



PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR

**RENCANA STRATEGIS
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
(RENSTRA – SKPD)
Tahun 2021 - 2026**

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR**

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa Pemerintah Daerah berkewajiban menyusun dokumen perencanaan yang terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra OPD), Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), dan Rencana Kerja OPD (Renja OPD).

Berdasarkan hal tersebut, maka Dinas Tenaga kerja merumuskan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Tahun 2021-2026. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar disusun berlandaskan pemetaan kondisi lingkungan serta isu-isu strategis yang berkembang dan mengacu pada arah kebijakan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blitar 2021-2026. Oleh karena itu, proses penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 dilaksanakan sinergis dengan proses penyusunan RPJMD Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) merupakan pedoman bagi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik selama lima tahun ke depan. Renstra Perangkat Daerah disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dengan berpedoman pada visi misi dan program Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD dan bersifat indikatif. Penyusunan Renstra Perangkat Daerah disamping berpedoman pada RPJMD juga harus memperhatikan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar juga memberikan gambaran dan identifikasi permasalahan yang dihadapi serta indikasi terkait dengan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sebagai pemecahan permasalahan secara terencana, sistematis, dan akomodatif dengan mempertimbangkan potensi, peluang, dan tantangan yang ada. Sebagai dokumen perencanaan lima

tahunan, Renstra Perangkat Daerah menjadi acuan dan dijabarkan setiap tahun ke dalam Rencana Kerja Tahunan (RENJA Perangkat Daerah).

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021 dilakukan melalui beberapa tahapan dan tata cara penyusunan Renstra, sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang terdiri dari :

1. Tahap Persiapan, yaitu :
 - a. Pembentukan Tim Penyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021;
 - b. Orientasi dan konsultasi Tim Penyusun Renstra Tahun 2016-2021 ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
 - c. Penyusunan rencana kerja Tim Penyusun dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021.
2. Tahap Penyusunan Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021
 - a. Perumusan rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
 - b. Penyajian Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021.
3. Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021
 - a. Penyusunan rancangan akhir dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021;
 - b. Penyusunan naskah akademis rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021.
4. Tahap Penetapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021.
 - a. Rancangan akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021 disampaikan kepada Kepala Bappeda Blitar untuk memperoleh pengesahan Kepala Daerah;
 - b. Rancangan akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud diverifikasi akhir oleh Bappeda Kabupaten Blitar ;
 - d. Bappeda Kabupaten Blitar menghimpun seluruh rancangan akhir Renstra OPD yang telah diteliti melalui verifikasi akhir, untuk diajukan kepada Bupati Blitar guna memperoleh pengesahan;
 - e. Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah.

- f. Berdasarkan Keputusan Kepala Daerah tentang pengesahan Renstra OPD, kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menetapkan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021 menjadi pedoman unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam menyusun rancangan Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Berdasarkan uraian di atas, maka penjelasan lebih detail tentang rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam penyelenggaraan Pembangunan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi untuk lima (5) tahun ke depan.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4279)
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011, tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 No.1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2005 – 2025;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 5 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Blitar Tahun 2011-2031.
16. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar (Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2016 Nomor 10/D Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Nomor 17).
17. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 02 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2021 - 2026.
18. Peraturan Bupati Blitar Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tahun 2016–2021 dimaksudkan untuk memberikan arah pedoman penyusunan program strategis pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi selama 5 (lima) tahun kedepan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah dalam

rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan Pemerintah Kabupaten Blitar.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar selama 5 (lima) tahun, yaitu mulai Tahun 2016 sampai dengan 2021;
- b. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat direalisasikan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan selama 5 (lima) Tahun yang dijabarkan dalam pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021.;
- c. Menetapkan Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang berdasarkan pada visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Blitar Tahun 2016-2021 ;
- d. Menjadi Pedoman Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam melaksanakan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian lima tahun kedepan sehingga hasilnya dapat dicapai dan diukur secara komprehensif dan obyektif.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi, dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2 Landasan Hukum

Menjelaskan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Menjelaskan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra

Perangkat Daerah

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Menjelaskan tentang permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

Mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota

Menjelaskan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup

Strategis

Menjelaskan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Menjelaskan dan mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari:

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

BAB IV TUJUAN, DAN SASARAN.

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Menjelaskan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah. Tujuan Perangkat Daerah diturunkan/mengambil dari Sasaran Rancangan RPJMD, Perangkat Daerah melaksanakan sasaran yang mana, sesuai bidang urusan yang dilaksanakan.

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Menjelaskan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat penjelasan tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan SKPD.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

Memuat rencana program dan kegiatan SKPD selama 5 (lima) tahun kedepan yang dilengkapi dengan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini memuat indikator kinerja Dinas tenaga Kerja Kabupaten Blitar terkait langsung atau mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Blitar

BAB VIII PENUTUP

Berisi ringkasan singkat dari maksud dan tujuan penyusunan dokumen Renstra SKPD, disertai dengan harapan bahwa dokumen ini mampu menjadi pedoman pembangunan 5 (lima) tahun ke depan oleh SKPD.

BAB II.

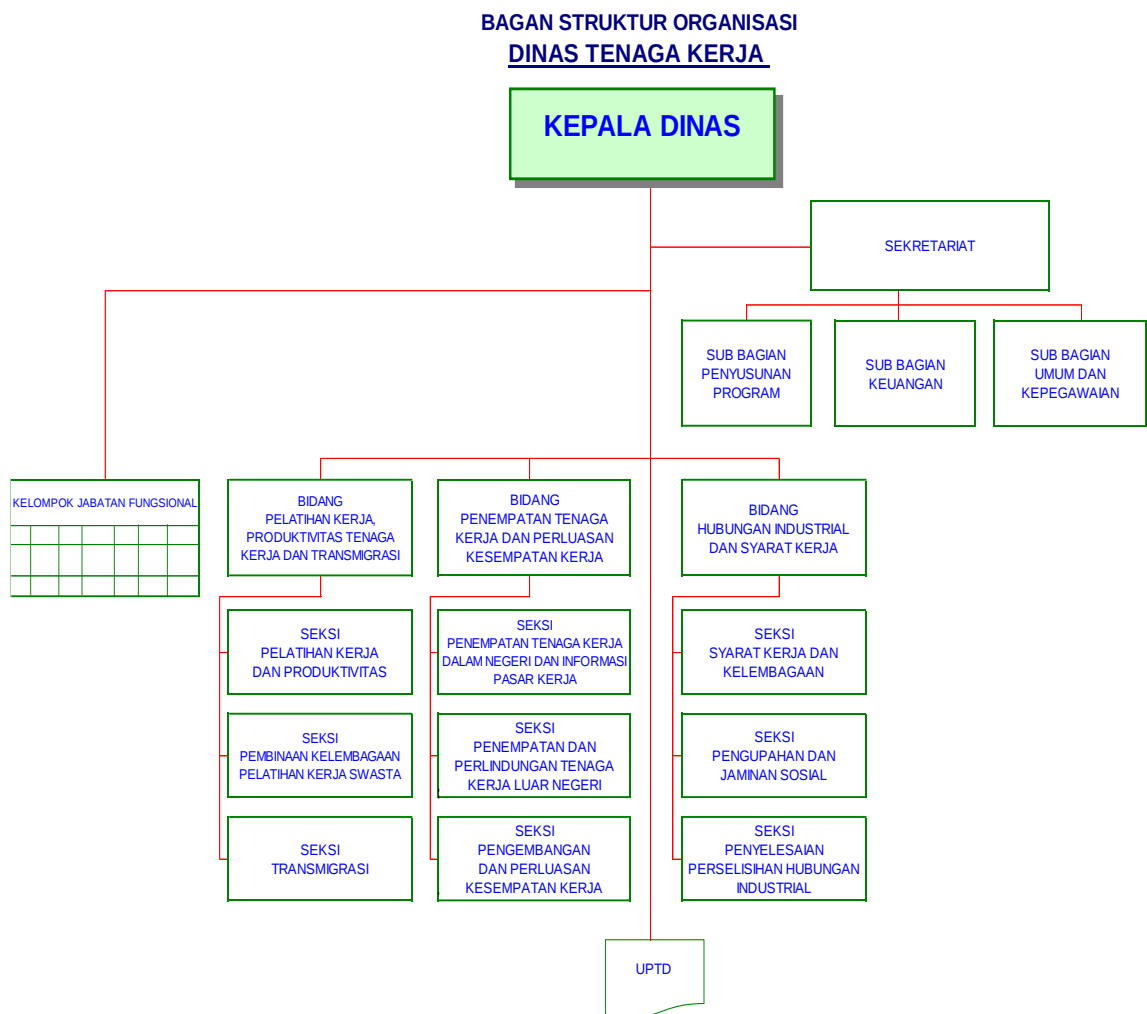
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar dan Peraturan Bupati Blitar Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan dinas Tipe A yang terdiri dari Kepala Dinas, sekretariat, dan tiga bidang dengan melaksanakan dua urusan yaitu urusan wajib non pelayanan dasar tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Penyusunan Program;
 2. Sub Bagian Keuangan;
 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahi:
 1. Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas;
 2. Seksi Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta;
 3. Seksi Transmigrasi.
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Informasi Pasar Kerja;
 2. Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 3. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- e. Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja, membawahi:
 1. Seksi Syarat Kerja dan Kelembagaan;
 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial;
 3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.



Adapun penjabaran tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Blitar Nomor 56 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas :

Mempunyai tugas membantu Bupati memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. mengkoordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c. mengkoordinasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. mengkoordinasi pelaksanaan administrasi dinas; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Sekretaris

Sekretaris, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol, serta pelayanan publik.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. mengkoordinasikan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- b. mengkoordinasikan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- c. mengkoordinasikan pengelolaan administrasi keuangan;
- d. mengkoordinasikan pengelolaan administrasi perlengkapan;
- e. mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan publik;
- f. mengkoordinasikan penyusunan program dan anggaran;
- g. mengkoordinasikan penataan kelembagaan dan perundang-undangan;
- h. mengkoordinasikan pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- i. mengkoordinasikan pembinaan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah;
- j. mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- k. mengkoordinasikan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas;
- l. melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana; dan
- m. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3. Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja dan transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. mengkoordinasikan penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- b. memverifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- c. mengkoordinasikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. mengkoordinasikan pelaksanaan perijinan, pembinaan dan pemantauan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. mengkoordinasikan penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;

- f. mengkoordinasikan pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- g. mengkoordinasikan pengukuran produktivitas tingkat kabupaten;
- h. mengkoordinasikan pemantauan tingkat produktivitas;
- i. mengkoordinasikan penyiapan bahan koordinasi dan kerjasama dengan daerah tujuan transmigrasi;
- j. mengkoordinasikan penyiapan teknis dan klarifikasi lokasi permukiman daerah tujuan transmigrasi;
- k. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang; dan
- l. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai fungsi :

- a. mengkoordinasikan pelaksanaan penyusunan program kegiatan bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- b. mengkoordinasikan pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka perencanaan teknis pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, serta perlindungan tenaga kerja luar negeri, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, serta perizinan LPTKS;
- c. mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan mekanisme AKL, AKAD, AKAH dan AKSUS;
- d. memberikan rekomendasi pendirian PPTKIS / Kantor Cabang PPTKIS, Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN), dan pemberian izin penampungan calon TKI;
- e. mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan pemantauan terhadap PPTKIS dan LPTKS;
- f. mengkoordinasikan pelaksanaan pemberdayaan keluarga PMI/PMI Purna berupa peningkatan kualitas keahlian atau keterampilan kerja;
- g. menerbitkan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) kabupaten;
- h. mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja berbasis teknologi informasi;

- i. mengkoordinasikan pelaksanaan perlindungan PMI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Kabupaten;
- j. mengkoordinasikan pengumpulan dan pengolahan data lowongan kerja sebagai bahan pembuatan informasi pasar kerja dalam negeri/luar negeri untuk disebarluaskan;
- k. mengkoordinasikan pelaksanaan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja melalui wirausaha baru , terapan Teknologi Tepat Guna (TTG) , Tenaga Kerja Mandiri (TKM), Tenaga Kerja Sarjana (TKS), Padat Karya;
- l. mengkoordinasikan merencanakan penempatan tenaga kerja khusus disabilitas;
- m. mengevaluasi dan melaporkan tugas pokok dan fungsi; dan
- n. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintahan di bidang hubungan industrial dan syarat kerja yang meliputi penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang hubungan industrial dan syarat kerja.

Untuk pelaksanaan tugas tersebut, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, mempunyai fungsi :

- a. Memverifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten;
- b. Mengkoordinasikan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kabupaten;
- c. Mengkoordinasikan proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten;
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. Mengkoordinasikan pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

6. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

UPT merupakan unsur pelaksana teknis operasional Dinas, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang diangkat oleh Bupati.
- c. Jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Keberadaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Tenaga Kerja dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis. Jumlah sumber daya aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja sampai dengan bulan Agustus 2021 sebanyak 29 orang dengan komposisi berdasarkan golongan/ kepangkatan sebagai berikut ini:

Tabel 2.1.
Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Berdasarkan Kepangkatan/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Pembina Tingkat I (IV/b)	2	2
2.	Pembina (IV/a)	2	2
3.	Penata Tingkat I (III/d)	7	1
4.	Penata (III/c)	3	1
5.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2	1
6.	Penata Muda (III/a)	-	1
7.	Pengatur tingkat I (II/d)	1	-
8.	Pengatur (II/c)	1	-
9.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	-	-
Jumlah		18	8

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2020

Dari tabel 2.1. dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja terdiri dari 26 orang dengan komposisi laki-laki sebanyak 18 orang dan perempuan sebanyak 8 orang. Komposisi kepangkatan mulai dari pengatur muda (II/b) sampai dengan Pembina Tingkat I (IV/b), dan pangkat/golongan yang paling banyak adalah Penata Tingkat I (III/d) sejumlah 8 orang. Komposisi pegawai terkecil adalah dengan pangkat Pengatur Tingkat I (II/d) dan Pengatur (II/c) dengan jumlah masing-masing 1 orang.

Tabel 2.2.
Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Menurut Jabatan

No.	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Eselon II	1	-
2.	Eselon III	4	-
3.	Eselon IV	10	1
4.	Fungsional Tertentu (JFT)	-	4
5.	Fungsional Umum (Staf)	4	5
Jumlah		19	10

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, Agsutus 2021

Kondisi pegawai Dinas Tenaga Kerja berdasarkan jabatan terdiri dari jabatan eselon II , Eselon III, Eselon IV, Jabatan Fungsional tertentu dan Fungsional umum (Staf). Semua jabatan struktural eselon III sudah terisi, sedangkan eselon IV masih ada 1 Jabatan yang diisi pejabat pelaksana tugas (Plt). Untuk jabatan fungsional tertentu terdiri dari Pengantar Kerja 4 orang, sedangkan fungsional umum (staf) sebanyak 9 orang. Komposisi jabatan eselon III masih didominasi oleh laki-laki sebanyak 4 orang. Untuk jabatan eselon IV jumlahnya juga masih didominasi oleh laki-laki sebanyak 10 orang, sedangkan perempuan hanya 1 orang.

Tabel 2.3.
Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Menurut Jabatan

No.	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan
6.	Eselon II	1	-
7.	Eselon III	2	2
8.	Eselon IV	11	1
9.	Fungsional Tertentu (JFT)	-	2
10.	Fungsional Umum (Staf)	4	3
Jumlah		18	8

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2020

Kondisi pegawai Dinas Tenaga Kerja berdasarkan jabatan terdiri dari jabatan eselon II , Eselon III, Eselon IV, Jabatan Fungsional tertentu dan Fungsional umum (Staf). Semua jabatan struktural eselon II, III, IV sudah terisi. Untuk jabatan fungsional tertentu

terdiri dari Pengantar Kerja 2 orang, sedangkan fungsional umum (staf) sebanyak 7 orang. Komposisi jabatan eselon III sebanyak 4 orang yaitu laki-laki sebanyak 2 orang dan perempuan 2 orang. Untuk jabatan eselon IV masih didominasi oleh laki-laki sebanyak 11 orang, sedangkan perempuan hanya 1 orang.

Tabel 2.4.
Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pangkat/Golongan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Strata 2 (S-2)	5	3
2.	Strata 1 (S-1)	8	4
3.	Diploma 3 (D-3)	-	-
4.	SLTA	5	1
Jumlah		18	8

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2020

Komposisi tingkat pendidikan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah cukup tinggi, dengan pegawai terbanyak berpendidikan S-2 sebanyak 8 orang, terdiri dari 5 orang laki-laki dan 3 orang perempuan. Meskipun ada juga pegawai dengan pendidikan SLTA, namun demikian diharapkan kompetensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja akan terus bisa ditingkatkan melalui pelaksanaan diklat dan bimtek sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Selain sumber daya manusia, sarana dan prasarana juga merupakan sumber daya pendukung bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sampai dengan Desember 2020 dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.5.
Rincian Aset Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

No	Nama	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1.	Tanah	1943 m ²	√		
2.	Bangunan gedung kantor permanen	4	3	1	
3.	Bangunan gedung tempat ibadah permanen	1	1		
4.	Rumah Negara golongan III type A permanen	1	1		
5.	Asrama permanen	1	1		
6.	Jaringan listrik	1	1		
7.	Jaringan telepon	1	1		
8.	Stationary water pump	2		1	1
9.	Pick up Suzuki carry	1	1		
10.	Sepeda motor	13	13		

No	Nama	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
11.	Perkakas bengkel servis lain-lain	1	1		
12.	tang	1	1		
13.	PH meter	2	2		
14.	Multi meter	1		1	
15.	Meter Calibrator	1		1	
16.	Vektor Volt Meter	1		1	
17.	Alat ukur universal lain-lain	9	9		
18.	Stopwatch	1			1
19.	Alat ukur lainnya (lain-lain)	2	2		
20.	Timbangan	1	1		
21.	Mesin ketik manual Longewagen	13			13
22.	Lemari besi	10	1	9	
23.	Filling besi/metal	9	1	5	3
24.	Brankas	3			3
25.	Lemari kayu	19	13	6	
26.	Papan visual	10	10		
27.	Papan pengumuman	1	1		
28.	White board	1		1	
29.	Alat kantor lainnya (lain-lain)		11	3	29
30.	Meja besi/metal	4			4
31.	Meja kayu/rotan	17		1	16
32.	Tempat tidur kayu (lengkap)	1		1	
33.	Meja rapat	1		1	
34.	Meja Reseptionist	1	1		
35.	Kursi rapat	100	100		
36.	Kursi putar	3	1	2	
37.	Kursi biasa/plastik	15	5	5	5
38.	Bangku tunggu	8		7	1
39.	Kursi lipat	53	2	26	25
40.	Meja piket	1		1	
41.	Meubeler lainnya	5	5		
42.	Jam elektronik	4			4
43.	Lemari es	1			1
44.	AC split	4	4		
45.	Kipas angin	11	3	3	5
46.	Televisi	6	4	1	1
47.	Loudspeaker	1	1		
48.	Sound system	1	1		
49.	Stabilisator	3	3		
50.	Mesin jahit	2	2		
51.	Mimbar/podium	1	1		
52.	Alat rumah tangga lain-lain	2	1	1	
53.	PC unit	29	19	6	4
54.	Laptop	9	9		
55.	Note Book	7	7		
56.	Hard Disk	2	2		
57.	CPU	2	2		
58.	Monitor	5	4	1	
59.	Printer	34	26	7	1

No	Nama	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
60.	Peralatan personal computer lain-lain	4	4		
61.	Server	1	1		
62.	Modem	1	1		
63.	Peralatan jaringan lain-lain	1	1		
64.	Meja kerja pejabat eselon III	6	6		
65.	Meja kerja pejabat eselon II	1	1		
66.	Meja kerja pejabat eselon IV	2	2		
67.	Meja kerja pegawai non struktural	70	36	18	16
68.	Kursi kerja pegawai non struktural	61	55	6	
69.	Kursi tamu di ruangan pejabat eselon III	4	2	1	1
70.	Audio Amplifier	1	1		
71.	Multitrack recorder	2	2		
72.	Camera electronic	1	1		
73.	Camera film	3	3		
74.	Pesawat telepon	1	1		
75.	Intercom	6			6
76.	Facsimile	2		1	1
77.	Wireless Amplifier	1	1		
78.	Getaran (Vibration Tester)	1	1		
79.	Ketebalan Logam (Thickness Tester)	1	1		
80.	Kekerasan logam (Hardness Tester)	1	1		

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar, 2018

Dari tabel 2.4., dapat dilihat bahwa sarana prasarana yang ada di Dinas Tenaga Kerja sudah cukup memadai. Namun demikian banyak juga yang kondisinya kurang baik bahkan rusak berat, sehingga perlu dilakukan pemeliharaan terhadap sarana prasarana yang ada, serta perlu dilakukan penambahan sarana prasarana agar pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah dapat berjalan lancar.

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan perangkat daerah yang melaksanakan dua urusan, yaitu urusan wajib tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi. Meskipun terjadi perubahan nomenklatur nama organisasi perangkat daerah, namun tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja tidak banyak mengalami perubahan. Hanya ada satu bidang yang masuk menjadi kewenangan provinsi yaitu bidang pengawasan. Sementara itu, urusan transmigrasi yang semula bidang, saat ini menjadi seksi.

Tahun 2021 merupakan awal pemerintahan dengan kepala daerah baru. Setelah ditetapkan RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026, maka ditindaklanjuti dengan penyusunan Renstra Perangkat Daerah. Indikator kinerja yang ditetapkan pada renstra sebagai tolok ukur pencapaian kinerja Perangkat Daerah juga baru, sehingga belum bisa diperbandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Adapun pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2020 adalah sebagai berikut.

Tabel. 2.5.
Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68.61%	70,83%	103,2%
2	Meningkatnya hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja	Prosentase kasus hubungan industrial yang terselesaikan	100%	100%	100%

Sumber : LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2020

Uraian analisis pencapaian kinerja tahun 2020 adalah sebagai berikut :

1. Prosentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Pada tahun 2020 indikator kinerja ini terealisasi 70,83%, lebih tinggi dari target yang ditetapkan sebesar 68,61%, atau mendapat capaian 103,24%. IKU ini didukung oleh 4 program dengan 13 kegiatan, Yaitu :

- a. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas tenaga kerja;
 - 1) Kegiatan Pelatihan peningkatan keterampilan kerja dan produktivitas tenaga kerja ;
 - 2) Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta .
- b. Program Peningkatan Kesempatan Kerja ;
 - 1) Kegiatan Sosialisasi dan publikasi program kegiatan ketenagakerjaan
 - 2) Kegiatan Informasi Pasar Kerja dan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
 - 3) Kegiatan Pameran Bursa Kerja Dalam Negeri
 - 4) Kegiatan pelayanan antar kerja antar negara (AKAN) dan SISKOTKLN
 - 5) Kegiatan Perlindungan TKI pra dan purna penempatan
 - 6) Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja melalui wirausaha baru, TTG, TKM dan TKS
 - 7) Padat Karya Infrastruktur dan Produktif

- c. Program Pembinaan lingkungan sosial bidang ketenagakerjaan
 - 1) Kegiatan Pembinaan kemampuan dan keterampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui pelatihan berbasis wirausaha
- d. Program Transmigrasi Regional
 - 1) Kegiatan Kerjasama Antar Wilayah, Antar Pelaku dan Antar Sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi
 - 2) Monitoring dan Evaluasi Transmigran yang sudah ditempatkan
 - 3) Penyuluhan, Pendaftaran, Pelatihan dan pemberangkatan Transmigrasi

2. Prosentase kasus hubungan industrial (HI) yang dilaporkan dan ditindaklanjuti

Sesuai dengan target yang ditetapkan, indikator kinerja ini dapat terealisasi 100%. Pada tahun 2020, ada 2 kasus HI yang dilaporkan, dan semua dapat diselesaikan melalui LKS Bipartit. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar cukup efektif untuk mengendalikan terjadinya kasus HI. Namun demikian diharapkan tahun-tahun berikutnya, kasus yang dilaporkan dan ditindaklanjuti bisa berkurang lagi bahkan nihil.

Secara garis besar sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, kinerja pelayanan yang dicapai selama 5 (lima) tahun terakhir berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada table di bawah ini .

Tabel 2.6.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Tahun 2016-2021

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PERANGKAT DAERAH	Target Renstra PERANGKAT DAERAH Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Indikator Tujuan																
1.	Tingkat pengangguran terbuka (%)	2,77					2,99									
Indikator Kinerja Utama (IKU)																
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,25					71,05									
2.	Prosentase kasus hubungan industrial yang terselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	
Indikator Kinerja Program																
1.	Prosentase Penduduk Usia Kerja yang tidak bekerja yang mendapatkan pelatihan	0.82%					0.49 %									
2.	Prosentase Masyarakat/ Pencari kerja yang Mendapatkan pelatihan	3%					1.79%									
3.	Prosentase tenaga Kerja Yang Ditempatkan	73.36%					73.43%									
4.	Prosentase Perusahaan Yang diberi Pembinaan	8%					39.29%									
5.	Prosentase Transmigran yang diberangkatkan	28%					3.50%									

Tabel 2.7.
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Tahun 2017-2021

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- (%)					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Urusan Wajib : Tenaga Kerja																	
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	146,580,000	164,480,000	214,601,000	207,928,874	177,264,500	146,282,128	159,050,519	209,228,123	194,303,966	172,545,328	99.80	96.70	97.50	93.45	99.80	3.37%	2.98%
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	107,920,000	49,020,000	227,409,000	108,196,126	45,600,000	103,786,163	48,797,560	219,765,655	94,712,050	44,163,600	96.17	99.55	96.64	87.54	96.85	-11.58%	-11.66%
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	10,000,000	8,000,000	15,000,000	15,000,000	19,300,000	9,125,000	7,730,000	14,335,000	11,070,000	19,200,000	91.25	96.625	95.57	73.8	99.48	13.82%	16.39%
Program Peningkatan Pelayanan Informasi	12,000,000	9,000,000	10,000,000	12,500,000	0	11,800,000	9,000,000	9,997,950	12,445,000	0	98.33	100.00	99.98	99.56	0.00	27.59%	27.29%
Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan	18,500,000	10,500,000	17,500,000	17,500,000	13,500,000	18,500,000	10,500,000	16,508,000	17,453,000	13,450,000	100	100	94.33	99.73	99.63	6.45%	6.61%
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Kerja	485,000,000	475,500,000	130,000,000	17,000,000	224,760,500	389,436,000	53,128,000	129,167,000	16,855,250	220,955,500	80.30	11.17	99.36	99.15	98.31	-19.53%	-20.81%
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1,074,829,650	370,000,000	276,470,000	627,000,000	925,000,000	932,327,500	-	262,262,600	616,048,000	921,176,850	86.74	0.00	94.86	98.25	99.59	-4.58%	-0.41%

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	585,000,000	695,000,000	281,520,000	504,875,000	389,000,000	522,641,400	307,694,195	278,535,000	479,682,710	370,725,586	89.34	44.27	98.94	95.01	95.31	-7.98%	-7.75%
Program Pembinaan Lingkungan Sosial	0	0	500,000,000	0	500,000,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50.00%	0.00%
URUSAN PILIHAN																	
Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	35,000,000	50,000,000	50,000,000	235,000,000	65,200,000	34,999,793	50,000,000	49,998,900	231,326,400	61,254,810	99.99	100	99.99	98.44	93.95	6.94%	6.14%
Program Transmigrasi Regional	85,000,000	185,000,000	80,000,000	115,000,000	107,000,000	81,760,000	56,283,000	77,406,000	103,387,000	100,851,200	96.19	30.42	96.76	89.90	94.25	3.85%	4.55%

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dinamika lingkungan internal dan eksternal baik tantangan maupun peluang yang akan dihadapi, perlu menjadi perhatian agar peningkatan kinerja pelayanan Disnaker ke depan dapat tercapai. Hal ini diperlukan guna mempertajam kebijakan pelayanan Disnaker untuk mendukung pencapaian target dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Tantangan

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Perangkat Daerah tentunya banyak tantangan dan peluang yang bisa menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya pelayanan Perangkat Daerah. Adapun tantangan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar diantaranya :

- a. Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas
- b. Masih rendahnya kualifikasi angkatan kerja, kompetensi dan daya saing tenaga kerja yang ada. Hal ini terjadi karena di Kabupaten Blitar belum tersedia Balai Latihan Kerja (BLK) yang mampu mencetak tenaga terampil dan siap bersaing di dunia global. LPKS yang ada juga belum mampu mencetak tenaga terampil sesuai kebutuhan pasar kerja;
- c. Belum maksimalnya komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK bagi pekerja/buruh.
- d. Masih belum seluruhnya perusahaan di Kabupaten Blitar untuk mengikut sertakan pekerja/ buruhnya dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan :
- e. Beralihnya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang semula merupakan kewenangan Pemerintah Kabupaten menjadi kewenangan Pemerintah Propinsi
- f. Adanya keterbatasan kewenangan Pemerintah Kabupaten dalam penentuan kuota transmigran yang diberangkatkan dan wilayah penempatannya.

Peluang

Selain berbagai tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, juga terdapat berbagai potensi yang dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu :

- a. Peraturan Perundang-undangan

Penyusunan rencana pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bagian dari sistem manajemen pembangunan tidak terlepas dari landasan hukum yang berlaku baik berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan/Keputusan Menteri terkait, dan Peraturan Daerah.

Dalam lingkup internal Dinas Tenaga Kerja, regulasi yang menjadi kerangka dasar pelaksanaan program dan kegiatan adalah Rencana Strategis yang berisi acuan 5 (lima)

tahunan, dan Rencana Kerja yang disusun setiap tahun. Dengan sasaran umum yang ingin dicapai adalah terciptanya mekanisme (sistem) perencanaan orientasi pada keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dan dampak (*impact*) yang diimplementasikan pada proses penyusunan RPJMD dan Kerangka Logis Renstra 2021-2026.

2. Sumber Daya

Keberadaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana, dan prasarana, kelembagaan, dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Disamping Peluang tersebut diatas, masih terdapat peluang yang diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Adapun beberapa peluang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah angkatan kerja yang cukup banyak
- b. MEA membuka kesempatan kerja yang cukup luas baik dalam maupun luar negeri;
- c. Komitmen Legislatif dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Blitar;
- d. Telah ditetapkan Perda tentang RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 yang merupakan pedoman bagi perencanaan pembangunan Kabupaten Lamongan

BAB III.

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, tentunya banyak permasalahan yang dihadapi. Permasalahan – permasalahan tersebut bisa disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Blitar, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Blitar (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blitar , 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 2019-2021. Dari sejumlah isu dan permasalahan tersebut, yang dapat diangkat menjadi isu strategis adalah yang memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Cakupan masalah yang luas
2. Suatu isu atau masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif
3. Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu

Beberapa permasalahan di Kabupaten Blitar 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:

Urusan Wajib Ketenagakerjaan

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kabupaten Blitar adalah Tingkat pengangguran terbuka cukup tinggi yang antara lain disebabkan :

1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja;
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi;
3. masih rendahnya kualitas angkatan kerja;
4. kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai ;
5. motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah;

Urusan Pilihan Ketransmigrasian

Tingkat penempatan transmigrasi masih sangat rendah, disebabkan oleh faktor keterbatasan lokasi transmigrasi dan kuota transmigrasi yang ditentukan oleh Pemerintah Provinsi.

Selanjutnya terkait dengan isu strategis maka diperlukan analisa isu strategis yang didasarkan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi OPD.

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Urusan Tenaga Kerja

Aspek Kajian Capaian/ Kondisi Saat	Aspek Kajian Capaian/ Kondisi Saat	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar
			Internal (Kewenangan OPD)	Eksternal (Diluar Kewenangan OPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar	Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten		Belum Instruktur & SDM pengelola pelatihan	Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi	Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah
			Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan	Sebagian masyarakat belum mengenal LPKS sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan secara memadai	LPKS belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal
			Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan	Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan LPK	Belum adanya penyaluran lulusan pelatihan ke perusahaan
			Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya		Belum adanya monitoring kepada lulusan pelatihan
	Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Terbatasnya jumlah SDM fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal	Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja
			Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif	Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal
			Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja	Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
			Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap Penciptaan kerja formal belum optimal	Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja	
				Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja	
				Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan	
				Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih	

Aspek Kajian Capaian/ Kondisi Saat	Aspek Kajian Capaian/ Kondisi Saat	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar
			Internal (Kewenangan OPD)	Eksternal (Diluar Kewenangan OPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal	
			Tidak Adanya Petugas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan	Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indutrial Tidak optimal
			Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja	Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen	
				Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja	
			Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan BPJS bagi buruh/pekerja masih belum optimal	Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS	Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS belum optimal
			Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Jatim.	Minimnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan perusahaannya sesuai UU No. 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan	Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal
			Rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri	Masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri	Perlindungan tenaga kerja belum memadai

Tabel 3.1.2
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Urusan Transmigrasi

Aspek Kajian	Capaian/Kondisi Saat Ini	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan
			Internal (Kewenangan SKPD)	Eksternal (Di luar kewenangan SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar	Belum optimalnya penempatan transmigrasi		Tidak seimbangnya animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi	Masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang	Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal
Kajian terhadap renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi & Kependudukan Propinsi Jawa Timur	Terbatasnya alokasi Untuk pemberangkatan transmigrasi		Tidak seimbangnya animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi	Masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang	Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal
Kajian terhadap Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal & Transmigrasi			• Tidak seimbangnya animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi • Rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi • Belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi		

Permasalahan – permasalahan tersebut di atas, diharapkan kedepan bisa diminimalisir dan diatasi dengan semaksimal mungkin sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi PERANGKAT DAERAH dapat berjalan lancar.

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

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Blitar 2021-2026 merupakan visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih memberikan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan bagi Kabupaten Blitar yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5(lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi Bupati dan Wakil Bupati Blitar terpilih periode 2016-2021 selanjutnya menjadi visi dan misi pembangunan periode 2016-2021, sebagai berikut:

“TERWUJUDNYA KABUPATEN BLITAR YANG MANDIRI DAN SEJAHTERA BERLANDASKAN AKHLAK MULIA (BALDATUN, THOYIBATUN, WA ROBBUN GHOFUUR)”

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Blitar 2016-2021 diwujudkan dengan misi sebagai berikut:

MISI I:

“Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat Blitar Berlandaskan Iman dan Takwa dengan Kearifan Lokal Budaya.”

MISI II:

“Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Blitar yang memiliki mutu dan nilai kompetensi tinggi, dengan mengoptimalkan potensi generasi muda Kabupaten Blitar.”

MISI III:

“Pengoptimalan kinerja pemerintah yang akuntabel, inovatif dan berintegritas.”

MISI IV:

“Percepatan dan pemerataan pembangunan yang adil dan merata melalui pembangunan potensi ekonomi daerah dengan mengedepankan pemberdayaan masyarakat dan kelestarian lingkungan. ”

Sebagai upaya mewujudkan visi misi Bupati dan Wakil Bupati Blitar Tahun 2016-2021, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan misi ke IV. **Percepatan dan pemerataan pembangunan yang adil dan merata melalui**

pembangunan potensi ekonomi daerah dengan mengedepankan pemberdayaan masyarakat dan kelestarian lingkungan. Adapun tujuan yang ditetapkan sesuai misi IV tersebut adalah Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Pembangunan Infrastruktur yang Berkelanjutan. yang dibentuk dari sasaran pembangunan:

- a. Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarakat.
- b. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Infrastruktur Penunjang Aksesibilitas Perekonomian yang Berkelanjutan.
- c. Produktifitas Sektor Unggulan Daerah.

Strategi yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut adalah melalui :

- a. Pengembangan UMKM, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dengan investasi yang menyerap tenaga kerja dan meningkatkan PAD
- b. Pengembangan Kawasan Strategis, dan infrastruktur penunjang aksesibilitas, sarana prasarana dasar dan mitigasi bencana serta peningkatan kualitas lingkungan hidup
- c. Peningkatan Keberpihakan pada petani, ketersediaan sarana produksi pertanian dan industri olahan hasil Pertanian Peternakan-Perikanan, serta Kemiteraan dengan Daerah dan Pelaku Ekonomi dalam rangka Membantu Akses Terhadap Pasar

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

3.3.1. Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

Dalam rangka mendukung visi, misi Presiden, agenda dan sasaran pembangunan nasional secara lebih terukur, maka ditetapkan sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 sebagai berikut :

- a. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong, dengan indikator kinerja sasaran strategis :

- Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional

di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun t.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama ini didukung sejumlah indikator kinerja program sebagai berikut:

- 1) Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan.
- 2) Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah - tinggi di sector prioritas yang mendorong daya saing.
- 3) Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
- 4) Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.
- 5) Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3.
- 6) Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya.
- 7) Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog social
- 8) Indeks perkembangan kinerja program jaminan social ketenagakerjaan.
- 9) Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
- 10)** Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang diimplementasikan.

3.3.2. Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi bahwa merupakan integrasi dari tiga urusan pemerintahan menjadi satu kesatuan, yaitu:

- 1) urusan desa yang sebelumnya bagian tugas Kementerian Dalam Negeri :
- 2) urusan percepatan pembangunan daerah tertinggal yang sebelumnya tugas Kementerian PDT,dan
- 3) transmigrasi yang sebelumnya bagian tugas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi merupakan salah satu unit teknis yang melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap program dibidang pembangunan ketransmigrasian. Dalam pencapaian sasaran kinerjanya, Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada Pemerintah

Provinsi ataupun Pemerintah Kabupaten/Kota yang mendapat Dana Tugas Pembantuan untuk melakukan sebagian pekerjaan/kegiatan.

Sasaran strategis yang akan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Tahun 2020-2024 adalah:

- 1) Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi ;
- 2) Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 92 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementerian yang direvitalisasi.

Dari sasaran strategi yang ditetapkan oleh Kementerian Desa Tertinggal tersebut di atas, tidak ada pengaruh terhadap pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, karena tugas dan fungsi bidang transmigrasi hanya melaksanakan pendaftaran, seleksi, pelatihan dan pemberangkatan calon transmigran sesuai plotting jumlah dan tempat tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan provinsi.

3.3.3. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Rencana startegik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 merupakan penterjemahan dari RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, khususnya yang berkenaan dengan Misi -4 yaitu “Kemudahan Akses Terhadap Lapangan Pekerjaan dan Keterhubungan Wilayah” serta NAWA BHAKTI SATYA Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Timur 2019-2024 yakni “Bhakti Jatim Kerja” dan “Bhakti Jatim Berkah”.

Dalam rangka mendukung visi misi di dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019, Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang adalah “ *Meningkatkan Pedayagunaan Tenaga Kerja, Pemerataan Kesempatan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Pekerja Serta Sebagai Upaya Menurunkan Pengangguran* ”

Sasaran strategis yang ditetapkan Dinas Nakertrans Provinsi Jawa Timur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja, dengan indikator kinerja :
 - *Indeks pelatihan dan kompetensi kerja*
 - *Indeks produktivitas tenaga kerja*
- 2) Meningkatnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja, dengan indikator kinerja :

- *Indeks kesempatan kerja*
- 3) Meningkatnya efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial, dengan indikator kinerja :
 - *Indeks hubungan industrial*
- 4) Meningkatnya efektifitas pengawasan di bidang norma ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja :
 - *Indeks kondisi lingkungan kerja*
- 5) Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah, dengan indikator kinerja:
 - *Nilai evaluasi implementasi SAKIP Perangkat Daerah*

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

Berdasarkan Peraturan Bupati Blitar Nomor 53 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, dan disesuaikan dengan Perda tentang Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tidak ada keterkaitan.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, telaah visi misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, serta telaah renstra K/L dan renstra Perangkat Daerah Provinsi, maka dapat ditarik kesimpulan untuk penentuan isu-isu strategis pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah sebagai berikut :

1. Jumlah angkatan kerja cukup banyak, namun kualifikasinya belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja ;
2. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja ;
3. Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja dan jalinan kerjasama kemitraan dengan instansi pemerintah maupun swasta dalam penyediaan informasi pasar kerja.
4. Penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja;
5. Komitmen pengusaha untuk perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal ;
6. Peningkatan harmonisasi hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja;

7. keterbatasan kewenangan dalam penentuan jumlah transmigran yang diberangkatkan dan lokasi penempatannya.
8. Terbatasnya Jumlah tenaga fungsional/ teknis dan sarana pendukungnya tidak sebanding dengan persebaran lokasi perusahaan dan masyarakat yang dilayani.

BAB IV.

TUJUAN DAN SASARAN

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blitar tahun 2021-2026 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Blitar. Yang dalam pelaksanaannya, diperlukan kebersamaan oleh penyelenggara pemerintahan daerah dan segenap komponen dunia usaha dan masyarakat.

Mencermati penjabaran Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Blitar periode RPJMD Tahun 2021-2026, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar mempunyai tugas untuk mendukung pencapaian Misi ke-4 RPJMD Kabupaten Blitar yang berbunyi: **“Percepatan dan Pemerataan Pembangunan Yang Adil dan Merata Melalui Pengembangan Potensi Ekonomi Daerah dengan Mengedepankan Pemberdayaan Masyarakat dan Kelestarian Lingkungan”**

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan masalah dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Dan Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Tujuan dan sasaran jangka menengah yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar selama Tahun 2021-2026 sudah disinkronisasikan dan disesuaikan dengan visi dan misi dari RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026, dijabarkan sebagai berikut :

Tujuan dari Misi ke-4 RPJMD : ***Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Pembangunan Infrastruktur yang Berkelanjutan*** dengan indikator tujuan : Gini Rasio, Indek Kepuasan layanan Infrastruktur, dan *Pertumbuhan ekonomi*. dengan Sasaran Pembangunan:

- a. Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarakat;
- b. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Infrastruktur Penunjang Aksesibilitas Perekonomian yang Berkelanjutan ;
- c. Meningkatkan Produktifitas Sektor Unggulan Daerah .

Sasaran dalam RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 menjadi tujuan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021, dan Indikator Sasaran dalam RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 menjadi

Indikator tujuan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021

Selaras dengan tujuan dan sasaran pembangunan yang telah tertuang pada RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021, dirumuskan **tujuan dan sasaran** sebagai berikut:

1. **Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar pada Rencana Strategis Tahun 2016-2021 ditetapkan tujuan : “ **Peningkatan kesempatan kerja dan Daya Beli Masyarakat** ” dengan indikator tujuan *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*.

2. **Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Untuk mencapai tujuan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar pada Rencana Strategis Tahun 2016-2021 ditetapkan **SASARAN** sebagai berikut :

- a. Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja dengan Indikator Sasaran Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja
- b. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja kerja dengan Indikator Sasaran Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
- c. Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial dengan indikator sasaran Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)

Perumusan sasaran memperhatikan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja serta profil pelayanan yang terkait dengan indikator kinerja. Untuk melihat rumusan lengkap dari tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.1. di bawah ini :

Tabel. 4.1.
Matriks Linearitas Sasaran RPJMD terhadap Tujuan dan Sasaran PERANGKAT DAERAH

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Peningkatan kesempatan kerja		Tingkat Pengangguran terbuka	3,72	3,52	3,4	3,25	3,17	2,99
	Meningkatnya angkatan kerja terlatih	Persentase lulusan pelatihan	70	70	75	80	85	90

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
	yang telah bekerja	yang telah bekerja						
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70,93	71,03	71,33	71,53	72,73	72,93
	Meningkatnya Harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	100	96	97	98	99	100
	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB	BB	BB	A	A	A

BAB V.
STRATEGI DAN KEBIJAKAN

5.1. Strategi dan Kebijakan

Strategi merupakan pernyataan – pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai. Strategi terdiri dari tema-tema yang secara simultan saling melengkapi membentuk skenario strategi. Dalam menyusun strategi dapat dilakukan dengan menyusun alternative pilihan langkah yang dinilai realistis dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, serta melakukan evaluasi untuk menentukan pilihan langkah yang paling tepat antara lain dengan menggunakan metode SWOT (Kekuatan/Strengths, Kelemahan/weaknes, peluang/opportunities dan tantangan/threats).

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan PERANGKAT DAERAH, tentunya banyak permasalahan yang dihadapi baik disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi kekuatan, kelemahan, bahkan bisa juga menjadi peluang dan tantangan bagi PERANGKAT DAERAH dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk itu, perlu dilakukan penyusunan strategi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

INTERNAL	EKSTERNAL
(+) Kekuatan 1. Adanya sumber daya aparatur dan dukungan sarana prasarana 2. Adanya regulasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi 3. Adanya dukungan anggaran	(+) Peluang 1. Jumlah angkatan kerja cukup banyak 2. MEA membuka kesempatan kerja cukup luas baik dalam maupun luar negeri 3. Animo masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi cukup tinggi
(-) Kelemahan 1. Tenaga fungsional/teknis terbatas 2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah; 3. Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja 4. Belum maksimalnya jalinan kerjasama kemitraan baik dengan instansi pemerintah maupun swasta	(-) Tantangan 1. Kompetensi dan daya saing tenaga kerja masih rendah 2. Belum maksimalnya komitmen pengusaha untuk Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS 3. Masih rendahnya tingkat kemandirian calon transmigran

Dengan melihat kondisi faktor internal dan eksternal sebagaimana diuraikan pada matriks di atas, maka dapat dilakukan penyusunan strategi dengan menggunakan analisis SWOT sebagai berikut:

Rumusan Strategi Dengan Analisis SWOT

SWOT	Peluang (O)	Tantangan (T)
	1. Jumlah angkatan kerja cukup banyak 2. MEA membuka kesempatan kerja cukup luas baik dalam maupun luar negeri 3. Animo masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi cukup tinggi	1. Kompetensi dan daya saing tenaga kerja masih rendah 2. Belum maksimalnya komitmen pengusaha untuk Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS 3. Masih rendahnya tingkat kemandirian calon transmigran
Kekuatan (S)	Alternatif Strategi	Alternatif Strategi
1. Adanya sumber daya aparatur dan dukungan sarana prasarana 2. Adanya regulasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi 3. Adanya dukungan anggaran	Menciptakan efektifitas organisasi melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana secara kualitas maupun kuantitas, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan peningkatan keterampilan/ kompetensi dan produktivitas tenaga kerja 2. Optimalisasi pembinaan terhadap perusahaan dalam rangka menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan
Kelemahan (W)	Alternatif Strategi	Alternatif Strategi
1. Tenaga fungsional/teknis terbatas 2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah; 3. Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja 4. Belum maksimalnya jalinan kerjasama kemitraan baik dengan instansi pemerintah maupun swasta	1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja	Meningkatkan kualitas kemampuan dan produktivitas bagi calon transmigran untuk mewujudkan transmigran yang mandiri

Berdasarkan analisis SWOT di atas, maka diperoleh 6 alternatif strategi sebagai berikut :

Strategi 1. Menciptakan efektifitas organisasi melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana secara kualitas maupun kuantitas, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur (S-O)

Strategi ini dilakukan melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam rangka memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Strategi 2. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). (W-O)

Strategi ini dilakukan dengan meningkatkan kualitas pelayanan penempatan Tenaga kerja sektor formal .

Strategi 3. optimalisasi pengelolaan dan penyebaran informasi pasar kerja dalam rangka peningkatan dan perluasan kesempatan kerja (W-O)

Strategi ini dilakukan melalui peningkatan kerjasama baik dengan pemerintah maupun swasta dalam hal penyediaan informasi pasar kerja, serta memanfaatkan teknologi

informasi yang ada agar lebih cepat dan mudah diakses oleh masyarakat. Program kegiatan yang bisa dilakukan untuk mendukung strategi ini diantaranya pelaksanaan pameran bursa kerja (job fair), peningkatan kerjasama dengan Bursa Kerja Khusus, maupun optimalisasi bursa kerja online (BKOL).

Strategi 4. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan peningkatan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja (S-T)

Strategi ini dilakukan dengan percepatan terciptanya kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan peningkatan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

Strategi 5. Optimalisasi pembinaan terhadap perusahaan dalam rangka menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan (S-T)

Strategi ini sangat perlu dilakukan karena tingkat kesadaran perusahaan/pemberi kerja untuk menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan masih tergolong rendah. Salah satu diantaranya adalah masih rendahnya komitmen perusahaan untuk menerapkan UMK bagi pekerjanya. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah melalui peningkatan pembinaan terhadap perusahaan serta melibatkan perwakilan pekerja dan pengusaha untuk berperan aktif dalam pengusulan UMK melalui sidang dewan pengupahan.

Strategi 6. Meningkatkan kualitas kemampuan dan produktivitas bagi calon transmigran untuk mewujudkan transmigran yang mandiri (W-T)

Animo masyarakat di Kabupaten Blitar untuk mengikuti program transmigrasi masih cukup tinggi dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi perekonomian keluarga. Salah satu strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kemandirian calon transmigran adalah melalui pelatihan keterampilan sesuai dengan kondisi daerah tujuan.

Merujuk pada strategi-strategi tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa kebijakan pembangunan dengan berdasarkan pada *balanced scorecard* melalui empat perspektif yang terdiri dari perspektif masyarakat, perspektif proses internal, perspektif kelembagaan dan perspektif keuangan. Adapun definisi masing-masing tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kebijakan pada perspektif masyarakat/layanan adalah kebijakan yang dapat mengarahkan kejelasan segmentasi masyarakat yang akan dilayani, kebutuhan dan aspirasi mereka dan layanan apa yang harus diberikan.
2. Kebijakan pada perspektif proses internal adalah kebijakan bagi operasionalisasi birokrat dan lembaga pemerintahan yang mendorong proses penciptaan nilai dari proses inovasi, pengembangan barang/jasa publik, dan penyerahan layanan pada segmentasi masyarakat yang sesuai.
3. Kebijakan pada perspektif kelembagaan yaitu kebijakan yang mendorong upaya-upaya yang mengungkit kinerja masa depan berupa investasi pada perbaikan SDM,

system, dan pemanfaatan teknologi informasi bagi peningkatan kinerja operasional pemerintahan daerah.

4. Kebijakan pada perspektif keuangan yaitu kebijakan yang memberi jalan bagi upaya untuk mengefektifkan alokasi anggaran, efisiensi belanja, dan upaya-upaya untuk meningkatkan kapasitas keuangan daerah demi mendukung strategi pembangunan daerah.

Berdasarkan pada deskripsi di atas, maka kebijakan-kebijakan tersebut dapat dirincikan sebagai berikut :

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja

No	Perspektif	Strategi 1: Menciptakan efektifitas organisasi melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana secara kualitas maupun kuantitas, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	
		Kebijakan	Program
1	Perspektif Masyarakat		
2	Perspektif Proses Internal	Peningkatan pemenuhan administrasi perkantoran, sarana, dan prasarana, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten /Kota
3	Perspektif Kelembagaan		
4	Perspektif Keuangan		

No	Perspektif	Strategi 2. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)	
		Kebijakan	Program
1	Perspektif Masyarakat	Pemantauan penempatan tenaga kerja di sektor formal	Program Penempatan Tenaga kerja
2	Perspektif Proses Internal		
3	Perspektif Kelembagaan	Peningkatan kualitas penyusunan dokumen perencanaan Tenaga kerja	Program Perencanaan Tenaga kerja
4	Perspektif Keuangan		

No	Perspektif	Strategi 3 : optimalisasi pengelolaan dan penyebaran informasi pasar kerja dalam rangka peningkatan dan perluasan kesempatan kerja	
		Kebijakan	Program
1	Perspektif Masyarakat	peningkatan pengelolaan informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja	Program Penempatan Tenaga kerja
2	Perspektif Proses Internal		
3	Perspektif Kelembagaan		
4	Perspektif Keuangan		

No	Perspektif	Strategi 4 : Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan peningkatan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	
		Kebijakan	Program
1	Perspektif Masyarakat	melakukan percepatan terciptanya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas tenaga kerja
2	Perspektif Proses Internal		
3	Perspektif Kelembagaan		
4	Perspektif Keuangan		

No	Perspektif	Strategi 5 : Optimalisasi pembinaan terhadap perusahaan dalam rangka menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan	
		Kebijakan	Program
1	Perspektif Masyarakat	peningkatan pelaksanaan pembinaan terhadap perusahaan	Program Hubungan Industrial
2	Perspektif Proses Internal		
3	Perspektif Kelembagaan		
4	Perspektif Keuangan		

No	Perspektif	Strategi 6 : Meningkatkan kualitas kemampuan dan produktivitas bagi calon transmigran untuk mewujudkan transmigran yang mandiri	
		Kebijakan	Program
1	Perspektif Masyarakat	Peningkatan keterampilan calon transmigran dalam rangka meningkatkan kemandirian transmigran.	Program Pembangunan Kawasan transmigrasi
2	Perspektif Proses Internal		
3	Perspektif Kelembagaan		
4	Perspektif Keuangan		

Selanjutnya untuk melihat linieritas tujuan, sasaran , strategi dan kebijakan PERANGKAT DAERAH, maka disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.2.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

VISI : TERWUJUDNYA KABUPATEN BLITAR YANG MANDIRI DAN SEJAHTERA BERLANDASKAN AKHLAK MULIA (BALDATUN, THOYYIBATUN, WA ROBBUN GHOFUUR)”			
MISI : Percepatan dan pemerataan pembangunan yang adil dan merata melalui pembangunan potensi ekonomi daerah dengan mengedepankan pemberdayaan masyarakat dan kelestarian lingkungan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Peningkatan kesempatan kerja	1. Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	1 Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan peningkatan keterampilan/ kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	1. melakukan percepatan terciptanya kualitas dan produktivitas tenaga kerja / Angkatan Kerja

		2 Meningkatkan kualitas kemampuan dan produktivitas bagi calon transmigran untuk mewujudkan transmigran yang mandiri	2. Peningkatan keterampilan calon transmigran dalam rangka meningkatkan kemandirian transmigran.
	2. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja kerja	3 Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 4 optimalisasi pengelolaan dan penyebaran informasi pasar kerja dalam rangka peningkatan dan perluasan kesempatan kerja	3. peningkatan pelaksanaan Pelayanan Penempatan Tenaga kerja 4. peningkatan pengelolaan informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja.
	3. Meningkatnya Harmonisasi hubungan industrial	5 Optimalisasi pembinaan terhadap perusahaan dalam rangka menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan	5. peningkatan pelaksanaan pembinaan terhadap perusahaan
	4. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	6 Menciptakan efektifitas organisasi melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana secara kualitas maupun kuantitas, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 7 Meningkatkan kualitas manajemen organisasi melalui penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan yang berkualitas.	Peningkatan pemenuhan administrasi perkantoran, sarana, dan prasarana, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur 7. Peningkatan kualitas penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja dan keuangan.

BAB VI.

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bab VI ini akan dikemukakan rencana program dan kegiatan dan pendanaan indikatif yang akan menjadi pedoman dalam menjalankan program dan kegiatan pada periode 2021-2026. Program dan kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah Kabupaten Blitar.

Setiap program dan kegiatan memiliki indikator yang merupakan gambaran kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mendukung visi misi Kepala Daerah dan disusun berdasarkan estimasi dan ekspektasi hasil yang dapat dicapai di akhir tahun renstra. Untuk itu perlu diketahui pandangan umum terkait dengan beberapa hal yang dapat menjadi pengantar perencanaan 5 (lima) tahun ke depan, yaitu :

1. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang sebagai wujud pengimplementasian strategi dan kebijakan, untuk mencapai tujuan dan sasaran.
2. Kegiatan adalah bagian dari program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik yang berupa personil (SDM), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.
3. Indikator kinerja adalah uraian ringkas dngan menggunakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang mengindikasikan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan, dimana indikator kinerja ini sebagai dasar penilaian kinerja baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun setelah juga sebagai petunjuk kemajuan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

Adapun gambaran rencana program dan kegiatan yang dilengkapi dengan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja pada periode 2017-2018 tertuang pada Tabel 6.1. berikut ini :

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Tabel 6.1.
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok sasaran, dan Pendanaan Indikatif
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Rata-rata tingkat capaian kinerja kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah	Persen	100	100	100	4.218.284.570	100	4.400.210.184	100	5.143.288.270	100	5.156.572.625	100	5.187.340.966	100	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan	Persen	100	100	100	30.000.000	100	30.000.000	100	45.000.000	100	45.000.000	100	45.000.000	100	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Renstra dan Renja Perangkat Daerah yang disusun	Doku men		4	4	20.000.000	4	20.000.000	4	30.000.000	4	30.000.000	4	30.000.000	4	
Koordinasi dan Peyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Doku men		2	2	10.000.000	2	10.000.000	2	15.000.000	2	15.000.000	2	15.000.000	2	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Administrasi Keuangan perangkat daerah yang tepat waktu dan akuntabel	Persen	100	100	100	3.183.502.750	100	3.340.927.184	100	3.651.788.270	100	3.854.072.625	100	3.969.221.406	100	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang disediakan Gaji dan Tunjangan	Orang		28	28	3.148.502.750	28	3.305.927.184	28	3.606.788.270	28	3.809.072.625	28	3.924.221.406	28	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Laporan		2	2	25.000.000	2	25.000.000	2	30.000.000	2	30.000.000	2	30.000.000	2	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan		4	4	10.000.000	4	10.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ASN yang Mendapat Pelayanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persen		100	100	25.000.000	100	25.000.000	100	37.500.000	100	37.500.000	100	37.500.000	100	
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah peserta Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang		28	28	20.000.000	28	20.000.000	28	30.000.000	28	30.000.000	28	30.000.000	28	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah peserta Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Orang		28	28	5.000.000	28	5.000.000	28	7.500.000	28	7.500.000	28	7.500.000	28	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase administrasi umum yang dilaksanakan secara akuntabel	Persen		100	100	284.781.820	100	314.283.000	12	469.000.000	12	425.000.000	12	395.619.560	12	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jenis		3	3	69.781.820	3	94.283.000	3	154.000.000	3	150.000.000	3	135.619.560	3	
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	Jenis		4	4	35.000.000	4	40.000.000	4	65.000.000	4	50.000.000	4	40.000.000	4	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	Eksemplar		18000	20000	30.000.000	20.000	30.000.000	22000	50.000.000	25000	50.000.000	30.000	45.000.000	30000	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kegiatan		240	300	150.000.000	340	150.000.000	380	200.000.000	420	175.000.000	450	175.000.000	450	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang tepat sasaran	Persen		100	100	125.000.000	100	110.000.000	100	250.000.000	100	125.000.000	100	100.000.000	100	
Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang diadakan	Unit		4	4	25.000.000	2	10.000.000	4	50.000.000	2	25.000.000	4	25.000.000	4	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang diadakan	Unit		5	5	100.000.000	8	100.000.000	6	200.000.000	8	100.000.000	6	75.000.000	6	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disediakan tepat waktu	Persen		100	100	320.000.000	100	345.000.000	100	390.000.000	100	410.000.000	100	390.000.000	100	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Waktu Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Bulan		12	12	110.000.000	12	120.000.000	12	125.000.000	12	135.000.000	12	135.000.000	12	
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Waktu Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Bulan		12	12	50.000.000	12	55.000.000	12	80.000.000	12	90.000.000	12	70.000.000	12	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Waktu Penyediaan Jasa Umum Kantor	Bulan		12	12	160.000.000	12	170.000.000	12	185.000.000	12	185.000.000	12	185.000.000	12	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik	Persen		80	80	250.000.000	80	235.000.000	80	300.000.000	85	260.000.000	90	250.000.000	90	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah waktu Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Bulan		12	12	125.000.000	12	135.000.000	12	150.000.000	12	160.000.000	12	150.000.000	12	
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang mendapat Pemeliharaan Rutin/Berkala	Jenis		3	3	125.000.000	3	100.000.000	3	150.000.000	3	100.000.000	3	100.000.000	3	
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana Tenaga Kerja	Persen		35	40	100.000.000	45	271.603.348	50	297.206.776	50	297.974.417	50	299.752.377	50	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Jenis Dokumen RTKD yang disusun	Doku men		1	1	100.000.000	1	271.603.348	1	297.206.776	1	297.974.417	1	299.752.377	1	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah dokumen perencanaan tenaga kerja kabupaten/kota	Doku men		1	1	40.000.000	1	121.603.348	1	127.206.776	1	122.974.417	1	124.752.377	1	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah perusahaan yang menyusun rencana tenaga kerja.	Doku men		NA	10	60.000.000	10	150.000.000	12	170.000.000	15	175.000.000	15	175.000.000	15	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Angkatan Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kompetensi	Persen	0,01	0,02	0,02	960.989.534	0,02	1.032.764.133	0,02	1.130.120.450	0,03	1.133.039.384	0,03	1.139.800.027	0,03	
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Lulusan bersertifikat Pelatihan	Persen			70	660.000.000	75	716.774.599	80	785.020.450	85	785.429.384	90	793.029.027	90	
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Angkatan Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kompetensi	Orang	15		80	660.000.000	85	716.774.599	90	785.020.450	90	785.429.384	95	793.029.027	95	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang memiliki Perizinan	Lemba ga			30	165.000.000	32	175.000.000	34	190.650.000	36	191.615.000	36	191.576.500	36	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang Dibina	Lemba ga			30	165.000.000	32	175.000.000	34	190.650.000	36	191.615.000	36	191.576.500	36	
Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Orang / Lemba ga			20	65.000.000	45	70.000.000	75	73.650.000	110	75.515.000	145	75.166.500	145	
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan yang menerima konsultasi peningkatan produktivitas	Orang / Lemba ga			20	65.000.000	25	70.000.000	30	73.650.000	35	75.515.000	35	75.166.500	35	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Tingkat Produktivitas Daerah Kabupaten/Kota	Persen			100	70.989.534	100	70.989.534	100	80.800.000	100	80.480.000	100	80.028.000	100	
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kegiatan			1	70.989.534	1	70.989.534	1	80.800.000	1	80.480.000	1	80.028.000	1	
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan	Persen			85	2.781.055.749	86	1.957.067.163	87	2.141.555.418	88	2.147.086.740	89	2.159.898.020	89	
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pencari Kerja Dalam Negeri yang Ditempatkan	Orang			1100	1.902.455.749	1200	1.129.367.163	1300	1.234.055.418	1400	1.235.533.602	1500	1.236.246.962	1500	
Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Orang			8	200.000.000	8	200.000.000	8	200.000.000	8	200.000.000	8	200.000.000	8	
Pelayanan antar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang dilayani	Loker			1200	257.455.749	1300	252.367.163	1400	259.421.456	1500	259.363.602	1600	259.299.962	1600	
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mengikuti PBJ	Orang			40	60.000.000	40	55.000.000	40	55.500.000	40	55.550.000	40	55.205.000	40	
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah pelaksanaan pelatihan disabilitas	Orang			10	25.000.000	10	22.000.000	10	24.200.000	10	25.620.000	10	26.282.000	10	
Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Pencaker yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	Orang			300	1.360.000.000	310	600.000.000	320	694.933.962	330	695.000.000	340	695.460.000	340	
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Penyediaan	Buku			12	205.000.000	12	212.000.000	12	229.900.000	12	231.193.138	12	231.755.058	12	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Informasi Pasar Kerja															
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Informasi Pasar Kerja (IPK) Online (SISNAKER)	Orang			800	80.000.000	850	80.000.000	900	84.700.000	950	85.170.000	1000	85.487.000	1000	
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan melalui Job Fair	Orang			120	125.000.000	125	132.000.000	130	145.200.000	135	146.023.138	140	146.268.058	140	
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pencari Kerja Luar Negeri yang Ditempatkan	Orang			2100	673.600.000	2200	615.700.000	2300	677.600.000	2400	680.360.000	2500	691.896.000	2500	
Peningkatan pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja	Orang				285.000.000		313.200.000		344.850.000		345.335.000		350.268.500		
	Jumlah Kasus yang difasilitasi	Kasus			60		60		60		60		60		60	
	Jumlah Pencari Kerja yang mengikuti Sosialisasi AKAN	Orang			200		200		220		220		220		220	
Penyediaan Layanan Terpadu pada calon Pekerja Migran	Jumlah Pencari Kerja Luar Negeri yang Dilayani	Orang			2100	113.600.000	2200	27.500.000	2300	30.250.000	2400	32.275.000	2500	35.602.500	2500	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang mendapat pelatihan kewirausahaan	Orang			150	275.000.000	160	275.000.000	170	302.500.000	180	302.750.000	200	306.025.000	200	
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	Persen	30		30	321.781.713	35	145.815.017	40	178.414.209	45	179.391.597	50	181.655.358	50	
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah perusahaan yangtelah memiliki PeraturanPerusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Perusahaan		10	30	100.524.000	50	77.022.134	70	77.865.824	90	78.518.260	110	78.938.880	110	
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan	Perusahaan			20	12.180.000	20	12.398.000	20	12.587.024	20	12.511.580	20	12.532.738	20	
Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Pendaftaran Perjanjian Kerjasama	Perusahaan			30	14.280.000	40	14.624.134	45	15.278.800	45	16.006.680	50	16.406.142	50	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat, federasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan yang tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan anggota SP/SB di perusahaan	Dokumen			1	74.064.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	
	Jumlah Survey KHL dan Sidang Dewan Pengupahan	Kegiatan			4		4		4		4		4		4	
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan	Kasus HI			20	221.257.713	21	68.792.883	22	100.246.833	13	100.873.337	24	102.716.478	24	
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	Sengketa			5	179.938.713	10	26.841.983	10	50.725.843	12	50.456.498	15	50.448.269	12	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Verifikasi dan Rekapitulasi Data HI	Perusahaan			136	11.327.000	145	11.459.700	145	12.705.670	150	13.076.237	155	14.583.860	155	
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit kabupaten/kota yang diberdayakan	Lembaga			1	19.992.000	1	19.991.200	1	24.190.320	1	24.609.352	1	25.270.287	1	
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja Yang mendapat Jaminan Sosial tenaga Kerja	Orang			100	10.000.000	150	10.500.000	150	12.625.000	175	12.731.250	200	12.414.062	200	
Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi																
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Transmigrasi Yang Ditempatkan	Persen	Nihil	50	50	120.640.625	55	129.651.059	60	141.872.968	65	142.239.405	70	143.088.122	75	
Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Transmigran yang Mendaftar dan Terseleksi, Dilatih dan Diberangkatkan	Orang	0	20	20	120.640.625	20	129.651.059	20	141.872.968	20	142.239.405	20	143.088.122	20	

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
					Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
			Realisasi 2020	Target 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah paket kerjasama antar daerah yang terlaksana	Kegiatan	0	3	3	70.000.000	3	75.000.000	3	80.000.000	3	80.000.000	3	80.487.000	3	
Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Penempatan Transmigran	Orang	0	10	10	50.640.625	11	54.651.059	12	61.872.968	13	62.239.405	14	62.601.122	15	

BAB VII**INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU
PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah yang tercantum pada RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026, maka arah pembangunan Kabupaten Blitar difokuskan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka mendukung terwujudnya visi misi tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menjabarkan indikator yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja kabupaten Blitar yang menjadi acuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebagaimana tercantum pada Bab 9 RPJMD adalah sebagai berikut :

Tabel 7.1.**Indikator Kinerja Sasaran Kabupaten Blitar
Yang Menjadi Acuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

No	Indikator Kinerja Sasaran	Kondisi Awal		Target Indikator Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,82	3,77	3,57	3,42	3,27	3,12	2,99

Sumber : RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Untuk mendukung ketercapaian indikator kinerja Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menetapkan indikator kinerja utama SKPD sebagai berikut :

Tabel 7.2.**Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Tahun 2021-2026**

No	Indikator Kinerja Sasaran	Kondisi Awal		Target Indikator Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Persentase lulusan pelatihan	NA	70	70	75	80	85	90

Rancangan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

No	Indikator Kinerja Sasaran	Kondisi Awal		Target Indikator Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	yang telah bekerja							
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70,83	70,93	71,03	71,33	71,53	72,73	72,93
3	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	100	100	96	97	98	99	100
4	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB	BB	BB	BB	A	A	A

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar ini di dalamnya juga memuat visi dan misi Kepala Daerah Terpilih, tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam 5 tahun ke depan.

Sebagai penjabaran dari tercapainya keberhasilan pelaksanaan RPJMD Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 maka disusunlah Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 agar dapat diketahui bahwa sasaran Pemerintah Kabupaten Blitar yang kemudian ditetapkan menjadi tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang akan dicapai yakni “Peningkatan Kesempatan Kerja” dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka.

Terdapat 3 (tiga) Sasaran yang ingin dicapai adalah Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja dengan Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja, dan Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dengan indikator Tingkat partisipasi angkatan kerja, dan Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial dengan indikator Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB).

Penyusunan Rencana Strategis digunakan sebagai pedoman dan menunjukkan arah kebijakan secara bertahap dan berkesinambungan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan dan sasaran. Secara umum, dalam pengimplementasian berupa Rencana Tingkat Capaian Kinerja Organisasi pada Rencana Strategis ini kendala utama yang timbul adalah terbatasnya jumlah personil sedangkan cakupan wilayah yang sangat luas dan beberapa wilayah sulit di jangkau sehingga peningkatan ketrampilan tidak cukup merata di semua wilayah Kabupaten Blitar. Salah satu upaya pemecahannya adalah dengan mengatur jadwal sedemikian rupa sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai.

Semoga apa yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar ini dapat bermanfaat bagi Pemerintah Kabupaten Blitar khususnya dan masyarakat Blitar pada umumnya.

Blitar, Agustus 2021

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR**


HARIS SUSIANTO, SH., M. SI
Pembina Tingkat I
NIP. 19670531 199003 1 002