,977	21,186	29,058	18,000	22,000	99.92	81.48	96.86	100.00	100.00	8,977	-0.08
1.18	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	99,000	99,590	93,000	55,800	40,000	91,046	78,632	92,999	55,546	40,000	91.97	78.96	100.00	99.54	100.00	39,387	-7.69
1.20	Penyediaan Jaringan Listrik (Tambah Daya Listrik) /Air/Komunikasi	-	70,000	-	-	-	-	63,446	-	-	-	0.00	90.64	0.00	0.00	0.00	-	0.00
1.24	Penyediaan Jasa Pengemudi	-	-	18,564	19,124	-	-	-	18,564	19,123	-	0.00	0.00	100.00	99.99	0.00	(14,342)	-75.00
1.25	Penyediaan Jasa Pengamanan	-	-	207,404	211,575	240,984	-	-	207,404	208,227	240,964	0.00	0.00	100.00	98.42	99.99	(216,411)	-98.81

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	533,650	260,750	545,033	309,736	888,050	495,110	183,606	488,802	299,627	869,514	77,43	21,71	53,29	27,57	54,71	7.573	43,16
2.05	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	42,000	-	-	-	311,000	40,872	-	-	-	311,000	97.31	0.00	0.00	0.00	100	(36,878)	72.31
2.07	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	30,000	-	-	-	-	23,400	-	-	-	-	78.00	0.00	0.00	0.00	0.00	23,400	78.00
2.09	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	-	-	5,000	-	-	-	-	5,000	-	-	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	-	0.00
2.10	Pengadaan Mebelair	22,500	-	-	-	-	21,200	-	-	-	-	94.22	0.00	0.00	0.00	0.00	21,200	94.22
2.22	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	134,150	100,000	284,533	-	313,000	133,500	99,965	283,166	-	311,183	99.52	99.97	99.52	0.00	99.42	55,704	74.66
2.24	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	105,000	160,750	210,500	134,736	104,050	78,138	83,641	156,131	125,607	87,717	74.42	52.03	74.17	93.22	84.30	(37,997)	-16.58
2.42	Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor	200,000	-	45,000	175,000	160,000	198,000	-	44,505	174,020	159,614	99.00	0.00	98.90	99.44	99.76	27,582	-0.52
5	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	-	10,000	10,000	6,000	-	-	10,000	9,850	2,350	-	0.00	100.00	98.50	39.17	0.00	(1,763)	-29.38
5.04	Penyediaan Jasa Tim Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional	-	10,000	10,000	6,000	-	-	10,000	9,850	2,350	-	0.00	100.00	98.50	39.17	0.00	(1,763)	-29.38

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
15	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	537,3	847,35	870,21	605,338	740,304	753,084	782,856	781,315	586,224	738,403	41,09	41,60	43,76	31,75	28,51	6.134,10	10,15
15.01	Penyusunan Database Tenaga Kerja Daerah	53,000	28,800	10,000	5,668	-	30,260	13,379	9,999	5,526	-	57.09	46.45	99.99	97.49	0.00	26,116	-16.03
15.03	Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Keterampilan bagi Pencari Kerja	-	160,000	-	-	-	-	153,670	-	-	-	0.00	96.04	0.00	0.00	0.00	-	0.00
15.07	Pemeliharaan Rutin/Berkala sarana dan Prasarana BLK	-	40,000	-	-	-	-	37,991	-	-	-	0.00	94.98	0.00	0.00	0.00	-	0.00
15.12	Pelatihan Pengukuran Produktifitas Tenaga Kerja	21,000	20,000	-	-	-	20,052	19,700	-	-	-	95.49	98.50	0.00	0.00	0.00	20,052	95.49
15.13	Pelatihan Magang Jepang	81,500	-	81,500	300,000	192,200	80,668	-	81,478	296,920	192,200	98.98	0.00	99.97	98.97	100.00	(190,072)	-0.25
15.17	Pembinaan Perijinan dan Pengawasan LPK	23,000	-	-	-	-	20,911	-	-	-	-	90.92	0.00	0.00	0.00	0.00	20,911	90.92
15.18	Pembinaan Pelatihan Perusahaan	-	15,000	-	-	-	-	14,725	-	-	-	0.00	98.17	0.00	0.00	0.00	-	0.00
15.25	Rekrutmen dan Seleksi Magang Jepang	34,500	-	-	-	-	27,375	-	-	-	-	79.35	0.00	0.00	0.00	0.00	27,375	79.35
15.27	Pembinaan Standarisasi dan Akreditasi LPKS	22,000	20,000	-	-	-	18,289	19,600	-	-	-	83.13	98.00	0.00	0.00	0.00	18,289	83.13
15.28	Pembinaan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Kerja	37,500	15,000	25,000	33,000	8,744	35,677	12,753	24,999	31,350	8,744	95.14	85.02	100.00	95.00	100.00	9,979	-1.11
15.29	Fasilitasi Pencari Kerja Anggota RTSM	-	-	71,685	160,070	90,440	-	-	32,435	157,270	89,690	0.00	0.00	45.25	98.25	99.17	(140,375)	-98.48
15.30	Pengiriman Pencari Kerja Anggota RPSM yang mengikuti Program Pemagangan Ke Jepang.	47,400	63,550	-	-	-	30,400	38,895	-	-	-	64.14	61.20	0.00	0.00	0.00	30,400	64.14

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
15.32	Seleksi Pra-Pelatihan Pemagangan ke Jepang.	17,400	-	17,400	-	-	17,309	-	17,400	-	-	99.48	0.00	100.00	0.00	0.00	17,309	99.48
15.36	Diklat dan Pemagangan Mebelair, Agrobisnis, Kerajinan Bambu dan Batik	-	285,000	-	-	-	273,791	273,791	-	-	-	0.00	96.07	0.00	0.00	0.00	273,791	0.00
15.38	Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan melalui Pendidikan dan Latihan bagi Pencari Kerja	200,000	200,000	-	-	250,000	198,352	198,352	-	-	248,849	99.18	99.18	0.00	0.00	99.54	136,140	74.29
15.40	Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan	-	-	442,825	-	-	-	-	404,520	-	-	0.00	0.00	91.35	0.00	0.00	-	0.00
15.41	Uji Kompetensi Siswa Pelatihan	-	-	120,000	-	194,000	-	-	114,490	-	194,000	0.00	0.00	95.41	0.00	100.00	(48,500)	-25.00
15.42	Perpanjangan Akreditasi TUK Otomotif	-	-	-	40,000	-	-	-	-	38,558	-	0.00	0.00	0.00	96.40	0.00	(28,919)	-72.30
15.43	Klinik Produktifitas	-	-	46,800	51,600	4,920	-	-	42,483	41,600	4,920	0.00	0.00	90.78	80.62	100.00	(32,430)	-85.47
15.44	Sosialisasi Fungsi dan Kegiatan Technopark	-	-	15,000	15,000	-	-	-	14,995	15,000	-	0.00	0.00	99.97	100.00	0.00	(11,250)	-75.00
15.45	Perpanjangan Akreditasi TUK Kejuruan	-	-	40,000	-	-	-	-	38,516	-	-	0.00	0.00	96.29	0.00	0.00	-	0.00

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
16	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	177,000	485,690	253,500	152,100	440,413	151,938	409,764	217,623	144,565	438,392	28,72	57,61	32,73	28,30	28,36	-3.146	0,40
16.08	Sertifikasi Asesor Lisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi	-	60,000	-	-	-	-	40,890	-	-	-	0.00	68.15	0.00	0.00	0.00	-	0.00
16.09	Sosialisasi Lowongan Kerja serta Monitoring	24,000	18,000	18,000	6,000	18,000	24,000	17,600	17,325	6,000	18,000	100.00	97.78	96.25	100.00	100.00	15,000	0.00
16.10	Penyuluhan dan Bimtek bagi Pencari Kerja	20,000	10,000	-	-	-	17,500	10,000	-	-	-	87.50	100.00	0.00	0.00	0.00	17,500	87.50
16.12	Sosialisasi Peningkatan Implementasi UU 39 / 2004 bagi Aparat Kecamatan dan Perangkat Desa	33,000	23,190	25,000	10,800	7,948	32,703	23,190	22,300	8,450	7,948	99.10	100.00	89.20	78.24	100.00	24,379	15.42
16.13	Penyelesaian Kasus Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	27,500	27,200	30,000	6,000	-	7,135	10,131	1,911	975	-	25.95	37.25	6.37	16.25	0.00	6,404	13.76
16.14	Padat Karya Instruktur	-	-	30,000	-	375,000	-	-	30,000	-	373,554	0.00	0.00	100.00	0.00	99.61	(93,389)	-24.90
16.15	Uji Kompetensi Siswa Pelatihan	-	120,000	-	-	-	-	113,420	-	-	-	0.00	94.52	0.00	0.00	0.00	-	0.00
16.16	Pengembangan Bursa Kerja Online	22,000	10,000	10,000	62,300	13,820	22,000	9,805	10,000	62,140	13,820	100.00	98.05	100.00	99.74	100.00	(28,060)	0.19
16.17	Pembinaan Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja	16,000	20,500	20,500	10,000	14,045	14,800	20,500	20,500	10,000	13,470	92.50	100.00	100.00	100.00	95.91	3,933	-6.48
16.20	Diklat dan Sertifikat Provesi Oleh Vendor	-	60,000	-	-	-	-	44,700	-	-	-	0.00	74.50	0.00	0.00	0.00	-	0.00
16.21	Pra Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri	34,500	19,300	20,000	6,000	11,600	33,800	19,300	20,000	6,000	11,600	97.97	100.00	100.00	100.00	100.00	26,400	-2.03
16.25	Magang Tenaga Kerja	-	47,500	-	-	-	-	45,110	-	-	-	0.00	94.97	0.00	0.00	0.00	-	0.00
16.26	Perpanjangan Akreditasi TUK Otomotif	-	20,000	-	-	-	-	17,236	-	-	-	0.00	86.18	0.00	0.00	0.00	-	0.00
16.27	Penempatan Siswa Hasil Pelatihan	-	20,000	-	-	-	-	19,282	-	-	-	0.00	96.41	0.00	0.00	0.00	-	0.00
16.28	Desa Migran Produktif	-	30,000	-	-	-	-	18,600	-	-	-	0.00	62.00	0.00	0.00	0.00	-	0.00
16.29	JOB FAIR	-	-	100000	51000	-	-	-	95587	51000	-	0.00	0.00	95.59	100.00	0.00	(38,250)	-75.00

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
17	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	239	141	141	69,6	52,585	217,536	133,602	136,426	69,412	52,517	40,49	26,84	27,54	28,44	23,78	7.254,71	13,22
17.02	Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial	31,000	20,000	20,000	12,000	11,130	26,227	18,765	18,770	12,000	11,130	84.60	93.83	93.85	100.00	100.00	14,445	-15.40
17.03	Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	-	30,000	30,000	8,000	9,700	-	29,050	29,760	8,000	9,700	0.00	96.83	99.20	100.00	100.00	(8,425)	-100.00
17.09	Pengawasan Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan di perusahaan	10,000	10,000	10,000	4,500	5,250	9,870	8,350	8,939	4,500	5,250	98.70	83.50	89.39	100.00	100.00	5,183	-1.30
17.10	Implementasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan	15,500	-	-	-	-	15,499	-	-	-	-	99.99	0.00	0.00	0.00	0.00	15,499	99.99
17.12	Pelatihan Penanggulangan Kebakaran	17,000	-	-	-	-	16,999	-	-	-	-	99.99	0.00	0.00	0.00	0.00	16,999	99.99
17.14	Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Tenaga Kerja	56,000	56,000	56,000	34,600	21,990	53,310	53,290	54,069	34,570	21,940	95.20	95.16	96.55	99.91	99.77	21,898	-4.68
17.16	Pembinaan dan Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan	15,000	10,000	10,000	4,500	4,515	14,800	10,000	9,999	4,494	4,497	98.67	100.00	99.99	99.87	99.60	10,305	-1.13
17.17	Perlindungan Hukum dan Kesehatan Kerja	22,500	15,000	15,000	6,000	-	22,500	14,147	14,889	5,848	-	100.00	94.31	99.26	97.47	0.00	18,114	26.90
17.18	Bimtek Tata Cara Penyelesaian Kasus Kecelakaan Kerja	21,000	-	-	-	-	21,000	-	-	-	-	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	21,000	100.00
17.20	Pengurangan Pekerja Anak	51,000	-	-	-	-	37,331	-	-	-	-	73.20	0.00	0.00	0.00	0.00	37,331	73.20

Kode	Uraian***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada					Rasio antara Realisasi dan					Rata-Rata Pertumbuhan	
		Ke- Dalam (000)					Tahun ke- Dalam (000)					Anggaran Tahun ke- Dalam (%)					Dalam (000)	
		2016-2020					2016-2020					2016-2020						
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
15	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	91,000	47,500	131.5	71,210	7,276	80,627	46,555	60,515	61,048	7,276	88.61	97.55	67.74	90.9	50	1.572,48	0,75
15.02	Peningkatan Kerjasama antar wilayah, antar suku dan antar sektordalam Rangka Pengembangan Kawasasn Transmigrasi	40,000	12,500	21,500	11,210	-	35,463	12,071	21,500	11,040	-	88.66	96.57	100	98.5	0.00	27,183	14.79
15.05	Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta penempatan Transmigrasi untuk memenuhi	51,000	35,000	110,000	60,000	7,276	45,164	34,484	39,015	50,008	7,276	88.56	98.53	35.47	83.3	100	5,839	1.05
17	Program Transmigrasi Regional	27,000	5,000	20,000	3,000	-	27,000	25,675	10,463	3,000	-	100	100	68.21	50	0.00	1178,57	5.95
17.01	Penyuluhan Transmigrasi	20,000	5,000	5,000	3,000	-	20,000	5,000	5,000	3,000	-	100	100	100	100	0.00	17,750	25.00
17.02	Pelatihan Transmigrasi Regional	7,000	-	15,000	-	-	7,000	-	5,463	-	-	100	0.00	36.42	0.00	0.00	7,000	100.00
19	Program Peningkatan Kerjasama Antar Pemerintah Daerah	-	25,000	-	-	-	-	20,675	-	-	-	-	82.70	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
19.11	Sosialisasi Fungsi dan Kegiatan Technopark Sragen	-	25,000	-	-	-	-	20,675	-	-	-	0.00	82.70	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Dari Tabel diatas dapat di simpulkan bahwa pencapaian target kinerja tidak dapat maksimal ,hal ini di pengaruhi diantaranya ;

1. Kebijakan penetapan anggaran (Plafon PPAS) tidak sesuai dengan perencanaan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah, sehingga terdapat kegiatan yang tidak mendapat alokasi anggaran.
2. Pandemi Covid-19 berdampak pada kebijakan anggaran (Refocusing) dan PSBB/PPKM yang mengakibatkan program/kegiatan OPD tidak dapat berjalan dengan lancar.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
PEMERINTAH DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, Isu strategis dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Sragen, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sragen (RPJPD) dan RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2021-2026. Beberapa permasalahan di Kabupaten Sragen yang perlu ditangani pada periode tahun 2021-2026 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

3.1.1 Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

- a. Kualitas Keterampilan Kerja bagi Angkatan Kerja masih kurang kompetitif.
- b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta belum memenuhi Standart yang dipersyaratkan.
- c. Etos kerja dan Produktivitas kerja sebagian masih rendah, karena belum maksimalnya kompetensi tenaga kerja.
- d. Wabah Pandemi Covid-19 berdampak pada menurunnya tingkat kapasitas penyelenggaraan pelatihan kerja bagi masyarakat.
- e. Jiwa kewirausahaan (*enterpreneurship*) para pencari kerja terdidik belum membudaya.

3.1.2 Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerja.

- a. Lapangan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuan bagi pencari kerja masih terbatas.
- b. Tingginya kepadatan penduduk mengakibatkan persaingan dalam memperoleh lapangan kerja yang layak.
- c. KK miskin tidak mampu bersaing di pasar kerja sehingga tidak memperoleh pendapatan yang layak.
- d. Kurang berkembangnya usaha ekonomi masyarakat di pedesaan, yang mengakibatkan rendahnya kondisi kehidupan ekonomi masyarakat;

3.1.3 Bidang Hubungan Industrial dan syarat Kerja.

- a. Masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan Tata Kelola kerja yang layak.
- b. Masih banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam Jamsostek (BPJS – Ketenagakerjaan);
- c. Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial (Perselisihan Hak dan Kepentingan), akibat Kesadaran pekerja dan pengusaha dalam pemenuhan syarat kerja untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis masih lemah.
- d. Belum optimalnya kerjasama lembaga Bipartit sehingga masih terdapat pengaduan perselisihan hubungan industrial.
- e. Wabah Pandemi Covid-19 berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

3.1.4 Kesekretariatan.

- a. Kurangnya sumber daya manusia (SDM) sehingga dalam mengelola urusan ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat masih dikatakan belum optimal.
- b. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang mengelola pelayanan ketenagakerjaan sehingga menyebabkan proses peningkatan pelayanan kurang berkualitas.

Tabel 3.1

Pemetaan Masalah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Masih tingginya pengangguran di kabupaten Sragen.	1. Penempatan Tenaga Kerja kurang maksimal 2. Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. 3. Penyerapan Tenaga Kerja /Lulusan Pelatihan Kerja ke DUDI Kurang Maksimal	1. Kurangnya lapangan kerja. 2. Keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. 3. Industri penopang lowongan kerja di Kabupaten Sragen hanya pada sektor GARMENT sedangkan lulusan kejuruan TI, Listrik, Otomotif, LAS, dll belum tercover industri di Sragen 4. Pandemi Covid-19
2	Adanya kasus perselisihan hubungan industrial	Kurang harmonisnya hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan.	1. Adanya perusahaan yang belum menerapkan Tata Kelola yang layak. 2. UMR belum merata.
3	Mutu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) rendah	Minat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam Program Akreditasi rendah	1. Penyediaan Kuota Program Akreditasi LPK Disnakertrans Prov. Jateng minim (2 LPK). 2. Support anggaran Pemerintah rendah.
4	Program Transmigrasi sebagai upaya peningkatan ekonomi msyarakat kurang berjalan maksimal.	1. Kapasitas calon transmigrans kurang. 2. Kebijakan Pemerintah penghentian Program Transmigrasi	1. Kebijakan Penyediaan Kuota Calon Transmigrans dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah terbatas. 2. Adanya Pandemi COVID-19

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

3.2.1 Visi

Visi pembangunan jangka menengah daerah merupakan visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (desired future) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi Kabupaten Sragen periode 2021-2026 adalah:

***“Menuju Kabupaten Sragen Mandiri, Sejahtera dan Berbudaya
berlandaskan Semangat Gotong Royong”***

Dalam visi memuat empat pokok pikiran yang ingin dicapai oleh pemerintah Kabupaten Sragen pada tahun 2026, yakni **“Mandiri”**, **“Sejahtera”**, **“Berbudaya”**, dan **“Gotong Royong”**. Pokok-pokok mengenai **“Mandiri”**, **“Sejahtera”**, dan **“Berbudaya”** menyiratkan tiga arah pembangunan sekaligus kondisi yang ingin dicapai pada akhir periode di tahun 2026. Sedangkan pokok visi **“Gotong Royong”** memperlihatkan ketentuan mengenai metode atau cara yang berkaitan dengan upaya mencapai ketiga pokok visi yang telah disebutkan sebelumnya.

Beberapa penjabaran mengenai visi-visi tersebut antara lain:

1. **Mandiri**

Mengandung makna Kabupaten Sragen diarahkan menjadi kabupaten yang memiliki kemandirian daerah. Hal ini mengindikasikan bahwa Kabupaten Sragen didorong untuk mampu memanfaatkan sendiri berbagi potensi sumber daya yang ada di wilayahnya secara maksimal, baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Sehingga Kabupaten Sragen diharapkan dapat berkembang dan memiliki kemampuan dalam memberikan usaha terbaiknya menghadirkan kesejahteraan ke tengah masyarakat Sragen.

2. **Sejahtera**

Dimaknai sebagai gambaran Kabupaten Sragen yang dapat memberikan kesejahteraan dalam bentuk keamanan, kemakmuran, dan keselamatan bagi seluruh warga yang menempati wilayah ini agar terlepas dari segala macam gangguan. Sejahtera juga dimaknai sebagai harapan akan kondisi masyarakat yang baik secara lahir dan batin meliputi kondisi di berbagai bidang kehidupan seperti bidang pendidikan, kesehatan, dan kemampuan dalam mengaktualisasikan diri bagi seluruh masyarakat.

3. Berbudaya

Mengandung makna mempunyai budaya, mempunyai pikiran, dan akal yang sudah maju. Globalisasi menjadikan keterbukaan terhadap hal-hal baru yang tidak jarang memberikan dampak pada dipinggirkannya budaya asli daerah yang dianggap kuno. Kabupaten Sragen berkeinginan untuk kembali melestarikan dan menanamkan budaya asli daerah sebagai identitas dan jati diri kepada masyarakat tanpa menutup pintu atas keterbukaan budaya luar yang masuk ke dalam negeri.

4. Gotong Royong

Dimaknai sebagai langkah-langkah yang ditempuh oleh Kabupaten Sragen untuk mewujudkan serta merealisasikan visi-visi lain dengan cara bekerja bersama-sama, tolong menolong, dan bantu-membantu. Gotong royong ini dilakukan dengan masyarakat dan pemangku kepentingan untuk menjadikan kondisi Kabupaten Sragen menjadi lebih baik dari kondisi sebelumnya.

3.2.2 Misi

Dalam mewujudkan visi “Menuju Kabupaten Sragen Mandiri, Sejahtera dan Berbudaya Berlandaskan Semangat Gotong Royong”, beberapa misi kemudian turut ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen. Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi yang telah dicanangkan.

Dengan mempertimbangkan berbagai kondisi dari faktor eksternal dan internal Kabupaten Sragen, maka Kabupaten Sragen menetapkan lima misi yang akan dilaksanakan tersebut sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Pemerintah Kabupaten Sragen berkomitmen untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing, baik dari aspek rohani maupun jasmani, dengan melakukan peningkatan pada bidang pendidikan, kesehatan, olah raga, kualitas keluarga termasuk pemberdayaan gender dan mengoptimalkan perlindungan anak.

2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, inovatif, efektif, terpercaya dan bersinergi dengan pelayanan publik berbasis teknologi.

Pemerintah Kabupaten Sragen berkomitmen untuk mewujudkan tata kelola yang bersih, inovatif, efektif, dan terpercaya melalui peningkatan aparatur pemerintahan yang profesional dan inovatif, serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi. Selain itu, pemerintah Kabupaten Sragen

berkomitmen untuk meningkatkan rasa aman masyarakat dengan melakukan peningkatan keamanan, ketentraman dan perlindungan masyarakat, serta meningkatkan ketahanan daerah terhadap bencana. Dalam pelaksanaannya, Pemerintah Kabupaten Sragen akan memperkuat sinergitas antar-pemangku kepentingan agar ada harmonisasi antara pusat-daerah, antara eksekutif, legislatif, perguruan tinggi, swasta, dan masyarakat.

3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, investasi, dan ketahanan pangan.

Pemerintah Kabupaten Sragen berkomitmen untuk mengoptimalkan peningkatan pertumbuhan ekonomi termasuk percepatan pemulihan ekonomi pada masa pandemi covid-19 melalui peningkatan peran sektor unggulan daerah, layanan investasi yang berkualitas, dan peningkatan ketahanan pangan masyarakat, serta peningkatan pemberdayaan masyarakat desa. Ketahanan pangan ditujukan agar Kabupaten Sragen mampu meningkatkan kontribusinya sebagai lumbung pangan nasional baik PAJALE, perikanan dan peternakan.

4. Menangani kemiskinan dan memperluas kesempatan kerja.

Pemerintah Kabupaten Sragen berkomitmen untuk terus melakukan kesejahteraan masyarakat diantaranya dengan penanganan penduduk miskin melalui pemberdayaan PPKS yang tepat sasaran dan perluasan kesempatan kerja.

5. Mewujudkan pembangunan yang merata dan berkeadilan serta berwawasan lingkungan dengan semangat gotong royong

Pembangunan yang merata untuk mengurangi kesenjangan wilayah utara dan selatan Bengawan Solo dengan tetap mengedepankan prinsip berwawasan lingkungan. Hal ini untuk menjamin bahwa pembangunan yang dilakukan adalah pembangunan yang berkelanjutan (sustainable development) serta dengan semangat gotong royong.

3.2.3 Program

Permasalahan pembangunan daerah merupakan “*expectation gap*” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan sedang dibuat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal dan kelemahan yang tidak diatasi. Permasalahan pembangunan daerah yang akan ditangani melalui program dan kegiatan selama lima tahun mendatang dikelompokkan berdasarkan urusan, yang akan diuraikan sebagai berikut. ;

1. Urusan Pemerintahan Wajib yang Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

- 1) Masih rendahnya jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan.

Realisasi Kinerja Indikator Kinerja Daerah Pencari Kerja Yang ditempatkan pada tahun 2016 sebesar 57,5 berhasil ditingkatkan menjadi 79,00 di tahun 2020. Dengan adanya pandemi Covid-19, banyak masyarakat yang terkena PHK. Hingga Mei 2020 sudah ada 1714 orang yang ter-PHK.

- 2) Mandegnya upaya pemerintah dalam meningkatkan perekonomian masyarakat dengan Transmigrasi, dengan adanya Wabah Pandemi COVID- 19.

- 3) Masih rendahnya penyelesaian kasus-kasus persengketaan dalam perusahaan.

Selama tahun 2020 terdapat 15 kasus perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang dapat diselesaikan. Hal ini mengindikasikan kurangnya tingkat pemahaman baik pekerja maupun pengusaha tentang regulasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan asumsi masih diperlukan mediasi untuk mewujudkan penyelesaian secara Persetujuan Bersama (PB).

- 4) Masih rendahnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), pada tahun 2020 menunjukkan capaian baru sebesar 68,44 %.
- 5) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) naik menjadi 4,75 % Tahun 2020, dari tahun-tahun sebelumnya.

2. Urusan Pemerintahan Pilihan Transmigrasi.

- 1) Dengan adanya pandemi COVID-19 , Program Transmigrasi sementara dihentikan, sesuai edaran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah.
- 2) Terbatasnya kuota dari Provinsi Jawa Tengah

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong
Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah
dan Wakil Kepala Daerah

No	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Visi : <i>Menuju Kabupaten Sragen Mandiri, Sejahtera Dan Berbudaya Berlandaskan Semangat Gotong Royong</i>			
	Misi (4) : <i>Menangani kemiskinan, memperluas kesempatan kerja</i>			
	Tujuan : <i>Menurunkan angka kemiskinan dan memperluas kesempatan kerja.</i>			
	Sasaran : <i>Menurunnya Angka Pengangguran</i>			
	Indikator Sasaran : <i>Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)</i>			
1.		Masih tingginya tingkat pengangguran di Kabupaten Sragen.	1. Belum optimalnya upaya fasilitasi Pemerintah dalam penyelesaian masalah ketenakagerjaan. Hal ini ditunjukan oleh tingkat pengangguran terbuka sebesar 4,75 % dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 68,44% Tahun 2020. 2. Belum optimalnya Penyerapan / Penempatan Tenaga Kerja di dunia industri	Adanya Kebijakan dan Program Prioritas Bupati/ Wakil Bupati periode 2021-2026 di sektor ketenagakerjaan.

No	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
			3. Belum memiliki sistem informasi ketenagakerjaan yang memadai serta mudah diakses oleh masyarakat/ pencari kerja dalam rangka “Link and match” ketenagakerjaan. 4. Kualitas kompetensi Tenaga Kerja masih rendah. 5. Support anggaran pemerintah tidak maksimal; 6. Wabah Pandemi Covid-19.	- Adanya Kebijakan dan Program Prioritas Bupati/ Wakil Bupati periode 2021-2026 di sektor ketenagakerjaan. - Komitmen Pejabat Struktural dalam pelaksanaan kebijakan bidang ketenagakerjaan.
2.		Mutu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) rendah	1. Minat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam Program Akreditasi rendah 2. Penyediaan Kuota Program Akreditasi LPK Disnakertrans Prov. Jateng minim	
3.		Kasus perselisihan hubungan industrial tinggi	Adanya perusahaan yang belum menerapkan Tata Kelola yang layak.	

3.3 Telaahan Renstra Kementerian /Lembaga (K/L) dan Renstra Provinsi Jawa Tengah.

Telaahan terhadap Renstra Kementerian / Lembaga Dimaksudkan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergitas antara Renstra Dinas Tenaga Kerja dengan Renstra Kementerian / Lembaga sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan serta tugas dan fungsinya masing-masing.

3.3.1 Kementerian Tenaga kerja

Rencana strategis Kementerian Tenaga Kerja yang termuat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 merupakan dokumen Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan untuk periode tahun 2020-2024 yang merupakan penjabaran dari RPJMN tahun 2020-2024.

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam Rencana Strategis K/L adalah;

1. Mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;
2. Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
3. Meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;
5. Mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakeijaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
6. Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
7. Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

Tabel 3.3.1
Telaah Renstra Kementrian / Lembaga (K/L)

No	Renstra K/L (Sasaran)	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat / Pendorong
1.	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.	- Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi standardisasi dan sertifikasi, pelatihan kerja dan pemagangan serta produktivitas. - Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi Kelembagaan dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja serta penyelesaian perselisihan.	- Kualitas dan Kompetensi tenaga kerja rendah; - Adanya perbedaan kebijakan antara Pusat dan Daerah; - Adanya perusahaan yang belum menerapkan Tata Kelola yang layak.	Faktor Penghambat : - Support anggaran pemerintah tidak maksimal, - Kurangnya koordinasi antar K/L antara Pusat dan Daerah, - Sistem Informasi Pusat Yang tidak beroperasi secara maksimal.

No	Renstra K/L (Sasaran)	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat / Pendorong
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.	Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi perencanaan, keuangan dan aset, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan dan dokumentasi, kerumahtanggaan, kerjasama, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkup dinas.	Jumlah pegawai tidak memadai dalam pelaksanaan kinerja OPD.	Faktor Pendorong : - Ketersediaan SDM - Komitmen Pejabat Struktural pelaksanaan kebijakan bidang ketenagakerjaan.

3.3.2 Provinsi Jawa Tengah

Rencana Strategis Provinsi Jawa Tengah termuat dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2019 merupakan dokumen Rencana Strategis Provinsi Jawa Tengah untuk periode tahun 2018-2023 yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019.

Rencana Strategis Provinsi Jawa Tengah dijabarkan dalam Renstra PD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023. Adapun tujuan yang ingin di capai dalam Rencana Strategis Provinsi Jawa Tengah adalah “ *Menurunnya Kemiskinan dan Pengangguran di Jawa tengah secara merata* “ dengan Sasaran “ *menurunnya Pengangguran Terbuka*”.

Program prioritas pembangunan sektor ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah adalah ;

1. Peningkatan Kualitas Pelatihan Bagi Calon Tenaga Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja Agar Memiliki Kompetensi Dan Jiwa Kewirausahaan Yang Tinggi Guna Memasuki Pasar Kerja,
2. Peningkatan Kapasitas/Daya Tampung Blk Dalam Rangkka Pelaksanaan Pelatihan Bagi Calon Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengembangan Dan Penguatan Blk Yang Sesuai Kebutuhan Industri;
3. Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Dan Peningkatan Kompetensi Dunia Usaha Dalam Pelatihan Ketrampilan Yang Berbasis Link And Match Melalui Penyelasaran Kurikulum Sekolah Menengah Dengan Industri Dunia Usaha/Dunia Industri (Dudi) Serta Penyerapan Tenaga Kerja Yang Telah Dilatih;
4. Peningkatan Perlindungan, Kepatuhan, Dan Pengawasan Tenaga Kerja Diantaranya Melalui Bpjs Ketenagakerjaan, Serta Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Dan Anak.
5. Perluasan Kesempatan Kerja Dengan Menciptakan Kondisi Lingkungan Yang Bersaing Dan Ramah Bagi Investasi Utamanya Investasi Industri Padat Karya Dan Pelibatan Yang Lebih Luas Umkm Jawa Tengah Dalam Supply Chain Industri Di Jawa Tengah Serta Membuka Akses Pasar Tenaga Kerja Bagi Pencari Kerja Milenial;

Tabel 3.3.2
Telaah Renstra Provinsi Jawa Tengah

No	Renstra Prov.Jateng (Sasaran)	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat / Pendorong
1.	Menurunnya Pengangguran Terbuka	Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja serta transmigrasi,	- Produktifitas tenaga kerja rendah; - Belum optimalnya upaya fasilitasi Pemerintah Provinsi dalam penyelesaian masalah ketenakagerjaan. - Penyerapan tenaga kerja belum optimal	Faktor Penghambat : - Kualitas dan Kompetensi tenaga kerja rendah, - Kurangnya koordinasi antara Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kab/Kota, - Wabah Covid19. Faktor Pendorong : - Komitmen Pemerintah Provinsi dalam pelaksanaan kebijakan bidang ketenaga-kerjaan.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Selain memperhatikan RPJMN, RPJMD Provinsi Jawa Tengah, dan mempedomani RPJPD Kabupaten Sragen, RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026 juga mempedomani RTRW Kabupaten Sragen sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sragen Tahun 2011-2031, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Perubahan Peraturan Daerah

Kabupaten Sragen Nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sragen Tahun 2011-2031. Adanya keselarasan RPJMD dengan RTRW diharapkan dapat terwujudnya pembangunan secara berkelanjutan

Rencana Tata Ruang Wilayah yang selanjutnya disingkat RTRW adalah hasil perencanaan tata ruang yang berisikan tujuan, kebijakan pengembangan, strategi pengembangan, penetapan rencana struktur ruang wilayah, penetapan rencana pola ruang wilayah, penetapan kawasan strategis, arahan pemanfaatan ruang, serta pengendalian pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten Sragen.

Selain RTRW penyusunan Renstra PD juga harus memperhatikan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (KLHS RPJMD) merupakan salah satu kajian yang disusun sebagai dasar dalam perumusan RPJMD dan salah satu acuan dalam penyusunan Renstra PD. Penyusunan kajian ini meliputi dua tahapan utama yaitu Pengkajian ketercapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan berbasis pada Sustainable Development Goals (SDG's) di Kabupaten Sragen, dan Perumusan skenario pencapaian target dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Kabupaten Sragen. Penyusunan KLHS RPJMD mengacu pada Peraturan Perundang-Undangan yang memuat aturan tentang KLHS terutama Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Penyusunan KLHS RPJMD.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen melaksanakan urusan Pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan Tugas Pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Sehingga secara khusus tidak ada keterkaitan langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah di Kabupaten Sragen. Untuk Pembangunan bidang kesejahteraan masyarakat harus menyentuh berbagai aspek baik yang ada di desa maupun diperkotaan. Begitu juga dengan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Tabel 3.4
Telaah RTRW dan KLHS pada RPJMD

No	Kebijakan RTRW / KLHS	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat / Pendorong
I	RTRW			
	<i>Arahan perwujudan kawasan peruntukan industri ;</i> Program Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia lokal untuk mendukung penyediaan tenaga kerja.	Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi standarisasi dan sertifikasi, pelatihan kerja dan pemagangan serta produktivitas.	- Kualitas dan Kompetensi tenaga kerja rendah; - Mutu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) rendah ; karena Minat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam Program Akreditasi rendah dan Penyediaan Kuota Program Akreditasi LPK Disnakertrans Prov. Jateng minim.	Faktor Penghambat : - Kualitas dan Kompetensi tenaga kerja rendah, - Kurangnya koordinasi antara Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kab/Kota, - Wabah Covid19.

No	Kebijakan RTRW / KLHS	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat / Pendorong
II	KLHS			
	<i>Permasalahan dan Isu Strategis :</i> - Dampak Pandemi Covid-19 pada Perekonomian. <i>Kebijakan :</i> - Mengadopsi kebijakan, terutama kebijakan fiskal, upah dan perlindungan sosial, dan secara progresif mencapai kesetaraan	Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja serta transmigrasi.	Kurangnya penyerapan tenaga kerja	Faktor Pendorong : Komitmen Pemerintah Provinsi dalam pelaksanaan kebijakan bidang ketenaga-kerjaan.
	<i>Skenario dan Rekomendasi ;</i> Menerapkan secara nasional sistem dan upaya perlindungan sosial yang tepat bagi semua, termasuk kelompok yang paling miskin, dan pada tahun 2030 mencapai cakupan substansial bagi kelompok miskin dan rentan.	Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi Kelembagaan dan syarat-syarat kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja serta penyelesaian perselisihan.	Adanya perusahaan yang belum menerapkan Tata Kelola yang layak.	

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Setelah melakukan review kembali terhadap faktor-faktor dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari gambaran pelayanan dan sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian, maka isu strategis yang akan ditangani melalui RENSTRA Tahun 2021-2026 diantaranya adalah :

1. Dampak Pandemi Covid-19,

Pandemi Covid-19 mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan menjadi terkendala, banyak akibat yang timbul menjadi masalah yang harus ditangani diantaranya ; Tingginya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja perusahaan (1.714 Orang, April 2020). Hal ini berdampak pada naiknya tingkat pengangguran di kabupaten sragen.

2. Tantangan Kualitas Angkatan Kerja,

Struktur kualitas Tenaga Kerja Indonesia masih tergolong rendah dalam upaya mengejar Produktivitas Industri dan menghadapi era Automasi dan Revolusi industri 4.0. Transformasi ke arah automasi, ekonomi digital, dan revolusi industri 4.0 membutuhkan keseriusan dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten.

3. Tantangan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja,

Indonesia tengah menghadapi tantangan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik. Lulusan SMK yang diharapkan dapat menjadi tenaga kerja siap pakai ternyata juga mengalami persoalan, dan menjadi penyumbang tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka, hal ini terjadi karena telah terjadi **mismatch** antara sistem pendidikan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

4. Tantangan Hubungan Industrial,

Permasalahan ketenagakerjaan dalam menyongsong era automasi yang mengarah ke revolusi industri 4.0 juga terjadi pada aspek hubungan industrial. Perkembangan komputer dan intensitas penggunaannya yang terus semakin tinggi hingga saat ini telah mengubah pola kerja dan cara berhubungan antara pekerja dengan industri yang berimplikasi pada hubungan industrial.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Sesuai dengan Visi dan Misi Bupati Sragen , Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen berkontribusi dalam Pencapaian visi dan misi keempat dalam RPJMD Kabupaten Sragen yaitu “ **Menangani Kemiskinan dan Memperluas Kesempatan Kerja** “.

Untuk Mencapai itu Dinas tenaga kerja Kabupaten Sragen berperan aktif dalam melaksanakan pencapaian sasaran yang ada dalam RPJMD Kabupaten Sragen tahun 2021-2026.

a. Tujuan

Tujuan Strategis merupakan penjabaran implementasi dari misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu sampai lima tahun . secara rinci tujuan yang ditetapkan selama kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

“ Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja ”

Selanjutnya tujuan strategis tersebut diuraikan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU), yang merupakan ukuran atau indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap lembaga atau instansi pemerintah wajib merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama.

b. Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, dan rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Adapun Sasaran yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sragen adalah ;

“ Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Yang Siap Kerja “

Berikut pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen beserta Indikator Kinerja Utama disajikan dalam tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Strategis

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen

TUJUAN OPD	SASARAN OPD	INDIKATOR TUJUAN & SASARAN	KONDISI AWAL		TARGET (5 Tahun)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	10	2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja		TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	68.44	69.18	69.92	70.24	71.24	72.54	72.74
	Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja. (Rp/Perkapita). (Dalam miliar rupiah)	8,248	8,249	8,250	8,251	8,252	8,253	8,254

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi atau cara mencapai tujuan merupakan rencana mengenai upaya-upaya organisasi yang meliputi penetapan kebijakan, program operasional dan kegiatan atau aktivitas dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi. Selain itu, strategi akan memberikan arah, dorongan kegiatan operasional para pelaksanaan kegiatan.

Strategi yang ditempuh Dinas Tenaga Kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah dengan *Peningkatan peluang dan kesempatan kerja serta kualitas tenaga kerja*, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas SDM Aparatur
2. Peningkatan Anggaran dalam penyelenggaraan kegiatan.
3. Peningkatan keterampilan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai.
4. Peningkatan pengawasan tentang norma ketenagakerjaan.
5. Peningkatan mitra usaha khususnya mitra tenaga kerja dalam ketenagakerjaan dan penyaluran tenaga kerja.
6. Fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja (IPK, Pelayanan Antar Kerja, Job Canvasing, JobFair, PMI).
7. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana sosial dan ekonomi di kawasan transmigrasi.

5.2 Arah Kebijakan

Kebijakan merupakan Rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak.

Arah Kebijakan Dinas Tenaga kerja dalam mendukung strategi ketenagakerjaan adalah dengan *Peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja dan Perluasan lapangan kerja berbasis ekonomi/potensi lokal melalui sektor IKM dan UKM*;

Arah kebijakan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut ;

a. Kebijakan di Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan.

- a. Survei Ketenagakerjaan
- b. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah
- c. Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan

b. Kebijakan di Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

- a. Peningkatan Keterampilan Kerja
- b. Sertifikasi ketrampilan kerja
- c. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- d. Akreditasi Lembaga Pelatihan kerja
- e. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
- f. Pembinaan Pemagangan Tenaga Kerja

c. Kebijakan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja & Perluasan Kerja

- a. Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja
- b. Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
- c. Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan sistem Antar Kerja (AKL, AKAD, AKAN)
- d. Peningkatan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Tenaga Kerja Mandiri, Padat Karya Produktif dan Teknologi Tepat Guna

d. Kebijakan di Bidang Pembinaan Perlindungan Tenaga Kerja

- a. Pembinaan hubungan industrial tenaga kerja
- b. Pembinaan pemenuhan syarat kerja
- c. Pengembangan kelembagaan hubungan industrial
- d. Pengawasan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan
- e. Pembinaan Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja (K3)

e. Kebijakan di Bidang Pembinaan dan Pengembangan Transmigrasi

- a. Kerjasama antar daerah dalam rangka penyelenggaraan transmigrasi
- b. Penyuluhan, pendaftaran, seleksi calon transmigran
- c. Pelatihan calon transmigran
- d. Pemindahan/pemberangkatan calon transmigran
- e. Mengoptimalkan pemanfaatan lahan melalui perluasan dan pemukiman baru

f. Kebijakan di Bidang Pembinaan dan Pengembangan Wirausaha

- a. Pelaksanaan Inkubator Bisnis Teknologi melalui BLUD Technopark Ganesha Sukowati Sragen;
- b. Peningkatan daya saing industri lokal melalui pengembangan teknologi terapan dan komersialisasi inovasi.

g. Kebijakan Bidang Kesekretariatan

- a. Menciptakan sistem kerja yang efektif, efisien dan akuntabel melalui penataan kembali administrasi dengan sistem informasi yang berbasis teknologi.
- b. Penerapan Reformasi Birokrasi guna mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (Good Governance).

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran Strategis dan Arah Kebijakan

VISI : Menuju Kabupaten Sragen Mandiri, Sejahtera dan Berbudaya berlandaskan Semangat Gotong Royong			
MISI (4) : Menangani Kemiskinan dan Memperluas Kesempatan Kerja.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Peningkatan peluang dan kesempatan kerja serta kualitas tenaga kerja	1. Perluasan lapangan kerja berbasis ekonomi/potensi lokal melalui sektor IKM dan UKM. 2. Peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja.

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN
SERTA PENDANAAN

Program kerja dan kegiatan merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan suatu rencana. Program merupakan penjabaran rinci tentang langkah-langkah untuk menjabarkan kebijakan. Sedangkan kegiatan operasional merupakan penjabaran dari program. Penjabaran program dan kegiatan ini meliputi tingkat kerincian yang disesuaikan dengan kebutuhan sebagaimana diuraikan dalam kebijakan.

Penyusunan program dan kegiatan disesuaikan dengan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen. Program ini dilengkapi dengan indikator terukur dalam pencapaian hasilnya. Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

- I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Kabupaten / Kota**
 - a. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**
 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Administrasi Umum Perangkat Daerah**
 1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 6. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
 - c. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**
 1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 2. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
 - d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**
 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 2. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.

e. Peningkatan Pelayanan BLUD

1. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD

f. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

II. Program Perencanaan Tenaga Kerja

a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
2. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro

III. Program Penempatan Tenaga Kerja

a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota

1. Pelayanan Antar Kerja
2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
3. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
4. Perluasan Kesempatan Kerja

b. Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi
2. Pengawasan dan Pengendalian LPTKS

c. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

1. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
2. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
3. Job Fair/Bursa Kerja

d. 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

IV. Program Hubungan Industrial

a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

1. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
2. Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan
3. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.

b. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
3. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi
4. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
5. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

V. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja

a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi

1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
2. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta untuk penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja.

b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

1. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi

d. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil

1. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil

e. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota

1. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja

VI. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

A Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian

1. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
2. Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Tabel 6.1
Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Penyusunan Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	%	100	80	100	70	100	80	100	90	100	100
A. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Prosentase Lembaga/ Perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK).	%	6.25	80	12.5	70	16	80	20	90	30	100
1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) MAKRO	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	1 Paket	80	1	30	1	30	1	30	1	30
2. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) MIKRO	Jumlah Perusahaan yang menyusun RTK Mikro	Perusahaan	15	0	20	40	25	50	30	60	35	70
2. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Prosentase Peserta Pelatihan yang terserap di DUDI	%	45	1.192	50	1.340	55	1.340	60	1.340	65	1.340
A. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Prosentase Peserta Lulus Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi.	%	90	632	90	750	90	750	95	750	95	750
1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada tahun n	Orang	144	532,092	80	650	80	650	80	650	80	650
2. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta untuk penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja.	Jumlah Kesepakatan / Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga	16 Orang	100	2	100	2	100	2	100	2	100

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
B. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Prosentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.	%	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
1. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang di bina	Lembaga	30	50	30	50	30	50	30	50	30	50
C. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.	Prosentase Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.	%	33	10	41	10	49	10	57	10	65	10
1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Perizinan	5	10	5	10	5	10	5	10	5	10
D. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Prosentase Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil.	%	100	450	100	450	100	450	100	450	100	450
1. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang mendapat Konsultasi Produktivitas	Perusahaan	118	450	100	450	100	450	100	450	100	450
E. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota	Prosentase Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota.	%	5	50	10	80	10	80	10	80	10	80
1. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen	120 Orang	50	3	80	3	80	3	80	3	80

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Prosentase Penempatan Tenaga Kerja	%	62,92	611	64,81	1.972	66,75	1.317	68,76	2.443	70,85	2.745
A. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Pencaker yang terfasilitasi Pelayanan Antarkerja.	%	100	129	100	655	100	880	100	898	100	1,010
1. Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan melalui Layanan AKAD dan AKL.	Orang	200	20	310	65	375	75	440	88	520	105
2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	100	4	4.070	120	4.080	125	4.100	130	4.130	135
3. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi .	Orang	40	55	200	10	200	10	200	10	200	10
4. Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja.	Orang	20	50	432	460	696	670	696	670	736	760
B. Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	%	100	40	100	85	100	85	100	85	100	85
1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi.	Lembaga	5	5	72	60	72	60	72	60	72	60
2. Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku.	Lembaga	70	35	72	25	72	25	72	25	72	25

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
C. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Prosentase Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.	%	100	162	100	190	100	215	100	230	100	255
1. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online.	Dokumen	12	7	12	15	12	20	12	25	12	30
2. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub).	Orang	5000	75	5000	75	5000	75	5000	75	5000	75
3. Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	Orang	250	80	300	100	350	120	400	130	450	150
D. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Tenaga Kerja Tefasilitasi Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan)dengan jumlah Tenaga Kerja Migran Terdaftar di Daerah Kabupaten/Kota	%	100	280	100	85	100	85	100	85	100	85
1. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya.	Orang	48 Org 15 Kasus	255	122	650	138	740	154	830	170	920
2. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani.	Orang	200	5	1000	20	1000	22	1000	25	1000	100
3. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan.	Orang	16	20	100	375	100	375	100	375	100	375

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Cakupan Perusahaan yang membuat PP (Peraturan Perusahaan)	%	70	187	75	210	80	220	85	225	90	230
A. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	%	40	50	40	50	40	50	40	50	40	50
1. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online.	Perusahaan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2. Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama.	Perusahaan	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
3. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	70 Perusahaan	40	70	40	70	40	70	40	70	40
B. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial	%	100	137	100	165	100	170	100	170	100	170
1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah.	Perkara	25 Perusahaan	15	25	30	25	35	25	35	25	35

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan.	Perkara	25 Perusa- haan	20	25	20	25	20	25	20	25	20
3. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi.	Asosiasi dan Serikat Pekerja	74 Lembaga	20	74	20	74	20	74	20	74	20
4. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina.	Lembaga	30	75	1	85	1	85	1	85	1	85
5. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja.	Orang	10 Perusa- haan	7	100	10	100	10	100	10	100	10
5. PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Prosesntase Transmigran yang ditempatkan	%	100	52	100	65	100	65	100	65	100	65
A. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Lokasi penyediaan Permukiman transmigrasi	%	100	52	100	65	100	65	100	65	100	65
1. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota.	Laporan	2 Dokumen	9,999	2	15	2	15	2	15	2	15
2. Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan.	KK	2	42	2	50	2	50	2	50	2	50

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
6. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN KABUPATEN / KOTA	Persentase Ketercapaian Pelayanan Umum,Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	%	100	9,905	100	9,905	100	9,905	100	9,905	100	9,905
A. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Prosentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	%	100	8,081	100	8,000	100	8,000	100	8,000	100	8,000
1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	70	8,081	70	8,000	70	8,000	70	8,000	70	8,000
B. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Prosentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	%	100	242	100	180	100	180	100	180	100	180
1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan.	Paket	12 Bln	20	1	20	1	20	1	20	1	20
2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan.	Paket	12 Bln	138	1	70	1	70	1	70	1	70
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan.	Paket	12 Bln	15	1	20	1	20	1	20	1	20
4. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan.	Paket	12 Bln	9	1	10	1	10	1	10	1	10
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.	Laporan	12 Bln	50	1	50	1	50	1	50	1	50
6. Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD.	Dokumen	2	10	1	10	1	10	1	10	1	10
C. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	100	1,276	100	1,275	100	1,275	100	1,275	100	1,275
1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan.	Laporan	12 Bln	478,8	1	470	1	470	1	470	1	470
2. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor .	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan.	Laporan	12 Bln	17,46	1	15	1	15	1	15	1	15
3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan.	Laporan	12 Bln	779,582	1	790	1	790	1	790	1	790

PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET (5 Tahun)									
			2022		2023		2024		2025		2026	
			T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)	T	Rp (Juta)
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
D. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	100	490,889	100	732,749	100	622,076	100	643,108	100	643,108
1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya.	Unit	12 Bln	160,34	45	190	45	190	45	190	45	190
2. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	1 Kantor	330,549	2	542,749	2	432,076	2	453,108	2	453,108
E. Peningkatan Pelayanan BLUD	Prosentase Capaian Standart Pelayanan Minimal	%	100	40	100	50	100	50	100	50	100	50
1. Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Unit Kerja	30 Pengusaha	40	1	50	1	50	1	50	1	50
F. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Prosentase Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	%	100	0	100	10	100	10	100	10	100	10
1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	5	0	5	10	5	10	5	10	5	10

Ket : *Penyesuaian Indikator Kegiatan dan Satuan mengacu Pemutakhiran Kemendagri 50-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.*

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sragen untuk masa periode 2021-2026. Indikator ini berada pada level *intermediate outcome*, yang menghubungkan kinerja program dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah, dan ini akan menjadi bagian evaluasi dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan penilaian kinerja organisasi PD setiap tahunnya, yang salah satunya adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Penyelenggaraan kinerja RPJMD ini, terbagi menjadi beberapa urusan dimana Dinas Tenaga Kerja berperan dalam melaksanakan kinerja urusan bidang tenaga kerja untuk mendukung pembangunan daerah di sektor ketenagakerjaan. Dalam mendukung Visi Misi Kepala Daerah , yaitu Misi ke 4 “*Menangani kemiskinan, memperluas kesempatan kerja*” yang tujuannya adalah menurunkan angka kemiskinan dan memperluas kesempatan kerja dengan alat ukur kinerja yang digunakan adalah angka kemiskinan dan Tingkat Pengangguran Terbuka (indikator tujuan RPJMD), dan sasaran yang ingin dicapai adalah menurunnya angka pengangguran maka Indikator yang digunakan untuk menggambarkan pencapaian kinerja ini adalah *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)*, dimana indikator ini merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.

Indikator lain yang menjadi parameter dalam menurunkan pengangguran adalah *Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja* ; yang menunjukkan kemampuan / kompetensi tenaga kerja dalam menghasilkan produk, guna menghasilkan nilai ekonomi. Selain itu indikator *Prosentase Penempatan tenaga kerja* juga berperan dalam menekan angka pengangguran, dimana indikator ini menerapkan fungsi *Link and Match* dalam mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna jasa / perusahaan dan mewujudkan penciptaan lapangan kerja / wirausaha baru.

Adapun indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang menyasar/mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, dapat digambarkan dalam tabel berikut ;

Tabel 7.1

Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	68.44	69.18	69.92	70.24	71.24	72.54	72.74	72.74
2.	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja. (Rp / Perkapita)	Miliar rupiah	8,248	8,249	8,250	8,251	8,252	8,253	8,254	8,254

BAB VIII

P E N U T U P

Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026 ini merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Bupati Sragen yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026. Selama kurun waktu lima tahun ke depan, berbagai program dan kegiatan pembangunan yang dirumuskan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen ini dapat dilaksanakan dengan konsisten dan didukung peran aktif seluruh stakeholders dan partisipasi masyarakat. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi fondasi bagi kesinambungan pelaksanaan program-program pembangunan daerah Kabupaten Sragen periode berikutnya.

Pembangunan yang berlangsung lima tahun ke depan bukan saja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk mencapai perekonomian rakyat yang semakin berdaya, makin berkurangnya jumlah penduduk miskin, dan berkurangnya jumlah pengangguran, tetapi sekaligus mampu mengatasi kesenjangan antara wilayah yang tertinggal dan wilayah yang sudah maju secara signifikan, Serta didukung kinerja aparat pemerintahan yang bersih, kreatif, inovatif, disiplin, dan akuntabel untuk mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*).

Demikian Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen ini disusun sebagai pedoman untuk pelaksanaan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Sragen.

Sragen, 16 Maret 2022

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen



MUH YULIANTO, S.H., M.Si
NIP. 19670725 199503 1 002



PEMKAB SRAGEN