



PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR

PERUBAHAN RENSTRA

TAHUN 2021 - 2026



DINAS TENAGA KERJA
JL. IMAM BONJOL NO. 07 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 Perubahan Perangkat Daerah (Renstra Perubahan PD) Tahun 2021-2026. Renstra Perubahan 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 Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 dilaksanakan sinergis dengan proses penyusunan RPJMD Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis Perubahan Perangkat Daerah (Renstra Perubahan PD) merupakan pedoman bagi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik selama lima tahun ke depan. Renstra-P 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-P 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-P Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 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 2021-2026;
 - b. Orientasi dan konsultasi Tim Penyusun Renstra Tahun 2021-2026 ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
 - c. Penyusunan rencana kerja Tim Penyusun dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026.
2. Tahap Penyusunan Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026
 - a. Perumusan rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
 - b. Penyajian Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026.
3. Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026
 - a. Penyusunan rancangan akhir dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026;
 - b. Penyusunan naskah akademis rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026.
4. Tahap Penetapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026.
 - a. Rancangan akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 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 2021-2026 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. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. 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);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2005 – 2025;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 5 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Blitar Tahun 2011-2031.
17. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar (Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2016 Nomor 10/D Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Nomor 17).

18. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 02 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2021 - 2026.
19. Peraturan Bupati Blitar Nomor 36 Tahun 2022 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 2021 sampai dengan 2026;
- 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 2021-2026;
- 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 2021-2026 ;
- 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

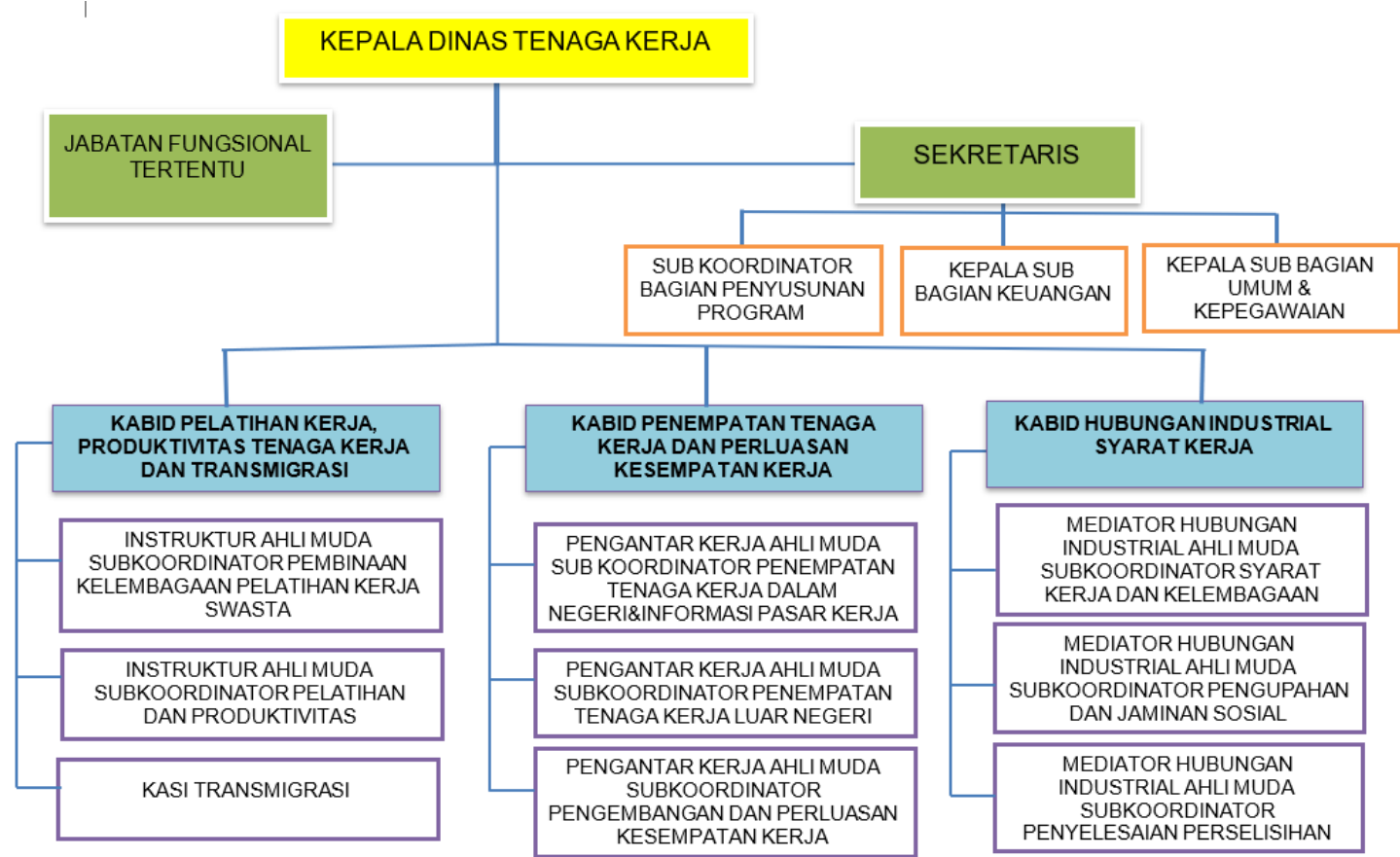
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar dan Peraturan Bupati Blitar Nomor 36 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan dinas Tipe B 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 Koordinator Bagian Penyusunan Program;
 2. Sub Bagian Keuangan;
 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahi:
 1. Instruktur Ahli Muda Sub Koordinator Pelatihan Kerja dan Produktivitas;
 2. Instruktur Ahli Muda Sub Koordinator Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta;
 3. Seksi Transmigrasi.
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 1. Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Informasi Pasar Kerja;
 2. Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Koordinator Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 3. Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Koordinator Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

- e. Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja, membawahi:
 - 1. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Koordinator Syarat Kerja dan Kelembagaan;
 - 2. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Koordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial;
 - 3. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Koordinator 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 36 Tahun 2022 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. Penetapan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. Penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. Penyelenggaraan pembinaan teknis fungsi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan administrasi dinas; dan
- f. Pelaksanaan 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. Perumusan kebijakan teknis, penyusunan perencanaan program kerja dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Sekretariat;
- b. Pengelolaan pelayanan administrasi umum dan perizinan;
- c. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. Pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pengelolaan administrasi perlengkapan;
- f. Pengelolaan asset dan barang milik negara/daerah;
- g. Pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
- h. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
- i. Pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yustisia) di bidang kepegawaian;
- j. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- k. Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- l. Pelaksanaan monitoring serta evaluasi organisasi dan tatalaksana;
- m. Pelaksanaan 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. Penyusunan program kerja lingkup bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. Pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- c. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. Pengoordinasian pelaksanaan perijinan, pembinaan dan pemantauan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. Pengoordinasian penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- g. Pengoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- h. Pengoordinasian pengukuran produktivitas tingkat kabupaten;
- i. Pengoordinasian pemantauan tingkat produktivitas;
- j. Pengoordinasian penyiapan bahan koordinasi dan kerjasama dengan daerah tujuan transmigrasi;
- k. Pengoordinasian penyiapan teknis dan klarifikasi lokasi permukiman daerah tujuan transmigrasi;
- l. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang; dan
- m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

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. penyusunan program kegiatan bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- b. pengoordinasian 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. pengoordinasian pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan mekanisme AKL, AKAD, AKAH dan AKSUS;
- d. pemberian rekomendasi pendirian P3MI / Kantor Cabang P3MI, Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN), dan pemberian ijin penampungan calon PMI;
- e. pengoordinasian pelaksanaan pembinaan dan pemantauan terhadap P3MI dan LPTKS;
- f. pengoordinasian pelaksanaan pemberdayaan keluarga PMI/PMI Purna berupa peningkatan kualitas keahlian atau keterampilan kerja;
- g. penerbitan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) kabupaten;
- h. pengoordinasian pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja berbasis teknologi informasi;
- i. pengoordinasian pelaksanaan perlindungan PMI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Kabupaten;
- j. pengoordinasian pengumpulan dan pengolahan data lowongan kerja sebagai bahan pembuatan informasi pasar kerja dalam negeri/luar negeri untuk disebarluaskan;
- k. pengoordinasian 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. pengoordinasian perencanaan penempatan tenaga kerja khusus disabilitas;
- m. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang ; dan
- n. pelaksanaan 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 Dinas.

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 subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama.
- c. Subkoordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian,

- pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.
- d. Subkoordinator sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang.
- e. 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 November 2022 sebanyak 31 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 Utama Muda (IV/c)	1	-
2.	Pembina Tingkat I (IV/b)	-	1
3.	Pembina (IV/a)	3	1
4.	Penata Tingkat I (III/d)	5	1
5.	Penata (III/c)	2	1
6.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2	-
7.	Penata Muda (III/a)	2	10
8.	Pengatur Tingkat I (II/d)	1	-
9.	Pengatur (II/c)	-	-
10.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	1	-
Jumlah		17	14

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2022

Dari tabel 2.1. dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja terdiri dari 31 orang dengan komposisi laki-laki sebanyak 17 orang dan perempuan sebanyak 14 orang. Komposisi kepangkatan mulai dari Pengatur Muda Tingkat I (II/b) sampai dengan Pembina Utama Muda (IV/c), dan

pangkat/golongan yang paling banyak adalah Penata Muda (III/a) sejumlah 12 orang. Komposisi pegawai terkecil adalah dengan pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/b) dan Pengatur Tingkat I (II/d) 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	3	-
3.	Eselon IV	2	1
4.	Fungsional Tertentu (JFT)	5	4
5.	Fungsional Umum (Staf)	5	10
Jumlah		16	15

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, November 2022

Kondisi pegawai Dinas Tenaga Kerja berdasarkan jabatan terdiri dari jabatan eselon II , Eselon III, Eselon IV, Jabatan Fungsional tertentu dan Fungsional umum (Staf). Untuk jabatan struktural eselon III sudah terisi tetapi masih ada 1 Jabatan yang diisi pejabat pelaksana tugas (Plt), sedangkan untuk eselon IV sudah terisi. Untuk jabatan fungsional tertentu terdiri dari Pengantar Kerja 9 orang, sedangkan fungsional umum (staf) sebanyak 15 orang. Komposisi jabatan eselon III masih didominasi oleh laki-laki sebanyak 3 orang. Untuk jabatan Fungsional Umum (Staff) jumlahnya juga masih didominasi oleh perempuan sebanyak 10 orang, sedangkan laki-laki hanya 5 orang.

Tabel 2.3.
Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pangkat/Golongan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Strata 2 (S-2)	5	2
2.	Strata 1 (S-1)	6	12
3.	Diploma 3 (D-3)	1	-
4.	SLTA	4	1
Jumlah		16	15

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

Komposisi tingkat pendidikan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah cukup tinggi, dengan pegawai terbanyak berpendidikan S-1 sebanyak 18 orang, terdiri dari 6 orang laki-laki dan 12 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 2022 dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.4.
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		
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	

No	Nama	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
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		

No	Nama	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
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
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		

No	Nama	Jumlah	Kondisi Barang		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
79.	Ketebalan Logam (Thickness Tester)	1	1		
80.	Kekerasan logam (Hardness Tester)	1	1		

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar, 2022

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

a. Kinerja 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 ditetapkannya 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 2021 adalah sebagai berikut.

Tabel. 2.5.
Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70 %	70,83%	101%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,93 %	70,44 %	99,31%
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	10 Kasus	8 Kasus	80%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	BB	100%

Sumber : LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2021

Uraian analisis pencapaian kinerja tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Prosentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Pada tahun 2021 indikator kinerja ini terealisasi 70,44%, lebih rendah sedikit dari target yang ditetapkan sebesar 70,93%, atau mendapat capaian 99,31%. IKU ini didukung oleh 1 program dengan 4 kegiatan, Yaitu :

a. Program Penempatan Tenaga Kerja:

- 1) Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota ;
- 2) Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
- 3) Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.

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

Sesuai dengan target yang ditetapkan, indikator kinerja ini dapat terealisasi 80%. Pada tahun 2021, ada 8 kasus HI yang diselesaikan dari

target 10 kasus per tahun, 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.

IKU ini didukung oleh 1 program dengan 2 kegiatan, Yaitu :

- a. Program Hubungan Industrial ;
 - 1) Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - 2) Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

**DATA SENGKETA PENGUSAHA – PEKERJA YANG DILAPORKAN
DAN DISELESAIKAN
JANUARI-DESEMBER 2021**

NO	KABUPATE N/ KOTA	JENIS PERSELIS IHAN (KASUS)	PENYELESAIAN PERSELISIHAN (KASUS)								JUML AH
			DI LUAR PENGADILAN					DI PENGA DILAN	PROSES		
			BIPA RTIT	MEDIA SI	KONSI LIASI	ARBIT RASI	JUM LAH		DALA M PROS ES	SELE SAI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Kabupaten Blitar	Hak	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Kepentinga n	6	0	0	0	6	0	0	6	6
		PHK	2	0	0	0	2	0	0	2	2
		Antar SP/SB	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			8	0	0	0	8	0	0	8	8

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar Tahun 2021

Tabel 2.6.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Tahun 2017-2021

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	2,75	2,73	2,71	2,70	2,99	3,38	3,05	3,82	3,66					
Indikator Kinerja Utama (IKU)																
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,25	68,59	68,93	69,27	69,62	71,05	70,61	72,93	70,83	70,44					
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	73,3	73,8	74	74,5	73.43									

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)
4.	Prosentase Perusahaan Yang diberi Pembinaan	8%					39.29%									
5.	Transmigran yang diberangkatkan (KK)	20	20	25	25	25	3.50%									

b. Kinerja Keuangan Perangkat Daerah

Pencapaian kinerja keuangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun mulai tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 adalah ada pada tabel 2.7.

Ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan keuangan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi ekonomi daerah, dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan mempengaruhi angka pengangguran, sehingga dapat meningkatkan output dari kegiatan.
2. Kondisi pandemi Covid-19 tahun 2020 yang memberikan pembatasan pada kegiatan pengumpulan masa, menghambat pelaksanaan kegiatan sehingga mengurangi laju penyerapan keuangan.
3. Adanya kenaikan harga yang disebabkan oleh kenaikan pajak PPN dari 10% menjadi 11%, sehingga membutuhkan penyesuaian harga.

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	Anggar an	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	257.523.500	440.750.000	454.470.000	410.328.394		244.739.764	438.893.743	446.946.163	400.771.787		95,03	99,57	98,34	96,67		0,64	0,71
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	492.070.000	197.002.000	412.620.000	301.802.959		486.893.700	196.486.900	401.988.245	292.804.800		98,95	99,74	97,42	97,02		0,22	0,18
Program Peningkatan Displin Aparatur	20.075.000	0	0	0		20.000.000	0	0	0		99,62	0	0	0	0	0	0
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	81.550.000	154.100.000	437.975.000	0		81.550.000	153.445.000	436.420.000	0		100	99,57	99,64	0		2,73	2,72
Program Perencanaan, Penganggaran, Pengendalian, dan Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	24.335.000	173.600.500	138.050.000	100.676.000		23.694.000	172.460.000	135.551.535	100.091.700		97,36	99,34	98,19	99,42		5,66	5,75

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)
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	167.374.000	139.315.000	512.765.000	70.069.595		164.075.187	138.415.000	500.588.750	70.052.500		98,02	99,35	97,62	99,97		1,65	1,6
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.567.588.000	519.222.500	1.532.080.500	1.506.149.360		1.553.171.299	499.969.598	1.530.227.540	1.505.144.460		99,08	96,29	99,88	99,93		1,26	1,36
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	183.960.000	162.360.000	406.385.000	91.947.180		181.553.250	153.979.122	388.987.846	91.203.554		98,69	98,83	95,71	99,19		0,41	0,61
Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	450.000.000	450.000.000	600.000.000	558.286.000		436.310.000	445.823.762	599.655.000	558.191.700		96,96	99,07	99,94	99,98		0,26	0,20
URUSAN PILIHAN																	
Program Transmigrasi Regional	220.524.500	139.650.000	259.847.500	35.746.662		219.893.104	133.464.312	254.412.775	35.649.500		99,71	95,57	97,90	99,72		-0,37	-0,34
PROGRAM TAHUN 2021																	
Program Penunjang Urusan Pemerintahan					4.737.066.690					4.479.689.036					94,57	1,85	2,8

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)
Daerah Kabupaten/Kota																	
Program Perencanaan Tenaga Kerja					20.200.000					19.616.000					97,11		
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja					548.892.300					546.324.950					99,53	4,24	4,19
Program Penempatan Tenaga Kerja					1.909.014.000					1.907.778.090					99,93	0,76	0,81
Program Hubungan Industrial					334.027.500					329.117.431					98,53	0,06	0,10
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi					142.554.000					142.165.700					99,73	1,30	1,32

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 :

1. 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 ditetapkannya Perda tentang RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 yang merupakan pedoman bagi perencanaan pembangunan Kabupaten Blitar.
- e. Perbaikan kondisi ekonomi Indonesia seiring membaiknya kondisi pandemi Covid-19.

BAB III.

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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 oleh:

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 Ketrasmigrasian

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.

Tabel 3.1.

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

Aspek Kajian Capaian / Kondisi Saat	Aspek Kajian Capaian/ Kondisi Saat	Stand ar 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 adanya 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

Aspek Kajian Capaian / Kondisi Saat	Aspek Kajian Capaian/ Kondisi Saat	Stand ar 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)
	Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya		Belum adanya monitoring kepada lulusan pelatihan
			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 memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal	

Aspek Kajian Capaian / Kondisi Saat	Aspek Kajian Capaian/ Kondisi Saat	Stand ar yang diguna kan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar
			Internal (Kewenangan OPD)	Eksternal (Diluar Kewenangan OPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			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 3.2.
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. Blitar
			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 2021-2026 selanjutnya menjadi visi dan misi pembangunan periode 2021-2026, sebagai berikut:

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

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Blitar 2021-2026 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 2021-2026, 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. Meningkatnya 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 prasana 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 strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 merupakan penterjemahan dari RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, khususnya yang berkenaan dengan Misi -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 2021-2026, dan Indikator Sasaran dalam RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 menjadi Indikator tujuan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026.

Selaras dengan tujuan dan sasaran pembangunan yang telah tertuang pada RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026, 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 : “ **Meningkatnya 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 2021-2026 ditetapkan sasaran sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Angkatan Kerja Terlatih Yang Telah Bekerja Dengan Indikator Sasaran Persentase Lulusan Pelatihan Yang Telah Bekerja;
- b. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dengan Indikator Sasaran Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja;
- c. Meningkatkan Harmonisasi Hubungan Industrial Dengan Indikator Sasaran Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan Tepat Waktu Melalui Perjanjian Bersama (PB);
- d. Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indicator sasaran Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

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 dibawah ini:

Tabel 4.1.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Blitar

NO	TUJUAN	TUJUAN / SASARAN		INDIKATOR TUJUAN/SASARAN		KONDISI AWAL RENSTRA		TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE				
						2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2		3	4				6	7	8	9	10
	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarakat				Tingkat Penggangguran Terbuka	3,82	3,66	3,52	3,4	3,25	3,17	2,99
		1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	1	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	NA	70	70	75	80	85	90
		2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70,83	70,44	71,03	71,33	71,53	72,73	72,93
		3	Meningkatnya harmonisasi Hubungan Industrial	3	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian Bersama (PB)	100	100	96	97	98	99	100
		4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	4	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB	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	(+) Peluang
1. Adanya sumber daya aparatur dan dukungan sarana prasarana	1. Jumlah angkatan kerja cukup banyak
2. Adanya regulasi tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi	2. MEA membuka kesempatan kerja cukup luas baik dalam maupun luar negeri
3. Adanya dukungan anggaran	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	1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL),	Meningkatkan kualitas kemampuan dan produktivitas bagi calon transmigran untuk

2. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) Daerah;	Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).	mewujudkan transmigran yang mandiri
3. Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja	2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja	
4. Belum maksimalnya jalinan kerjasama kemitraan baik dengan instansi pemerintah maupun swasta		

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 fungsiny 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 :

Tabel 5.1.
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 Arah 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	
Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarakat	1.	Persentase lulusan pelatihan 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.	Tingkat partisipasi Angkatan 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).	3 .	peningkatan pelaksanaan Pelayanan Penempatan Tenaga kerja	
			4 .	Optimalisasi pengelolaan dan penyebaran informasi pasar kerja dalam rangka peningkatan dan	4 .	peningkatan pengelolaan informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja.	

				perluasan kesempatan kerja		
	3.	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	5	Optimalisasi pembinaan terhadap perusahaan dalam rangka menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan	5	peningkatan pelaksanaan pembinaan terhadap perusahaan
	4.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	6	Menciptakan efektifitas organisasi melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana secara kualitas maupun kuantitas, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	6	Peningkatan pemenuhan administrasi perkantoran, sarana, dan prasarana, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur
			7	Meningkatkan kualitas manajemen organisasi melalui penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan yang berkualitas.	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 Blitar 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 dengan 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 2021-2026 tertuang pada Tabel 6.1. berikut ini :

Tabel 6.1.
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	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	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Rata-rata tingkat capaian kinerja kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah	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	
2.07.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan	100	100	100	30.000.000	100	30.000.000	100	45.000.000	100	45.000.000	100	45.000.000	100	
2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Laporan Administrasi Keuangan perangkat	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	

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	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	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
		daerah yang tepat waktu dan akuntabel														
2.07.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ASN yang Mendapat Pelayanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		100	100	25.000.000	100	25.000.000	100	37.500.000	100	37.500.000	100	37.500.000	100	
2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase administrasi umum yang dilaksanakan secara akuntabel		100	100	284.781.820	100	314.283.000	12	469.000.000	12	425.000.000	12	395.619.560	12	
2.07.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang tepat sasaran		100	100	125.000.000	100	110.000.000	100	250.000.000	100	125.000.000	100	100.000.000	100	
2.07.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan	Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan		100	100	320.000.000	100	345.000.000	100	390.000.000	100	410.000.000	100	390.000.000	100	

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	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	Targe t 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	Pemerintahan Daerah	Daerah yang disediakan tepat waktu														
2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik		80	80	250.000.000	80	235.000.000	80	300.000.000	85	260.000.000	90	250.000.000	90	
2.07.02	PROGRAM PERENCANAA N TENAGA KERJA	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana Tenaga Kerja		35	40	100.000.000	45	271.603.348	50	297.206.776	50	297.974.417	50	299.752.377	50	
2.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Jenis Dokumen RTKD yang disusun		1	1	100.000.000	1	271.603.348	1	297.206.776	1	297.974.417	1	299.752.377	1	
2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVIT AS TENAGA KERJA	Persentase Angkatan Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kompetensi	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	
2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan	Persentase Lulusan			70	660.000.000	75	716.774.599	80	785.020.450	85	785.429.384	90	793.029.027	90	

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	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	Targe t 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	berdasarkan Unit Kompetensi	bersertifikat Pelatihan														
2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang memiliki Perizinan			30	165.000.000	32	175.000.000	34	190.650.000	36	191.615.000	36	191.576.500	36	
2.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas			20	65.000.000	45	70.000.000	75	73.650.000	110	75.515.000	145	75.166.500	145	
2.07.03.2.05	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Tingkat Produktivitas Daerah Kabupaten/Kota			100	70.989.534	100	70.989.534	100	80.800.000	100	80.480.000	100	80.028.000	100	
2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan			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	
2.07.04.2.01	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pencari Kerja Dalam Negeri yang Ditempatkan			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	

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	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	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Penyediaan Informasi Pasar Kerja			12	205.000.000	12	212.000.000	12	229.900.000	12	231.193.138	12	231.755.058	12	
2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Pencari Kerja Luar Negeri yang Ditempatkan			2100	673.600.000	2200	615.700.000	2300	677.600.000	2400	680.360.000	2500	691.896.000	2500	
2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	30		30	321.781.713	35	145.815.017	40	178.414.209	45	179.391.597	50	181.655.358	50	

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	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	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2.07.05.2.01	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)		10	30	100.524.000	50	77.022.134	70	77.865.824	90	78.518.260	110	78.938.880	110	
2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang Terelesaikan			20	221.257.713	21	68.792.883	22	100.246.833	13	100.873.337	24	102.716.478	24	

Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	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	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi															
3.32.03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Transmigrasi Yang Ditempatkan	Nihil	50	50	120.640.625	55	129.651.059	60	141.872.968	65	142.239.405	70	143.088.122	75	
3.32.03.2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Transmigran yang Mendaftar dan Terseleksi, Dilatih dan Diberangkatkan	0	20	20	120.640.625	20	129.651.059	20	141.872.968	20	142.239.405	20	143.088.122	20	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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 8 RPJMD adalah sebagai berikut :

Tabel 7.1.

Indikator Kinerja Utama Kabupaten Blitar Yang Menjadi Acuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

No	Indikator Kinerja Utama	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	3,72	3,52	3,4	3,25	3,17	2,99

Sumber : RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026

Untuk mendukung ketercapaian indikator kinerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menetapkan indikator kinerja sasaran SKPD sebagai berikut :

Tabel 7.2.
Indikator Kinerja Sasaran 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 yang telah bekerja	NA	70	70	75	80	85	90
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

Tabel 7.3.

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator Tujuan/ Sasaran	Indikator Program dan Kegiatan	Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Rata-rata tingkat capaian kinerja kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah	100	100	100	100	100	100	100	100
		Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan		100	100	100	100	100	100	100
		Persentase laporan administrasi keuangan perangkat daerah yang tepat waktu dan akuntabel		100	100	100	100	100	100	100

No	Indikator Tujuan/ Sasaran	Indikator Program dan Kegiatan	Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		Persentase ASN yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian perangkat daerah		100	100	100	100	100	100	100
		Persentase administrasi umum yang dilaksanakan secara akuntabel		100	100	100	12	12	12	12
		Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah yang tepat sasaran		100	100	100	100	100	100	100
		Persentase jasa penunjang urusan pemerintah daerah yang disediakan tepat waktu		100	100	100	100	100	100	100
		Persentase barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah dalam kondisi baik		80	80	80	80	85	90	90

No	Indikator Tujuan/ Sasaran	Indikator Program dan Kegiatan	Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke Rencana Tenaga Kerja		35	40	45	50	50	50	50
2.	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	Persentase Angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi		0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.03	0.03
		Persentase lulusan bersertifikat pelatihan		70	70	75	80	85	90	90
		Jumlah LPKS yang telah memiliki perijinan		30	30	32	34	36	36	36
		Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas			20	45	75	110	145	145
		Tingkat Produktivitas Daerah Kabupaten/Kota			100	100	100	100	100	100
3.	Tingkat Partisipasi	Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan			85	86	87	88	89	89

No	Indikator Tujuan/ Sasaran	Indikator Program dan Kegiatan	Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	Angkatan Kerja	Jumlah Pencari Kerja Dalam Negeri yang Ditempatkan			1100	1200	1300	1400	1500	1500
		Jumlah Penyediaan Informasi Pasar Kerja			12	12	12	12	12	12
		Jumlah Pencari Kerja Luar Negeri yang Ditempatkan			2100	2200	2300	2400	2500	2500
4.	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan Melalui perjanjian Bersama (PB)	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)			30	35	40	45	50	50
		Jumlah perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)		10	30	50	70	90	110	110
		Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang Terselesaikan			20	21	22	13	24	24
Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi										

No	Indikator Tujuan/ Sasaran	Indikator Program dan Kegiatan	Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD		Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
		Persentase Transmigran yang Ditempatkan	Nihil	50	50	55	60	65	70	75
		Jumlah transmigran yang mendaftar dan terseleksi, dilatih dan diberangkatkan		20	20	20	20	20	20	20

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, 30 November 2022

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN BLITAR


Drs. RULLY WAHYU PRASETYOWANTO, ME.

Pembina Utama Muda

NIP. 19750902 199412 1 002