



RENCANA KERJA

Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kuantan Singingi

Tahun 2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan bahan Rencana Kerja (RENJA) Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun Anggaran 2024. Renja OPD merupakan penjabaran dari Renstra OPD. Didalamnya juga terdapat review terhadap pelaksanaan Rencana Kerja tahun lalu dan perkiraan capaian tahun berjalan. Tujuan dan Sasaran Program dan Kegiatan pada Rencana Kerja Tahun 2024.

Tulisan sederhana ini berisi gambaran umum pengelolaan pelayanan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi sesuai penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Kami menyadari bahwa tulisan sederhana yang akan digunakan untuk bahan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSRENBANG) dalam menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang berfungsi sebagai Dokumen Perencanaan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024, namun masih ada kekurangan, oleh karena itu saran/pendapat atau kritik yang membangun sangat kami harapkan.

Kami berharap Rencana Kerja ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, serta kami mengharapkan saran untuk perbaikan perencanaan program dan kegiatan di tahun yang akan datang.

Teluk Kuantan, Januari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI



Drs. MASNUR, MM

Pembina Tk. I NIP. 19671221 199303 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	5
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU	8
2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD	8
2.2. Analisis Kinerja Pelayanan OPD	10
2.3. Isu-isu Strategis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD ...	12
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	16
3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	16
3.2. Tujuan dan Sasaran OPD	17
3.3. Program dan Kegiatan	18
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH	20
4.1. Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja	20
4.2. Sumber Pendanaan untuk Dinas Tenaga Kerja	23
BAB V PENUTUP	24

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ikhtisar Reliasasi Kinerja Kegiatan Tahun Anggaran 2023	8
Tabel 3. 1 Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rancangan Akhir Rencana Kerja Perangkat Daerah untuk selanjutnya disebut Rancangan Akhir Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Rankhir Renja OPD) disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah. Rankhir Renja OPD adalah dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Rankhir Renja OPD disusun dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra OPD memuat tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pemerintah daerah melalui OPD yang bersangkutan.

Rancangan Akhir Rencana kerja merupakan dokumen rencana yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran. Rankhir Renja OPD juga merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Organisasi Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) OPD sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Disamping itu Rankhir Renja OPD juga merupakan salah satu instrumen untuk evaluasi pelaksanaan program/kegiatan Instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercantum dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai wujud dari kinerja Organisasi Perangkat Daerah.

Rankhir Renja OPD akan menjadi dasar penyusunan program dan kegiatan baik yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) maupun sumber pendanaan lainnya. Adapun seluruh kegiatan yang direncanakan dalam Rankhir Renja Dinas Tenaga Kerja ini direncanakan dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kuantan Singingi.

Tahun 2024 merupakan tahun ketiga dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode 2021-2026 sehingga diharapkan capaian program yang maksimal sesuai dengan perencanaan sehingga sasaran yang telah ditetapkan pada renstra dapat terpenuhi. Program dan kegiatan pada Tahun 2024

difokuskan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan memperhatikan masalah tenaga kerja dan angkatan kerja di Kabupaten Kuantan Singingi.

Permasalahan tenaga kerja dan angkatan kerja yang sering terjadi adalah jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja, mutu tenaga kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, dan pengangguran.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rancangan Akhir Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
8. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
9. 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);
10. 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);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah dirubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
12. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
13. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan

- Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 19. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 20. 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);
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 22. Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Regional;
 23. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 24. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
 25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
 26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi;
 27. 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;
 28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
30. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2005-2025;
31. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026;
32. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Riau Tahun 2005-2025;
33. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Riau Tahun 2019-2024;
34. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026;
35. Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi;
36. Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Organisasi Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi;
37. Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2023.

1.3.Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rancangan Akhir Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024 adalah untuk mewujudkan sinergitas antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung fungsi tenaga kerja serta mengoptimalkan dan mewujudkan efisiensi pemanfaatan berbagai sumber daya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi guna peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam hal tenaga kerja dan angkatan kerja.

Adapun tujuan disusunnya Rankhir Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2024 adalah untuk:

1. Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2024 dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) Tahun 2024;
2. Menjabarkan rencana strategis ke dalam rencana operasional;
3. Memelihara konsistensi antara capaian tujuan perencanaan dan penganggaran tahunan pembangunan daerah dengan tujuan perencanaan dan penganggaran tahunan perangkat daerah;
4. Menjadi pedoman untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Perangkat Daerah;
5. Mengukur kinerja penyelenggaraan fungsi dan urusan wajib melalui capaian target kinerja program dan kegiatan;
6. Menjadi acuan dalam penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Kepala Perangkat Daerah kepada Bupati;
7. Menyediakan informasi bagi pemenuhan laporan evaluasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan pemahaman yang jelas dan sistematis maka dalam menyusun Rankhir Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024 ini dibuat dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD
- 2.3 Isu-isu Strategis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD
- 2.4 Review Terhadap Rancangan Awaal RKPD
- 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

3.2 Tujuan dan Sasaran OPD

3.3 Program dan Kegiatan

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1 Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja

4.2 Sumber Pendanaan untuk Dinas Tenaga Kerja

BAB V PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD

Penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024 ini dimulai dengan melakukan analisa terhadap pencapaian kinerja OPD tahun 2022 yang bertujuan untuk menggambarkan tingkat capaian dan permasalahan pelayanan OPD. Hasil analisa ini menggambarkan kinerja terhadap pelaksanaan Renja periode sebelumnya yang selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra OPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan.

Evaluasi terhadap jalannya program dan kegiatan yang telah berlangsung pada tahun ke belakang sangatlah penting. Evaluasi adalah proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan masalah kinerja program untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program. Dengan melakukan evaluasi kita dapat melihat sejauh mana keberhasilan atau kegagalan program yang sudah berjalan sehingga dapat membuat perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih baik kedepannya. Dalam melakukan evaluasi diperlukan data yang akurat mengenai realisasi pelaksanaan kegiatan tahun sebelumnya baik berupa anggaran maupun fisik agar kita dapat menganalisis data tersebut.

Dalam Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2023 terdapat 4 program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, dan Program Hubungan Industrial.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang merupakan program yang ada pada setiap OPD dan bersifat tetap setiap tahun pada tahun 2023. Pada program ini terdapat 7 (tujuh) kegiatan dan 18 (delapan belas) sub kegiatan yang berkaitan dengan urusan kewenangan yang diselenggarakan oleh OPD yaitu urusan tenaga kerja.

Rekapitulasi realisasi kinerja sub kegiatan tahun 2023 dan capaian kinerja Renstra disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Ikhtisar Reliasasi Kinerja Kegiatan Tahun Anggaran 2023

No	Sub Kegiatan	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Tingkat Capaian Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Keuangan	Tingkat Capaian Keuangan	Ket
1.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	7 kasus	5 kasus	71%	14.250.000	12.988.000	91%	

1. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pada tahun 2023 program ini mempunyai 1 (satu) sub kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Sub kegiatan pada program hubungan industrial adalah :

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

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, namun dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dapat dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tahun 2022 jumlah kasus atau jumlah laporan pengaduan yang masuk sebanyak 6 kasus/pengaduan, dengan rincian jumlah kasus yang diselesaikan sebanyak 6 kasus, sedangkan target penyelesaian kasus pada tahun 2022 adalah sebesar 7 kasus. Capaian kinerja pada tahun 2022 adalah sebesar 85,71%. Capaian kinerja yang tidak mencapai 100% ini dikarenakan jumlah kasus atau jumlah laporan yang masuk hanya sebanyak 6 kasus. Sedangkan pada tahun 2023 jumlah kasus atau jumlah laporan pengaduan yang masuk sebanyak 5 kasus/pengaduan, dengan rincian jumlah kasus yang diselesaikan sebanyak 5 kasus, sedangkan target penyelesaian kasus pada tahun 2023 adalah sebesar 7 kasus. Capaian kinerja pada tahun 2022 adalah sebesar 71%. Capaian kinerja yang tidak mencapai 100% ini dikarenakan jumlah kasus atau jumlah laporan yang masuk hanya sebanyak 5 kasus. Dalam hal penyelesaian kasus hubungan industrial ini merupakan perbandingan terbalik antara jumlah kasus yang diselesaikan dengan capaian kinerjanya, artinya semakin kecil jumlah kasus yang diselesaikan maka capaian kinerjanya semakin baik.

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Pencapaian Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada Lampiran 1 (Tabel T.C 29).

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan OPD

Indikator dalam analisis kinerja pelayanan OPD ini diambil dari perjanjian kinerja yang telah dilaksanakan antara Kepala Dinas Tenaga Kerja dengan Bupati Kuantan Singingi. Perjanjian kinerja tersebut dipandang dapat mewakili tingkat kinerja pelayanan OPD karena memuat hampir semua pelayanan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan mempunyai kecenderungan yang tetap setiap tahun.

Disamping melihat indikator dalam Perjanjian Kinerja, analisis kinerja pelayanan OPD juga mempertimbangkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan pada OPD Dinas Tenaga Kerja. IKU merupakan indikator pokok yang menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Analisis pencapaian kinerja menurut IKU adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)

Kesempatan kerja adalah peluang seseorang penduduk usia kerja yang termasuk angkatan kerja untuk bekerja. Tingkat kesempatan kerja menggambarkan kesempatan

seseorang untuk terserap pada pasar kerja. Untuk mengukur kesempatan kerja tersebut digunakan indikator Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) yaitu Persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja terhadap angkatan kerja.

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) digunakan untuk mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang bekerja. Semakin tinggi TKK, kesempatan kerja semakin tinggi. Misal: TKK 94%, artinya dari 100 penduduk usia 15 tahun keatas yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa (angkatan kerja), sebanyak 94 orang merupakan penduduk bekerja.

Pada tahun 2022 jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja sebesar 153.246 orang dan jumlah penduduk angkatan kerja sebesar 158.070 orang, maka tingkat kesempatan kerja adalah sebesar 96,95%, dengan target pada tahun 2022 adalah sebesar 94,00% dan tingkat capaian kinerja pada tahun 2022 adalah sebesar 97,88%.

Pada tahun 2023 jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja sebesar 156.440 orang dan jumlah penduduk angkatan kerja sebesar 160.302 orang, maka tingkat kesempatan kerja adalah sebesar 97%, dengan target pada tahun 2023 adalah sebesar 94,36% dan tingkat capaian kinerja pada tahun 2023 adalah sebesar 102%.

2. Angka Sengketa Pengusaha-Pekerja per Tahun

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 22 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial- UU PPHI).

Angka sengketa pengusaha-pekerja didapat dengan membandingkan jumlah sengketa pengusaha-pekerja dengan jumlah perusahaan. Jumlah sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2022 sebesar 6 kasus, dengan jumlah perusahaan yang ada sebanyak 172 perusahaan, dengan demikian Angka sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2022 adalah sebesar 3,49% dari target sebesar 4,29%, sehingga capaian kinerja tahun 2022 adalah sebesar 81%. Realisasi pada tahun 2022 lebih rendah dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2021, hal ini dikarenakan pada tahun 2022 jumlah perusahaan yang

tervalidasi bertambah dari jumlah perusahaan pada tahun 2021 dan jumlah kasus pada tahun 2022 lebih sedikit dari pada jumlah kasus pada tahun 2021.

Jumlah sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2023 sebesar 5 kasus, dengan jumlah perusahaan yang ada sebanyak 243 perusahaan berdasarkan wajib lapor ketenagakerjaan, dengan demikian Angka sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2023 adalah sebesar 2% dari target sebesar 11,9%, sehingga capaian kinerja tahun 2023 adalah sebesar 16%. Realisasi pada tahun 2023 lebih rendah dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2022, hal ini dikarenakan pada tahun 2023 jumlah perusahaan yang tervalidasi bertambah dari jumlah perusahaan pada tahun 2022 dan jumlah kasus pada tahun 2023 lebih sedikit dari pada jumlah kasus pada tahun 2022. Dalam hal penyelesaian kasus hubungan industrial ini merupakan perbandingan terbalik antara jumlah kasus yang diselesaikan dengan capaian kinerjanya, artinya semakin kecil jumlah kasus yang diselesaikan maka capaian kinerjanya semakin baik.

Analisis pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah dapat dilihat pada Lampiran 2 (Tabel T.C 30).

2.3. Isu-isu Strategis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD

Berdasarkan analisis pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran 2 (Tabel T.C 30) yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pelayanan perangkat daerah yang dilaksanakan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari pencapaian indikator kinerja utama yang tertuang dalam lampiran tersebut, dimana walaupun terdapat realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan tapi hal ini merupakan perbandingan terbalik, dimana semakin rendah capaian maka semakin baik kinerjanya.

Masalah ketenagakerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah, hingga saat ini masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan.

Tingginya angka tenaga kerja tidak berbanding lurus dengan keteersediaan lapangan pekerjaan, sehingga menyebabkan angka pengangguran yang tinggi. Permasalahan tenaga kerja yang terjadi antara lain, rendahnya produktivitas tenaga kerja, tingkat pendidikan yang minim dimana tidak sesuai jenjang pendidikan dengan

ketersediaan lapangan pekerjaan, kemampuan yang tidak sesuai dengan yang diminta dunia kerja dan akses informasi lapangan pekerjaan.

Mutu tenaga kerja yang relatif rendah dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan adalah salah satu faktor yang memengaruhi mutu tenaga kerja. Karena rendahnya tingkat pendidikan menyebabkan tenaga kerja minim dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi.

Persebaran tenaga kerja yang tidak merata di samping sumber daya manusia yang relatif masih rendah, sektor ketenagakerjaan juga dihadapkan kepada masalah penyebaran tenaga kerja yang tidak merata.

Pengangguran terjadi jika jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang mengakibatkan tidak semua angkatan kerja dapat diserap oleh lapangan kerja. Hal ini lebih diperparah dengan banyaknya tenaga kerja yang kena pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, pengangguran juga terjadi sebab angkatan kerja tidak dapat memenuhi persyaratan yang diminta oleh dunia usaha.

Jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja jumlah penduduk yang besar akan menghasilkan angkatan kerja yang besar pula. Angkatan kerja yang besar jika dapat dimanfaatkan dengan baik akan mampu meningkatkan kegiatan perekonomian yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, hal itu baru dapat dicapai apabila angkatan kerja seluruhnya terserap oleh kesempatan kerja. Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan di masyarakat. Pernyataan itu dapat dilihat dari kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Jumlah penduduk yang besar ditambah dengan tingginya laju pertumbuhan penduduk yang seharusnya menjadi pendorong peningkatan kegiatan ekonomi justru menjadi beban bagi pembangunan ekonomi. Akan tetapi tingkat pertumbuhan penduduk tinggi itu tidak diiringi oleh pertumbuhan kesempatan kerja. Ini adalah penyebab utama terjadinya pengangguran.

Berdasarkan analisis gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi pada Tahun 2022, kajian hasil evaluasi pelaksanaan Renja, serta kajian terhadap pencapaian kinerja Renstra, maka dapat dirumuskan isu-isu penting yang terkait dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Isu Strategis Regional berdasarkan RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 pada bidang tenaga kerja antara lain :

- 1) Peningkatan produktivitas tenaga kerja dan perluasan pekerjaan. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja ditujukan pada penciptaan tenaga kerja profesional, mandiri, memiliki etos kerja yang tinggi, berjiwa wirausaha, dan berdaya saing tinggi. Sedangkan perluasan kesempatan kerja diarahkan pada penyerapan tambahan angkatan kerja baru, penurunan jumlah penganggur dan setengah penganggur, transformasi tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja antar daerah, dan peningkatan kesempatan kerja bagi berbagai lapisan masyarakat.
- 2) Peningkatan Pengawasan Tenaga kerja asing. Beberapa dampak positif yang timbul karena adanya tenaga kerja asing di Indonesia antara lain sebagai berikut:
 - a. Masuknya ilmu dan teknologi baru di sebuah bidang pekerjaan
 - b. Pengembangan suatu bidang menjadi lebih cepat
 - c. Adopsi teknologi baru cepat terjadi
 - d. Terjadinya peningkatan investasi di Indonesia
 - e. Memicu produktivitas tenaga kerja lokal

Isu Strategis Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 pada bidang tenaga kerja antara lain :

1. Peningkatan akses masyarakat terhadap lapangan kerja dan perlindungan tenaga kerja serta kesetaraan gender.

Perumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi OPD dimaksudkan untuk menentukan permasalahan, hambatan atas pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan tugas dan fungsi OPD. Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja.
2. Masih rendahnya perluasan kesempatan kerja.
3. Masih rendahnya pengawasan tenaga kerja asing.
4. Masih rendahnya akses masyarakat terhadap lapangan pekerjaan.
5. Masih tingginya angka tingkat pengangguran;
6. Masih rendahnya kemampuan penempatan tenaga kerja;
7. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja.
8. Belum tersedianya Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Kuantan Singingi;

9. Belum adanya akses informasi data bursa kesempatan kerja dalam penyiapan bursa tenaga kerja;
10. Belum optimalnya koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan pekerjaan;
11. Pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja belum optimal;

Dalam hal berkaitan dengan isu-isu strategis yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi diperlukan rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas, antara lain :

- a. Penyediaan Balai Latihan Kerja (BLK)
- b. Optimalisasi informasi bursa tenaga kerja
- c. Peningkatan bantuan sarana/parasarana bagi tenaga kerja mandiri
- d. Melaksanakan MoU tenaga kerja lokal dengan perusahaan

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Arah kebijakan pembangunan nasional merupakan pedoman untuk merumuskan prioritas dan sasaran pembangunan nasional serta rencana program dan kegiatan pembangunan daerah yang dilakukan melalui pendekatan politik, teknokratik, partisipatif, bottom up dan top down. Keberhasilan pembangunan nasional adalah keberhasilan dari pencapaian semua sasaran dan prioritas serta program dan kegiatan pembangunan daerah yang ditetapkan dalam RKPD dan dilaksanakan secara nyata oleh semua pemangku kepentingan.

Sesuai dengan Tema RKP Tahun 2023 (RPJMN 2020-2024): *“Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi yang Sejahtera, Adil dan Berkesinambungan”*, maka terdapat 7 (tujuh) prioritas pembangunan nasional sebagai berikut :

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas
2. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar
3. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan
4. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim
5. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing
6. Memperkuat stabilitas penguatan dan transformasi pelayanan publik
7. Membangun kebudayaan dan karakter bangsa

Dalam pencapaian prioritas dan sasaran pembangunan nasional tersebut perlu sinergi perencanaan tahunan antara pemerintah pusat, pemerintah daerah dan antarpemerintah daerah melalui Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023 sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022.

Adapun tema pembangunan tahun 2023 Provinsi Riau adalah *“Memantapkan Kesejahteraan Masyarakat, Pelayanan Publik dan Daya Saing Daerah yang Kompetitif”*, dengan prioritas pembangunan sebagai berikut :

1. Pemantapan Kesejahteraan Masyarakat,
2. Peningkatan Pelayanan Publik dan
3. Peningkatan Daya Saing Daerah yang Kompetitif.

Dalam melaksanakan prioritas pembangunan nasional dan provinsi tahun 2023, tema pembangunan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2023 adalah *“Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat, Kualitas Pelayanan Publik dan Memacu Daya Saing Daerah”*, dengan prioritas pembangunan antara lain :

1. Kesejahteraan Masyarakat,
2. Pelayanan Publik dan
3. Memacu Daya Saing Daerah.

Dalam rangka mendukung prioritas pembangunan nasional dan provinsi, Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi menuangkan dalam arah kebijakan dan program prioritas pembangunan tahun 2024. Adapun arah kebijakan dan prioritas pembangunan yang mendukung di bidang penanaman modal yakni *meningkatkan kualitas tenaga kerja*. Dinas Tenaga Kerja mendukung prioritas pembangunan daerah yakni prioritas *“Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat”*.

3.2. Tujuan dan Sasaran OPD

Tujuan merupakan penjabaran dan operasionalisasi atas pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang akan dihadapi dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi. Pengukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya, setiap tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja yang terukur.

Tujuan Dinas Tenaga Kerja adalah **“Menurunnya Angka Pengangguran”**

Sasaran strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan, yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran strategis merupakan ukuran pencapaian dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral dari proses perencanaan strategis dan ditetapkan untuk dapat

menjamin suksesnya pelaksanaan jangka menengah yang bersifat menyeluruh, serta untuk memudahkan pengendalian dan pemantauan kinerja organisasi.

Sasaran Dinas Tenaga Kerja adalah:

1. Meningkatnya kesempatan kerja.
2. Meningkatnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Tujuan dan sasaran rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi disajikan pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3. 1 Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET PER TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5				
1	Menurunnya Angka Pengangguran	1 Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	94,00	94,36	94,40	94,51	94,73
		2 Meningkatnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Angka sengketa Pengusaha-pekerja per tahun	14,29	11,9	10,7	8,3	5,95

3.3. Program dan Kegiatan

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi kepala daerah yang tertuang dalam Misi IV RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi, serta untuk mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi maka ditetapkan program kegiatan yang direncanakan Tahun 2024 dapat dilihat pada Lampiran 4.

Misi IV : **MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI YANG MEMILIKI DAYA SAING MELALUI PEMANFAAAN POTENSI SEKTOR UNGGULAN DAERAH**

Tujuan 1 : **Meningkatkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing**

Sasaran 2 : Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran

Dalam penyusunan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi terlebih dahulu telah merumuskan strategi dan arah kebijakan yang akan diambil dalam melaksanakan visi, misi, tujuan dan sasaran yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

4.1. Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja

Rencana Kerja adalah dokumen rencana yang memuat program dan kegiatan dari rencana kerja yang disusun awal, diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran. Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah untuk menentukan rencana prioritas program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program kegiatan pada pelaksanaan Renja awal, mengenai masalah yang dihadapi dalam tahun berjalan dan dalam pelaksanaannya mampu mewujudkan efisiensi dan efektivitas alokasi sumberdaya yang ada.

Program dan Kegiatan didasarkan pada kesesuaian sasaran RPJMD dan tujuan OPD serta efisiensi atas dasar evaluasi program/kegiatan yang berjalan pada Renja awal. Dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan dilaksanakan sesuai dengan tupoksi yaitu sebagai unit pelayanan di bidang tenaga kerja.

Untuk Mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi maka ditetapkan program dan kegiatan yang direncanakan Tahun 2024 sebagai berikut :

URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA

A. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

3. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

1. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
2. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
3. Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
2. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sub Kegiatan :

1. Pengadaan Mebel
2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
3. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

3. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
7. **Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

Sub Kegiatan :

1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
2. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

B. PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA

1. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

Sub Kegiatan :

1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro

C. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

1. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

Sub Kegiatan :

1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

D. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

1. Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan :

1. Pelayanan antar Kerja
2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja
3. Perluasan Kesempatan Kerja

E. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

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

Sub Kegiatan :

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

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

Sub Kegiatan :

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

4.2. Sumber Pendanaan untuk Dinas Tenaga Kerja

Pada Renja Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi merencanakan sebanyak 5 (lima) program, 12 (duabelas) kegiatan dan sebanyak 33 (tiga puluh tiga) sub kegiatan dengan usulan pagu anggaran sebesar Rp. 4.079.398.142,- (Empat Milyar Tujuh Puluh Sembilan Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Delapan Ribu Seratus Empat Puluh Dua Rupiah) dimana anggaran bersumber dari APBD Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB V

PENUTUP

Rancangan Akhir Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 ini merupakan dokumen perencanaan kerja selama tahun 2024 yang disusun berdasarkan Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026. Renja ini akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran pada OPD Dinas Tenaga Kerja Tahun Anggaran 2024 sehingga dalam penyusunan RKA sudah mempunyai acuan program, kegiatan dan sub kegiatan beserta pagu indikatifnya. Seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan yang direncanakan diharapkan akan bisa mengcover seluruh kebutuhan program manajemen kepegawaian.

Program dan kegiatan tahun 2024 dititikberatkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan keterampilan pencari kerja dengan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja serta peningkatan hubungan industrial.

Dengan adanya Rancangan Akhir Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2024, maka penetapan prioritas pembangunan yang akan dituangkan dalam Kebijakan Umum Anggaran sudah mempunyai arah yang jelas.