



PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2021-2026



DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi telah dapat menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021 s/d 2026.

Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi merupakan rumusan pernyataan tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 akan dijadikan pedoman dalam penyiapan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Selama 5 (lima) tahun kedepan.

Kami sangat menyadari keterbatasan kami dalam penyusunan RENSTRA ini, sehingga masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Untuk itu kami mengharapkan masukan, saran dan pendapat yang sifatnya membangun demi penyempurnaan penyusunan RENSTRA ini pada masa yang akan datang.

Semoga upaya yang telah dilakukan mendapat Rahmat dan Hidayah dari Allah SWT.

Teluk Kuantan, Januari 2023

**Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



Drs. MASNUR, MM
Pembina Teknis
NIP. 19671221 199303 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	5
1.3. Maksud dan Tujuan.....	9
1.3.1. Maksud.....	9
1.3.2. Tujuan	9
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	13
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	13
2.1.1. Tugas.....	13
2.1.2. Fungsi	13
2.1.3. Struktur Organisasi	25
2.2. Sumber Daya	26
2.2.1. Sumber Daya Aparatur	26
2.2.2. Asset/Modal.....	29
2.3. Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi	29
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.....	32
2.4.1. Tantangan Pelayanan	35
2.4.2. Peluang Pengembangan Pelayanan	37
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU ISU STRATEGIS	
PERANGKAT DAERAH	39
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Fungsi.....	39
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah	

dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	44
3.2.1. Visi	45
3.2.2. Misi	46
3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan	50
3.4. Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	56
3.5. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Kuantan Singingi	56
3.6. Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)	62
3.7. Penentuan Isu-Isu Strategis	64
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	67
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	67
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	69
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	71
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	76
BAB VIII PENUTUP	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan	27
Tabel 2.2.	Jumlah pegawai berdasarkan jenis kepegawaian.....	27
Tabel 2.3.	Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin.....	28
Tabel 2.4.	Jumlah pegawai berdasarkan pangkat/golongan ruang	28
Tabel 2.5.	Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan penjenjangan.....	28
Tabel 2.6.	Aset Dinas Tenaga Kerja Satu Pintu Kabupaten Kuantan Singingi.....	29
Tabel 2.7.	Pencapaian Kinerja Pelayanan DPMPTSP Kabupaten Kuantan Singingi.....	30
Tabel 2.8.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan.....	40
Tabel 2.9.	Perkembangan Target dan Realisasi Investasi PMDN dan PMA di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017-2021.....	42
Tabel 2.10.	Jumlah Investor PMDN dan PMA di Kab. Kuantan Singingi Tahun 2016 – 2021	43
Tabel 3.1.	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan OPD terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	49
Tabel 3.2	Permasalahan Pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan Analisis KLHS berserta Faktor penghambat dan pendorong keberhasilan penanganannya	79
Tabel 4.1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	68
Tabel 5.1.	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	70
Tabel 6.1.	Pagu indikatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi 2021-2026.....	75
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keterkaitan dan Tahapan Penyusunan Renstra PD Berdasarkan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017	3
Gambar 1.2	Gambaran keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah.....	4
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.	26
Gambar 2.2	Ikon/gambar motto layanan DPMPTSP Kabupaten Kuantan Singingi.	37
Gambar 2.3	Perkembangan dan Target Realisasi Invetasi PMDN/PMA di Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017 sd 2021.	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Satu Pintu Kabupaten Kuantan Singingi.
-------------	--

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, mengamanatkan bahwa setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus memiliki Rencana Strategis (Renstra) yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra SKPD disusun oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagai penjabaran RPJMD yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan serta program dan kegiatan SKPD sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Rencana strategis (RENSTRA) merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga yang menentukan strategi atau arahan, serta pengambilan keputusan untuk mengalokasikan sumberdayanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Renstra menyajikan agenda utama pembangunan untuk mengantisipasi permasalahan dan kendala yang belum sepenuhnya tertangani pada periode sebelumnya yang diperkirakan akan timbul sejalan dengan dinamika lingkungan strategis, baik nasional maupun global, permasalahan dan tantangan yang dihadapi kedepan yang semakin kompleks. Arus besar globalisasi membawa keleluasaan informasi, fleksibilitas distribusi barang dan jasa yang berdampak pada munculnya isu-isu yang berdimensi lintas bidang. Percepatan arus informasi dan modal juga berdampak pada meningkatnya pemanfaatan berbagai sumber daya alam yang memunculkan isu perubahan iklim (*climate change*), lintas-batas antardaerah/antarnegara, percepatan penyebaran wabah penyakit, masalah tenaga kerja serta masalah lainnya.

Sehubungan dengan telah disusunnya RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi menindaklanjuti dengan menyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi 2021-2026 sebagai panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi untuk periode 5 (lima) tahunan, sekaligus dimaksudkan

untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pencapaian sasaran, agenda dan misi pembangunan Daerah.

Dalam rangka mendukung Visi Bupati dan Wakil Bupati Kuantan Singingi 2021-2026 setiap Organisasi Perangkat Daerah dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan prima dan tata kelola yang baik kepada masyarakat dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat, menurunnya angka kemiskinan dan tingkat pengangguran sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dengan tersedianya lapangan kerja dan meningkatnya tingkat pendidikan dan pengetahuan/keterampilan masyarakat.

Salah satu program yang berkaitan langsung dengan pencapaian visi dan misi tersebut diatas adalah Menekan angka kemiskinan dan pengangguran yang dimana salah satu Prioritas Nasional pada *Sustainable Development Goals (SDG's)* dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Prioritas nasional dengan mengurangi angka kemiskinan ini ditransformasi pada *Sustainable Development Goals (SDG's)* pada goal ke 8 (delapan) yang bertujuan Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Yang Inklusif Dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja Yang Produktif Dan Menyeluruh, Serta Pekerjaan Yang Layak Untuk Semua.

Target dan Tujuan *Sustainable Development Goals (SDG's)* secara eksplisit dimaksudkan untuk mencapai pembangunan yang menggambarkan adanya kemajuan dalam hal Pemberantasan kemiskinan dan Kelaparan dan juga ketimpangan antar daerah, Menghadapi tantangan globalisasi tersebut pemerintah harus hadir sebagai pemerintah harus mampu Melindungi hak- hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan berbahaya.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menyebutkan bahwa Rencana Strategis (Renstra) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, kelemahan, peluang dan kendala atau hambatan yang mungkin timbul.

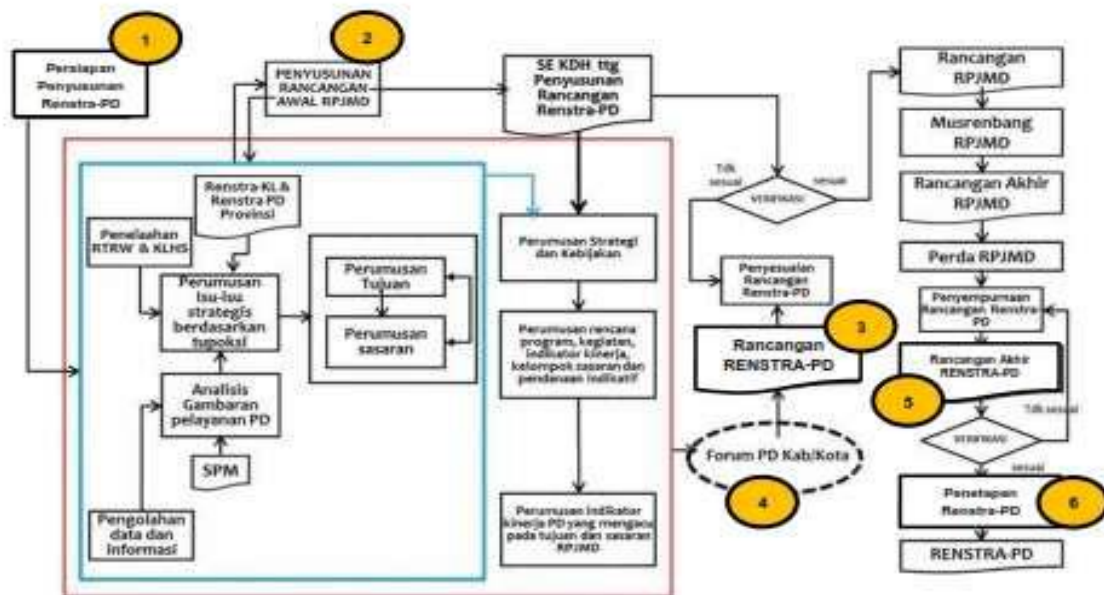
Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (Lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran,

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 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 (Pasal 1 angka 29 & Pasal 13 ayat 1).

Fungsi Rencana Strategis adalah sebagai pedoman bagi Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD (Pasal 124), sebagai Instrumen Evaluasi Penyelenggaraan Bidang Urusan.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dengan tahapan (1) Persiapan Penyusunan Renstra-PD (2) Penyusunan Rancangan Awal (3) Penyusunan Rancangan (4) Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah (5) Perumusan Rancangan Akhir (6) Penetapan. Proses Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sampai dengan proses ditetapkannya dapat dilihat pada gambar 1.1 Bagan Alir Tahapan dan Tata cara Penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

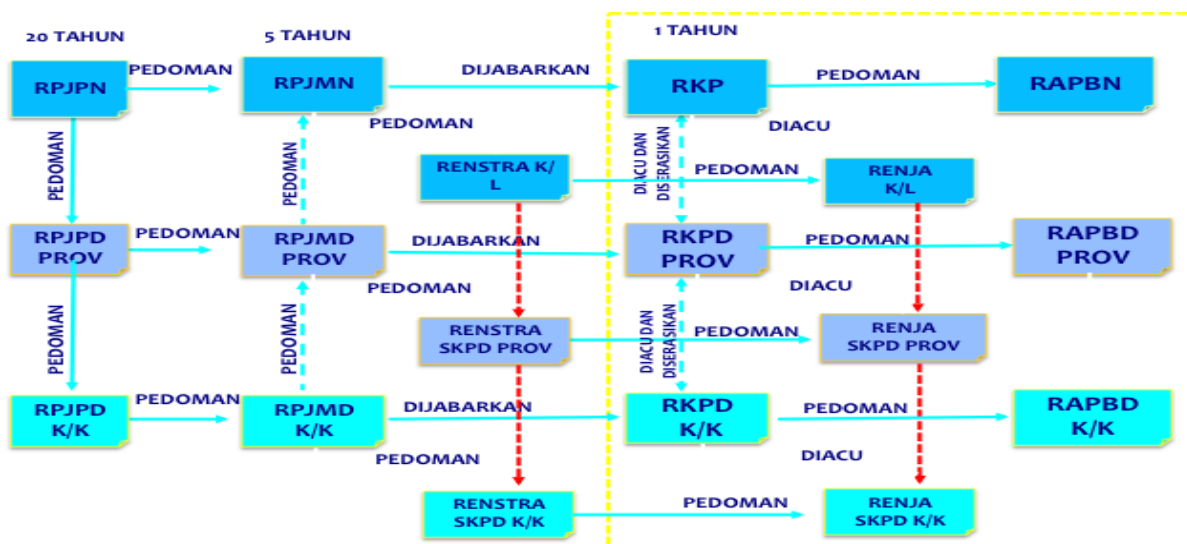
Gambar 1.1
Tahapan dan Tata Cara Penyusunan Rensra Perangkat Daerah
(Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)



Gambar 1.1
Tahapan dan Tata Cara Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah perlu adanya sinkronisasi/keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 berpedoman pada RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 dan memperhatikan rencana tata ruang wilayah Kabupaten. Renstra PD ini merupakan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah, kemudian digunakan sebagai acuan penyusunan program dan kegiatan Perangkat Daerah dapat dijelaskan pada gambar 1.2 di bawah ini.

Gambar 1.2
Keterkaitan Dokumen Renstra Dengan Dokumen Perencanaan lainnya



Dokumen Renstra ini merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan ruang lingkup Perangkat Daerah yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, yang setiap tahun akan dijabarkan dan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

1.2. LANDASAN HUKUM

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 ini memperhatikan dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni :

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 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 2001 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);
7. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
10. 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);
11. 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);
12. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
13. 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);
14. 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
15. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
17. 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);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67);
19. 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);
20. 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);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888);
22. 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);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
24. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
25. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);

26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2209 Nomor 1781);
33. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 tentang RTRW Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2018-2038 (Lembaran Daerah Tahun 2018 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Nomor.....)
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 (Lembaran Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021 Nomor 1);
36. Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi (Berita Daerah kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2022 Nomor 10).

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1. Maksud

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016-2021 adalah :

1. Menentukan arah strategis Jangka Menengah PD dalam 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan secara holistik-tematik, integratif dan berbasis spasial yang berdasarkan capaian kinerja perangkat Daerah, Permasalahan dan isu strategis PD guna mendukung atau mewujudkan visi misi Kepala daerah sesuai dengan Tusi PD;
2. Sebagai pedoman bagi penyusunan program dan kegiatan prioritas bagi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam penyelenggaraan penanaman modal, pelayanan perizinan dan nonperizinan dan tenaga kerja Tahun 2021– 2026;
3. Menyesuaikan program dan kegiatan prioritas yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021– 2026.

1.3.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 adalah :

1. Merumuskan tujuan dan sasaran pelayanan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi;
2. Merumuskan strategi & arah kebijakan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi guna mencapai target

- kinerja Program Prioritas RPJMD yang menjadi Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi;
3. Menjabarkan strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mewujudkan tujuan dan sasaran daerah di bidang urusan ketenagakerjaan;
 4. Menjadi acuan kerja resmi bagi Dinas Tenaga Kerja serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan di bidang urusan ketenagakerjaan;
 5. Merumuskan Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan Pendanaan Indikatif selama 5 (lima) Tahun;
 6. Merumuskan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan PD; Tersedianya dokumen perencanaan yang menjadi pedoman bagi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan;
 7. Memberi pedoman dan alat pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Dinas dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Renstra Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan 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, dengan penyajian penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara ringkas tentang Latar Belakang penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi beserta Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan serta Sistematika Penulisan.

BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH Menjelaskan tentang tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH Menjelaskan tentang identifikasi permasalahan serta isu-isu strategis dan fungsi pelayanan, telaah visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan renstra K/L dan renstra Disnakertrans Provinsi, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan penentuan isu-isu strategis.
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN Menjelaskan rumusan tentang tujuan dan sasaran, jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN Menjelaskan rumusan tentang strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam lima tahun mendatang.
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN Menjelaskan tentang rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan pada tahun 2021 – 2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN Menjelaskan tentang indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi sebagai komitmen dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi.

BAB VIII PENUTUP

Menjelaskan tentang kesimpulan dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berperan dalam membantu Bupati Kuantan Singingi untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Secara rinci struktur organisasi, kondisi aparatur serta tugas pokok dan fungsi kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

2.1.1. Tugas

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah Dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati Kuantan Singingi melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah dalam bidang tenaga kerja.

2.1.2. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai fungsi, sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Bidang Syarat Kerja Hubungan Industrial dan Jaminan Sosisal Tenaga Kerja;
- b. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Bidang Syarat Kerja Hubungan Industrial dan Jaminan Sosisal Tenaga Kerja;

- c. pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pelatihan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Bidang Syarat Kerja Hubungan Industrial dan Jaminan Sosisal Tenaga Kerja;
- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, tugas dan fungsi masing-masing unit kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut :

- 1. Kepala Dinas
- 2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Program dan Keuangan
- 3. Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 4. Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Pengawasan, terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 5. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah di Bidang Tenaga Kerja dan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja

Fungsi

- a. pelaksanaan urusan kepegawaian, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi, rumah tangga dan tata usaha, pengelolaan barang milik daerah;
- b. penyusunan rencana, program dan anggaran serta evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pelaksanaan koordinasi urusan keuangan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Sekretariat membawahi 2 (dua) Sub Bagian dan Kelompok Jabatan Fungsional, antara lain:

1. Kepala Sub Bagian Umum

Kepala Sub Bagian Umum mempunyai fungsi melaksanakan penyiapan dalam penyusunan rencana kegiatan ketatausahaan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan sarana dan prasarana, penyelenggaraan urusan rumah tangga, perjalanan dinas, kehumasan dan keprotokolan.

Tugas

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbagian umum;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan subbagian umum;
- c. melaksanakan inventarisasi data dan informasi sub bagian umum;
- d. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis subbagian umum;
- e. mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
- f. melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian;
- g. melaksanakan koordinasi penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi dan evaluasi jabatan;
- h. melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;
- i. membuat laporan perkembangan kepegawaian;
- j. menyelenggarakan urusan kehumasan;
- k. melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;

- l. melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokalam dan administrasi perjalanan dinas;
- m. melaksanakan pemeliharaan kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;
- n. melaksanakan pemenuhan kebutuhan rumah tangga;
- o. melakukan penyiapan bahan penatausahaan dan inventarisasi barang;
- p. melakukan penyiapan bahan administrasi pengadaan, penyaluran, penghapusan dan pemindahtanganan baang milik negara;
- q. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dna kegiatan pada subbagian umum; dan
- r. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan

Kepala Sub Bagian Program mempunyai fungsi melaksanakan penyiapan dalam pengelolaan data, penyusunan dan pengkoordinasian rencana program, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Tugas

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbagian program dan keuangan;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan sub bagian program dan keuangan;
- c. melaksanakan inventarisasi data dan informasi sub bagian program dan keuangan;
- d. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis sub bagian program dan keuangan;
- e. mengkoordinasikan dan menyusun rencana program, anggaran, keuangan serta evaluasi dan pelaporan pada dinas tenaga kerja;
- f. mengumpulkan, menginventarisasi, mengkaji, menganalisa, menyajikan dan menginformasikan data dinas tenaga kerja;
- g. melaksanakan penataan penerimaan dan penggunaan keuangan;
- h. mengelola keuangan dan penyiapan gaji pegawai;

- i. melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran;
- j. melaksanakan penyusunan serta evaluasi dan pelaporan rencana strategis, rencana kerja pemerintah daerah, perjanjian kinerja, laporan kinerja instansi pemerintah dan laporan penyelenggaraan pemerintah daerah (LPPD);
- k. mengumpulkan dan menyusun bahan penyusunan laporan kegiatan tahunan;
- l. mengkoordinasikan penyelesaian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan (LHP) atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;
- m. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada sub bagian program dan keuangan; dan
- n. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kelompok Jabatan Fungsional, dengan tugas :

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas satuan sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan tertentu yang ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- a. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan tertentu;
- b. Jenis, jenjang dan jumlah kelompok jabatan fungsional ditetapkan berdasarkan kebutuhan, analisis jabatan dan analisis beban kerja; dan
- c. Pelaksanaan kegiatan jabatan fungsional dilakukan berdasarkan butir kegiatan dan hasil kerja sesuai jenjang jabatan fungsional masing-masing.

3. Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis dibidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Fungsi

- a. penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- b. penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. penyelenggaraan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja membawahi 3 (tiga) subkoordinator JF, yaitu :

1. Subkoordinator Kelompok JF Substansi Pelatihan dan Lembaga Latihan mempunyai tugas :

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada substansi Pelatihan dan Lembaga Latihan;
- b. melaksanakan inventarisasi data dan informasi substansi pelatihan dan lembaga latihan;
- c. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis substansi pelatihan dan lembaga latihan;
- d. melaksanakan penyusunan petunjuk teknis pengolahan substansi pelatihan dan lembaga latihan;
- e. melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan substansi pelatihan dan lembaga latihan;
- f. melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan latihan kerja;
- g. mengembangkan program pelatihan dan pemegangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan;
- h. mengembangkan program standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja;
- i. melaksanakan sosialisasi tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- j. memberikan usulan dan rekomendasi bagi instruktur dan peserta pelatihan untuk job training keperusahaan;

- k. melaksanakan workshop jejaring informasi pelatihan dan pemegang serta penyiapan bahan pembinaan materi, modul kurikulum dan silabus latihan;
- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugas/ kegiatan kepada kepala dinas;
- m. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada substansi pelatihan dan lembaga latihan; dan
- n. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Subkoordinator Kelompok JF Substansi Penempatan mempunyai tugas :

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada substansi penempatan;
- b. melaksanakan inventarisasi data dan informasi substansi penempatan;
- c. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis substansi penempatan;
- d. melaksanakan penyusunan petunjuk teknis pengolahan substansi penempatan;
- e. melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan substansi penempatan;
- f. menerbitkan dan mengendalikan izin pendirian lembaga bursa kerja;
- g. menerbitkan surat pengantar rekrut untuk penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri;
- h. menerbitkan rekomendasi untuk perizinan pendirian Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
- i. menyelenggarakan pameran bursa kerja dan menerbitkan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/ job fair;
- j. melaksanakan fasilitasi, pembinaan dan pengawasan penempatan bagi pencari kerja penyandang disabilitas;
- k. menerbitkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja Antar Daerah (SPP AKAD);
- l. menerbitkan rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN) bagi

- Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri;
- m. menyusun petunjuk teknis penggunaan TKA berdasarkan peraturan yang berlaku;
 - n. menerbitkan rekomendasi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) baru dan perpanjangan ;
 - o. pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan dan lokasi kerjanya dalam kabupaten;
 - p. menerbitkan rekomendasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) baru;
 - q. melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada kepala dinas;
 - r. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada substansi penempatan; dan
 - s. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Subkoordinator Kelompok JF Substansi Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas :

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada substansi Perluasan Kesempatan Kerja;
- b. melaksanakan inventarisasi data dan informasi substansi Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis substansi Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. melaksanakan penyusunan petunjuk teknis pengolahan substansi Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. membina dan menyusun model terapan teknologi tepat guna dan padat karya;
- f. menyusun materi bimbingan sistem kader pendamping, tenaga kerja sukarela, dan tenaga kerja sarjana;
- g. memantau dan mengevaluasi terapan teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri, usaha mandiri dan padat karya;
- h. mempromosikan hasil terapan teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, tenaga kerja sarjana, usaha mandiri dan

- padat karya;
- i. membina kader tenaga kerja sukarela, tenaga kerja sarjana, tenaga pendamping dan petugas lapangan;
- j. melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada kepala dinas;
- k. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada substansi kesempatan kerja; dan
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Kepala Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kepala Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis di Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Fungsi

- a. penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b. penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- c. penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- d. penyelenggaraan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja membawahi 3 (tiga) subkoordinator JF, yaitu :

1. Subkoordinator Kelompok JF Substansi Syarat Kerja mempunyai tugas :

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada substansi Syarat Kerja;

- b. melaksanakan inventarisasi data dan informasi substansi Syarat Kerja;
- c. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis substansi Syarat Kerja;
- d. melaksanakan penyusunan petunjuk teknis pengolahan substansi Syarat Kerja;
- e. memeriksa dan mendaftarkan perjanjian kerja bersama;
- f. memeriksa dan mengesahkan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- g. menyusun pedoman standar jaminan kesejahteraan bagi purna kerja, kesejahteraan pekerja dan pekerja pensiun;
- h. menyiapkan petunjuk dan menyebarkan norma kerja malam dan norma kerja anak;
- i. melaksanakan pembinaan tentang persyaratan kerja dan kesejahteraan pekerja;
- j. memproses bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang, perubahan jenis pekerjaan penunjang dalam pemborongan pekerjaan oleh pemberi kerja;
- k. memproses pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan oleh penerima pemborongan pekerjaan;
- l. memproses pendaftaran penyediaan jasa pekerja/ buruh oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh;
- m. melaporkan hasil pelaksanaan tugas/ kegiatan kepada kepala bidang syarat kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- n. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada substansi syarat kerja; dan
- o. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Subkoordinator Kelompok JF Substansi Hubungan Industrial mempunyai tugas :

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada substansi Hubungan Industrial;
- b. melaksanakan inventarisasi data dan informasi substansi Hubungan

- Industrial;
- c. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis substansi Hubungan Industrial;
 - d. melaksanakan penyusunan petunjuk teknis pengolahan substansi Hubungan Industrial;
 - e. pembinaan terhadap pekerja/ buruh dan pengusaha untuk berunding secara bipartit dalam rangka penyelesaian perselisihan industrial;
 - f. menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis tentang pelaksanaan hubungan industrial;
 - g. koordinasi teknis antara mediator hubungan industrial, dan konsiliator dan arbiter hubungan industrial;
 - h. melaksanakan survei tingkat kerawanan perusahaan dan deteksi dini keresahan pekerja/ buruh di perusahaan-perusahaan;
 - i. mensosialisasikan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan;
 - j. mencegah, menanggulangi, menangani mogok kerja dan kasus lock out (penutupan perusahaan);
 - k. menyiapkan administrasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mediator hubungan industrial;
 - l. membina Sumber Daya Manusia (SDM) dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan;
 - m. mencatat organisasi pekerja/ buruh lingkup kabupaten berdasarkan hasil verifikasi;
 - n. mempersiapkan dan menyelenggarakan sidang-sidang LKS tripartit;
 - o. melakukan pendataan dan inventarisasi organisasi pekerja, organisasi pengusaha, LK, bipartit dan LKS tripartit;
 - p. membina kelembagaan serta pelaku hubungan industrial lingkup kabupaten;
 - q. melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan Kelembagaan Hubungan Industrial (KHI);
 - r. melaporkan hasil pelaksanaan tugas/ kegiatan kepada kepala bidang syarat kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - s. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan

- tugas dan kegiatan pada substansi syarat kerja; dan
- t. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Subkoordinator Kelompok JF Substansi Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas :

- a. merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada substansi Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b. melaksanakan inventarisasi data dan informasi substansi Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- c. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis substansi Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- d. melaksanakan penyusunan petunjuk teknis pengolahan substansi Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- e. menyiapkan sumberdaya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- f. menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- g. menyiapkan bahan penyusunan penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK);
- h. melaksanakan sosialisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) struktur dan skala upah;
- i. melaksanakan monitoring penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK), struktur dan skala upah;
- j. melaksanakan pembinaan penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK), struktur dan skala upah;
- k. melaksanakan pembinaan dan sosialisasi terhadap pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan;
- l. mengesahkan dan mendata peserta BPJS ketenagakerjaan yang melakukan klaim JHT;
- m. menyiapkan dan melaksanakan administrasi survei pasar;
- n. menyiapkan dan melaksanakan administrasi kegiatan Kebutuhan Hidup Layak;
- o. mempersiapkan dan melaksanakan sidang-sidang dewan pengupahan Kabupaten;
- p. melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada Kepala Bidang

- Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;
- q. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada substansi jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - r. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

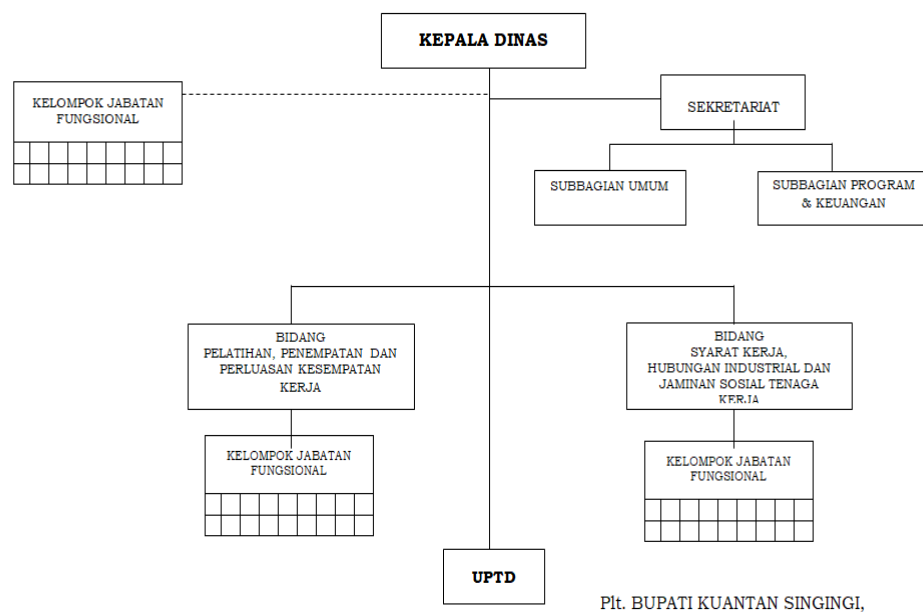
2.1.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 01 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dan Peraturan Bupati Kuantan Singingi Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, susunan dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum;
 - b. Sub Bagian Program dan Keuangan.
3. Bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi pada Gambar 2.1.berikut ini :

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi



H. SUHARDIMAN AMBY

2.2. SUMBER DAYA

2.2.1. Sumber Daya Aparatur

Pemerintah Daerah merupakan implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Fungsi pelayanan tersebut harus disikapi dengan perbaikan dari segala lini yang menyakut proses penyelenggaraan pemerintahan dituntut dapat mewujudkan clean governace dan good governace. Salah satu upaya menuju tata kelola pemerintahan daerah yang bersih dan baik adalah dengan terus melakukan perbaikan terhadap kualitas dan moral sumber daya manusia aparatur yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah langkah operasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan pelayanan kepada masyarakat.

Ketersediaan aparatur pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi diarahkan yang memiliki kompetensi dibidang tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 13 (tiga belas) orang, terdiri dari :

- a. Pejabat struktural : 2 (dua) orang

b. Staf /ASN : 6 (enam) orang

c. Staf/Non PNS : 5 (lima) orang

Dengan komposisi tergambar sebagaimana berikut :

(1) Jumlah ASN berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel

2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1 Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S3	-
2	S2	2
3	S1	6
	S1 Non ASN	4
4	Diploma	-
5	SLTA	-
	SLTA Non ASN	1
6	SLTP	-
7	SD	-

Sumber : Sub Bagian Umum DPMPTSPK Kabupaten Kuantan Singingi

(2) Jumlah ASN berdasarkan jenis kepegawaian dapat dilihat pada Tabel

2.2 dibawah ini :

Tabel 2.2 Jumlah pegawai berdasarkan jenis kepegawaian

NO	JENIS KEPEGAWAIAN	JENIS KEPEGAWAIAN
1	Pegawai Negeri Sipil	8
2	Calon Pegawai Negeri Sipil	-
3	Honorer	5

Sumber : Sub Bagian Umum DPMPTSPK Kabupaten Kuantan Singingi

(3) Jumlah ASN berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.3

dibawah ini :

Tabel 2.3 Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1	Laki-Laki	7
	Laki-Laki Non ASN	2
2	Perempuan	1
	Perempuan Non ASN	3

Sumber: Sub Bagian Umum DPMPTSPK Kabupaten Kuantan Singingi

- (4) Jumlah ASN berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang dapat dilihat pada Tabel 2.4

Tabel 2.4 Jumlah pegawai berdasarkan pangkat/golongan ruang

NO	PANGKAT/GOLONGAN RUANG	JUMLAH
1	Golongan IV/c	-
2	Golongan IV/b	-
3	Golongan IV/a	1
4	Golongan III/d	5
5	Golongan III/c	2
6	Golongan III/b	-
7	Golongan III/a	1
8	Golongan II/d	-
9	Golongan II/c	-
10	Golongan II/b	-
11	Golongan II/a	-

Sumber: Sub Bagian Umum DPMPTSPTK Kabupaten Kuantan Singingi

- (5) Jumlah ASN berdasarkan pendidikan penjenjangan dapat dilihat pada Tabel 2.5.

Tabel 2.5 Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan penjenjangan

NO	DIKLAT KEPEMIMPINAN	JUMLAH
1	PIM IV/ADUM	4
2	PIM III/SPAMA	-
3	PIM II/SPAMEN	-

Sumber : Sub Bagian Umum DPMPTSPTK Kabupaten Kuantan Singingi

2.2.2. Asset/Modal

Untuk asset yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi saat ini merupakan asset yang berasal dari bidang Pelatihan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Bidang Syarat Kerja, Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, dan merupakan sumber daya untuk menjalankan operasionalisasi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi selanjutnya, sebagai gambaran dapat dilihat pada tabel 2.6 dibawah ini :

Tabel 2.6. Aset Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI			KET
			BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	
1	Komputer/PC Lengkap	4	B			
2	Printer	3	B			
3	Meja Kerja	12	B			
4	Kursi Kerja	20	B			
5	Lemari Arsip	4	B			

2.3. KINERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi mencakup target yang tertuang dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Rencana Strategis yang diselenggarakan dengan Realisasi Capaian serta Rasio Capaian yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi. Tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dilihat melalui tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016 - 2021 yang diukur melalui hasil evaluasi terhadap pencapaian target kinerja output sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel T-C.23, dengan anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan yang dapat ditinjau melalui anggaran dan realisasi pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi pada tabel T.C24, serta Pencapaian kinerja output sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi peninjauan anggaran dan realisasi pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 2.7. (T.C 23) Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

Tabel T.C. 23.																	
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN																	
DINAS TENAGA KERJA																	
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI																	
NO	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK/IKK/Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
			Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Tingkat Kesempatan Kerja		94,22 %	94,22 %	94,93 %	95,61 %	95,00 %	93,50 %	94,07 %	92,47 %	93,66 %	96,29 %	99,24	99,84	86,88	97,96	101,4
2	Angka Sengketa Pengusaha-Pelajar Per Tahun		39,06 %	29,41 %	28,57 %	28,57 %	12,00 %	28,57 %	28,57 %	14,29 %	13,1 %	4,07 %	73,14	97,14	50,00	45,85	33,9

Berdasarkan Tabel 2.7. (Tabel T.C23) diatas dapat dilihat Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dengan 2 (dua) indikator yakni:

1. Indikator Tingkat Kesempatan Kerja

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 2020 jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja sebesar 146.728 orang dan jumlah penduduk angkatan kerja sebesar 153.458

orang, maka tingkat kesempatan kerja adalah sebesar 95,61%, dengan target pada tahun 2020 adalah sebesar 95,61% dan tingkat capaian kinerja pada tahun 2020 adalah sebesar 100%.

Pada tahun 2021 jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja sebesar 149.996 orang dan jumlah penduduk angkatan kerja sebesar 155.777 orang, maka tingkat kesempatan kerja adalah sebesar 96,29%, dengan target pada tahun 2021 adalah sebesar 95,00% dan tingkat capaian kinerja pada tahun 2021 adalah sebesar 101,4%.

2. Indikator 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 2020 sebesar 11 kasus, dengan jumlah perusahaan yang ada sebanyak 84 perusahaan, dengan demikian Angka sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2020 adalah sebesar 13,10% dari target sebesar 28,57%, sehingga capaian kinerja tahun 2020 adalah sebesar 45,85%. Realisasi pada tahun 2020 lebih rendah dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2019, hal ini dikarenakan pada tahun 2020 jumlah perusahaan yang tervalidasi bertambah dari jumlah perusahaan pada tahun 2019 dan jumlah kasus pada tahun 2020 lebih sedikit dari pada jumlah kasus pada tahun 2019.

Jumlah sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2021 sebesar 7 kasus, dengan jumlah perusahaan yang ada sebanyak 172 perusahaan berdasarkan wajib lapor ketenagakerjaan, dengan demikian Angka sengketa pengusaha-pekerja pada tahun 2021 adalah sebesar 4,07% dari target sebesar 12,00%, sehingga

capaian kinerja tahun 2021 adalah sebesar 33,9%. Realisasi pada tahun 2021 lebih rendah dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2020, hal ini dikarenakan pada tahun 2021 jumlah perusahaan yang tervalidasi bertambah dari jumlah perusahaan pada tahun 2020 dan jumlah kasus pada tahun 2021 lebih sedikit dari pada jumlah kasus pada tahun 2020. 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.

Berdasarkan Tabel 2.11 (T.C24) dibawah ini dapat dilihat Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi yang mana anggaran tersebut masih ada pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi pada periode 2017- 2021. Penyerapan Anggaran Belanja Langsung DPMPTSPK sebesar 94,41% Tahun 2017 dengan realisasi Rp. 1.874.429.852 dari target Rp. 1.985.512.000 dan 95,41% untuk Tahun 2018 dengan realisasi Rp. 1.941.095.158 dari target Rp. 2.034.522.000 Tahun 2019 dengan realisasi Rp. 1.762.391.945 dari target Rp. 1.875.120.000, sebesar 93,99%, Tahun 2020 dengan realisasi Rp. 1.013.665.397 dari target Rp. 1.101.491.615 sebesar 92,03%. Penyerapan Anggaran Belanja Langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2017 - 2021 penyerapan dana sebesar 99,56 % untuk Tahun 2017 dengan realisasi Rp. 3.824.413.735695 dari target Rp. 3.841.180.720,- dan 99,323% Tahun 2018 dengan realisasi Rp. 4.314.556.220 dari target Rp. 4.344.224.504, Tahun 2019 99,48% dengan realisasi Rp. 4.348.004.003 dari target Rp. 4.325.256.107 dan Tahun 2020 94,09% dengan realisasi Rp. 3.919.373.698 dari target Rp. 4.165.615.446,35.

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Secara operasional Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dimulai pada awal tahun 2023 melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dibentuk dengan pemisahan Urusan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Urusan Tenaga Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam bidang ketenagakerjaan, peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan meningkatkan kesempatan kerja dan harmonisasi hubungan industrial merupakan hal yang harus diwujudkan oleh Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dengan mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), meningkatkan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) dan menurunkan angka sengketa pengusaha-pekerja setiap tahunnya.

Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan kompetensi tenaga kerja adalah rendahnya kualifikasi angkatan kerja yang terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan sehingga masih tetap sulit untuk bersaing dengan tenaga kerja asing, khususnya pada jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tinggi.

Dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu adanya pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan yang lebih tinggi. Adanya fenomena tersebut, dunia usaha harus melaksanakan efisiensi dan peningkatan produktivitas yang ditandai oleh adanya pengalihan tenaga kerja dengan teknologi mesin, sehingga life circle hasil produksi menjadi sangat pendek. Untuk dapat melakukan efisiensi, maka dunia usaha perlu melaksanakan perubahan [change] melalui reengineering. Untuk mengantisipasi perubahan dunia usaha, dunia pendidikan pun harus melakukan reengineering dari yang bersifat umum menjadi kejuruan dan keterampilan, khususnya untuk jangka pendek dan menengah.

Pembaharuan bentuk pelatihan dari yang umum menjadi aplikasi teknologi, merupakan terobosan untuk mengimbangi percepatan laju perkembangan teknologi, elektronika dan manajemen. Rendahnya penyerapan angkatan kerja antara lain juga dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja itu sendiri dalam mengisi peluang atau Kesempatan kerja.

Penurunan jumlah pencari yang ditempatkan karena adanya keterbatasan kesempatan kerja, rendahnya Pendidikan tenaga kerja, ketidaksesuaian antara keahlian yang dibutuhkan dengan lapangan kerja yang tersedia, keengganan pekerja untuk bekerja keluar daerah dimana perusahaan beroperasi. Kondisi ini dapat memicu menurunnya daya serap tenaga kerja sehingga berakibat pada peningkatan angka pengangguran terbuka.

Upaya yang harus dilakukan dalam rangka terus mengurangi tingkat pengangguran antara lain membuka lapangan kerja sebanyak-banyaknya, meningkatkan peredaran modal usaha, sehingga jumlah tenaga kerja bertambah, menempatkan pencari kerja ke tempat yang sesuai kemampuan, melatih para pencari kerja untuk memiliki jiwa entrepreneur atau membuka usaha sendiri.

Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi melalui Dinas Tenaga Kerja perlu untuk mempersiapkan SDM yang kompetitif di pasar global, dengan persiapan SDM yang baik, khususnya untuk tenaga kerja sektor formal yang akan ditempatkan di luar negeri agar dapat memperkuat posisi tawar [bargaining position] dengan negara pengguna. Di samping itu, kemajuan teknologi yang semakin cepat terutama di bidang komunikasi, transportasi dan teknologi telah mempercepat proses globalisasi itu sendiri. Sebagai akibatnya hubungan antar negara semakin dekat, terutama terkait dengan kegiatan pertukaran barang dan jasa, khususnya tenaga kerja.

Berdasarkan kinerja pelayanan, dapat diidentifikasi tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan tugas pokok dan fungsinya berkaitan dengan penanaman modal dan pelayan perizinan dan nonperizinan dan ketenagakerjaan.

2.4.1. Tantangan Pelayan

Tantangan merupakan adalah situasi yang merupakan ancaman bagi organisasi yang datang dari luar organisasi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 (eksternal) dan dapat mengancam eksistensi organisasi dimasa depan. Diuraikan dibawah ini faktor eksternal tantangan dan permasalahan pembangunan ketenagakerjaan utamanya yakni semakin tidak seimbangnya jumlah angkatan kerja dengan kesempatan/lapangan kerja yang ada, sehingga muncul tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Melonjaknya angkatan kerja baru dapat memberi indikasi betapa tinggi tekanan ekonomi dan tuntutan kebutuhan

yang membuat kondisi angkatan kerja semakin kompleks. Hal ini terjadi karena penduduk usia kerja yang bukan angkatan kerja berupaya mendapatkan kesempatan kerja dengan memasuki pasar kerja Berikut dijelaskan permasalahan lainnya sebagai tantangan yang tidak kalah penting guna pengembangan pelayanan ketenagakerjaan di Kabupaten Kuantan Singingi :

1. Rendahnya penyerapan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja itu sendiri dalam mengisi peluang atau kesempatan kerja. Diketahui bahwa terdapat lowongan-lowongan pada sektor-sektor yang tidak sepenuhnya dapat terisi oleh para pencari kerja yang dikarenakan kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi persyaratan berikut tidak terfasilitasinya upaya mempertemukan para pencari kerja dan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja secara cepat dan tepat sesuai perkembangan teknologi. Untuk ini pentingnya kegiatan pelatihan berbasis kompetensi agar para pencari kerja kompeten dibidangnya, selain itu perlu adanya kegiatan job expo agar peluang kesempatan kerja bagi pencari kerja semakin besar dan diharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran.
2. Perubahan/pergeseran kesempatan kerja dari sektor ke sektor manufaktur dan jasa. Kontribusi sektor riil terhadap PDRB sangat besar dibandingkan sektor pertanian. Namun demikian secara absolut penyerapan tenaga kerja atau kesempatan kerja yang tersedia lebih kecil dibandingkan dengan sektor pertanian. Dengan kata lain, di satu sisi sektor pertanian menyerap tenaga kerja lebih besar namun tingkat produktivitas tenaga kerjanya masih kecil dibandingkan sektor riil. Berkenaan ini, pengalihan tenaga kerja dengan teknologi mesin berimplikasi life circle hasil produksi menjadi sangat pendek dan wujud efisiensi dunia usaha ini dalam langkahnya melaksanakan perubahan (change) melalui reengineering. Selanjutnya untuk mengantisipasi perubahan dunia usaha, dunia pendidikan pun harus melakukan reengineering dari yang bersifat umum menjadi kejuruan dan keterampilan, khususnya untuk jangka pendek dan menengah. Pembaharuan bentuk pelatihan dari yang umum menjadi aplikasi teknologi, merupakan terobosan untuk mengimbangi percepatan laju perkembangan teknologi, elektronika dan manajemen.

Tetapi perlu dipahami juga, bahwa adanya perubahan teknologi, untuk jangka panjang tidak lagi diperlukan tenaga kerja dengan persyaratan keterampilan (skill requirement) yang tinggi. Sistem mesin yang dioperasikan tentunya semakin canggih, sehingga hanya memerlukan keterampilan “tekan tombol”. Integrated Manufacturing systems, merupakan suatu contoh dimana untuk mengoperasikan mesin tidak diperlukan keterampilan yang tinggi, tetapi dituntut untuk memiliki pengetahuan yang semakin meningkat, terutama untuk menghadapi kompleksitas sistem mesinmesin yang semakin canggih.

3. Masih tingginya tingkat pengangguran yang disebabkan kompetensi tenaga kerja belum dapat memenuhi kualifikasi/persyaratan penawaran lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan perkembangan kemajuan teknologi yang digunakan diantaranya terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan.
4. Iklim usaha dalam era otonomi daerah belum kondusif, disebabkan diantaranya faktor ekonomi, sosial dan politik yang belum stabil. Disamping itu permasalahan ketenagakerjaan tidak lepas pula dari masalah hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang mempekerjakan mereka, diantaranya masalah perselisihan upah, jam kerja, dan perselisihan kepentingan. Seyogyanya, adanya organisasi serikat pekerja/buruh yang merupakan mitra pemerintah dan perusahaan dalam upaya memfasilitasi perlindungan tenaga kerja, selaras ini butuh pengembangan dan penguatan lembaga serikat pekerja/buruh.
5. Kecenderungan belum dijalankannya pengaturan bagi pekerja dan purna kerja menyangkut jaminan kesejahteraan tenaga kerja. Terkolerasi ini peningkatan kesejahteraan tenaga kerja adalah salah satu keberpihakan pemerintah melalui penetapan peningkatan upah minimum kerja yang sesuai atau di atas nilai kebutuhan hidup yang layak. Namun demikian tentunya tingkat upah akan berbanding lurus dengan kualitas dan kompetensi tenaga kerja. Diperkirakan masih banyak perusahaan terutama industri (besar/kecil dengan berbagai jenisnya) dan jasa pertokoan/retail, para pekerjanya masih banyak yang menerima upah belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

6. Rendahnya kualitas tenaga kerja dan belum tersedianya Balai Latihan Kerja atau UPT LK di Kabupaten Kuantan Singingi.
7. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
8. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
9. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
10. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja melalui program jamsostek.
11. Masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja terhadap konflik ketenagakerjaan.
12. Masih kurangnya sumber daya aparatur sebagai mediator hubungan industrial serta pengantar kerja.

2.4.2. Peluang Pengembangan Pelayanan

Peluang adalah situasi atau kondisi yang merupakan peluang dari luar organisasi (eksternal) dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan. Beberapa peluang yang teridentifikasi dan dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu :

1. Peraturan perundang-undangan; Penyusunan rencana pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bagian dari sistem manajemen pembangunan tidak terlepas dari landasan hukum yang berlaku baik berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan/Keputusan Menteri terkait serta Peraturan Daerah.
 Dalam lingkup internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, regulasi yang menjadi kerangka dasar pelaksanaan program dan kegiatan adalah Rencana Strategis yang berisi acuan lima tahunan dan Rencana Kerja yang disusun setiap tahun. Dengan sasaran umum yang ingin dicapai adalah terciptanya mekanisme (system) perencanaan orientasi pada keluaran (output), hasil (outcome) dan dampak (impact) yang diimplementasikan pada proses penyusunan RPJMD dan Kerangka Logis Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026.
2. Peningkatan pelayanan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan pasar kerja serta dapat menciptakan wirausaha baru.

3. Menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan peredaran modal usaha.
4. Meningkatkan penempatan tenaga kerja secara maksimal baik secara manual maupun secara online.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan kebijakan dibidang tenaga kerja.

Dalam melaksanakan salah satu fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi melaksanakan tugas pokok perencanaan, koordinasi, fasilitasi, perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian dan monitoring, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja.

Untuk itu keberhasilan peningkatan kesempatan kerja dan penurunan sengketa pengusaha-pekerja pada urusan ketenagakerjaan akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pelaksanaan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergi yang dilakukan antar fungsi dan peranan pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota terlaksana dengan baik sebagaimana mestinya.

Pembahasan isu strategis peningkatan kesempatan kerja dan penurunan sengketa pengusaha-pekerja memuat penjelasan terhadap permasalahan mendesak yang dihadapi masyarakat maupun pemerintah daerah yang diidentifikasi dengan menggunakan pendekatan ilmiah serta menganalisis data informasi kondisi daerah guna merumuskan isu-isu strategis pembangunan tahunan daerah untuk dapat diselesaikan sesuai dengan kewenangan pemerintah daerah.

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Permasalahan pembangunan merupakan *"gap expectation"* antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Potensi permasalahan pembangunan pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan ketenangan berusaha. Upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan

untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai, mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas – luasnya dan merata dalam sektor –sektor pembangunan.

Permasalahan tenaga kerja di Kabupaten Kuantan Singingi adalah kurangnya akses masyarakat terhadap lapangan pekerjaan, relatif rendahnya kualitas tenaga kerja dan adanya ketimpangan antara kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan dengan yang tersedia, jumlah tenaga kerja yang ditempatkan tidak sebanding dengan jumlah Pencari kerja terdaftar, dan jumlah masyarakat yang mendapatkan pelatihan yang berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat dan pelatihan kewirausahaan dari angkatan kerja yang tidak bekerja/pengangguran juga hanya sebagian kecil.

Dengan berkembangnya industrialisasi dan globalisasi yang ditandai dengan pesatnya pembangunan di segala bidang dengan memanfaatkan ilmu dan teknologi serta meningkatnya jumlah tenaga kerja, sehingga masalah hubungan industrial, kesejahteraan serta perlindungan terhadap tenaga kerja masih mewarnai masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Kuantan Singingi. Kerawanan hubungan industrial dapat disebabkan dari berbagai faktor tidak hanya berasal dari kalangan pengusaha dan pekerja saja, akan tetapi juga bersumber dari peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dinilai masih lemah sehingga sulit menghadapi situasi dan kondisi ketenagakerjaan sekarang, upaya memperkuat lembaga ketenagakerjaan guna penyelesaian hubungan industrial, sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja terhadap naskah kontrak kerja.

Dampak identifikasi permasalahan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang akan berpengaruh terhadap tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi untuk tahun 2021-2026, maka dari itu perlu dilakukan analisa SWOT untuk dapat mengidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan ketenangan berusaha. Upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai, mendorong

terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor pembangunan. Dengan berkembangnya industrialisasi dan globalisasi yang ditandai dengan pesatnya pembangunan di segala bidang dengan memanfaatkan ilmu dan teknologi serta meningkatnya jumlah tenaga kerja, sehingga masalah hubungan industrial, kesejahteraan serta perlindungan terhadap tenaga kerja masih mewarnai masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja yang berakibat pada rendahnya pendapatan dan menyebabkan pekerja jatuh kepada garis kemiskinan. Dimana kemiskinan tersebut berawal dari :

1. Tidak memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pendidikan
2. Tidak mempunyai penghasilan yang layak
3. Tidak mempunyai pekerjaan
4. Tidak mempunyai keterampilan dan keahlian

Upaya yang dilakukan untuk menuntaskan kemiskinan tersebut melalui pelatihan yang berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat bagi pencari kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja, mendorong dan memfasilitasi angkatan kerja agar menjadi wirausahawan yang tangguh, serta terfasilitasinya penempatan tenaga kerja lokal diperusahaan swasta.

Kerawanan hubungan industrial dapat disebabkan dari berbagai faktor tidak hanya bersal dari kalangan pengusaha dan pekerja saja, akan tetapi juga bersumber dari peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dinilai masih lemah sehingga sulit menghadapi situasi dan kondisi ketenagakerjaan sekarang, upaya memperkuat lembaga ketenagakerjaan guna penyelesaian hubungan industrial, sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja terhadap naskah kontrak kerja.

Beberapa masalah yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan antara lain :

1. Tingginya angka pengangguran
2. Rendahnya keterampilan tenaga kerja
3. Kurangnya akses masyarakat terhadap lapangan pekerjaan
4. Masih rendahnya perlindungan tenaga kerja
5. Rendahnya kemampuan penempatan tenaga kerja yang disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja yang tersedia
6. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi menghadapi berbagai permasalahan yang dihadapi dan masih perlu dilakukan perbaikan secara berkesinambungan. Dampak perubahan lingkungan strategis dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang akan berpengaruh terhadap peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, maka dari itu perlu dilakukan analisa SWOT untuk dapat mengidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

A. Analisa SWOT

Analisa SWOT (*Strenghts, Weakness, Opportunities, Treats*) adalah proses assessment yang subjektif pada suatu organisasi secara terukur untuk mengidentifikasikan faktor-faktor strategis yakni berupa faktor internal (kelemahan dan kekuatan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman).

Analisa ini diperlukan untuk menetapkan sasaran dan merumuskan strategi organisasi yang realistik dalam mewujudkan visi dan misi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Analisa SWOT juga diperlukan mengetahui posisi terhadap lingkungan dalam rangka menetapkan strategi dan prioritas program dalam rentang waktu 2 (dua) tahun kedepan serta membuat aktivitas lebih fokus pada area dimana suatu organisasi yang memiliki kekuatan akan terdapat peluang yang besar.

B. Analisa Kondisi Internal

Analisa kondisi internal merupakan suatu evaluasi yang komprehensif dari lingkungan internal terhadap kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Analisa kondisi internal terdiri dari dua hal yaitu kekuatan (*Strenghts*) dan kelemahan (*Weakness*).

1. Kekuatan (*Strenghts*)

- a. Adanya kewenangan pemerintah daerah di dibidang tenaga kerja sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Adanya kebijakan tentang kelembagaan yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 1 Tahun 2021 tentang

Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi;

- c. Kelembagaan setingkat Eselon II a;
- d. Adanya mediator dalam melakukan mediasi perselisihan buruh/karyawan perusahaan.

2. Kelemahan (*Weakness*)

- a. Keterbatasan anggaran untuk penyelenggaraan pelayanan bidang tenaga kerja;
- b. Belum memadainya sarana dan prasarana penyelenggaraan pelayanan tenaga kerja;
- c. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi teknis bidang tenaga kerja;
- d. Belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Kuantan Singingi;
- e. Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan;
- f. Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional mediator dan pengantar kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja belum optimal;
- g. Koordinasi lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal dan informal belum optimal;
- h. Tidak adanya kewenangan pengawasan tenaga kerja;
- i. Belum adanya regulasi tentang CSR dan pemberdayaan tenaga kerja lokal.

C. Analisa Kondisi Eksternal

Analisa kondisi eksternal merupakan evaluasi terhadap perubahan lingkungan yang berdampak terhadap munculnya suatu peluang baru ataupun bisa menjadi ancaman terhadap organisasi yang melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya. Analisa kondisi eksternal terdiri dari dua hal yaitu peluang (*Oppurtinities*) dan ancaman (*Threat*).

1. Peluang (*Oppurtinities*)

- a. Komitmen Kepala Daerah dalam pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Tersedianya program nasional dan provinsi terhadap pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensidan tenaga kerja mandiri.

2. Ancaman (*Treaths*)

- a. Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih rendah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/lowongan kerja, sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja;
- b. Pertumbuhan angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang tersedia;
- c. Sebagian masyarakat belum mengenal UPT LK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT LK/BLK secara memadai;
- a. Masih adanya hubungan yang kurang harmonisnya hubungan industrial di perusahaan (antara pengusaha dan pekerja);
- b. Masih adanya Perusahaan yang belum menerapkan aturan norma ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisa SWOT yang dilakukan dapat diidentifikasi beberapa strategi yang dapat digunakan guna meningkatkan kapasitas kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, antara lain :

- 1. Meningkatkan jumlah kegiatan pelatihan berbasis kompetensi;
- 2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja;
- 3. Meningkatkan penyelesaian jumlah kasus hubungan industrial.

3.2. TELAAH VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih sebagai rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan 5 (lima) tahun pertama 2021-2026. Perumusan visi jangka menengah (RPJMD) Tahun 2021-2026 sudah memperhatikan sasaran pokok RPJPD Kabupaten Kuantan Singingi pada tahap keempat (2020-2025), isu strategis, permasalahan

pembangunan daerah, RPJMD Provinsi Riau Tahun 2019-2024 dan RPJMN Tahun 2020-2024, maka Visi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 adalah:

3.2.1. Visi

**“Terwujudnya Kabupaten Kuantan Singingi yang Berbudaya,
Religius, Maju, Berwawasan, Sejahtera dan Harmonis (KUANTAN
SINGINGI NEGERI BERMARWAH)
di Provinsi Riau Tahun 2026”**

Adapun makna pernyataan visi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi di atas adalah sebagai berikut :

1. **BERBUDAYA** mengandung makna terciptanya tatanan kehidupan masyarakat yang berlandaskan pada norma, nilai-nilai budi pekerti dan budaya yang luhur, mengedepankan etika dan moral sehingga terbangunnya kehidupan sosial masyarakat yang bermartabat, berkarakter serta memperhatikan nilai-nilai kearifan lokal;
2. **RELIGIUS** mengandung makna bahwa terwujudnya masyarakat yang agamis, masyarakat yang menghayati dan mengamalkan nilai-nilai luhur keagamaan dan kepercayaan yang dianut, serta ajaran agama akan mewarnai aktivitas kehidupan masyarakat serta menjadi pengikat keberagaman dalam seluruh aspek penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan, sehingga menjadi kontrol pembangunan daerah yang melahirkan kehidupan yang selaras, serasi dan seimbang;
3. **MAJU** mengandung pengertian bahwa pembangunan daerah Kabupaten Kuantan Singingi dilandasi keinginan bersama untuk menciptakan pertumbuhan dan perkembangan masa depan politik, ekonomi, sosial, budaya, infrastruktur, tata ruang serta lingkungan hidup yang lebih baik sehingga terwujud akselerasi pembangunan ke arah yang lebih baik dengan semakin meningkatnya kualitas sumberdaya manusia yang memiliki daya saing dan hasil-hasil pembangunan;
4. **BERWAWASAN** mengandung makna bahwa pembangunan daerah Kabupaten Kuantan Singingi adalah untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintahan dan kehidupan masyarakat yang

berorientasi kepada penguasaan ilmu pengetahuan serta teknologi informasi, sehingga terwujud birokrasi yang memiliki sumber daya manusia yang unggul, profesional, memiliki peradaban tinggi, berdaya saing, berakhlak mulia, berwawasan kedepan serta berorientasi pelayanan publik yang prima;

5. **SEJAHTERA** mengandung makna bahwa penyelenggaraan pembangunan di Kabupaten Kuantan Singingi adalah mendorong terciptanya kesejahteraan masyarakat lahir dan bathin, memperoleh rasa aman dalam menjalani kehidupan sesuai dengan standar hidup yang layak, yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan masyarakat, menurunnya angka kemiskinan serta meningkatnya keterjangkauan pelayanan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasarnya; dan
6. **HARMONIS** mengandung makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kehidupan masyarakat, perlu didukung dengan kondisi yang aman, selaras, serasi, seimbang antara semua komponen masyarakat serta pelaku pembangunan yang mengedepankan kebersamaan, persatuan di tengah keberagaman masyarakat itu sendiri.

3.2.2. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, maka dalam mewujudkan Visi Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 dirumuskan penjelasan Misi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 meliputi :

Misi 1 :

Mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat yang agamis, harmonis, aman dan memiliki semangat dan jiwa Batobo dalam lingkup masyarakat yang berbudaya dan bermartabat;

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan pembangunan keagamaan dan kebudayaan, melalui peningkatan pemahaman dan pengamalan nilai-nilai

keagamaan, meningkatkan pemahaman wawasan kebangsaan serta peningkatan pelestarian nilai-nilai budaya daerah.

Misi 2 :

Mewujudkan manajemen birokrasi pemerintahan yang profesional melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, berwawasan dan demokratis;

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan manajemen birokrasi pemerintahan yang profesional dan peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan akuntabel.

Misi 3 :

Meningkatkan kualitas pembangunan manusia yang memiliki daya saing;

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki daya saing, melalui pendidikan, kesehatan dan pengarusutamaan gender, selain itu untuk juga meningkatkan produktivitas atau daya saing kepemudaan dan kualitas hidup perempuan.

Misi 4 :

Mewujudkan kemandirian ekonomi yang memiliki daya saing melalui pemanfaatan potensi sektor unggulan daerah;

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur melalui peningkatan konektivitas daerah, infrastruktur permukiman, infrastruktur pemerintah, infrastruktur dan konservasi sumber daya alam serta pengelolaan tata ruang.

Misi 5 :

Mewujudkan pembangunan infrastruktur berbasis tata ruang wilayah yang handal dan terintegrasi melalui keterpaduan pembangunan kota dan desa serta lingkungan hidup yang asri dan berkelanjutan.

Misi ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur melalui peningkatan konektivitas daerah, infrastruktur permukiman, infrastruktur pemerintah dan meningkatkan infrastruktur dan konservasi sumber daya alam serta pengelolaan tata ruang.

Berdasarkan visi dan misi Bupati Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 dan mengacu kepada tugas dan fungsinya, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi akan mendukung terlaksananya **Misi 4, yaitu : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Yang Memiliki Daya Saing Melalui Pemanfaatan Potensi Sektor Unggulan Daerah.**

Adapun Tujuan dari Misi 4 adalah Meningkatkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing.

Adapun sasaran dari misi 4 yang berkaitan dengan bidang tenaga kerja adalah :

1. Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran

Indikator sasaran dari misi 4 antara lain :

1. Persentase penduduk miskin;
2. Tingkat Pengangguran Terbuka.

Faktor penghambat dan pendorong pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi terhadap pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1. Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan OPD terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi : TERWUJUDNYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI YANG BERBUDAYA, RELIGIUS, MAJU, BERWAWASAN, SEJAHTERA DAN HARMONIS (KUANTAN SINGINGI NEGERI BERMARWAH) DI PROVINSI RIAU				
Misi 4 : MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI YANG MEMILIKI DAYA SAING MELALUI PEMANFAAAN POTENSI SEKTOR UNGGULAN DAERAH				
No	Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Kuantan Singingi	Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 4 MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN EKONOMI YANG MEMILIKI DAYA SAING MELALUI PEMANFAAAN POTENSI SEKTOR UNGGULAN DAERAH	Belum tersedianya balai latihan kerja di Kabupaten Kuantan Singingi	Belum terealisasinya anggaran dalam pembangunan sarana dan prasarana balai latihan kerja	Adanya kesepahaman dalam mewujudkan pembangunan balai latihan kerja kabupaten
	FOKUS PROGRAM:	Belum adanya penjadwalan yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja	Masih Lemahnya koordinasi dalam penyediaan anggaran dan belum terjadwalnya pelaksanaan pelatihan kerja	Sangat diperlukan Tenaga pengelola pelatihan yang professional
		Belum terwujudnya sinergisitas dalam melakukan kerjasama/MOU masing - masing pihak	Masih lemahnya koordinasi dan komunikasi dengan pihak terkait	Adanya peningkatan jaringan kerjasama antar dunia usaha, pemerintah dan perguruan tinggi
		Belum adanya Pengembangan kelembagaan persiapan karir dalam memfasilitasi bagi entrepreneur	Belum adanya kepercayaan Dunia Usaha terhadap entrepreneur dalam training dalam bursa kerja	Adanya seminar dan pelatihan secara rutin dengan melibatkan dunia usaha dan instansi terkait
		Belum adanya akses	Terbatasnya	Menyediakan

		informasi data bursa kesempatan kerja dalam penyiapan bursa tenaga kerja	penyediaan akses lapangan kerja	fasilitas rekrutmen dalam penyebaran informasi kesempatan kerja secara online
--	--	--	---------------------------------	---

3.3. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden–Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu, **“Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”**

Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 tersebut yaitu:

- memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan; dan
- meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan:

- mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;
- meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa yang akan datang;
- mewujudkan visi baru hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;

- f. mewujudkan reformasi birokrasi yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah sasaran strategis, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun t. Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama ini didukung sejumlah indikator kinerja program sebagai berikut:

- Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan.
- Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
- Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
- Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.
- Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3.
- Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya.
- Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial
- Indeks perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.

- Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang diimplementasikan.
- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran strategis diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu: Indeks Reformasi Birokrasi, Opini Badan Pemeriksa Keuangan, dan Indeks SPBE. Ketiga indikator ini didukung oleh sub-indikator kinerja program sebagai berikut:
- Indeks dan Nilai Evaluasi PMPRB.
 - Persentase temuan yang ditindaklanjuti.
 - Nilai evaluasi SAKIP.
 - Nilai Kinerja mitra kerja pengawasan internal.
 - Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah (termasuk whistle blowing system).
 - Indeks kepuasan layanan data dan informasi ketenagakerjaan.

Tabel 2.1. Sasaran strategis, Indikator kinerja sasaran strategis, serta target kinerja sasaran strategis.

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Sasaran Strategis		Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong						
-	Kontribusi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional	n/a	3,03	5,55	7,19	9,85
Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik						
-	Indeks Reformasi Birokrasi	75,50	81,00	82,00	83,00	85,00
-	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
-	Indeks SPBE	3.29	3.39	3.52	4.0	4.0

Dalam hal arah kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan, terdapat 4 (empat) agenda pembangunan RPJMN IV 2020-2024 yang terkait, (i) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas; (ii) meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing; (iii) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; dan (iv) memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan serta transformasi pelayanan publik.

Agenda pembangunan Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas ditujukan dalam rangka meningkatnya daya dukung dan kualitas sumber daya ekonomi sebagai modalitas bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dengan sasaran utama peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja.

Agenda Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing didasari pada fakta bahwa manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah. Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, melalui peningkatan produktivitas dan daya saing.

Agenda Penguatan Infrastruktur dalam Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional. Kementerian Ketenagakerjaan akan memastikan pembangunan ketenagakerjaan didukung dengan peningkatan pengaturan, pembinaan, dan pengawasan dalam pembangunan serta rehabilitasi sarana dan prasarana yang sudah tidak efisien.

Agenda Penguatan Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan serta Transformasi Pelayanan Publik ditujukan dalam rangka melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara. Dalam rangka mendukung agenda tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan akan berupaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan yang dapat diakses oleh semua masyarakat melalui reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik yang berkualitas dan mempermudah akses terhadap pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri.

Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan

No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
1.	Transformasi BLK	Mengubah secara total BLK sebagai Balai Pelatihan Vokasi yang menjadi pusat pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing di tingkat nasional dan internasional	Reformasi kelembagaan untuk meningkatkan kinerja organisasi BLK yang lebih inovatif dan transformatif Revitalisasi sarana dan prasarana untuk meningkatkan kapasitas, fasilitas, dan keterjangkauan BLK Redesain pelatihan untuk merespon tantangan ketenagakerjaan lokal, nasional, dan internasional
No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
			<i>Relationship</i> untuk meningkatkan kemitraan dan kolaborasi dengan <i>stakeholders</i> dalam rangka memperkuat kinerja BLK <i>Rebranding</i> untuk meningkatkan daya tarik dan kepercayaan publik terhadap BLK Reorientasi SDM BLK untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan BLK Pengembangan sistem integrasi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan Penguatan kelembagaan pelayanan pasar kerja lintas-sektor dan unit Penguatan SDM pelatihan, sertifikasi, dan penempatan Penguatan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan
2.	<i>Link and Match</i> Ketenagakerjaan	Membangun integrasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam sebuah bisnis proses yang utuh dan efektif untuk mempertemukan	
3.	Transformasi Program Perluasan Kesempatan Kerja	Mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk tenaga kerja mandiri dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan	Penyusunan desain baru tenaga kerja mandiri Pengembangan sistem pengelolaan program tenaga kerja mandiri Penguatan kelembagaan pelaksana program tenaga kerja mandiri Pengembangan jaringan kemitraan tenaga kerja mandiri
4.	Pengembangan Talenta Muda	Mengembangkan dan mengelola potensi kreatif generasi milenial	Transformasi <i>Innovation Room</i> menjadi <i>Talent Hub</i> Pengembangan kompetensi talenta muda
No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
		menjadi talenta muda yang siap menyambut <i>future job</i> yang dinamis dan fleksibel	Perluasan kesempatan kerja untuk talenta muda Pembentukan <i>Talent Corner</i> di BLK UPTP <i>Talent Scouting</i> Inovator Muda
5.	Perluasan Pasar Kerja Luar Negeri	Mengembangkan pasar kerja luar negeri dengan memperluas negara penempatan Pekerja Migran Indonesia sektor formal dan memasifikasi pengisian jabatan di sektor formal	Pengembangan sistem <i>market intelligence</i> di negara-negara sasaran PMI Perluasan negara-negara penempatan PMI sektor formal, termasuk implementasi <i>Specified Skill Worker</i> (SSW) Pengembangan sistem manajemen PMI berbasis digital yang terintegrasi dengan SIAPkerja dan KIK Pembenahan standar kompetensi PMI dan proses pelaksanaannya Peningkatan kompetensi CPMI, baik melalui pelatihan luring maupun daring Penguatan perlindungan hak-hak PMI

6.	Visi Baru Hubungan Industrial	Mengembangkan hubungan industrial yang lebih berkualitas dan adil serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan	Pengembangan inovasi program dalam rangka implementasi UU Cipta Kerja dan aturan turunannya Reformasi sistem pengupahan Peningkatan harmonitas hubungan dengan SP/SB yang lebih berkualitas Penerapan pola hubungan kerja yang adaptif terhadap pasar kerja yang fleksibel Penguatan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit dan Tripartit
7.	Reformasi Pengawasan Ketenagakerjaan	Meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dapat menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 yang berintegritas dan kredibel	Penyusunan rencana kerja bidang pengawasan ketenagakerjaan dan layanan K3 Pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang transparan dan akuntabel Penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3 Pengembangan pelaksanaan pengujian K3 Peningkatan kapasitas dan integritas SDM pengawasan
8.	Pengembangan Ekosistem Digital Ketenagakerjaan	Mengembangkan sistem informasi dan pelayanan ketenagakerjaan sebagai ekosistem digital ketenagakerjaan terbesar di Indonesia	Transformasi SISNAKER menjadi Sistem Informasi dan Pelayanan Ketenagakerjaan (SIAPKerja) Integrasi seluruh pelayanan di Kementerian Ketenagakerjaan ke dalam SIAPKerja Pengembangan SIAPKerja sebagai instrumen bagi pembangunan <i>big data</i> untuk mengimplementasikan Satu Data Ketenagakerjaan Penguatan tata kelola SIAPKerja yang kapabel dan efektif Pengembangan infrastruktur dan sistem SIAPKerja yang memadai
No.	LOMPATAN	ARAH KEBIJAKAN	AGENDA
			Sinergi <i>platform</i> digital swasta yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan, pelatihan, penempatan, dan <i>platform</i> terkait lainnya ke dalam ekosistem SIAPKerja.
9.	Reformasi Birokrasi	Mengembangkan birokrasi yang bersih, akuntabel, profesional, lincah, inovatif, dan responsif untuk mencapai kinerja maksimal dan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima	Manajemen perubahan Deregulasi Kebijakan/Peraturan Perundang-Undangan Penataan organisasi Penataan tata laksana dan pengembangan <i>E-Government</i> Penataan sumber daya manusia aparatur Penguatan akuntabilitas Penguatan pengawasan Peningkatan kualitas pelayanan publik

3.4. TELAHAHAN RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRASNMIGRASI PROVINSI RIAU

Mengacu pada visi dan misi, dan tujuan Provinsi Riau yaitu : “Terwujudnya Provinsi Riau Yang Maju, Masyarakat Sejahtera Dan Berdaya Saing Tinggi, Terhapusnya Kemiskinan Serta Tersedianya Lapangan Kerja, serta pemantapan Aparatur”, dengan agenda prioritas pembangunan adalah Mengoptimalkan Penguatan Ekonomi Daerah dengan cara memperkuat ketahanan pangan, mendorong pengembangan industri hilir pertanian, memperkuat daya saing UKM, mengembangkan perekonomian berbasis pedesaan, mengoptimalkan kesempatan kerja, usaha dan mereduksi kesenjangan pendapatan, mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kualitas hidup dan mengembangkan ekonomi kreatif. Untuk mencapai Misi, Tujuan dan Sasaran tersebut diatas, Perangkat Daerah telah menetapkan beberapa indikator tujuan dan sasaran serta target capaian kinerja tahunan selama Periode 2019-2024.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	Satuan	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE				
					2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja		Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	%	65,48	65,67	65,92	66,21	66,55
		1. Meningkatnya Kesempatan Kerja	1. Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Terlatih yang Bekerja	%	20	20	20	20	20
		2. Meningkatnya Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan	2. Persentase Pemenuhan Pengaturan Syarat-Syarat Kerja	%	16	17	18	19	20
			3. Persentase Pemenuhan Hak - Hak Normatif Tenaga Kerja	%	11	13	14	16	18
		3. Memberdayakan dan Mengembangkan Kawasan Transmigrasi	4. Kawasan Transmigrasi yang diberdayakan dan dikembangkan	Kawasan	3	4	5	6	6

3.5. TELAHAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH (RTRW) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Dalam rangka mewujudkan penanaman modal yang kondusif dan pelayanan perizinan yang prima sangat berkaitan dengan peningkatan ekonomi masyarakat. Masyarakat yang merupakan pelaku usaha dalam melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh legalitas dari pejabat negara sebagai suatu alat administrasi haruslah memiliki perizinan yang merupakan legalitas melakukan usahanya.

Dalam melakukan usaha tersebut, tidak diperbolehkan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan norma kehidupan yang ada di masyarakat baik secara vertikal maupun horizontal.

Peningkatan investasi suatu daerah sangat berkaitan dengan penerbitan perizinan yang merupakan legalitas dalam melakukan usaha. Perizinan berdampak pada pemanfaatan ruang dan lahan harus ditinjau dari implikasi telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), terdapat beberapa faktor penghambat dan pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

Tata ruang merupakan perwujudan dari struktur ruang dan pola ruang. Penelaahan rencana tata ruang bertujuan untuk melihat kerangka pemanfaatan ruang daerah dalam 5 (lima) tahun mendatang. Prosesnya adalah dengan melihat dan menelaah kedalaman rencana pada masing-masing bagian dari rencana struktur ruang dan rencana pola ruang yang termaktub dalam indikasi program pemanfaatan ruang baik di tingkat nasional, provinsi dan Kabupaten/Kota.

Program pemanfaatan ruang adalah program yang disusun dalam rangka mewujudkan rencana tata ruang yang bersifat indikatif, melalui sinkronisasi program sektoral dan kewilayahan baik dipusat maupun di daerah secara terpadu melalui Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang yang terkait erat dengan penerbitan perizinan dan nonperizinan yang menjadi Tugas dan Fungsi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Rencana struktur tata ruang adalah susunan pusat-pusat pemukiman dan sistem jaringan sarana dan prasarana yang berfungsi sebagai pendukung sosial, ekonomi masyarakat yang secara Rencana Struktur Tata Ruang Kabupaten harus terintegrasi sehingga harus ditetapkan dalam perencanaan yang terpadu dan menghasilkan tata ruang yang sesuai dengan peruntukan perizinan dan non perizinan yang dikeluarkan.

Ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah provinsi berisikan ketentuan umum peraturan zonasi, ketentuan perizinan, ketentuan insentif dan disinsentif, serta arahan sanksi.

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten menjadi pedoman untuk penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk melakukan investasi, dan menjadi dasar untuk penerbitan perizinan lokasi pembangunan dan administrasi pertanahan. RTRW Kabupaten menjadi dasar untuk penerbitan perizinan lokasi pembangunan dan administrasi Pertanahan, dan merujuk pada PP Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang pasal 165 ayat (1) yang menyatakan bahwa izin prinsip dan izin lokasi diberikan berdasarkan RTRW Kabupaten/Kota, dan adalah benar tanpa adanya Peraturan Daerah tentang RTRW, maka semua perizinan lokasi, administrasi pertanahan, izin prinsip dan izin penggunaan pemanfaatan tanah tidak akan memiliki Kekuatan Hukum.

Tujuan penataan ruang, hal mendasar yang menjadi pertimbangan adalah tujuan utama dari penataan ruang itu sendiri, karakteristik unik atau jati diri wilayah yang akan direncanakan, kondisi faktual, isu yang berkembang, dan kebijakan pembangunan pemerintah secara aspirasi yang bertumbuh di tengah-tengah masyarakat. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka rumusan tujuan penataan ruang Kabupaten Kuantan Singingi adalah: **“Mewujudkan Kabupaten Kuantan Singingi sebagai pusat agroindustri dan agrobisnis yang mendukung Pembangunan Ekonomi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”**

Perwujudan tujuan ini merupakan upaya mewujudkan wilayah pembangunan yang berkembang dengan mempertimbangkan potensi daerah dan memperhatikan kelestarian alam. Terdapat 4 (empat) kata kunci dalam tujuan di atas, yaitu:

1. **Agroindustri**, Industri yang dikembangkan yaitu industri kelapa sawit yang akan diolah melalui sistem ramah lingkungan serta industri pertanian lainnya;
2. **Agrobisnis**, Agribisnis yang dikembangkan berdasarkan produk unggulan di bidang pertanian, peternakan dan perkebunan yang akan diolah melalui sistem agribisnis dan ramah lingkungan;
3. **Pembangunan Ekonomi**; sektor Pertanian merupakan sektor yang paling besar menunjang perekonomian wilayah Kabupaten Kuantan Singingi. Sektor pertanian masih merupakan sektor dominan Kabupaten dan pengembangan sektor ini harus dioptimalkan dengan pembangunan sarana prasarana pendukung agar dapat meningkatkan kesejahteraan penduduk.
4. **Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan**; percepatan pembangunan tetap dilaksanakan dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keberlanjutan pembangunan dan kelestarian lingkungan hidup.

Kebijakan penataan ruang wilayah Kabupaten, meliputi :

1. Peningkatan aksesibilitas dengan pemerataan sarana prasarana yang berhirarki dan berkualitas di seluruh wilayah kabupaten;

Strategi yang dilaksanakan :

- a. memantapkan Kota Teluk Kuantan sebagai Pusat Kegiatan Wilayah (PKW) dan Benai sebagai Pusat Kegiatan Lokal (PKL);
 - b. mengembangkan interaksi kawasan untuk peningkatan perkembangan ekonomi kawasan dengan pengembangan jalan kolektor primer;
 - c. membangun, meningkatkan dan memelihara kualitas jaringan transportasi ke seluruh bagian wilayah kabupaten dan menuju ke kabupaten yang berbatasan dalam menunjang perkembangan wilayah;
 - d. menjamin ketersediaan jaringan infrastruktur, fasilitas umum, sosial, dan ekonomi secara proporsional dan memadai sesuai kebutuhan masyarakat pada setiap pusat permukiman (kawasan);
 - e. mengembangkan pembangkit tenaga listrik dan memanfaatkan sumber energi baru dan terbarukan yang tersedia serta memperluas jaringan transmisi dan distribusi tenaga listrik; dan
 - f. mendorong terbentuknya aksesibilitas jaringan transportasi dalam rangka menunjang perkembangan wilayah.
2. Perwujudan dan pemeliharaan Kawasan Lindung untuk menjaga Kelestarian Lingkungan Hidup serta mengurangi resiko bencana alam;

Strategi yang dilaksanakan :

- a. menetapkan tapal batas kawasan lindung termasuk penetapan Tata Guna Hutan Kesepakatan (TGHK);
- b. memantapkan dan mempertahankan luasan kawasan hutan lindung di Kabupaten Kuantan Singingi;
- c. penyelesaian konflik penggunaan ruang berdasarkan aspek hukum dan mempertimbangkan kondisi sosial masyarakat;
- d. mensinkronisasi fungsi kawasan lindung dengan provinsi dan Kabupaten yang berbatasan;
- e. menyusun dan melaksanakan program rehabilitasi lingkungan, terutama pemulihan fungsi hutan lindung yang berbasis masyarakat;

- f. meningkatkan kapasitas masyarakat dalam pengelolaan sumber daya keanekaragaman hayati;
 - g. mencegah perusakan lingkungan hidup lebih lanjut melalui perizinan, insentif dan disinsentif pengendalian pemanfaatan ruang;
 - h. menyusun program dan pembangunan berbagai perangkat keras dan lunak untuk mitigasi berbagai bencana alam, seperti longsor, banjir, kebakaran hutan dan ancaman lainnya; dan
 - i. menetapkan kawasan rawan bencana dan meningkatkan infrastruktur mitigasi bencana.
3. Peningkatan pemanfaatan potensi sumber daya alam dengan pengembangan konsep agrobisnis dan sektor-sektor unggulan sesuai dengan daya dukung lahan
- Strategi yang dilaksanakan :
- a. meningkatkan kegiatan pertanian, kehutanan dan perkebunan melalui pola intensifikasi dan ekstensifikasi dengan tetap mempertahankan ekosistem lingkungan;
 - b. meningkatkan pengembangan kawasan agrobisnis dengan melengkapi fasilitas perdagangan pusat koleksi distribusi dan jasa pendukung komoditas pertanian kawasan;
 - c. meningkatkan pengembangan agroindustri berupa perlengkapan sarana produksi dan sarana pendukungnya;
 - d. memperluas jaringan irigasi dan mempertahankan pertanian irigasi teknis;
 - e. mengidentifikasi potensi pertambangan;
 - f. melakukan pengawasan dan pengontrolan eksploitasi pertambangan sesuai dengan kemampuan lahan;
 - g. membatasi penambangan liar; dan
 - h. mengembalikan rona alam pada area bekas tambang untuk kegiatan produktif.

4. Pembukaan peluang investasi dalam rangka meningkatkan perekonomian wilayah;

Strategi yang dilaksanakan :

- a. mempermudah mekanisme perizinan dan birokrasi untuk iklim usaha;
 - b. menyediakan informasi, sarana dan prasarana penunjang investasi; dan
 - c. meningkatkan akses masyarakat ke sumber pembiayaan.
- 5 Penguatan potensi-potensi pariwisata berkelanjutan berbasis alam dan budaya dalam rangka meningkatkan perekonomian wilayah;
- Strategi yang dilaksanakan :
- a. membangun dan meningkatkan sarana dan prasarana wisata lebih baik untuk menunjang kebutuhan wisatawan;
 - b. meningkatkan promosi wisata baik dalam daerah maupun keluar daerah;
 - c. mengembangkan potensi wisata yang belum terdata untuk memperkaya objek wisata;
 - d. meningkatkan kegiatan pariwisata melalui peningkatan prasarana dan sarana pendukung, pengelolaan objek wisata yang lebih profesional serta pemasaran yang lebih agresif dan efektif;
 - e. mengelola objek-objek wisata yang telah ada agar bisa menjadi daya tarik masyarakat;
 - f. mengembangkan infrastruktur dan prasarana pariwisata sebagai penunjang objek wisata; dan
 - g. mendorong investasi dan partisipasi swasta dan masyarakat dalam pengembangan dan pengelolaan objek dan daya tarik wisata.
- 6 Pemertahanan dan pengembangan kawasan strategis nasional dan kabupaten; dan
- Strategi yang dilaksanakan :
- a. memelihara dan melindungi kawasan strategis nasional;
 - b. menetapkan dan mengembangkan kawasan strategis ekonomi kabupaten; dan
 - c. menetapkan dan mengembangkan kawasan sosial budaya kabupaten.
- 7 Peningkatan fungsi kawasan untuk pertahanan dan keamanan negara.
- Strategi yang dilaksanakan :
- a. mengembangkan kawasan lindung dan/atau kawasan budi daya tidak terbangun di sekitar aset-aset pertahanan dan keamanan;

- b. mengembangkan kegiatan budi daya secara selektif di dalam dan disekitar aset-aset pertahanan untuk menjaga fungsi pertahanan dan keamanan; dan
- c. turut serta memelihara dan menjaga aset-aset pertahanan dan keamanan negara.

3.6. TELAAHAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS (KLHS)

Kajian Lingkungan Hidup Strategis merupakan rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana dan/atau program. Dengan mempertimbangkan fungsi KLHS, maka analisis terhadap dokumen hasil KLHS ditujukan untuk mengidentifikasi program dan kegiatan pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi yang berimplikasi negatif terhadap lingkungan hidup.

Dengan mempertimbangkan fungsi KLHS, maka analisis terhadap dokumen hasil KLHS ditujukan untuk mengidentifikasi program dan kegiatan pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi yang berimplikasi negatif terhadap lingkungan hidup.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan penyempurnaan dari AMDAL sebagai instrumen lingkungan hidup yang sudah ada sebelumnya. Jika AMDAL hanya ada pada tingkat proyek maka KLHS ada pada Kebijakan, Rencana dan Program (KRP) Pembangunan.

Telaah KLHS sangat dibutuhkan dalam penerbitan perizinan dan non perizinan. KLHS yang berkualifikasi tinggi mampu menginformasikan keputusan strategik yang sedang diformulasikandimana keputusan tersebut memiliki prinsip yang berkelanjutan, memiliki kemampuan mendorongnya alternatif penghidupan yang lebih baik dan jaminan KLHS berlangsung demokratis, artinya bahwa KLHS harus dilakukan dengan hakikat kebijakan, rencana program dan melalui proses yang partisipatif, transparan dan akuntabel dengan memperhatikan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

Keterkaitan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu lebih mengarah pada Perizinan dan Nonperizinan yang diterbitkan, dimana harus diformulasikan dalam Kajian Lingkungan Hidup Strategis dengan memformulasikan nilai-nilai yakni :

a. Keterkaitan (interdependency)

Penyelenggara pelayanan perizinan dalam menerbitkan dokumen perizinan harus memperhatikan KLHS yang mempertimbangkan keterkaitan antara satu komponen dengan komponen lainnya, antara satu unsur dengan unsur lain, antara lokasi global, antar sektor, antar daerah dan sebagainya dan harus dilakukan secara komprehensif dan holistik.

b. Keseimbangan (equilibrium)

KLHS harus dijiwai dengan nilai-nilai leseimbangan, seperti keseimbangan kepentingan sosial, ekonomi dan lingkungan hidup serta keseimbangan jangka pendek dan jangka panjang maupun keseimbangan antara pusat dengan daerah.

c. Keadilan (justice)

Nilai keadilan akan membatasi akses dan kontrol terhadap sumberdaya alam atau modal maupun pengetahuan sehingga dapat menghasilkan rencana dan program yang tidak memarjinalkan kelompok masyarakat tertentu.

Isu-Isu Strategis Lingkungan Hidup di Kabupaten Kuantan Singingi yang berdampak dari legalitas terhadap bidang tenaga kerja, antara lain :

1. Pencari Kerja yang ditempatkan, Pencari merupakan kegiatan seseorang yang pada saat survei orang tersebut sedang mencari pekerjaan, seperti yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan, yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan, yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, tetapi karena sesuatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain. Penurunan jumlah pencari yang ditempatkan antara lain karena keterbatasan kesempatan kerja, rendahnya Pendidikan tenaga kerja, ketidaksesuaian antara keahlian yang dibutuhkan dengan

lapangan kerja yang tersedia, keengganan pekerja untuk bekerja keluar daerah dimana perusahaan beroperasi. Kondisi ini dapat memicu menurunnya daya serap tenaga kerja sehingga berakibat pada peningkatan angka pengangguran terbuka.

2. **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**, Tingkat pengangguran terbuka merupakan persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Pengangguran terbuka adalah penduduk yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, dan penduduk yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja. TPT adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh pasar kerja.

3.7. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Isu strategis adalah suatu kondisi atau hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan yang memiliki dampak signifikan terhadap entitas (daerah/masyarakat) dimasa yang akan datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar lagi atau sebaliknya bagi suatu organisasi dalam hal tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Karakteristik dari isu strategis adalah kondisi atau hal yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang, mendesak, bersifat kelembagaan/keorganisasian dan menentukan tujuan dimasa yang akan datang.

Penentuan isu strategis merupakan suatu kondisi atau hal yang harus diperhatikan dalam mewujudkan investasi yang kondusif dan pemberian pelayanan yang prima. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar lagi atau sebaliknya bagi suatu organisasi dalam hal tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dimasa dalam jangka panjang.

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

Dampak negatif yang bisa ditimbulkan dari masuknya tenaga kerja asing yaitu:

- a. Mempersempit kesempatan kerja tenaga kerja lokal
- b. Menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal yang tidak memiliki keterampilan lebih
- c. Perputaran keuangan dari pendapatan pekerja asing tidak berperan dalam rangka meningkatkan permintaan barang dan jasa yang pada akhirnya tidak memicu pertumbuhan ekonomi

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.

Berdasarkan pada uraian permasalahan diatas maka isu-isu strategis pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah :

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;

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan yang dihadapi OPD, dan menangani isu strategis daerah yang ada. Tujuan harus bersifat realistis dan dapat dicapai.

Tujuan dalam Renstra ini diartikan sebagai sesuatu yang diinginkan tercapai dan merupakan penjabaran dari pokok-pokok misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Sasaran adalah deskripsi dari tujuan yang bisa diukur (*measurable*) yang akan dicapai secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam periode 5 (lima) tahun ke depan. Sasaran utama (*main goal*) Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah mengacu pada sasaran RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi 2021-2026.

Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1 (T-C25) Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	4,09-5,13	4,87	4,61	4,45	4,29
			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	64,69	64,86	65,03	65,20	65,37
		Meningkatkan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	94,00	94,36	94,40	94,51	94,73
		Harmonisasi hubungan industrial	Angka sengketa pengusaha- pekerja per tahun	14,29	11,9	10,7	8,3	5,95

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan kebijakan merupakan kebijakan perangkat daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan dalam kebijakan dan program. Berdasarkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, maka strategi yang akan dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi melalui :

- a. Inward Looking;** merupakan strategi yang sasarannya diarahkan pada penguatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan secara internal dengan peningkatan kompetensi sumber daya pelayanan, penyediaan sarana dan prasarana pelayanan, dan penyiapan standar operasional prosedur pelayanan.
- b. Outward Looking;** merupakan strategi yang sasarannya diarahkan bagi kepentingan langsung pengguna layanan melalui penyediaan kemudahan layanan informasi, penerapan standar pelayanan menyangkut persyaratan, waktu dan biaya yang mudah diakses.

.1. (T-C 26) Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : TERWUJUDNYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI YANG BERBUDAYA, RELIGIUS, MAJU, BERWAWASAN, SEJAHTERA DAN HARMONIS (KUANTAN SINGINGI NEGERI BERMARWAH) DI PROVINSI RIAU						
MISI II : MEWUJUDKAN MANAJEMEN BIROKRASI PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL MELALUI TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH, EFEKTIF, BERWAWASAN DAN DEMOKRATIS						
Tujuan		Sasaran	Strategi		Arah Kebijakan	
1	Menekan angka pengangguran	Meningkatkan kesempatan kerja Meningkatkan kesempatan kerja Meningkatkan kesempatan kerja	1	Meningkatkan kualitas tenaga kerja	1	Meningkatkan pelatihan kerja
					2	Melaksanakan pemagangan tenaga kerja
			2	Menciptakan lapangan pekerjaan	1	Meningkatkan program padat karya
					2	Menciptakan wirausaha baru
			3	Meningkatkan penyebaran informasi pasar kerja	1	Meningkatkan penempatan tenaga kerja
					2	Meningkatkan pelayanan bursa kerja
	Meningkatkan kesempatan kerja	Meningkatkan kesempatan kerja	1	Meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	1	Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
					2	Meningkatkan pembinaan ketenagakerjaan
					3	Meningkatkan pembinaan Lembaga HI
			2	Meningkatkan kepesertaan jamsostek	1	Meningkatkan program jaminan sosial

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Penyusunan Program dan kegiatan serta indikator kinerja masing-masing kegiatan setiap tahunnya selama tiga tahun disusun sejalan dengan strategi dan kebijakan yang ditetapkan. Penetapan Program dan Kegiatan Indikatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Secara rinci, Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif dapat dilihat pada Tabel 6.1 (Lampiran Renstra/T-C 27).

A. PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH

Program ini dimaksudkan untuk melaksanakan penunjang urusan pemerintahan daerah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Indikator kinerja program **Persentase peningkatan pelayanan penunjang urusan pemerintahan.**

a) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

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

b) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

c) 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

d) 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

- e) **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
 - f) **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
 - g) **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
1. **PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA**
Indikator Kinerja Program Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja
- a) **Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)**
Sub Kegiatan :
 - 1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
 - 2. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
2. **PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**
Indikator Kinerja Program Persentase TK Bersertifikat Kompetensi
- a) **Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi**
Sub Kegiatan :
 - 1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
 - 2. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
 - 3. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
 - b) **Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**
Sub Kegiatan :
 - 1. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - c) **Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja**
Sub Kegiatan :

1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi
- d) **Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil**
Sub Kegiatan :
 1. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
- e) **Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota**
Sub Kegiatan :
 1. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. **PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**
Indikator Kinerja Program Persentase Penempatan tenaga kerja
 - a) **Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota**
Sub Kegiatan :
 1. Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
 2. Pelayanan antar Kerja
 3. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 4. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
 5. Perluasan Kesempatan Kerja
 - b) **Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**
Sub Kegiatan :
 1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi
 2. Pengawasan dan Pengendalian LPTKS
 - c) **Pengelolaan Informasi Pasar Kerja**
Sub Kegiatan :
 1. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
 2. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
 3. Job Fair/Bursa Kerja
 - d) **Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota**
Sub Kegiatan :
 1. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 2. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
 3. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
 - e) **Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**
Sub Kegiatan :
 1. Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

4. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Indikator Kinerja Program Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak

a) 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

b) 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
4. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
5. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

B. PENDANAAN INDIKATIF

Untuk tercapainya program dan kegiatan yang direncanakan dalam rangka pencapaian Tujuan dan Sasaran Organisasi maka diperlukan ketersediaan sumber dana/alokasi anggaran. Kerangka pendanaan indikatif dirumuskan dengan asumsi untuk mendanai kegiatan-kegiatan prioritas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi selama 5 (lima) tahun.

Dengan memperhatikan Indikasi Rencana Program Prioritas Dan Rencana Kerangka Pendanaan sebagaimana ditruangkan dalam RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026, secara indikatif untuk melaksanakan

program/kegiatan tahun 2021-2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi membutuhkan dana selama 5 (lima) tahun dengan total sebesar **Rp. 13.743.897.792,-,-**, dengan rincian pertahunnya sebagai berikut :

1. Tahun 2022 : Rp. 200.000.000,-
2. Tahun 2023 : Rp. 3.300.000.000,-
3. Tahun 2024 : Rp. 3.328.000.000,-
4. Tahun 2025 : Rp. 3.356.224.000,-
5. Tahun 2026 : Rp. 3.384.673.792,-

Tabel 6.1. Pagu indikatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi 2021-2026

No	Program	Pagu indikatif per tahun (miliar rupiah)				
		2022	2023	2024	2025	2026
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	-	2.925.000.000	2.953.000.000	2.981.224.000	3.009.673.792
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA		65,000,000.00	65,000,000.00	65,000,000.00	65,000,000.00
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	60,000,000.00	135,000,000.00	135,000,000.00	135,000,000.00	135,000,000.00
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	40,000,000.00	75,000,000.00	75,000,000.00	75,000,000.00	75,000,000.00
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	100,000,000.00	100,000,000.00	100,000,000.00	100,000,000.00	100,000,000.00

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja yang akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan Dinas Tenaga Kerja harus ditetapkan secara cermat dengan memperhatikan kondisi riil saat ini serta memperhatikan berbagai pertimbangan yang mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja kedepan baik pengaruh dari luar (external) maupun dari dalam (internal).

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Perangkat Daerah. Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi disusun dengan maksud dan tujuan (1) Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik (2) Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Adapun Tujuan dan sasaran RPJMD yang didukung pencapaiannya oleh indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut:

MISI IV : Mewujudkan kemandirian ekonomi yang memiliki daya saing melalui pemanfaatan potensi sektor unggulan daerah								
1	Meningkatkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing	Meningkatnya kemandirian dan pemerataan ekonomi	Gini Ratio	0,285	0,280	0,274	0,270	0,268
2	Meningkatkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing	Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran	Tingkat pengangguran terbuka (%)	4,09-5,13	4,87	4,61	4,45	4,29

Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis yang telah tersusun dalam RPJMD dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun Tujuan dan sasaran RPJMD yang didukung pencapaiannya oleh indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut :

Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
					2022	2023	2024	2025	2026	
			Rasio daya serap tenaga kerja	4.360	4.385	4.390	4.400	4.415	4.425	4.425
1	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	5,21	4,09-5,13	4,87	4,61	4,45	4,29	4,29
			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	64,35	64,69	64,86	65,03	65,20	65,37	65,37
		Meningkatkan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,66	94,00	94,36	94,40	94,51	94,73	94,00
		Harmonisasi hubungan industrial	Angka sengketa pengusaha-pekerja per	14,29	14,29	11,9	10,7	8,3	5,95	14,29

			tahun							
			Persentase penempatan tenaga kerja	7	6	6,50	8	8,30	8,30	8,30
			Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta program JAMSOSTEK	98,73	98,80	98,85	98,95	99	99,25	99,25
			Persentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	31,50	42,40	53,40	64,30	75,34	86,30	86,30
			Rasio lulusan S1/S2/S3	13.852	45.599	16.524	17.478	18.457	19.456	19.456

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi 2021-2026 merupakan panduan serta pedoman pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi ini memuat tujuan, sasaran dan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran) dan merupakan acuan kinerja sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dan keberhasilan pelaksanaan rencana strategis ini diperlukan proses, waktu dan konsistensi dalam pelaksanaannya, dan dapat dilakukan evaluasi di setiap tahunnya. Melalui perencanaan yang lebih terarah dan didukung iklim yang kondusif, maka pelaksanaan reformasi birokrasi dalam meningkatkan pelayanan publik dan investasi melalui pelayanan perizinan dan non perizinan kedepan dapat dilakukan secara sistematis, bertahap, terukur, dan berkesinambungan guna mewujudkan *good governance* dan *clean government* sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dilaksanakan melalui pengawasan dan evaluasi sebagai wujud penyelenggaraan pelayanan perizinan yang cepat, efisien, transparan, akuntabel, dan bercirikan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Pelaksanaan tahunan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2026 dijabarkan kedalam kebijakan dan program yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi yang kemudian dipertanggungjawabkan secara sistematis.

Teluk Kuantan, Januari 2023

**Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



Drs. MASNUR, MM
Pembina Tk. I
NIP. 19671221 199303 1 003

2

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentara Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.01.202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pengelolaan gaji dan tunjangan ASN				100%	2.047.500.000	100%	2.047.500.000	100%	2.048.014.000	100%	2.048.014.000	100%	8.191.028.000		
		2.07.01.202.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN				20 orang/bln	2.042.500.000	25 orang/bln	2.042.500.000	25 orang/bln	2.043.014.000	30 orang/bln	2.043.014.000	30 orang/bln	8.171.028.000		
		2.07.01.202.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD				1 Lap	5.000.000	1 Lap	5.000.000	1 Lap	5.000.000	1 Lap	5.000.000	4 Lap	20.000.000		
		2.07.01.205	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pegawai yang mengikuti diklat				100%	15.000.000	100%	20.000.000	100%	20.000.000	100%	25.000.000	100%	80.000.000		
		2.07.01.205.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan				3 Org	15.000.000	4 Org	20.000.000	4 Org	20.000.000	5 Org	25.000.000	16 Org	80.000.000		
		2.07.01.205.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan															

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentara Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.01.205.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan															
		2.07.01.206	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase ketersediaan administrasi umum perangkat daerah				100%	296.790.000	100%	327.790.000	100%	340.500.000	100%	343.449.792	100%	1.308.529.792		
		2.07.01.206.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan				12 Paket	10.000.000	12 Paket	10.000.000	12 Paket	10.000.000	12 Paket	10.000.000	48 Paket	40.000.000		
		2.07.01.206.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan			-	24 Paket	45.000.000	24 Paket	45.000.000	24 Paket	50.000.000	24 Paket	50.000.000	96 Paket	190.000.000		
		2.07.01.206.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan				12 Paket	35.000.000	12 Paket	35.000.000	12 Paket	40.000.000	12 Paket	42.949.792	48 Paket	152.949.792		
		2.07.01.206.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan				90 Dok	5.000.000	90 Dok	5.000.000	90 Dok	5.500.000	90 Dok	5.500.000	360 Dok	21.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentara Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.01.206.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				80 Lap	201.790.000	90 Lap	232.790.000	100 Lap	235.000.000	110 Lap	235.000.000	380 Lap	904.580.000		
		2.07.01.207	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah pengadaan barang milik daerah				1 Paket/ 8 Unit	168.000.000	1 Paket/ 7 Unit	170.000.000	1 Paket/ 7 Unit	185.000.000	1 Paket/ 7 Unit	200.000.000	4 Paket/ 29 Unit	723.000.000		
		2.07.01.207.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		-	1 paket		68.000.000	1 paket	60.000.000	1 paket	65.000.000	1 paket	65.000.000	4 paket	258.000.000		
		2.07.01.207.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		-	8 Unit		100.000.000	5 Unit	60.000.000	5 Unit	65.000.000	5 Unit	70.000.000	23 Unit	295.000.000		
		2.07.01.207.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan						2 Unit	50.000.000	2 Unit	55.000.000	2 Unit	65.000.000	6 Unit	170.000.000		
		2.07.01.208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase jasa penunjang urusan pemerintahan			100%		208.500.000	100%	208.500.000	100%	208.500.000	100%	209.000.000	100%	834.500.000		
		2.07.01.208.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat				120 Lap	6.000.000	120 Lap	6.000.000	120 Lap	6.000.000	120 Lap	6.000.000	480 Lap	24.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.01.208.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan				12 Lap	8.500.000	12 Lap	8.500.000	12 Lap	8.500.000	12 Lap	9.000.000	48 Lap	34.500.000		
		2.07.01.208.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan				12 Lap	194.000.000	12 Lap	194.000.000	12 Lap	194.000.000	12 Lap	194.000.000	48 Lap	776.000.000		
		2.07.01.209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah yang dipelihara				100%	174.210.000	100%	164.210.000	100%	164.210.000	100%	169.210.000	100%	671.840.000		
		2.07.01.209.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya				1 Unit	38.530.000	1 Unit	38.530.000	1 Unit	38.530.000	1 Unit	38.530.000	1 Unit	154.120.000		
		2.07.01.209.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya		4 Unit	-	3 unit	100.680.000	3 unit	100.680.000	3 unit	100.680.000	3 unit	100.680.000	3 unit	402.720.000		
		2.07.01.209.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi				15 Unit	35.000.000	18 Unit	25.000.000	20 Unit	25.000.000	22 Unit	30.000.000	75 Unit	115.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentas Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja				2 Dok	65.000.000	2 Dok	65.000.000	2 Dok	65.000.000	2 Dok	65.000.000		260.000.000		
		2.07.02.201	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Persentase akurasi proyeksi indikator dalam rencana tenaga kerja				20%	65.000.000	20%	65.000.000	20%	65.000.000	20%	65.000.000	20%	260.000.000		
		2.07.02.201.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro				1 Dok	65.000.000							1 Dok	65.000.000		
		2.07.02.201.02	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro						4 Prsh	65.000.000	5 Prsh	65.000.000	6 Prsh	65.000.000	15 Prsh	195.000.000		
		2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase TK Bersertifikat Kompetensi		42,40%	60.000.000	44,00%	135.000.000	47,40%	135.000.000	50,40%	135.000.000	52,40%	135.000.000	52,40%	600.000.000		
		2.07.03.201	Pelaksanaan pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase penerapan Program PBK dengan kualifikasi klaster		5%	60.000.000	5%	135.000.000							5%	195.000.000		
		2.07.03.201.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n		16 org	60.000.000	16 org	135.000.000	20 org	135.000.000	25 org	135.000.000	30 org	135.000.000	107 org	600.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentas Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.03.201.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n				Lembaga											
		2.07.03.201.03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja				Unit											
		2.07.03.202	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK yang dilakukan Pembinaan				1 LPK											
		2.07.03.202.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina				Lembaga											
		2.07.03.203	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki perizinan				2 LPK											
		2.07.03.203.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi				Perizinan											
		2.07.03.204	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Tingkat Produktivitas Total								-	45.000.000		45.000.000		90.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.03.204.01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas				Perusahaan				5 Prsh	45.000.000	8 Prsh	45.000.000	13 Prsh	90.000.000		
		2.07.03.205	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja					-	1 Dok	45.000.000					1 Dok	45.000.000		
		2.07.03.205.01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah				1 Dok		1 Dok	45.000.000					1 Dok	45.000.000		
		2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Penempatan tenaga kerja		6%	40.000.000	7%	75.000.000	10%	75.000.000	15%	75.000.000	20%	75.000.000	20%	340.000.000		
		2.07.04.201	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Lowongan Kerja yang tersedia			40.000.000		75.000.000										
		2.07.04.201.01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi				Orang											
		2.18.04.201.02	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL				50 Org	25.000.000	60 Org	25.000.000	70 Org	25.000.000	80 Org	25.000.000	260 org	100.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.18.04.201.03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan				50 Org	40.000.000	60 org	40.000.000	70 org	40.000.000	80 org	40.000.000	260 org	160.000.000		
		2.18.04.201.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD				Org											
		2.18.04.201.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja		25 org	40.000.000	10 Org	10.000.000	12 Org	10.000.000	14 Org	10.000.000	16 Org	10.000.000	52 org	80.000.000		
		2.07.04.202	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS yang memiliki izin															
		2.07.04.202.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi				Lembaga											
		2.07.04.202.02	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku				Lembaga											

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentas Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.04.203	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Aplikasi pasar kerja online				1 aplikasi											
		2.07.04.203.01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online				Dok											
		2.07.04.203.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem				Org											
		2.07.04.203.03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja				Org											
		2.07.04.204	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang mendapatkan pendidikan pelatihan kerja															
		2.07.04.204.01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya				Org											
		2.07.04.204.02	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani				Org											

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentara Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.04.204.03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan				Org											
		2.07.04.205	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penerbitan IMTA yang diperpanjang															
		2.07.04.205.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah koordinasi & sinkronisasi perpanjangan															
		2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak		80%	100.000.000	80%	100.000.000	80%	55.000.000	80%	55.000.000	80%	55.000.000	80%	365.000.000		
		2.07.05.201	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang memiliki PP; Jumlah Perusahaan yang memiliki PKB		65 Perusahaan (PP); 6 Perusahaan (PKB)	55.000.000	65 Perusahaan (PP); 6 Perusahaan (PKB)	55.000.000	65 Perusahaan (PP); 6 Perusahaan (PKB)	55.000.000	65 Perusahaan (PP); 6 Perusahaan (PKB)	55.000.000	65 Perusahaan (PP); 6 Perusahaan (PKB)	55.000.000	65 Perusahaan (PP); 6 Perusahaan (PKB)	275.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentara Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.05.201.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online		10 Prsh	20.000.000	10 Prsh	20.000.000	10 Prsh	20.000.000	10 Prsh	20.000.000	10 Prsh	20.000.000	40 Prsh	100.000.000		
		2.07.05.201.02	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama		4 Prsh	15.000.000	4 Prsh	15.000.000	4 Prsh	15.000.000	4 Prsh	15.000.000	4 Prsh	15.000.000	12 Prsh	75.000.000		
		2.07.05.201.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan		20 Lap	20.000.000	20 Lap	20.000.000	20 Lap	20.000.000	20 Lap	20.000.000	20 Lap	20.000.000	80 Lap	100.000.000		
		2.07.05.202	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Jumlah Perusahaan yang berselisih		17,86%	45.000.000	17,86%	45.000.000	17,86%	45.000.000	17,86%	45.000.000	17,86%	45.000.000	17,86%	225.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentara Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.05.202.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah		17 Perkara	15.000.000	17 Perkara	15.000.000	17 Perkara	15.000.000	17 Perkara	15.000.000	17 Perkara	15.000.000	68 Perkara	75.000.000		
		2.07.05.202.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselasaikan		7 Perkara	10.000.000	7 Perkara	10.000.000	7 Perkara	10.000.000	7 Perkara	10.000.000	7 Perkara	10.000.000	7 Perkara	50.000.000		
		2.07.05.202.03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi		10 Asosiasi dan Serikat Pekerja	15.000.000	10 Asosiasi dan Serikat Pekerja	15.000.000	10 Asosiasi dan Serikat Pekerja	15.000.000	10 Asosiasi dan Serikat Pekerja	15.000.000	10 Asosiasi dan Serikat Pekerja	15.000.000	10 Asosiasi dan Serikat Pekerja	75.000.000		
		2.07.05.202.04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina				Lembaga											

Tujuan	Sasaran	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Rentera Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
		2.07.05.202.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		20 Orang	5.000.000	20 Orang	5.000.000	20 Orang	5.000.000	20 Orang	5.000.000	20 Orang	5.000.000	20 Orang	25.000.000		

Teluk Kuantan, Januari 2023

**Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**



Drs. MASNUR, MM
NIP. 19671221199303 1 003

Lampiran 2

FORMULASI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) DAN INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TAHUN 2021-2026

NO	KINERJA UTAMA (TUJUAN/SASARAN/HASIL PROGRAM)	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)/INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)	PENJELASAN IKU	RUMUSAN	TARGET PER TAHUN					SATUAN	SUMBER DATA	PENANGGUNGJAWAB
					2022	2023	2024	2025	2026			
1	2	3	4	5	6					7	8	9
	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka (IPT) (%)			5,13%	4,87%	4,61%	4,45%	4,29%	%	BIDANG P3K2	DISNAKER
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)			64,69%	64,86%	65,03%	65,20%	65,37%	%	BIDANG P3K2	DISNAKER
1	Meningkatkan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	Parameter dihitung dengan membandingkan penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja dengan jumlah angkatan kerja	$\frac{\text{Penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$	94,00	94,36	94,40	94,51	94,73	%	BIDANG P3K2	DISNAKER
2	Harmonisasi Hubungan Industrial	Angka Sengketa pengusaha-pekerja per tahun	Parameter dihitung dengan jumlah sengketa antara pengusaha dan pekerja dalam setiap tahunnya dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada	$\frac{\text{Jumlah sengketa pengusaha-pekerja}}{\text{jumlah perusahaan}} \times 100\%$	14,29	11,9	10,7	8,30	5,95	%	BIDANG SKHIJSTK	DISNAKER

Teluk Kuantan, Januari 2023

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI



Drs. MASNUR, MM
NIP. 19671221199303 1 003

Tabel 2.11 (Tabel T-C 24)
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Uraian *)	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA DAERAH																	
Belanja tidak langsung																	
- Belanja pegawai	3.841.180.720,00	4.344.224.504,00	4.348.004.003,00	4.165.615.446,35	-	3.824.413.735,00	4.314.556.220,00	4.325.256.107,00	3.919.373.698,00	-	99,56	99,32	99,48	94,09	-	2,00	24,08
Belanja langsung	1.985.512.000,00	2.034.522.000,00	1.875.120.000,00	1.101.491.615,00	5.736.822.161,00	1.874.429.852,00	1.941.095.158,00	1.762.391.945,00	1.013.665.397,00	4.509.961.222,00	94,41	95,41	93,99	92,03	78,61		
- Belanja pegawai	149.370.000,00	136.300.000,00	54.750.000,00	-	4.203.479.837,00	135.920.000,00	125.850.000,00	350.000,00	-	3.756.256.152,00	91,00	92,33	0,64	-	89,36	42,15	69,04
- Belanja barang dan jasa	1.596.642.000,00	1.535.872.000,00	1.800.370.000,00	1.101.491.615,00	1.396.886.624,00	1.513.129.852,00	1.462.508.158,00	1.743.081.945,00	1.013.665.397,00	751.205.070,00	94,77	95,22	96,82	92,03	53,78	0,35	12,97
- Belanja modal	239.500.000,00	362.350.000,00	20.000.000,00	-	136.455.700,00	225.380.000,00	352.737.000,00	18.960.000,00	-	2.500.000,00	94,10	97,35	94,80	-	1,83	35,80	46,04
TOTAL	5.826.692.720,00	6.378.746.504,00	6.223.124.003,00	5.267.107.061,35	5.736.822.161,00	5.698.843.587,00	6.255.651.378,00	6.087.648.052,00	4.933.039.095,00	4.509.961.222,00	97,81	98,07	97,82	93,66	78,61	0,15	5,11

Teluk Kuantan, Januari 2023

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Drs. MASNUR, MM
NIP. 196712211993031003