



RECANA STRATEGIS

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN

TAHUN 2022-2026



Disnaker Kab. Kebumen

Disnaker Kab. Kebumen

Disnaker Kab. Kebumen

DINAS TENAGA KERJA

Jl. Cendrawasih No 28 Kebumen Telepon (0287) 3883129
Faksimile (0287) 381462 Website : disnaker.kebumenkab.go.id
Email : disnaker@kebumenkab.go.id
Kode Pos 54313

KATA PENGANTAR

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun Rencana Strategis yang merupakan penjabaran dari Perencanaan Pembangunan jangka Menengah Daerah (RPJMD), yang akan menjadi pedoman pelaksanaan pembangunan pada setiap Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Juga mengacu pada

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan Evaluasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah mengartikan bahwa perencanaan adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapa kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna memanfaatkan dan mengalokasikan sumber daya yang. Ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan daerah dan dalam waktu tertentu.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja selain mengacu pada amanat Undang- undang tersebut juga mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019.

Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dipergunakan untuk menjamin adanya konsistensi perencanaan dengan program prioritas yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah. Dokumen ini dipergunakan sebagai kontrak kinerja Dinas Tenaga Kerja dengan Bupati selaku Kepala Daerah Kabupaten Kebumen.

Akhirnya atas kerja keras dan kerjasama dari seluruh TIM penyusun dan semua pihak yang telah memberikan masukan, pemikiran, kami sampaikan terima kasih yang setulus tulusnya.

Kebumen, 10 September 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
KABUPATEN KEBUMEN

ANNA RAINAWATI, S.KM, M.Si

Permbina Tingkat I
NIP.19640629 198803 2 002



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA	11
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	11
2.1.1. Tugas Pokok	11
2.1.2. Fungsi	11
2.1.3. Struktur Organisasi.....	12
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	16
2.2.1. Sumber Daya Aparatur	16
2.2.2. Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen	19
2.2.3. Sarana/Prasarana	19
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	21
2.3.1. Evaluasi Kinerja Renstra OPD	22
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	26
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	28
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	28
3.2. Telaah, Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Terpilih	29
3.3. Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 – 2023.....	35
3.4. Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2020 – 2024	35
3.5. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD.....	36
3.6. Penentuan Isu-isu Strategis.....	38
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	39
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah ...	39
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	42
5.1. Strategi	42
5.2. Arah Kebijakan	43

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA	
PENDANAAN	45
6.1. Rencana Program.....	45
6.2. Rencana Kegiatan	45
BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN.....	55
BAB VIII PENUTUP	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan	17
2.2. Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan.....	18
2.2. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	19
2.4. Sumber Daya Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja	20
2.5. Pencari Kerja yang Ditempatkan Tahun 2016-2020	22
2.6. Jumlah Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial Tahun 2016 – 2020	22
2.7. Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	24
2.8. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018- 2020	25
3.1. Pemetaan Permasalahan Urusan Tenaga Kerja	29
3.2. Program Unggulan Dinas Tenaga Kerja	32
3.3. Visi Misi, Tujuan dan Sasaran Bupati Kebumen 2021-2026 Urusan Tenaga Kerja	34
4.1. Target Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran berdasarkan RPJMD Tahun 2021-2026.....	41
5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	43
6.1. Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen	49
7.1. Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tahun 2020-2026	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen	12
3.1. Pohon Masalah.....	28

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perencanaan Perangkat Daerah jangka menengah untuk periode 5 (lima) tahun tergambarkan dalam satu dokumen yaitu dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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 (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah disebutkan bahwa RPJMD bahwa Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Periode pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Kebumen tahun 2016-2021 telah berakhir, begitu juga berakhir pula Renstra Perangkat daerah tahun 2016-2021. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka Perangkat Daerah berkewajiban menyusun dan menetapkan dokumen Renstra Perangkat Daerah tahun 2021-2026 paling lambat 30 hari setelah disyahrkannya RPJMD, yaitu 6 (enam) bulan setelah Bupati dan Wakil Bupati dilantik. RPJMD Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026 merupakan transisi tahap pembangunan jangka menengah keempat pada periode RPJPD Kabupaten Kebumen Tahun 2005-2025. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memuat: Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan yang akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Tahunan. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Kebumen.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen didasarkan pada analisis capaian kinerja periode sebelumnya, mengkaji potensi, peluang, dan tantangan yang dihadapi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen disusun dengan mempertimbangkan prioritas dan isu strategis dari Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Kementerian Desa, Transmigrasi dan Daerah Tertinggal. Sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada pemerintah daerah yang berada di wilayah Provinsi Jawa Tengah, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen juga mengacu Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah di dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 serta mengacu pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.

Berdasarkan uraian di atas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menyusun Renstra Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 tahun ke depan, yaitu tahun 2021 – 2026 guna menjawab kebutuhan masyarakat Kabupaten Kebumen dan stakeholder dengan memperhitungkan potensi, peluang dan analisis permasalahan yang ada. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dilaksanakan secara transparan dan partisipatif, dengan tahapan persiapan penyusunan Renstra, penyusunan rancangan Renstra, penyusunan rancangan akhir Renstra dan penetapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026, merupakan tindak lanjut pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, 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, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah dan dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050/3708 tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 telah selaras dengan visi misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan dan program yang telah tercantum dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026, serta Peraturan Daerah Nomor 23 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang dan Tata Wilayah Kabupaten Kebumen Tahun 2011-2031.

Dalam rangka mengaplikasikan integrasi antara perencanaan dan penganggaran dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026, sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait, dan dalam rangka mengantisipasi dinamika perkembangan masyarakat yang langsung maupun tidak langsung akan berimplikasi terhadap tuntutan kebutuhan pelayanan yang semakin cepat, tepat, murah dan mudah, serta profesional, maka target capaian program, serta pagu indikatif yang telah tertuang dalam dokumen RPJMD dijadikan pedoman dan dituangkan kedalam daftar prioritas program, kegiatan dan sub kegiatan untuk selama 5 (lima) tahun kedepan.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen ini merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026 Oleh Karena itu, proses penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 dilaksanakan sinergis dengan proses penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026.

Penyusunan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, disamping berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja juga berdasarkan pada analisis lingkungan serta isu-isu strategis yang terus berkembang. Dokumen Renstra dilengkapi dengan indikator kinerja

beserta pendanaanya sehingga akuntabilitas pelaksanaan beserta pengorganisasiannya dapat dievaluasi selama periode 2021-2026. Pada tahap implementasi fungsi Renstra menjadi sangat penting, karena digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan jangka pendek (1 tahun), yaitu Rencana Kerja Instansi, dan Rencana Kerja Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen selama 5 (lima) tahun.

Dokumen Renstra ini dijadikan acuan dan arahan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam merencanakan dan melaksanakan pembangunan selama tahun 2021-2026 secara menyeluruh, terintegrasi, efisien dan efektif. Meskipun demikian, Renstra merupakan *living document*, yang dapat disempurnakan apabila diperlukan, disesuaikan dengan perkembangan lingkungan strategis organisasi yang terjadi.

1.2 Landasan Hukum

Dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026, peraturan yang digunakan sebagai landasan hukum adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali;
9. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5149);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 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;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 53 Tahun 2004 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Proses Kebijakan Publik (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2004 Nomor 64);
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 11 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tahun 2008 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 22);
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 3 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 36);
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 20 Tahun 2012 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan;
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 23 Tahun 2012 Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kebumen Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2012 Nomor 23, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 96);
 24. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Kabupaten Tahun 2015 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 113);
 25. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen

- Tahun 2020 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 170);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 4 tahun 2021 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah.
 27. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 183);
 28. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 185).

1.3 Maksud dan Tujuan

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 disusun dengan maksud menyediakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan menjadi acuan resmi para pemangku kepentingan dalam kurun waktu lima tahun. Adapun tujuannya sebagai berikut:

1. Memberikan arah kebijakan sekaligus acuan kerja bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam mendukung terwujudnya visi, misi dan program Bupati Kebumen periode 2021-2026;
2. Memberikan pedoman dalam penyusunan Renja-OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam kurun waktu lima tahun ke depan, terutama dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan;
3. Memberikan indikator untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra OPD, fungsi Renstra OPD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra OPD, keterkaitan Renstra OPD dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan Renja OPD.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan ketentuan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan 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

2.1. Tugas, fungsi dan struktur Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala Perangkat Daerah.

2.2. Sumber daya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset yang masih operasional.

2.3. Kinerja pelayanan Perangkat Daerah

Menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya dan atau indikator pelayanan Perangkat Daerah lainnya.

2.4. Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Perangkat Daerah.

Mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra OPD Provinsi, bagi pengembangan pelayanan Perangkat Daerah pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan,

perkiraan besaran kebutuhan pelayanan dan arahan alokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah.

Mengemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.

3.2. Telaah visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Mengemukakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

3.3. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga.

Mengemukakan faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dan pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dan sasaran jangka menengah Renstra K/L.

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

Mengemukakan faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dan pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dan implikasi RTRW dan KLHS.

3.5. Penentuan isu-isu strategis

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dan pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan Perangkat Daerah yang selanjutnya mengemukakan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan :

Mengemukakan rumusan pernyataan Visi dan Misi Perangkat Daerah.

4.2. Sasaran :

Mengemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Mengemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Mengemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Mengemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII. PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

2.1.1. Tugas pokok :

Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

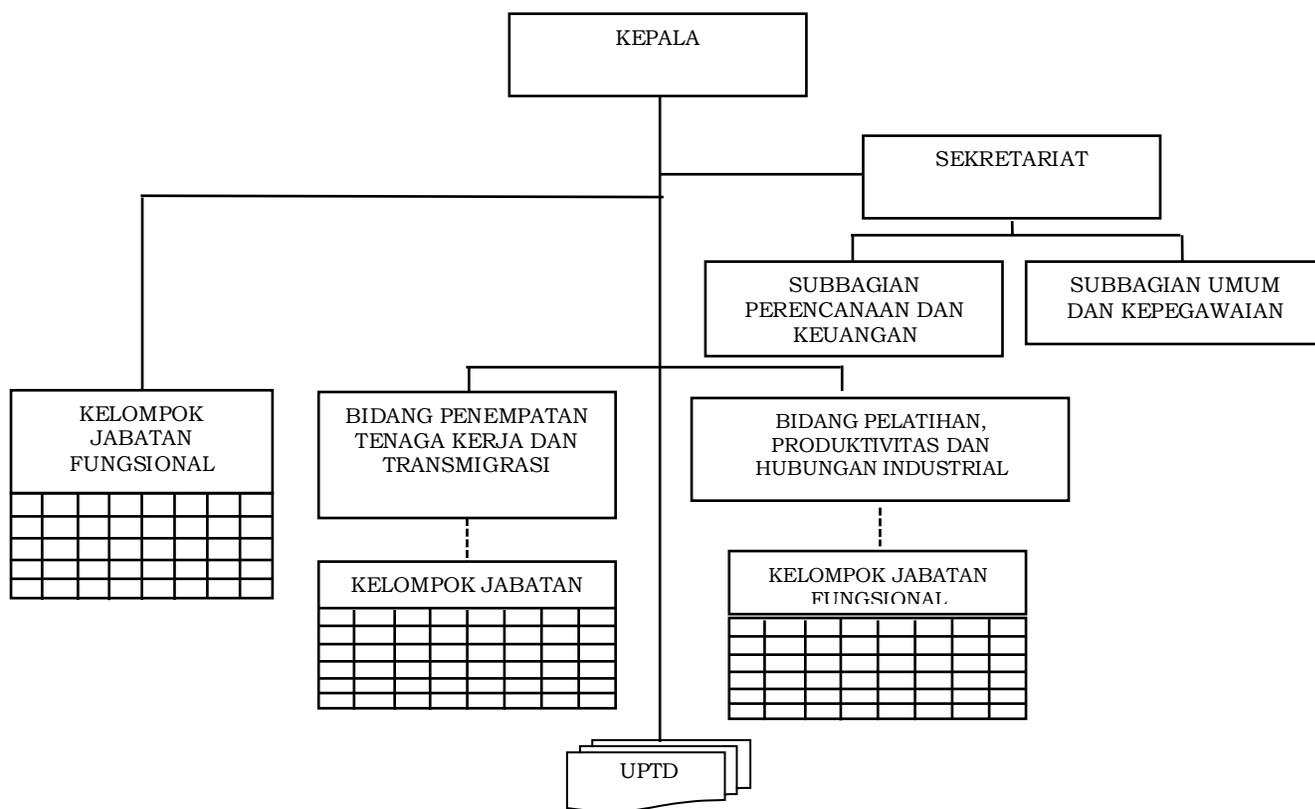
2.1.2. Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. penyusunan rencana dan program di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial serta energi dan sumber daya mineral;
2. perumusan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral;
3. pelaksanaan koordinasi di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral;
4. pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral;
5. pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral;

6. pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja dan;
7. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.3 Usulan Perbup SOTK Dinas Tenaga Kerja untuk menunjang kinerja adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris;
- c. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial;
- e. Kepala UPTD;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Selanjutnya, untuk uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagaimana dimaksud di atas.

2. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, administrasi penanganan aduan dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat melaksanakan fungsi, antara lain:

- a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Dinas;
 - b. pengoordinasian penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas;
 - c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, penanganan aduan, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
 - d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas;
 - e. pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas;
 - f. pengkoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
 - g. penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah di lingkungan Dinas;
 - h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya ; dan
 - i. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan fungsi, antara lain :

- a. Pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - b. Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - c. Koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI);
 - d. Koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri;
 - e. Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
 - f. Koordinasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
 - g. Koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
 - h. Pelaksanaan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
 - i. Rekomendasi penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah.
 - j. Pelaksanaan pemagangan Jepang;
 - k. Pelaksanaan penyuluhan program transmigrasi, seleksi calon transmigrasi dan pengiriman pelatihan transmigrasi;
 - l. Pelaksanaan pendampingan calon transmigrasi dan pengangkutan transmigrasi ke daerah tujuan;
 - m. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.
4. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi Pelatihan, Produktivitas, Hubungan Industrial, jaminan sosial tenaga kerja, energi dan sumberdaya mineral.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial melaksanakan fungsi antara lain :

- a. Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS);

- b. Koordinasi penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dan berbasis masyarakat;
 - c. Pelaksanaan pemberian rekomendasi izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - d. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - e. Koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - f. Koordinasi pengukuran produktivitas tingkat Kabupaten;
 - g. Koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;
 - h. verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi di Daerah;
 - i. pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama Daerah;
 - j. Koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi di Daerah;
 - k. Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
 - l. Fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
 - m. Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
 - n. Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/kota ;
 - o. Fasilitasi pengembangan energi baru dan terbarukan;
 - p. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Dinas yang bersifat teknis operasional dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, uji kompetensi tenaga kerja, sertifikasi dan membantu menyampaikan informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri serta pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja melaksanakan fungsi antara lain :

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan kerja;
- b. pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
- c. pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja;
- d. pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja;
- e. pemberian bantuan penyampaian informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri;
- f. pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan;
- g. pelaksanaan administrasi dan pengelolaan keuangan, pengelolaan Barang Milik Daerah dan Barang Milik Negara di lingkungan UPTD BLK; dan
- h. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Sumber Daya Aparatur

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Perangkat Daerah membutuhkan sumber daya yang handal dan memadai karena berhasil dan tidaknya pelaksanaan kegiatan Perangkat Daerah sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki oleh Perangkat Daerah itu sendiri. Sumber daya Perangkat Daerah terdiri dari dua macam, yaitu sumber daya manusia yang terdiri dari PNS dan Tenaga Harian Lepas, dan sumber daya yang berupa sarana dan prasarana serta peralatan kerja.

Sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai/Aparatur Pemerintah merupakan elemen penggerak dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tujuan dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen, Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Kebumen dipimpin seorang Kepala Dinas, yang membawahi 1 (satu) sekretariat, 3 (tiga) bidang yaitu Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan dan

Produktivitas, Bidang Koperasi dan Bidang Usaha Mikro dan Hubungan Industrial, 1 (satu) UPTD dan Jabatan

Komposisi sumber daya manusia/pegawai per Agustus 2021 berdasarkan jabatannya meliputi jabatan struktural dan fungsional dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1

Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan

No	Nama Jabatan	Eselon	Laki laki	Perempuan	Jml
1.	Kepala Dinas	II.b	0	1	1
2.	Sekretaris	III.a	1	0	1
3.	Kepala Bidang	III.b	1	0	1
4.	Kepala Seksi	IV.a	1	3	4
5.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	IV.a	0	1	1
6.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	IV.a	0	1	1
7.	Kepala UPTD BLK	IV.a	1	0	1
8.	Kasubbag TU UPTD BLK	IV.b	0	1	1
9.	JF Pranata Komputer	-	0	1	1
10.	JF Hubungan Industrial	-	0	1	1
11.	JF Instruktur	-	13	4	17
12.	Staf PNS		7	4	11
13.	Tenaga Harian Lepas	-	9	10	19
JUMLAH			33	27	60

Sumber: DisnakerKUKM Tahun 2021

Kualifikasi sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan sebagian besar tamat Strata-1, 31 (tiga puluh satu) Orang atau (61,67%). Katagori Tamat Strata-2 8 (Delapan) orang atau (13,33%), Diploma III 7 (tujuh) orang atau (11,67%), SLTA 7 (tujuh) orang atau (16,67%), SLTP 2 (dua) orang atau (1,67%) dan Sekolah Dasar 0 orang atau (0%) dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 2.2.

Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan

No	Nama Jabatan	Tingkat Pendidikan					
		S.2	S.1	D.3	SMA	SMP	SD
1.	Kepala Dinas	1					
2.	Sekretaris	1					
3.	Kepala Bidang	1					
4.	Kepala Seksi	2	2				
5.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan		1				
6.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1					
7.	Kepala UPTD BLK		1				
8.	Kasubag TU UPTD BLK		1				
9.	JF Pranata Komputer		1				
10.	JF Hubungan Industrial		1				
11.	JF Instruktur	1	14	1	1		
12.	Staf PNS		2	2	6	1	0
13.	Tenaga Harian Lepas	1	14	4			
	Jumlah	8	37	7	7	1	0

Sumber: DisnakerKUKM Tahun 2021

Dilihat dari jenis kelamin pegawai Dinas Tenaga kerja pada tahun 2021 lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Prosentase laki-laki 55% dan perempuan 45%. Bila dilihat dari posisi wanita yang menduduki jabatan eselon, keterpihakan gender mencapai 63 % ini berarti keterpihakan gender pada Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2021 telah terpenuhi.

Tabel 2.3

Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Nama Jabatan	Laki laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	0	1	1
2.	Sekretaris	1	0	1
3.	Kepala Bidang	1	0	1
4.	Kepala Seksi	1	3	4
5.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	0	1	1
6.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	0	1	1
7.	Kepala UPTD BLK	1	0	1
8.	Kasubag TU UPTD BLK	0	1	1
9.	JF Pranata Komputer	0	1	1
10.	JF Hubungan Industrial	0	1	1
11.	JF Instruktur	13	4	17
12.	Staf PNS	7	4	11
13.	Tenaga Harian Lepas	9	10	19
	Jumlah	33	27	60

Sumber: DisnakerKUKM Tahun 2021

2.2.2 Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen beralamat di Jalan Cendrawasih No 28. Kebumen, dan berada di jalur perkantoran pemerintah, berdekatan dengan kantor Depo Arsip, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.

2.2.3 Sarana/Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penting dalam rangka menunjang kelancaran dan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

Tabel 2.4
Sumber Daya Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja

NO	NAMA BARANG	SATUAN	KONDISI		JUMLAH
			BAIK	RUSAK	
1.	Tanah Dinas	M2	23.288		23.288
2.	Bangunan/ Gedung	unit	19		19
3.	Mobil	Unit	7		7
4.	Sepeda Motor	unit	32		32
5.	Mesin Ketik	buah	4		4
6.	Laptop	buah	26	4	30
7.	Printer	buah	15	5	20
8.	Filing Kabinet	buah	31		31
9.	Filing Kabinet	buah	5		5
10.	Brankas	Buah	3		3
11.	Lemari Kaca/etalase	Buah	15		15
12.	Almari 2 pintu	buah	24		24
13.	Almari	buah	32		32
14.	Almari Buku	buah	7		7
15.	Lemari Kayu	buah	13		13
16.	Meja Kayu	Buah	11		11
17.	Kursi Kerja	buah	63		63
18.	Meja Rapat	unit	44		44
19.	Meja Tulis	Buah	9		9
20.	Meja eselon	buah	5		5
21.	Meja panjang	buah	64		64
22.	Kursi Biasa	Buah	30		30
23.	Kursi Lipat	unit	80		80
24.	Meja Praktek	buah	51		51
25.	Meja Kerja	buah	81		81
26.	Almari Besi	buah	21		21
27.	AC	unit	86	5	91
28.	Televisi	unit	19		19
29.	Wireless	buah	2		2
30.	Tustel	buah	14		14

Sumber: DisnakerKUKM Tahun 2021

Secara umum sarana dan prasarana yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen pada saat ini sudah cukup baik dalam mendukung pelayanan, namun ada beberapa sarana dan prasarana yang harus diganti dan ditambahkan dalam dalam jangka waktu lima tahun ke depan karena kondisi rusak serta belum ada. Saranana prasarana ditambah dalam jangka waktu lima tahun ke depan, antara lain:

- 1) Laptop 4 buah
- 2) LCD Proyektor
- 3) TV LED
- 4) AC 5 buah
- 5) Genset
- 6) Sound Sytem
- 7) UPS
- 8) Printer
- 9) CCTV
- 10) Rak Arsip
- 11) Meja Kursi Tamu
- 12) Kursi Tunggu pelayanan
- 13) Kursi Kuliah (siswa prakerin)
- 14) Meja Receptionist BLK
- 15) Kursi Stainless

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja merupakan kondisi capaian indikator di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian serta energi sumber daya mineral. Gambaran kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

a. Pencari Kerja yang ditempatkan

Pencari kerja yang ditempatkan di Kabupaten Kebumen Pada kurun waktu tahun 2016-2020 mengalami penurunan, meskipun pada Tahun 2017, jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan mengalami kenaikan menjadi sebanyak 44.359 orang dibanding tahun sebelumnya yang mencapai 3.894 orang secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Pencari Kerja yang Ditempatkan Tahun 2016-2020

Tahun	Pencari Kerja yang Terdaftar (orang)	Pencari Kerja yang Ditempatkan (orang)	Prosentase (%)
2016	16.045	3.894	24,27
2017	17.248	4.359	25,27
2018	17.940	3.840	21,40
2019	16.472	2.291	13,91
2020	13.582	2.137	15,73

Sumber : DisnakerKUKM Tahun 2021

b. Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial

Pencapaian penyelesaian kasus hubungan industrial di Kabupaten Kebumen selama periode tahun 2016 hingga tahun 2020 dapat terselesaikan 100%, dengan jumlah kasus yang cenderung menurun, yaitu pada tahun 2016 mencapai sebanyak 7 kasus. dan pada tahun 2020 sebanyak 10 kasus, secara rinci dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2.6.
Jumlah Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial
Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah Kasus	Status
2016	7	terselesaikan
2017	7	terselesaikan
2018	6	terselesaikan
2019	10	terselesaikan
2020	10	terselesaikan

Sumber : DisnakerKUKM Tahun 2021

2.3.1 Evaluasi Kinerja Renstra OPD

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dijelaskan berdasarkan realisasi capaian target Renstra Dinas Tenaga Kerja 2021-2026 berdasarkan Urusan Wajib dan Pilihan yang diampu, yaitu bidang ketenagakerjaan, bidang transmigrasi, bidang energi dan sumberdaya mineral. Untuk semua program dapat tercapai sesuai target kecuali pada program

Program Pengembangan Wilayah Transmigras capaiannya kinerja 0 %, karena pada program tersebut anggarannya difocusing dan ada surat dari Kementerian desa, pembangunan daerah Nomer: 675/PKT.0401/IV/2020/ tanggal 15 April 2020 adanya penundaan transmigran. Selengkapnya capain kinerja diuraikan sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel. 2.7
Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

No	Uraian Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah						Realisasi Capaian						Persentase Capaian					
						2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021*	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terpenuhinya kebutuhan sarana pelayanan administrasi perkantoran			Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100	100	100	
	Program pengembangan data/informasi	Tersedianya dokumen perencanaan dan evaluasi pembangunan			Dokumen	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	100	100	100	100	100	100	
	Program pengembangan data/informasi/statistik daerah	Tersedianya Database Koperasi dan UMKM			Dokumen	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	100	100	100	100	100	
	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Besaran tenaga kerja yang menda-patkan pelatihan			Orang	552	552	552	552	552	552	552	552	552	552	552	100	100	100	100	100	100	
	Program Peningkatan Kesempatan kerja	Persentase Besarnya Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan			Prosentase	23,05	23,24	23,43	23,61	23,83	24,01	24,27	25,28	24,19	13,90	15,73	24,01	105	108	103	58	66	100
	Program Pembinaan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase kasus yang diselesaikan di luar pengadilan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama (PB) dengan jumlah kasus yang dicatatkan			Prosentase	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Banyaknya keluarga Miskin daerah bencana yang difasilitasi pemindahannya ke daerah transmigrasi			KK	10	10	10	10	10	10	10	10	4	10	-	-	100	100	40	100	0	0

Sumber : DisnakerKUKM Tahun 2021

Tabel 2.8

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2020

PROGRAM / KEGIATAN	Anggaran			Realisasi			Rasio anggaran dan realisasi		
	ANGGARAN 2018	ANGGARAN 2019	ANGGARAN 2020	REALISASI 2018	REALISASI 2019	REALISASI 2020	2018	2019	2020
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	932.352.000	1.080.824.000	652.353.000	889.550.176	1.007.964.621	616.128.909	95,41	93,26	94,45
Program pengembangan data/informasi	80.000.000	84.167.000	73.471.000	77.568.048	76.531.015	71.943.088	96,96	90,93	97,92
Program pengembangan data/informasi/statistik daerah	40.000.000	44.559.000	26.047.000	39.672.539	36.335.403	26.047.000	99,18	81,54	100,00
Program pengembangan wilayah transmigrasi	250.000.000	286.761.000	2.250.000	199.641.637	202.562.413	2.250.000	79,86	70,64	100,00
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas	5.629.400.000	3.546.379.000	933.419.000	4.673.218.895	3.174.451.970	776.923.100	83,01	89,51	83,23
Program Peningkatan Kesemp	1.845.490.000	3.648.253.000	4.649.758.000	1.683.787.897	2.861.635.513	4.309.061.742	91,24	78,44	92,67
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga	325.000.000	419.570.000	168.434.000	310.072.463	373.656.837	162.732.800	95,41	89,06	96,62
	9.102.242.000	9.110.513.000	6.505.732.000	7.873.511.655	7.733.137.772	5.965.086.639	87	85	92

Sumber : DisnakerKUKM Tahun 2021

Anggaran tahun 2018 sejumlah Rp 9.102.242.000,- naik ditahun 2019 menjadi Rp 9.110.513.000, namun di tahun 2020 turun Rp 6.505.732.000,-. Pada tahun 2018 capaian penyerapan anggaran adalah 87 % ditahun 2019 turun menjadi 85 % dan di tahun 2020 penyerapan naik menjadi 92 %.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Sebagai upaya mendorong Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menjadi lembaga yang mampu menjalankan peran dan tupoksinya ditengah dinamika pembangunan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen harus mempunyai strategi pencapaiannya yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan internal serta faktor peluang dan ancaman eksternal.

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor internal, teridentifikasi beberapa kekuatan dan kelemahan yang harus dimanfaatkan secara baik, antara lain :

1. Kekuatan

- a. Terdapat Balai Latihan Kerja guna meningkatkan sumberdaya pencari kerja;
- b. Terdapat jurusan pelatihan berbasis kompetensi;
- c. Terdapat unit Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) dan Pelayanan Pengantar Kerja (AK-1) yang mendukung dalam mendapatkan layanan rekomendasi, Pasport, kartu pengantar kerja (AK-1) dan informasi lowongan kerja bagi pencari kerja (pencaker);
- d. Terdapat pelayanan hubungan industrial dalam rangka memfasilitasi kasus perselisihan antar pekerja dan perusahaan.

2. Kelemahan

- a. Masih kurangnya tenaga/petugas pengantar kerja, penyuluh transmigrasi dan Analis kebijakan energi dan sumber daya mineral;
- b. Belum maksimalnya sosialisasi ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan sumber daya energi;
- c. Masih kurangnya koordinasi antara perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dalam hal lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja;

- d. Masih kurangnya Instruktur di Balai Latihan Kerja yang memenuhi kebutuhan pasar kerja dalam negeri maupun Luar negeri.

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor eksternal, teridentifikasi beberapa peluang yang harus dimanfaatkan secara baik, antara lain :

1. Tantangan

- a. Terbatasnya lapangan pekerjaan lokal;
- b. Sumber daya manusia yang berkompenten dan bersertifikasi;
- c. Banyaknya persaingan di dunia kerja yang kompetitif;
- d. Tuntutan dunia kerja yang lebih maju dan modern.

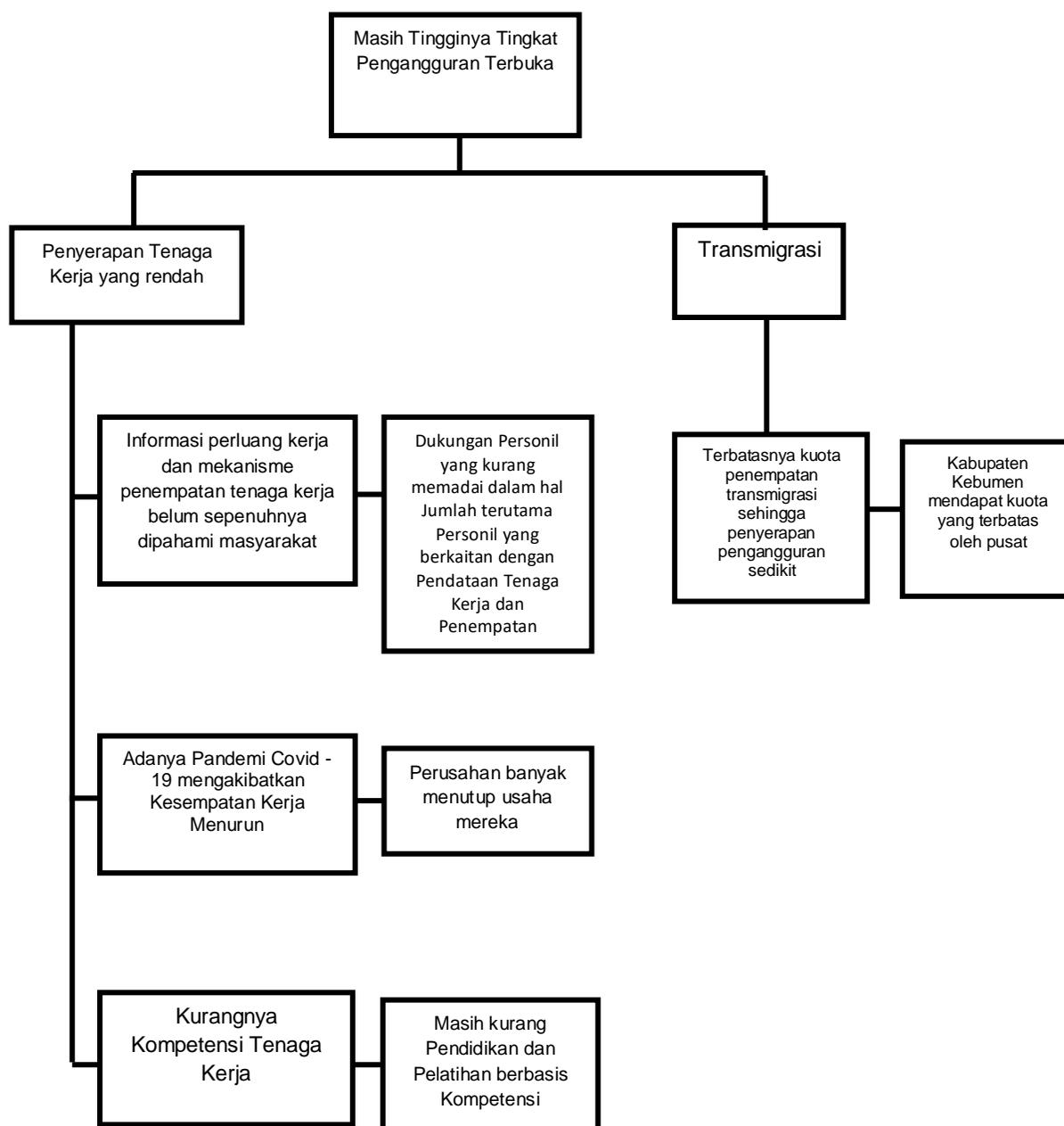
2. Peluang

- a. Adanya kesempatan kerjasama Pemagangan, kemitraan dengan dunia usaha;
- b. Adanya penempatan pencari kerja pada lapangan pekerjaan di luar Kabupaten Kebumen;
- c. Adanya kebijakan Pemerintah Daerah yang mendukung dalam bidang Ketenagakerjaan;
- d. Adanya peningkatan kapasitas instruktur oleh pusat.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan/kondisi yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi. Pemetaan permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dapat dilihat dalam tabel berikut :



Gambar 3.1
Pohon Masalah

Tabel 3.1.
Pemetaan Permasalahan Urusan Tenaga Kerja

No	Urusan/Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Tenaga Kerja		
1	Masih tingginya tingkat pengangguran Terbuka	Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat	Dukungan personel yang kurang memadai dalam hal jumlah terutama personel yang berkaitan dengan pendataan tenaga kerja dan penempatan.
		Adanya Pandemi Covid 19 mengakibatkan kesempatan kerja menurun	Perusahaan banyak menutup usaha mereka
		Kurangnya kompetensi tenaga kerja	Masih kurang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi
2	Transmigrasi	Terbatasnya kuota penempatan transmigrasi sehingga penyerapan pengangguran sedikit	Kabupaten Kebumen mendapat jatah kuota yang terbatas oleh pusat

Sumber : DisnakerKUKM Tahun 2021

3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Terpilih.

Visi Bupati dan Wakil Bupati yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 adalah :

“Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat”.

- Kebumen semakin Sejahtera yang dimaksud adalah terwujudnya suatu keadaan di mana masyarakat terpenuhi kebutuhan dasarnya, baik kebutuhan lahir maupun batin, secara merata. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian sejahtera adalah Indeks Pembangunan Manusia, menurunnya ketimpangan ekonomi, menurunnya angka kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, meningkatnya kesempatan kerja, dan pertumbuhan

ekonomi. Sehingga kesejahteraan masyarakat Kebumen merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kehidupan sosial ekonomi masyarakat telah terpenuhi secara berimbang yang ditunjang oleh stabilitas keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat. Keadaan masyarakat dan setiap individu hidup dalam keadaan makmur, sehat dan damai berlandaskan kualitas sumber daya manusia dan lingkungannya. Dalam konteks kesejahteraan sosial, kondisi ini wajib diciptakan pemerintah untuk menekan angka kemiskinan, membuka lapangan kerja dan memperluas kuantitas dan kualitas pelayanan publik.

- Mandiri mengandung makna bahwa masyarakat Kabupaten Kebumen memiliki kemampuan mendayagunakan potensi lokal dan sumber daya yang ada, memiliki ketahanan terhadap dinamika yang berlangsung serta kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang ada di sekitarnya sehingga mampu mencari solusi dan mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang dimilikinya. Kemandirian ini akan didapatkan apabila perekonomian yang akan dijalankan merupakan perekonomian yang berpihak pada masyarakat kebanyakan (wong cilik), ekonomi yang tumbuh melalui pemerataan, dan ekonomi yang bertumpu pada sektor-sektor yang berbasis pada potensi daerah dalam mencapai kemandirian daerah yang tangguh. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian kemandirian adalah meningkatnya daya saing daerah, dan meningkatnya prasarana dan sarana perekonomian. Meningkatnya prasarana dan sarana perekonomian dapat dilihat dari kondisi infrastruktur dan peluang investasi. Daya saing sektor lokal dicapai dengan meningkatkan jumlah desa wisata mandiri, nilai tukar petani, persentase peningkatan produksi pertanian dan perikanan, peningkatan nilai produksi industri, nilai ekspor, dan kontribusi pendapatan asli daerah terhadap pendapatan.
- Berakhlak menekankan pada perilaku kehidupan masyarakat dan pemerintah yang mencerminkan penerapan nilai-nilai religius dalam setiap tindakan, sikap dan perilaku sehari-hari. Makna berakhlak berarti bahwa pembangunan di Kabupaten Kebumen tidak hanya mengejar pemenuhan pembangunan fisik semata, namun juga bertujuan untuk membentuk kualitas rohani masyarakat yang

memiliki kualitas moral, etika dan karakter hidup yang tinggi berbasis kehidupan spiritual berlandaskan akhlakul karimah sesuai dengan ajaran-ajaran agama. Sehingga beberapa indikator untuk mengukur pencapaian pembangunan yang berakhlak di Kebumen adalah masyarakat yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai religius yang tinggi, tanpa kehilangan kepribadian budaya Jawa yang andhap asor, memiliki solidaritas yang tinggi, mengedepankan kerukunan, menghormati keberagaman dan peduli terhadap nilai-nilai toleransi, memiliki daya juang hidup yang tinggi dan berkarakter.

Misi :

1. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-goverment dan open-goverment yang terintegrasi;
2. Peningkatan aksesibilitas dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya;
3. Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan;
4. Peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
5. Mewujudkan masyarakat yang rukun, berbudaya dan bermartabat.

Langkah-langkah Strategis

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi di atas, perlu dilakukan langkah strategis sebagai berikut :

1. Memberikan skill / ketrampilan kepada masyarakat utamanya calon tenaga kerja agar kompeten mandiri dan berdaya saing
2. Mendorong terciptanya dan tersedianya lapangan kerja di berbagai sektor usaha;
3. Meningkatkan kualitas kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui peningkatan fungsi BLK;
4. Meningkatkan peningkatan tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja.

- **Penjabaran Implementasi Program Unggulan Bupati Kebumen**

Program unggulan Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 merupakan program unggulan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen selama pemerintahan 5 (lima) tahun ke depan. Program unggulan yang diajukan oleh calon Bupati Kebumen sebanyak 130 (seratus tiga puluh) program. Program tersebut yang dapat di implementasikan ke dalam RPJMD Kabupaten Kebumen 2021-2026 sebanyak 28 (dua puluh delapan) program. Dan selebihnya terakomodir di dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja yang di implementasikan ke dalam program, kegiatan dan sub kegiatan. Program unggulan yang menjadi tugas Dinas Tenaga Kerja Kebumen bersifat makro, tidak ada keluaran (output) yang spesifik

Program unggulan Bupati yang tidak dapat di akomodir di RPJMD 2021-2026 dan di akomodir di Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah :

1. SANTRI MUMPUNI, Program Unggulan di bidang agama, memiliki dan mampu menciptakan lapangan kerja;
2. LANANG, Program Pelatihan dan Magang;
3. BUKARJA, Program Bursa Kerja bagi Pencari Kerja;
4. BAYA MANGAP, Program Bantuan Biaya Pemberangkatan dan
5. Perlindungan TKI.

Tabel. 3.2

Program Unggulan Dinas Tenaga Kerja

Program Unggulan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
SANTRI MUMPUNI Program Unggulan di bidang agama, memiliki mampu menciptakan lapangan kerja	Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kerja	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
BUKARJA, Program Bursa Kerja bagi Pencari Kerja	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Peningkatan perlindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pekerja Migran Indonesia (PMI)
BAYA MANGAP,	Program	Pelayanan	Peningkatan

Program Unggulan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Program Bantuan Biaya Pemberangkatan dan Perlindungan PMI	Penempatan Tenaga Kerja	Antarkerja di Daerah Kabupaten /kota	pelindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pekerja Migran Indonesia (PMI)
LANANG, Program Pelatihan dan Magang	Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Koordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja

Visi misi Bupati tahun 2021 – 2026 yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja adalah misi ketiga yaitu Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan, yang bertujuan Meningkatkan pemerataan pembangunan dengan sasaran berkurangnya pengangguran seperti yang terlihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Visi Misi, Tujuan dan Sasaran Bupati Kebumen 2021-2026 Urusan Tenaga Kerja

NO	MISI	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	URUSAN	INDIKATOR URUSAN
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan	Meningkatkan pemerataan pembangunan	Ketimpangan Pendapatan (ukuran Bank Dunia)	Berkurangnya pengangguran	Tingkat pengangguran terbuka	Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja

3.3. Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah selaras dengan visi Gubernur Jawa Tengah untuk periode Tahun 2018-2023, yaitu: “Menuju Jateng Sejahtera dan Berdikari, Tetep Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi”.

Sedangkan misi dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 ada empat yaitu :

1. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religius, toleran dan guyub untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Mempercepat reformasi birokrasi yang dinamis serta memperluas sasaran ke pemerintahan Kabupaten/Kota.
3. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran.
4. Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan.

Dari misi yang sesuai dengan tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen fungsi ada pada misi ketiga, yaitu “Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 sebagaimana tertuang dalam Renstra tahun 2018-2023 adalah “Mengurangi Jumlah Pengangguran, dengan Indikator Kinerja Tujuan Persentase pengangguran yang ditangani”.

Berdasarkan telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023, faktor pendukung yang sesuai dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah dalam upaya pengurangan pengangguran, pengurangan pengangguran yang terdapat dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bisa disinergikan dengan agenda pengurangan pengangguran di Kabupaten Kebumen.

3.4. Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Renstra kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi Tahun 2020-2024.

Pembangunan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merupakan arah kebijakan dan strategi Pembangunan Nasional, Pembangunan Bidang Ekonomi, dan Pembangunan Wilayah

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional 2005-2025 telah menetapkan 8 sasaran pokok pembangunan jangka panjang yang dituangkan ke dalam tahapan dan skala prioritas pembangunan seperti tertulis dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). RPJM ke-4 ditujukan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM berkualitas dan berdaya saing.

Terdapat 4 (empat) pilar dari RPJMN ke IV tahun 2020-2024 yang merupakan amanat RPJPN 2005-2025 untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir, yakni :

- a. kelembagaan politik dan hukum yang mantap;
- b. kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat;
- c. struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh;
- d. terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga.

Dengan memperhatikan telaah kebijakan nasional dalam tujuan ke tiga “Struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh” maka Daerah harus dapat bergerak bersama dalam meningkatkan perekonomian masyarakat dan mengurangi pengangguran dengan inisiatif lainnya oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya masing-masing.

3.5. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 secara perencanaan kewilayahan dilakukan berpedoman pada arah kebijakan yang tertuang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) baik RTRW Nasional, Provinsi maupun kabupaten melalui penyelarasan antara sasaran dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah dengan tujuan kebijakan, serta rencana struktur dan rencana pola ruang wilayah; Penyusunan Renstra dilakukan dengan mengintegrasikan sasaran dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah dengan RPPLH yang memuat

rencana program-program pemerintah dan dijabarkan dalam program-program perangkat daerah.

Wilayah Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kebumen mencakup perencanaan seluruh wilayah administrasi Kabupaten Kebumen, yang meliputi daratan meliputi wilayah Kabupaten yang terdiri dari 26 (dua puluh enam) kecamatan dengan “tujuan penataan ruang wilayah Kabupaten” adalah tujuan yang ditetapkan Pemerintah Daerah yang merupakan arahan perwujudan visi dan misi pembangunan jangka panjang Kabupaten pada aspek keruangan, yang pada dasarnya mendukung terwujudnya ruang wilayah nasional yang aman, nyaman, produktif, dan berkelanjutan berlandaskan Wawasan Nusantara dan Ketahanan Nasional.

Hal penting yang perlu diperhatikan terkait dengan telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), berkenaan dengan konsepsi tentang pembangunan berkelanjutan. Terungkap pada penjelasan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, bahwa: KLHS sangat penting karena menjadi dasar dalam pengambilan keputusan Kebijakan, Rencana, dan/atau Program. Apabila prinsip-prinsip Pembangunan Berkelanjutan telah dipertimbangkan dan diintegrasikan dalam pengambilan keputusan pembangunan, maka diharapkan kemungkinan terjadinya dampak negatif suatu Kebijakan, Rencana, dan/atau Program terhadap Lingkungan Hidup dapat dihindari.

Berdasarkan telaah rencana tata ruang dan kajian lingkungan hidup strategis ada beberapa hal yang menjadi daya dukung Renstra Dinas Tenaga Kerja antara lain sudah ditetapkannya rencana kawasan budidaya, kawasan peruntukan pertanian, kawasan peruntukan perikanan, kawasan peruntukan pertambangan, kawasan peruntukan industri yang mendukung upaya penurunan pengangguran dan penyerapan tenaga kerja. Sedangkan telaah terhadap kajian lingkungan hidup strategi, upaya penurunan pengangguran merupakan bagian dari tujuan 1 penanggulangan kemiskinan, tujuan 8 pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

3.6. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen adalah kondisi yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan di masa depan. Suatu kondisi atau kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi menimbulkan kerugian yang lebih besar atau apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi, maka identifikasi isu-isu strategis terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja pada 5 (lima) tahun ke depan dirumuskan sebagai berikut:

- a. Rendahnya pendidikan dan ketrampilan angkatan kerja;
- b. Belum adanya link and match dunia pendidikan dengan dunia kerja sesuai kebutuhan industri;
- c. Terbatasnya lapangan kerja sektor formal dan perluasan kesempatan kerja;
- d. Rendahnya pemahaman masyarakat terhadap mekanisme aturan penempatan tenaga kerja di luar negeri;
- e. Terbatasnya kuota transmigrasi;
- f. Pengentasan kemiskinan bagi masyarakat miskin dan korban PHK;
- g. Banyak perusahaan yang belum mematuhi aturan ketenakerjaan;
- h. Kurangnya pembentukan LKS Bipartit;
- i. Banyaknya pelanggaran norma kerja dan syarat kerja;
- j. Maraknya kasus outsourcing.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan adalah pernyataan tentang hal yang perlu dilakukan untuk mencapai Visi, melaksanakan Misi, memecahkan permasalahan, dan menanggapi isu strategis yang dihadapi. Tujuan yang dimaksud di sini adalah suatu kondisi yang akan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan. Tujuan dirumuskan dengan mengacu pada Visi, Misi Daerah, isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dan analisis lingkungan.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, dan rasional untuk dilaksanakan selama Tahun 2021-2026 yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen secara nyata, spesifik, dan terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan, dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan.

1. Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021 - 2026 adalah

- Meningkatkan pemerataan pembangunan;

2. Sasaran Jangka Menengah

Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 untuk mencapai tujuan adalah:

- Berkurangnya pengangguran;

Bahwa Indikator Kinerja Utama Urusan Dinas Tenaga Kerja, untuk Rencana Strategis tahun 2021-2026 adalah “Keterserapan Tenaga Kerja” sedangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026, dalam Sasaran “Berkurangnya Pengangguran”, dengan indikator kinerja: “Tingkat Pengangguran Terbuka”.

Keterkaitan Indikator Kinerja Utama Urusan Dinas Tenaga Kerja adalah Keterserapan Tenaga Kerja, jika pencari kerja yang ditempatkan bertambah banyak maka pengangguran berkurang. Sebaliknya jika pencari kerja yang ditempatkan berkurang maka angka

pengangguran bertambah. Dengan demikian Indikator Kinerja Utama Urusan Dinas Tenaga Kerja yaitu “Keterserapan Tenaga kerja”, dalam rangka mendukung Sasaran kinerja dalam RPJMD “Berkurangnya Pengangguran” dengan Indikator “Tingkat Pengangguran Terbuka”.

3. Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021 - 2026 adalah

- Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah

4. Sasaran Jangka Menengah

- Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 untuk mencapai tujuan adalah: Terkelolanya Energi Baru Terbarukan

Bahwa Indikator Kinerja Utama Urusan Dinas Tenaga Kerja, untuk Rencana Strategis tahun 2021-2026 adalah Pengelolaan Energi Baru Terbarukan di Kebumen energi terbarukan yang ada adalah energi panas bumi, Di Kabupaten Kebumen, manifestasi panas bumi muncul di 4 (empat) lokasi berupa mata air panas yaitu di Desa Wadasmalang (Kec. Karangsembung), Desa Krakal (Kec. Alian), Desa Kelirejo (Kec. Karanggayam), dan Desa Sempor (Kec. Sempor). Mata air panas di Desa Wadasmalang belum dimanfaatkan, di PAP Krakal telah dimanfaatkan sejak jaman Belanda untuk terapi, pemandian dan pariwisata. Air panas di Desa Kalirejo sedang dikembangkan untuk keperluan wisata, sedangkan di Desa Sempor pada Jaman Belanda sempat dimanfaatkan untuk pabrik air berkarbonasi serta pemandian. Keberadaan manifestasi panas bumi tersebut secara umum belum dilakukan penelitian detail tentang karakter hidrotermal dan karakter geologi batuan sekitar sehingga pemahaman tentang asal-usul dan proses pembentukannya belum diketahui dengan jelas. Untuk dapat menentukan potensi geothermal tersebut secara tepat maka perlu dilakukan penelitian tentang geologi dan geofisika detail seputar manifestasi geothermal, pemahaman karakter fisik dan kimiawi geothermal serta proses pembentukannya. Dengan adanya data

detail dan komplit, maka strategi pemanfaatan mata air panas tersebut dapat dilakukan secara tepat.

Adapun sasaran kinerja RPJMD yang tercantum dalam RPJMD dapat dilihat sebagaimana pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET KINERJA					KONDISI AKHIR
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Menurunkan angka pengangguran	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	15.76	18.11	21.52	23.40	25.32	27.43	28.75	28.75
	Terlaksananya penempatan Transmigran	Persentase Transmigran yang ditempatkan	%	-	-	20	20	20	20	20	100
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100	100	100	100	100	100	100	100

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra. Adapun Strategi dan Arah Kebijakan yang hendak dicapai organisasi perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam kurun 5 Tahun adalah sebagai berikut:

5.1 Strategi

Strategi rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja ditempuh dengan strategi meningkatkan Kompetensi, Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja, serta Penguatan Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, koordinasi dan penguatan jejaring kerjasama pengembangan pelatihan, serta harmonisasi regulasi.
2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja ditempuh dengan strategi meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri serta Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Peningkatan Kualitas Kinerja Lembaga Penempatan Tenaga Kerja, Optimalisasi Fungsi Pengantar Kerja, Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna, Penyandang Disabilitas dan Lansia.
3. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dalam hubungan Industrial dan jaminan sosial ditempuh dengan strategi pembinaan norma kerja dan syarat kerja, fasilitasi penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dan pembinaan jaminan sosial tenaga kerja.
4. Meningkatnya penempatan Transmigran pada daerah tujuan transmigrasi dengan strategi meningkatkan koordinasi dan integrasi Kerjasama Penyelenggaraan Transmigrasi antara Pemerintah

Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota Daerah Tujuan Transmigrasi.

5.2 Arah Kebijakan

Arah kebijakan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Strategi Meningkatkan Kompetensi, Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja serta Penguatan Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Koordinasi dan Penguatan Jejaring Kerjasama Pengembangan Pelatihan, serta Harmonisasi Regulasi ditempuh dengan arah kebijakan meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja secara kontinyu dan komprehensif hingga memperoleh sertifikat kompetensi.
2. Strategi meningkatkan koordinasi dan integrasi kerjasama penyelenggaraan transmigrasi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota Daerah Tujuan Transmigrasi ditempuh dengan arah kebijakan meningkatkan koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Kerjasama Antar Daerah Bidang Transmigrasi dengan Kabupaten/Kota Daerah Tujuan Transmigrasi.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera Mandiri Bersama Rakyat

Misi : Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasiskan agrobisnis dan ekonomi kerakyatan.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan 1	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Berkurangnya pengangguran	Penurunan pengangguran	Kerjasama dengan perusahaan untuk menempatkan tenaga kerja dan melaksanakan padat karya dalam rangka penyerapan tenaga kerja

			Menjadikan BLK sebagai Lembaga Pelatihan Kerja yang menyiapkan tenaga kerja trampil sesuai dengan kejuruannya baik untuk pasar kerja lokal, nasional dan internasional.
			Merencanakan jenis pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja dan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi / teknologi digital (service HP, Service Laptop, marketing online, dan lain-lain)
			Pelatihan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja luar negeri (pelatihan pemagangan Jepang dan negara lain, pelatihan Baby Sister, pelatihan Merawat orang sakit dan pelatihan merawat orang jompo dan lain-lainnya)
	Terlaksananya penempatan Transmigran		Penguatan SDM calon transmigran dan peningkatan Kerjasama Antar Daerah bidang Transmigrasi
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan		Pendataan, monitoring, evaluasi dan pemetaan panas bumi dan energi terbarukan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan, maka perlu penjabaran operasional yang lebih rinci ke dalam program dan kegiatan yang disertai indikator kinerja untuk lima tahun mendatang.

6.1 Rencana Program

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menetapkan rencana program yang akan dilaksanakan dalam tahun 2021-2026, yaitu sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja;
4. Program Hubungan Industrial;
5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
6. Program Pengelolaan energi baru terbarukan.

6.2 Rencana Kegiatan

Sedangkan untuk mendukung program – program tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menetapkan rencana kegiatan – kegiatan yang akan dilaksanakan dalam tahun 2021-2026, yaitu sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan kegiatan meliputi:
 - 1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
 - a) Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah.
 - b) Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
 - 2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi pelaksanaan Tugas ASN.
 - c) Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatasahaan dengan pengujian/verifikasi keuangan SKPD.

- 3) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor.
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor.
 - c) Sub Kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.
 - d) Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material.
 - e) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi.
- 4) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Sub Kegiatan Pengadaan Mebel.
 - b) Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
 - c) Sub Kegiatan Pengadaan sarana dan prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya.
- 5) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa surat menyurat.
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik.
 - c) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- 6) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
 - a) Sub Kegiatan Pengadaan Mebel.
 - b) Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
 - c) Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya.
- 7) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
 - b) Sub Kegiatan Pemeliharaan Mebel.
 - c) Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
 - d) Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.

2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - 1) Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - a) Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan klaster kompetensi.
 - b) Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja sama sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja.
 - 2) Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta
 - a) Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
3. Program Penempatan Tenaga Kerja.
 - 1) Kegiatan Pelayanan Antarkerja di daerah Kabupaten/Kota
 - a) Sub Kegiatan Pelayanan antar Kerja.
 - b) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Distabilitas Ketenagakerjaan.
 - c) Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja
 - 2) Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan di Daerah Kabupaten/Kota.
 - a) Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI/Pekerja Migran Indonesia (PMI).
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
 - c) Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.
4. Program Hubungan Industrial

Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada Kepentingan di 1 (satu Daerah) Kabupaten /Kota.
5. Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan

Kegiatan Penatausahaan Izin Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Kabupaten/Kota.

6. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan Pemindaan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari (satu Daerah Kabupaten/Kota.)

Rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan tersebut, selanjutnya dirumuskan indikator kinerja dan targetnya, serta pendanaan indikatif untuk membiayai program dan kegiatan selama lima tahun yang akan datang, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan misi. Penjabaran rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif untuk Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2021 – 2026 dapat dilihat pada:

Tabel 6.1

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

TUJUAN	SASARAN	Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan Target	Kondisi Awal		Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
						2020	2021	2022		2023		2024		2025		2026			Kondisi Akhir (2026)	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
Menurunkan angka pengangguran	Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja	2.07.01	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA						11.002.791.000		10.533.247.000		10.402.669.000		23.303.917.000		18.832.336.000		74.074.960.000	
		2.07.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	100,00	100,00	100,00	5.937.553.000	100,00	6.544.689.000	100,00	6.325.339.000	100,00	6.462.929.000	100,00	6.591.688.000	100,00	31.862.198.000	Perangkat Daerah Pengampu Urusan Tenaga Kerja
		2.07.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun	dokumen	7,00	7,00	13,00	141.022.000	13,00	143.272.000	13,00	145.736.000	14,00	155.170.000	13,00	152.239.000	66,00	737.439.000	
		2.07.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang tersusun	dokumen	5,00	5,00	10,00	101.022.000	10,00	102.822.000	10,00	104.676.000	11,00	112.766.000	10,00	108.739.000	51,00	530.025.000	
		2.07.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun	dokumen	2,00	2,00	3,00	40.000.000	3,00	40.450.000	3,00	41.060.000	3,00	42.404.000	3,00	43.500.000	15,00	207.414.000	
		2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah bulan administrasi keuangan perangkat daerah	bulan	12,00	12,00	12,00	5.062.791.000	12,00	5.161.411.000	12,00	5.260.311.000	12,00	5.358.871.000	12,00	5.457.731.000	60,00	26.301.115.000	
		2.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan gaji dan tunjangan	orang	53,00	53,00	53,00	5.020.791.000	53,00	5.118.151.000	53,00	5.215.511.000	55,00	5.312.871.000	55,00	5.410.231.000	269,00	26.077.555.000	

		2.07.01.2.0 2.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah bulan pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD yang tersusun	bulan	0,00	12,00	12,00	42.000.000	12,00	43.260.000	12,00	44.800.000	12,00	46.000.000	12,00	47.500.000	60,00	223.560.000	
		2.07.01.2.0 2	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	jumlah kegiatan diklat dalam satu tahun	kegiatan			1,00	75.000.000	1,00	75.000.000	1,00	78.481.000	1,00	81.346.000	1,00	86.297.000	5,00	396.124.000	
		2.07.01.2.0 5.09	Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	jumlah orang yang mengikuti diklat	orang	0,00	0,00	75,00	75.000.000	75,00	75.000.000	75,00	78.481.000	75,00	81.346.000	75,00	86.297.000	375,00	396.124.000	
		2.07.01.2.0 6	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan administrasi umum perangkat daerah	bulan	12,00	12,00	12,00	161.122.000	12,00	167.046.000	12,00	178.355.000	12,00	184.422.000	12,00	191.096.000	2160,00	882.041.000	
		2.07.01.2.0 6.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah unit Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	unit	172,00	278,00	300,00	19.000.000	320,00	19.500.000	350,00	20.000.000	370,00	20.500.000	400,00	21.000.000	1740,00	100.000.000	
		2.07.01.2.0 6.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bulan penyediaan bahan logistik kantor	bulan	12,00	12,00	12,00	20.000.000	12,00	21.000.000	12,00	22.000.000	12,00	23.000.000	12,00	24.500.000	60,00	110.500.000	
		2.07.01.2.0 6.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	bulan	12,00	12,00	12,00	14.000.000	12,00	15.000.000	12,00	18.000.000	12,00	19.500.000	12,00	20.000.000	60,00	86.500.000	
		2.07.01.2.0 6.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	dokumen	36,00	36,00	36,00	4.000.000	36,00	4.120.000	36,00	4.244.000	36,00	4.372.000	36,00	4.504.000	180,00	21.240.000	
		2.07.01.2.0 6.07	Penyediaan Bahan/Material	jumlah bulan penyediaan bahan/material	bulan	12,00	12,00	12,00	14.000.000	12,00	15.600.000	12,00	18.500.000	12,00	18.570.000	12,00	20.157.000	60,00	86.827.000	
		2.07.01.2.0 6.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah bulan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	bulan	12,00	12,00	12,00	80.122.000	12,00	82.526.000	12,00	85.002.000	12,00	87.552.000	12,00	89.679.000	60,00	424.881.000	
		2.07.01.2.0 6.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah bulan penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	bulan	12,00	12,00	12,00	10.000.000	12,00	10.300.000	12,00	10.609.000	12,00	10.928.000	12,00	11.256.000	60,00	53.093.000	
		2.07.01.2.0 7.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	unit	-	-	0,00	0,00	27,00	437.652.000	14,00	93.031.000	17,00	95.767.000	15,00	98.592.000	100,00	725.042.000	
		2.07.01.2.0 7.05	Pengadaan Mebel	Jumlah unit mebel	unit	-	-	-	-	5,00	8.652.000	5,00	8.900.000	6,00	9.167.000	4,00	9.442.000	20,00	36.161.000	

		2.07.01.2.0 7.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit pengadaan peralatan dan mesin lainnya	unit	-	-	-	-	14,00	117.000.000	4,00	37.131.000	5,00	38.200.000	4,00	39.300.000	27,00	231.631.000	
		2.07.01.2.0 7.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah unit gedung kantor dan bangunan lainnya	unit	-	-	-	-	8,00	312.000.000	5,00	47.000.000	6,00	48.400.000	6,00	49.850.000	25,00	457.250.000	
		2.07.01.2.0 8.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyedia jasa penunjang urusan pemerintah daerah	bulan	12,00	12,00	12,00	323.118.000	12,00	362.218.000	12,00	365.118.000	12,00	376.598.000	12,00	389.616.000	60,00	1.816.668.000	
		2.07.01.2.0 8.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah bulan Penyediaan surat menyurat	bulan	12,00	12,00	12,00	3.000.000	12,00	3.600.000	12,00	4.000.000	12,00	4.600.000	12,00	4.700.000	60,00	19.900.000	
		2.07.01.2.0 8.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah bulan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	bulan	12,00	12,00	12,00	144.000.000	12,00	180.000.000	12,00	180.000.000	12,00	188.380.000	12,00	198.613.000	60,00	890.993.000	
		2.07.01.2.0 8.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah bulan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	bulan	12,00	12,00	12,00	176.118.000	12,00	178.618.000	12,00	181.118.000	12,00	183.618.000	12,00	186.303.000	60,00	905.775.000	
		2.07.01.2.0 9.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	unit	-	-	-	174.500.000	126,00	198.090.000	130,00	204.307.000	134,00	210.755.000	138,00	216.117.000	650,00	1.003.769.000	
		2.07.01.2.0 9.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah unit jasa kendaraan dinas operasional atau lapangan	unit	39,00	39,00	39,00	85.000.000	39,00	87.550.000	39,00	89.777.000	39,00	92.800.000	39,00	94.600.000	195,00	449.727.000	
		2.07.01.2.0 9.05	Pemeliharaan Mebel	Terlaksananya pemeliharaan perawatan mebeleur	bulan	12,00	12,00	12,00	15.000.000	12,00	8.240.000	12,00	8.500.000	12,00	8.755.000	12,00	9.017.000	60,00	49.512.000	
		2.07.01.2.0 9.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya	unit	35,00	41,00	50,00	24.500.000	54,00	35.350.000	58,00	37.130.000	62,00	38.300.000	66,00	39.500.000	290,00	174.780.000	
		2.07.01.2.0 9.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah unit gedung kantor dan bangunan lainnya terpelihara	unit	21,00	21,00	21,00	50.000.000	21,00	66.950.000	21,00	68.900.000	21,00	70.900.000	21,00	73.000.000	105,00	329.750.000	
		2.07.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih Bernilai "A"	%	100,00	100,00	100,00	1.675.507.000	100,00	1.765.106.000	100,00	1.816.998.000	100,00	14.541.395.000	100,00	9.900.917.000	100,00	29.699.923.000	Perangkat Daerah Pengampu Urusan Tenaga Kerja

		2.07.03.2.0 1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah paket pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Paket	0,00	765,00	931,00	1.615.507.000	948,00	1.703.306.000	960,00	1.753.344.000	977,00	14.475.831.000	989,00	9.833.386.000	4805,00	29.381.374.000	
		2.07.03.2.0 1.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	jml orang pencari kerja yg mengikuti pelatihan	orang	0,00	760,00	900,00	1.470.507.000	942,00	1.558.306.000	954,00	1.603.994.000	971,00	14.322.000.000	983,00	9.674.940.000	4750,00	28.629.747.000	
		2.07.03.2.0 1.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	jml paket kerja sama dengan LPKS	Paket	0,00	5,00	6,00	145.000.000	6,00	145.000.000	6,00	149.350.000	6,00	153.831.000	6,00	158.446.000	30,00	751.627.000	
		2.07.03.2.0 2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang dibina	orang	0,00	60,00	60,00	60.000.000	60,00	61.800.000	60,00	63.654.000	60,00	65.564.000	60,00	67.531.000	300,00	318.549.000	
		2.07.03.2.0 2.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah instruktur LPKS yang terbina	orang	0,00	60,00	60,00	60.000.000	60,00	61.800.000	60,00	63.654.000	60,00	65.564.000	60,00	67.531.000	300,00	318.549.000	
		2.07.04	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar	%	15,73	18,32	21,82	2.970.000.000	25,33	1.804.400.000	28,50	1.826.958.000	32,39	1.851.767.000	35,91	1.877.320.000	35,91	10.330.445.000	Perangkat Daerah Pengampu Urusan Tenaga Kerja
		2.07.04.2.0 1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yg terserap	orang	0,00	2.137	2.261	2.585.000.000	2.312	1.407.850.000	2.567	1.418.511.000	2.762	1.431.067.000	2.798	1.443.999.000	12.700	8.286.427.000	
		2.07.04.2.0 1.02	Pelayanan antar Kerja	jml pencari kerja yg terlayani melalui mekanisme antar kerja	orang	0,00	14.309	16.140	345.000.000	16.463	355.350.000	16.792	366.011.000	17.128	376.992.000	17.470	388.302.000	83.993	1.831.655.000	
		2.07.04.2.0 1.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Terselenggaranya unit layanan disabilitas	kegiatan	0,00	0,00	-	-	1,00	52.500.000	1,00	52.500.000	1,00	54.075.000	1,00	55.697.000	1,00	214.772.000	
		2.07.04.2.0 1.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah tenaga kerja yang terserap	orang	510,00	660,00	1.425	2.240.000.000	675	1.000.000.000	675	1.000.000.000	675	1.000.000.000	675	1.000.000.000	4.125	6.240.000.000	
		2.07.04.2.0 4	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI Yang terlindungi	orang	0,00	1.025	2.130	385.000.000	2130	396.550.000	2.130	408.447.000	2.130	420.700.000	2.130	433.321.000	10.650	2.044.018.000	

		2.07.04.2.0 4.01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jml Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilindungi	orang	0,00	150,00	255	100.000.000	255	103.000.000	255	106.090.000	255	109.272.000	255	112.550.000	1.275	530.912.000	
		2.07.04.2.0 4.02	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	jml calon pekerja migran yg terlayani	orang	0,00	800,00	1.800	125.000.000	1.800	128.750.000	1.800	132.613.000	1.800	136.592.000	1.800	140.690.000	9.000	663.645.000	
		2.07.04.2.0 4.03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jml Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan yg diberdayakan	orang	0,00	75,00	75	160.000.000	75	164.800.000	75	169.744.000	75	174.836.000	75	180.081.000	375	849.461.000	
		2.07.05	Program Hubungan Industrial	Persentase Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	%	100,00	100,00	100,00	139.731.000	100,00	144.052.000	100,00	148.374.000	100,00	152.826.000	100,00	157.411.000	100,00	742.394.000	Perangkat Daerah Pengampu Urusan Tenaga Kerja
		2.07.05.2.0 2	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perselisihan yang terselesaikan	Kasus	-	6	12	139.731.000	10	144.052.000	10	148.374.000	8	152.826.000	8	157.411.000	48	742.394.000	
		2.07.05.2.0 2.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdamp ak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	jml kegiatan pencegahan perselisihan hubungan industrial	kegiatan	-	6	6	139.731.000	6	144.052.000	6	148.374.000	6	152.826.000	6	157.411.000	30	742.394.000	
Menurunk an angka pengangg uran	Terlaksa nanya penemp atan Transmi gran	3.32.03	Program Pembangun an Kawan san Trans migrasi	Persentase Transmigran yang Ditempatkan	%	0,00	0,00	20,00	250.000.000	20,00	260.000.000	20,00	270.000.000	20,00	280.000.000	20,00	290.000.000	20,00	1.350.000.000	Perangkat Daerah Pengampu Urusan Transmigr asi
		3.32.03.2.0 1	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota					10,00	250.000.000	10,00	260.000.000	10,00	270.000.000	10,00	280.000.000	10,00	290.000.000	50,00	1.350.000.000	

		3.32.03.2.04	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota					10,00	250.000.000	10,00	260.000.000	10,00	270.000.000	10,00	280.000.000	10,00	290.000.000	50,00	1.350.000.000	
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	2.07.05.2.02	Program Pengelolaan energi baru terbarukan	Persentase pengelolaan energi baru terbarukan	%	0,00	12,28	100,00	30.000.000	100,00	15.000.000	100,00	15.000.000	100,00	15.000.000	100,00	15.000.000	100,00	90.000.000	Perangkat Daerah Pengampu Urusan Transmigrasi
		2.07.05.2.02	Penatausahaan Izin Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam daerah kabupaten/kota	Jumlah dokumen penatausahaan izin pemanfaatan langsung panas bumi dalam daerah kabupaten/kota	dokumen			2,00	30.000.000	1,00	15.000.000	1,00	15.000.000	1,00	15.000.000	1,00	15.000.000	6,00	90.000.000	
		2.07.05.2.02	Pengendalian dan pengawasan pelaksanaan perizinan pemanfaatan langsung	Jumlah dokumen pengendalian dan pengawasan pelaksanaan perizinan pemanfaatan	dokumen			2,00	30.000.000	1,00	15.000.000	1,00	15.000.000	1,00	15.000.000	1,00	15.000.000	6,00	90.000.000	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Dalam mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan tersebut di atas, diperlukan adanya kerangka yang jelas pada setiap misi, menyangkut tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Tujuan dan sasaran pada setiap misi yang akan dijalankan, akan memberikan arah bagi pelaksanaan program dan kegiatan serta indikator kinerja terkait pelayanan Dinas Tenaga kerja.

Indikator kinerja perangkat daerah yang mengacu pada tujuan sasaran RPJMD dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel. 7.1 . Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
Tahun 2021 - 2026

No	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD		Target Capaian					kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD
			Capaian 2020	Perkiraan capaian 2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Indikator tujuan :									
	a. Ketimpangan Pendapatan	%	20,02	20,45	20,50	21,00	21,00-21,50	21,50-22,00	22,00	22,00
	b. Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,07	5,80	5,51-5,58	5,40-5,50	5,30-5,40	5,20-5,30	5,10-5,20	5,10-5,20
2	Indikator Sasaran (IKU Urusan Tenaga Kerja:									
	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	15,76	18,11	21,52	23,40	25,32	27,43	28,75	28,75
3	Indikator Sasaran (IKU Urusan Transmigrasi:	%								
	Persentase Transmigran yang ditempatkan				20	20	20	20	20	100
4	Indikator Sasaran (IKU Urusan Energi dan Sumber Daya Mineral									
	Persentase Pengelolaan Energi baru terbarukan	%			100	100	100	100	100	100

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 merupakan panduan kerja bagi Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Rencana Strategis disusun berdasarkan kebijakan Kepala Daerah terpilih yang direncanakan dalam rangka mendukung pencapaian program Kepala Daerah. Berdasarkan hal tersebut pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026 sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan Perencanaan Pembangunan 5 (lima) tahun ke depan. Penyusunan perencanaan yang berkualitas akan menopang dalam mewujudkan pembangunan yang berkualitas terutama dalam hal mencapai Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih.

Sasaran program dan kegiatan pembangunan di dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026 telah diselaraskan dengan sasaran yang tercantum dalam dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023, sehingga sasaran kinerja Bupati Kebumen dan Gubernur Jawa Tengah turut berkontribusi terhadap capaian sasaran pembangunan Nasional. Selain itu komitmen harus dibangun untuk menempatkan Renstra Dinas Tenaga Kerja sebagai acuan penilaian kerja sekaligus menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja dan RKA di lingkungan Dinas Tenaga Kerja serta dipergunakan sebagai bahan penyusunan Rencana Kinerja Perangkat Daerah (RKPD).

Dalam rangka menjamin kesinambungan perencanaan pembangunan dan mengisi kekosongan tahun 2021 perencanaan Dinas Tenaga Kerja menggunakan RPJMD tahun 2016-2021 sebagai acuan penyusunan Rencana Kerja tahun 2021. Masa transisi tahun 2021 digunakan sebagai acuan perencanaan renstra tahun 2021-2026, sehingga tahun 2022 memungkinkan ada perubahan indikator, target kinerja dan capaian yang berbeda dari tahun 2021, hal ini disebabkan tahun 2022 menggunakan acuan Visi, Misi dari Bupati terpilih.

Dinas Tenaga Kerja harus memastikan Indikator Kinerja, program, kegiatan dan lokasi dan kelompok sasaran yang tepat dalam penyusunan dokumen Renja dan RKA telah secara konsisten mengacu pada Renstra Dinas Tenaga Kerja. Selain itu pengendalian dan evaluasi atas program dan kegiatan dalam Renstra yang dijabarkan dalam Renja dan RKA harus ditingkatkan kualitas dokumennya.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Bupati dan Wakil Bupati hasil Pemilihan Kepala Daerah yang dilaksanakan secara langsung pada Tahun 2020. Dokumen renstra ini merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) tahunan. Untuk itu perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaannya sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 dengan sebaik-baiknya.
2. Dinas Tenaga Kerja berkewajiban untuk menyusun rencana kerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang disusun dengan berpedoman pada Renstra dan RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026.
3. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026, diwajibkan menjabarkan Renstra ke dalam Rencana Kerja Tahunan.
4. Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 merupakan indikator dalam proses evaluasi laporan pelaksanaan atas kinerja lima tahunan, sehingga dapat meminimalisir pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati periode 2021-2026 sesuai dengan tupoksi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

Renstra yang disusun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen merupakan Acuan dan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen untuk melaksanakan Program, Kegiatan dan Subkegiatan dalam rangka mendukung dan mewujudkan Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih sampai dengan berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kebumen Tahun 2026.

Kebumen, 10 September 2021

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN KEBUMEN

Drs. FRANS HAIDAR, M.PA
Pembina Utama Muda
NIP. 19681229 199009 1 001

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH
KABUPATEN KEBUMEN



ANNA RATNAWATI, S.KM, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19640629 198803 2 002