



**RENCANA KERJA
(R E N J A)
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2020**

**PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
DINAS TENAGA KERJA
JL. LETJEND S.PARMAN NO.17 , TELP.(0281) 891187, FAX : (0281) 894861
PURBALINGGA 53316**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya maka penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 dapat diselesaikan, sebagai tindak lanjut berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Renja adalah Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2020, merupakan penjabaran teknis RPJM Daerah, sebagai dokumen perencanaan perangkat daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang disusun setiap tahun. Rencana Kerja (Renja) Dinas memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Kami menyadari bahwa penyusunan Renja ini masih jauh dari sempurna, namun diharapkan dengan tersusunnya Renja ini dapat dipergunakan sebagai bahan perencanaan untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

2019

Purbalingga, Januari



Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Purbalingga

I. GUNARTO
Pembina Utama Muda
Nip. 195909221988031004

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya maka penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 dapat diselesaikan, sebagai tindak lanjut berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Renja adalah Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2020, merupakan penjabaran teknis RPJM Daerah, sebagai dokumen perencanaan perangkat daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang disusun setiap tahun. Rencana Kerja (Renja) Dinas memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

Kami menyadari bahwa penyusunan Renja ini masih jauh dari sempurna, namun diharapkan dengan tersusunnya Renja ini dapat dipergunakan sebagai bahan perencanaan untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Purbalingga, Januari 2019

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Purbalingga

Ir. GUNARTO
Pembina Utama Muda
Nip. 195909221988031004

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	.2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH	6
2.1. Evaluasi Capaian Kinerja6
2.2. Akuntabilitas Keuangan	15
BAB III TUJUAN, SASARAN, RENCANA PROGRAM DAN	
KEGIATAN.....	18
3.1. Isu Strategis	18
3.2. Tujuan dan Sasaran Tahun 2020.....	20
3.3. Arah Kebijakan Tahun 2020	23
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN TAHUN 2020.....	25
4.1. Program dan Kegiatan Pembangunan Tahun 2020	25
4.1.1 Pendanaan OPD	26
4.2. Matrik Renja OPD Tahun 2020 (RKT 2020)	26
BAB V PENUTUP.....	33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Arah kebijakan pembangunan Kabupaten Purbalingga ditujukan untuk mewujudkan Visi Kabupaten Purbalingga yang merupakan visi Kepala Daerah Kabupaten Purbalingga tahun 2016-2021 adalah **“PURBALINGGA YANG MANDIRI DAN BERDAYA SAING MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA YANG BERAKHLAK MULIA**’, dengan prioritas pembangunan penciptaan landasan yang kokoh untuk pelaksanaan pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai prinsip-prinsip good governance antara lain, efektif, efisien, transparan, akuntabel dan memiliki visi strategis, serta penegakkan dan pelaksanaan empat pilar pembangunan yaitu :

- a). Pembangunan kualitas manusia
- b). Pembangunan pedesaan
- c). Pembangunan ekonomi kerakyatan
- d). Penyediaan infrastruktur yang memadai

Untuk menunjang agenda pokok pembangunan tersebut harus didukung dengan penghasilan masyarakat yang memadai. Penghasilan masyarakat yang memadai akan terwujud apabila terdapat lapangan usaha yang cukup serta suasana kehidupan yang nyaman dan sehat.

Jumlah penduduk Kabupaten Purbalingga berjumlah 916.427 jiwa yang terdiri dari laki laki 452.723 jiwa dan perempuan 463.704 jiwa (Purbalingga Dalam Angka Tahun 2018). Jumlah penduduk yang besar dapat dijadikan sebagai kekuatan dan modal pembangunan. Oleh karena itu usaha peningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan lainnya perlu dilakukan secara teliti dan terintegrasi.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan jumlah angkatan kerja yaitu Jumlah penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan terhadap seluruh penduduk usia kerja (15 tahun ke atas).

Indikator ini menunjukkan besaran relatif dari pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam perekonomian kabupaten Purbalingga yang pada tahun 2017 cukup besar yaitu 71,68% (Purbalingga Dalam Angka Tahun 2018). Sementara Tingkat Pengangguran Terbuka yang merupakan perbandingan antara penduduk yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan dengan angkatan kerja di kabupaten Purbalingga pada tahun 2017 sebesar 5,33 % (Purbalingga Dalam Angka Tahun 2018).

Permasalahan yang cukup menonjol terkait dengan tingginya angka pengangguran adalah kualitas dan produktifitas tenaga kerja masih rendah, sehingga kesempatan kerja yang tersedia tidak bisa terpenuhi. Oleh karena itu perlu peningkatan mutu dan produktifitas bagi tenaga kerja untuk meningkatkan daya saing dalam memasuki lapangan kerja atau bertransmigrasi.

Dengan demikian atas dasar permasalahan tersebut perlu disusun kebijakan program dan kegiatan yang secara bertahap dan berkesinambungan mampu mendorong secara efektif berkembangnya dunia usaha. Dan secara bersamaan pula mampu menciptakan lapangan kerja baru, mengurangi jumlah masyarakat yang hidup dibawah garis kemiskinan serta mendorong terwujudnya pemerataan pendapatan. Hal ini sejalan dengan misi kabupaten Purbalingga yang ke 5 adalah **“Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi rakyat, dengan mendorong simpul-simpul perekonomian utamanya industri pengolahan dan manufaktur, perdagangan, jasa, pariwisata, industri kreatif dengan tetap berorientasi pada kemitraan dan pengembangan potensi lokal serta didukung dengan penciptaan iklim kondusif untuk pengembangan usaha, investasi dan penciptaan lapangan kerja.”**

1.2 . LANDASAN HUKUM

Dasar Hukum Penyusunan Renja Dinnaker Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-darah kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional / SSPN (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-undang no. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 65 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Propinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2005-2025;
11. Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Purbalingga;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 8 Tahun 2016 tentang RPJMD Kabupaten Purbalingga;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga;
14. Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renja DINNAKER adalah :

1. Sebagai pedoman para pelaksana pembangunan ataupun lembaga dan stakeholder yang lain;
2. Alat pengendali dan bahan evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan;
3. Optimalisasi pemanfaatan sumber daya daerah secara efektif dan efisien.

Adapun Tujuannya adalah :

- a) Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan;
- b) Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi antar satuan kerja dan lembaga ataupun stakeholder yang lain;
- c) Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran pelaksanaan dan pengawasan ;

- d) Mengoptimalkan partisipasi masyarakat dan menjamin tercapainya sumber daya secara efisien, efektif berkeadilan dan berkelanjutan;

1.4. Sistematika Penulisan

I. PENDAHULUAN.

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan Renja OPD
- 1.4. Sistematika Penulisan

II. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH

Berisi indikator beserta data capaian kinerja OPD

III. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

- 3.1. Program dan Kegiatan Pembangunan Tahun 2020
- 3.2. Sasaran Tahun 2020
- 3.3. Arah Kebijakan Tahun 2020

IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN TAHUN 2020

- 4.1. Program dan kegiatan Pembangunan Tahun 2020
- 4.2. Pendanaan OPD
- 4.3. Matrik Renja OPD Tahun 2020

V. PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH

Capaian Kinerja penyelenggaraan urusan Dinas Tenaga Kerja tahun 2020 akan dipaparkan uraian dan analisis capaian kinerja, sedangkan untuk realisasi penggunaan anggaran akan dijelaskan pada Akuntabilitas Keuangan.

2.1. Evaluasi Capaian Kinerja

a. Capaian Kinerja Sasaran

Capaian kinerja sasaran meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial dilihat dari Indeks Kinerja Utama OPD meliputi :

1. Cakupan pencari kerja yang ditempatkan, dari target kinerja 42% yang harus tercapai pada tahun 2018, realisasi kinerja pada tahun 2018 sebesar 47,15% meningkat dari tahun yang lalu 41,4%. Dari data pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga sebanyak 16.115 orang sedangkan yang ditempatkan sebanyak 7.599 orang berdasarkan data di Dinas Tenaga Kerja. Tidak tersedianya data pencari kerja yang telah bekerja yang melapor ke Dinas Tenaga Kerja sehingga menjadi tidak optimal dan menyulitkan dalam perhitungan capaian kinerja.
2. Cakupan tenaga kerja yang mengikuti jaminan sosial dari target kinerja 80% yang harus tercapai pada tahun 2018, realisasi kinerja pada tahun 2018 melampaui target sebesar 81,08%. Dibandingkan tahun lalu maka meningkat sedikit dari capaian tahun lalu sebesar 81,0%. Hal ini didukung dari kegiatan sosialisasi dan pembinaan serta Bimtek tentang ketenagakerjaan yang secara rutin dilakukan ke perusahaan-perusahaan sehingga dari tenaga kerja yang terdata di perusahaan sebanyak 51.535 orang telah mengikuti jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan sebanyak 41.783 orang.

3. Rasio tenaga kerja yang mendapat upah sesuai UMK dari target kinerja sebesar 90% yang harus dicapai pada tahun 2018, realisasi kinerja pada tahun 2018 melampaui target sebesar 94,88%. Dibandingkan dengan capaian tahun lalu meningkat dari capaian tahun lalu sebesar 93,5%. Hal ini didukung melalui kegiatan Survey ke pasar, Sosialisasi UMK dan Struktur Skala Upah, Pemantauan UMK dan THR di perusahaan-perusahaan, sehingga dari hasil survey ke sejumlah 45.478 orang tenaga kerja maka sebanyak 43.151 orang tenaga kerja telah mendapatkan pembayaran penghasilan sesuai UMK.

Capaian kinerja sasaran tersebut selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6.
Capaian Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja Yang Layak dan Terlindungi Jaminan sosial

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2018 (%)	Realisasi Tahun 2018 (%)	Capaian Tahun 2018 (%)	Capaian Tahun 2017 (%)
1	2	3	4	5	6
• Meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial	• Cakupan pencari kerja yang ditempatkan.	42%	47,15%	112%	41,4%
	• Cakupan tenaga kerja yang mengikuti jaminan sosial	80%	81,08%	101%	81,0%
	• Rasio tenaga kerja mendapat upah sesuai UMK	90%	94,88%	105%	93,5%
	Rata – rata Capaian Sasaran			106%	

Dari tabel tersebut dapat dilihat rata-rata capaian sasaran meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial adalah sangat baik yaitu sebesar 106%.

Dibandingkan dengan tahun 2017 maka capaian indikator kinerja per IKU juga **meningkat**.

Hambatan atau kendala dalam pencapaian sasaran tersebut adalah kurangnya data penempatan kerja karena dari pencari kerja banyak yang tidak melapor setelah mendapatkan pekerjaan.

Solusi untuk itu dilakukan melalui pendataan pada tiap perusahaan yang ada di Purbalingga dan pada pencari kerja itu sendiri. **Hambatan atau kendala yang lain** adalah kurangnya dukungan dana untuk melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang pada kelancaran pelaksanaan pelatihan di BLK serta kurangnya Instruktur Pelatihan yang PNS. **Solusi** yang dilakukan adalah mengusulkan anggaran untuk sarana dan prasara pelatihan di BLK dan berkoordinasi dengan instansi vertikal maupun dinas terkait.

Sasaran tersebut didukung pencapaiannya melalui program dan kegiatan sebagai berikut :

(I) Program Pembinaan Peningkatan Ketrampilan dan penempatan Kerja :

Hasil yang dicapai program Pembinaan Peningkatan Ketrampilan dan penempatan kerja dapat dilihat dari indikator kinerja sbb :

1. Cakupan pencari kerja yang mendapat pelatihan dari target 2 % maka tercapai sebesar 5, 16 % meningkat dari tahun yang lalu sebesar 4,5%.
2. Cakupan pencari kerja yang ditempatkan dari target kinerja 42% yang harus tercapai pada tahun 2018, realisasi kinerja pada tahun 2018 sebesar 47,15% meningkat dari tahun yang lalu 41,4%.

Program Pembinaan Peningkatan Ketrampilan dan penempatan kerja dilaksanakan melalui kegiatan sbb:

1. **Pengembangan Gedung Balai Latihan Kerja**, dilaksanakan dalam rangka memenuhi sarana pelatihan berupa pembangunan gedung Workshop dan sarana ibadah, dengan alokasi dana sebesar Rp. 1.164.850.000,- Realisasi Rp. 1.163.663.000,- (99,8%), sisa anggaran sebesar Rp. 1.187.000,- untuk efisiensi.
2. **Penyelenggaraan Pelatihan di Balai Latihan Kerja**, dilaksanakan dalam rangka pemerataan kesempatan kerja dengan cara mempersiapkan tenaga kerja mandiri. BLK telah menyelenggarakan pelatihan ketrampilan yang ditujukan kepada para masyarakat Purbalingga dengan Jenis-jenis pelatihan yang disesuaikan dengan

kebutuhan pasar kerja yakni pelatihan Otomotif, Menjahit, Las, Tataboga dan TIK, Tata rias pengantin, Teknik pendingin, Operator komputer dan Design Grafis. Adapun alokasi Anggaran awal sebesar Rp. 392.500.000, namun dengan adanya paket pelatihan yang cukup banyak dari Pusat maka untuk memenuhi sarana prasarana peralatan pelatihan yang dibutuhkan dialihkan ke kegiatan pengadaan sarana dan prasarana BLK, sehingga pada anggaran perubahan menjadi Rp 6.025.000,- dengan Realisasi sebesar Rp. Rp. 6.024.000,- (100%) sisa anggaran Rp. 1.000,- untuk efisiensi.

3. **Pengelolaan BLK**, dilaksanakan agar terpeliharanya dan terpenuhinya sarana dan prasarana kantor guna menunjang kelancaran operasional BLK, Alokasi dana Rp. 309.375.000,- Realisasi Rp 290.079.260,- (93,8 %).Sisa anggaran sebesar Rp. 19.295.740,- dari Belanja Listrik, Air, Telepon karena ada efisiensi.
4. **Pengadaan Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja (DBH-CHT)**. Guna terpenuhinya sarana dan prasarana BLK dengan alokasi dana Rp. 412.475.000,-, Realisasi Rp.412.474.825,- (100%). Kegiatan berupa pengadaan sarana listrik dll yang mendukung bagi terlaksananya pelatihan di BLK.
5. **Pelatihan produktifitas tenaga Kerja (DBH-CHT)**, dapat dilatih 40 Orang Pelatihan pengolahan hasil pertanian, 20 orang pelatihan praseleksi pemagangan Jepang, 25 orang Pelatihan Pengembangan Pengusaha Pemula dan lainnya anggaran luncaun sebanyak 140 orang untuk pelatihan kewirusahaan dan pelatihan produktifitas, yang menjadi kendali banyak peminat tetapi anggaran kurang. Alokasi dana sebesar Rp. 191.500.000,- Realisasi Rp.184.896.743,- (96,6 %). Sisa anggaran sebesar Rp. 6.513.257,- untuk efisiensi.
6. **Penguatan Kelembagaan Bursa Kerja Khusus**, dilaksanakan kegiatan pembinaan kepada Bursa Kerja Khusus (BKK) yang pada tahun 2018 ada sekitar 37 BKK, dan juga dilaksanakan Job Canvasing ke perusahaan-perusahaan untuk mencari lowongan kerja.

Kegiatan tersebut dalam upaya untuk meningkatkan kesempatan kerja dan penempatan kerja. Alokasi dana Rp. 60.000.000,- Realisasi Rp 30.650.000,- (51,1%), sisa anggaran sebesar 29.350.000,- untuk efisiensi.

- 7. Penempatan Tenaga Kerja AKAD dan AKAN** , kegiatan memfasilitasi penempatan untuk tenaga kerja antar daerah dan juga antar negara . Sosialisasi ke kecamatan untuk lowongan kerja antar pulau maupun antar negara, Fasilitasi perekrutan atau seleksi untuk perusahaan, kunjungan ke perusahaan-perusahaan, pemberian rekomendasi pembuatan pasport bagi TKI maupun TKW yang akan bekerja ke luar negeri dan melakukan wawancara untuk memvalidasi data serta menyediakan aplikasi TKI Online. Pemberangkatan TKI bukan dari Dinas tapi dari Perusahaan TKI, yang menjadi kendala adalah tidak ada laporan peserta yang berangkat dari pihak perusahaan. Alokasi dana Rp. 50.000.000,- Realisasi Rp. 44.584.500,- (89,2%), sisa sebesar Rp. 5.415.500,- untuk efisiensi.
- 8. Verifikasi dan Validasi Tenaga Kerja Asing**, Kegiatan sosialisasi Perda dan Perbup ke Perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing serta verifikasi dan validasi tenaga kerja asing. Alokasi dana Rp. 35.000.000,- Realisasi Rp. 26.185.742,- (74,8%), sisa sebesar Rp. 8.814.258,- untuk efisiensi.
- 9. Akreditasi dan Validasi Instruktur LPKS**, Kegiatan pembinaan kepada LPKS yang ada di Kabupaten Purbalingga, juga memfasilitasi akreditasi LPKS. Alokasi dana besar Rp. 31.000.000,- Realisasi Rp. 30.740.000,- (99,2%), sisa sebesar Rp. 260.000,- untuk efisiensi.
- 10. Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah/PTKD**, kegiatan menyusun buku Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Purbalingga yang berisi data-data ketenagakerjaan beserta rencana dan kebijakan ketenagakerjaan di kabupaten Purbalingga, dan mendistribusikannya ke Dinas terkait. Alokasi dana sebesar Rp. 4.512.000,- Realisasi Rp. 4.512.000,- (100%)

(II). Program Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial

Hasil yang dicapai program Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial dapat dilihat dari indikator kinerja sbb :

1. Rasio penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dari target 90 % maka tercapai sebesar 100 % sama dengan tahun yang lalu.
2. Persentase tenaga kerja mendapat upah sesuai UMK dari target kinerja 90% yang harus tercapai pada tahun 2018, realisasi kinerja pada tahun 2018 sebesar 94,88% meningkat dari tahun yang lalu 93,5%.
3. Cakupan tenaga kerja yang mendapat jaminan sosial target kinerja 80% yang harus tercapai pada tahun 2018, realisasi kinerja pada tahun 2018 sebesar 81,08% meningkat sedikit dari tahun yang lalu 81,0%.

Program Peningkatan Perlindungan Tenaga kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial dilaksanakan melalui kegiatan sbb:

1. **Penguatan Kelembagaan Hubungan Industrial** dilaksanakan agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara unsur TRIPARTIT (Pemerintah, Apindo dan Pekerja/Perusahaan yang perlu diperdayakan. Kegiatan ini meliputi bimtek, Rakor, Penyuluhan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Pemantauan UMK dan THR. Adapun alokasi Dana Rp 220.000.000 dan Realisasi Rp 217.411.700,- (98,8 %) . Sisa anggaran sebesar Rp. 2.588.300,- untuk efisiensi. Kendala dalam pelaksanaan waktu harus menyesuaikan dengan perusahaan, dan SDM yang mewakili dari perusahaan seringkali berganti.
2. **Pembinaan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja di Perusahaan**, kegiatan berupa Survey ke 3 pasar besar yakni Pasar Segamas, Pasar Bobotsari dan Pasar Bukateja, Sosialisasi UMK dan

Struktur Skala Upah, Pemantauan UMK dan THR di perusahaan, Bimbingan Teknis/Bimtek peraturan ketenagakerjaan. Alokasi dana Rp. 140.000.000,- Realisasi Rp. 135.084.050,- (96,5 %). Sisa anggaran sebesar Rp. 4.915.950,- untuk efisiensi.

(III). Program Ketrasmigrasian

Hasil yang dicapai program Ketrasmigrasian dilihat dari indikator kinerja Persentasi fasilitasi calon transmigran (KK) yang pindah ke lokasi transmigrasi, dari target 100% maka tercapai sebesar 100% atau sebanyak 3 KK dapat terfasilitasi transmigrasi sesuai dengan quota dari pusat. Realisasi ini meningkat dari tahun lalu sebesar 0%.

Program Ketrasmigrasian dilaksanakan melalui kegiatan **Fasilitasi Transmigrasi** yang dilaksanakan terhadap 3 KK yang mendaftar transmigrasi meliputi sosialisasi ke desa-desa, pembekalan kepada calon tranmigran, koordinasi ke instansi terkait, dan pendampingan calon transmigran sampai ke lokasi transmigrasi. Jatah atau Quota yang diberikan dari Pemerintah Pusat hanya 3 KK dengan lahan 1,75 hektar per KK. Alokasi Dana sebesar Rp. 225.625.000,- Realisasi sebesar Rp. 197.698.064,- (87,6%). Sisa anggaran sebesar Rp. 27.926.936,- untuk efisiensi.

Permasalahan yang ditemui bahwa Quota/jatah transmigran dari Pemerintah Pusat tidak banyak (tidak memenuhi target RPJMD) sehingga harus menyesuaikan dengan quota dari Pusat sementara animo masyarakat untuk bertransmigrasi cukup besar sehingga masih banyak yang belum bisa berangkat transmigrasi.

Solusi atau upaya yang dilakukan antara lain berkoordinasi dan konsultasi dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI lebih intensif.

(IV). Program Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah.

Guna kelancaran operasional pelaksanaan tugas kelembagaan perangkat daerah tersebut maka didukung oleh program penguatan kelembagaan perangkat daerah. Program penguatan kelembagaan perangkat daerah dilaksanakan melalui beberapa kegiatan sbb :

1. **Penyediaan bahan dan jasa perkantoran**, Jumlah kebutuhan kegiatan administrasi perkantoran yang dapat dilayani. Alokasi dana Rp.380.109.000,- Realisasi Rp 344.049.198,- (90,5 %). Sisa anggaran sebesar Rp. 36.059.802,- untuk efisiensi.
2. **Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi**, kegiatan meliputi rapat koordinasi dan konsultasi baik di dalam daerah maupun luar daerah untuk karyawan dan karyawan Dinas Tenaga Kerja. Alokasi dana Rp. 84.000.000,- Realisasi Rp. 83.998.234,- (100%).
3. **Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor**, terpeliharanya sarana dan prasarana kantor seperti : kendaraan roda empat 6 unit, roda dua 26 unit, komputer, AC dan lainnya. Alokasi dana Rp. 248.320.000,- Realisasi Rp. 223.820.071,- (90,1 %). Sisa anggaran sebesar Rp. 24.499.929,- untuk efisiensi.
4. **Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor**, dapat memenuhi peralatan kantor antara lain, Almari, laptop, PC computer, unit printer. Alokasi dana Rp. 126.631.000,- Realisasi Rp. 126.395.000,- (99,8 %). Sisa anggaran sebesar Rp. 236.000,- untuk efisiensi.
5. **Pendidikan dan Pelatihan Pegawai**, kegiatan ini dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan SDM PNS, sehingga tugas-tugas yang diemban akan berjalan lebih efektif dan sesuai dengan tupoksinya. Alokasi dana Rp.8.000.000,- Realisasi Rp. 8.000.000,- (100%).

6. Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja

SKPD. Kegiatan ini dilaksanakan untuk pemenuhan laporan kinerja (menyusun Renja, Renstra, LPPD, materi LKPJ, LKJiP) yang dilaksanakan sebagai bukti kerja. Alokasi Dana Rp 10.000.000,- Realisasi Rp 9.791.200,- (97,9 %). Sisa anggaran sebesar Rp. 208.800,- untuk efisiensi.

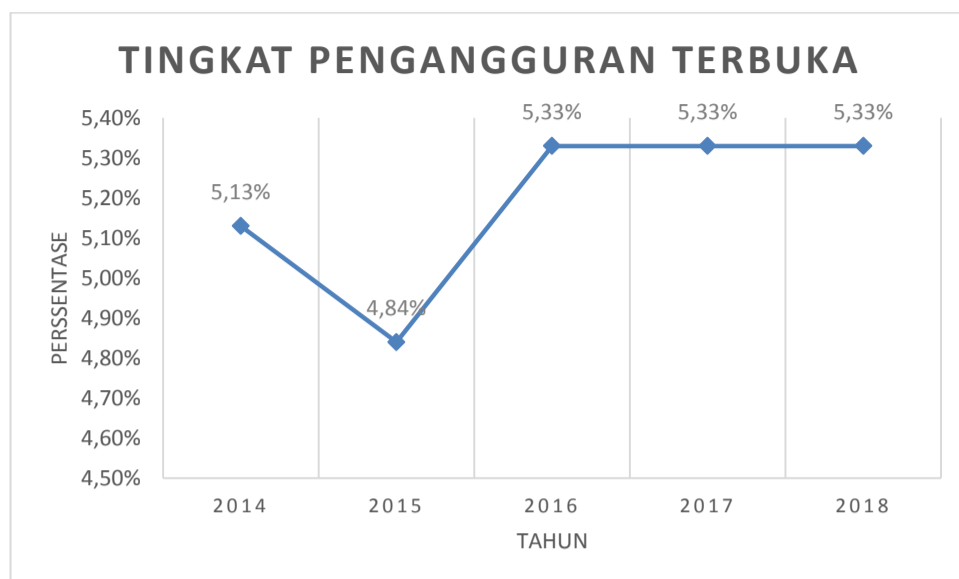
b. Capaian Kinerja Tujuan

Capaian kinerja tujuan meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan profesional, adalah dilihat dari indikator kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka.

Penganggur adalah angkatan kerja yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, serta sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan.

Target yang dicanangkan kabupaten Purbalingga sesuai RPJMD sebesar <5 %, namun berdasarkan data BPS baru mencapai 5,33%, sehingga dari penduduk usia produktif (15 tahun keatas) yang menganggur sebesar 26.138 orang.

Angka Tingkat Pengangguran Terbuka dibandingkan tahun yang lalu yakni tahun 2017 masih relatif sama yaitu sebesar 5,33%. Perbandingan selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada diagram di bawah ini.



Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja.

Sehubungan dengan itu maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya peningkatan kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang berorientasi pada pasar kerja, pengembangan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, dan pengendalian penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing).

Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, pengentasan kemiskinan, pembangunan infrastruktur, investasi, pariwisata dll, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja.

2.2. Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan secara umum baik, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga mendapat alokasi anggaran (belanja langsung dan tidak langsung) sebesar Rp 6.669.717.000,- yang digunakan untuk

membiayai kegiatan-kegiatan yang bersumber dari dana APBD Kabupaten Purbalingga. Dari jumlah anggaran tersebut sampai dengan akhir Desember 2018 terealisasi sebesar Rp. 6.358.038.394,- (95,3%).

Selanjutnya anggaran dan realisasi belanja Dinas Tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel
Anggaran dan Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Purbalingga Tahun 2018

1	NAMA KEGIATAN	ANGGARAN			
		PAGU	REALISASI	SISA	%
		Rp	Rp		
1	2	3	4	5	6
	BELANJA	6.669.717.000	6.358.038.394	311.678.606	95,3
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG	2.962.295.000	2.817.890.807	144.404.193	95,1
II	BELANJA LANGSUNG	3.707.422.000	3.540.147.587	167.274.413	93,0
A.	Program Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah	857.060.000	796.053.703	61.006.297	96,0
01	Penyediaan Bahan dan Jasa Perkantoran	380.109.000	344.049.198	36.059.802	90,5
02	Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi	84.000.000	83.998.234	1.766	100
03	Pemeliharaan sarana dan prasarana Kantor	248.320.000	223.820.071	24.499.929	90,1
04	Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor	126.631.000	126.395.000	236.000	99,8
05	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	8.000.000	8.000.000	0	100
06	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	10.000.000	9.791.200	208.800	97,9
B.	Program Pembinaan, Peningkatan Ketrampilan dan Penempatan Tenaga Kerja	2.264.737.000	2.193.900.070	70.836.930	91
01	Pengembangan Gedung BLK	1.164.850.000	1.163.663.000	1.187.000	99,5
02	Penyelenggaraan Pelatihan di BLK	6.025.000	6.024.000	1.000	100
03	Pengelolaan Balai Latihan Kerja	309.375.000	290.079.260	19.295.740	93,8
04	Pengadaan Sarana dan Prasarana BLK	412.475.000	412.474.825	175	100
05	Pelatihan Produktifitas Tenaga Kerja	191.500.000	184.896.743	6.513.257	96,6
06	Penguatan Kelembagaan Bursa Kerja Khusus	60.000.000	30.650.000	29.350.000	51,1
07	Penempatan Tenaga Kerja AKAD dan AKAN	50.000.000	44.584.500	4.415.500	89,2
08	Verifikasi dan Validasi Tenaga Kerja Asing	35.000.000	26.185.742	8.814.258	74,8
08	Akreditasi dan Fasilitasi Instruktur LPKS	31.000.000	30.740.000	260.000	99,2
09	Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah/PTKD	4.512.000	4.512.000	-	100

C.	Program Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial	360.000.000	352.495.750	7.505.250	97,7
01	Penguatan Kelembagaan Hubungan Industrial	220.000.000	217.411.700	2.588.300	98,9
02	Pembinaan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja di Perusahaan	140.000.000	135.084.050	4.915.950	96,5
D.	Program Penyiapan dan fasilitasi Transmigran	225.625.000	197.698.064	27,926,936	87,6
01	Fasilitas Pemindahan Transmigrasi	225.625.000	197.698.064	27,926,936	87,6

Secara khusus anggaran Sasaran dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Analisis Efisiensi Sasaran Tahun 2018

SASARAN	ANGGARAN	REALISASI	% ANGGARAN	% CAPAIAN KINERJA	KETERANGAN
1.Meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial	2.850.362.000	2.744.093.884	96%	106%	Efisien

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk sasaran meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial adalah efisien dengan realisasi anggaran sebesar 96% capaian kinerja sebesar 106 % sehingga persentase lebih tinggi untuk capaian kinerja yakni sebesar 10%.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Isu Strategis

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Purbalingga maka dirumuskan dalam rencana program dan kegiatan yang mengacu pada permasalahan yang ada. Permasalahan atau Isu Strategis Tahun 2020 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga sebagai berikut :

1. Tingginya Angka Pengangguran

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian. Penganggur adalah angkatan kerja yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, serta sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan. Di kabupaten Purbalingga pada tahun 2018 berdasarkan data BPS angka pengangguran masih tinggi yakni 5,33 %.

Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja.

Sehubungan dengan itu maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya peningkatan kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang berorientasi pada pasar kerja, pengembangan informasi

pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, dan pengendalian penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing).

Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, pengentasan kemiskinan, pembangunan infrastruktur, investasi, pariwisata dll, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja.

2. Rendahnya Ketrampilan Tenaga Kerja dan Penempatan Kerja

Sejalan dengan isu pengangguran maka rendahnya kualitas tenaga kerja ikut menyumbang pada tingginya angka pengangguran. Isu rendahnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan masih rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Angkatan kerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan didominasi oleh mereka yang mempunyai pendidikan maksimal tamat SD, kemudian tamatan SLTP dan tamatan SLTA. Pendidikan tinggi merupakan bagian terkecil dari seluruh angkatan kerja. Kondisi ini perlu mendapat perhatian yaitu dengan menjembatani dunia pendidikan formal dengan dunia kerja. Dunia mensyaratkan kompetensi dan kualifikasi diupayakan peningkatan kualitas dan kompetensinya melalui berbagai ketrampilan di balai/lembaga pelatihan kerja dan dengan demikian diperlukan penyediaan sarana dan prasarana penunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja pada lembaga pelatihan.

Sehubungan itu perlu optimalisasi pelatihan di Balai Latihan Kerja melalui pemenuhan sarana dan prasarana pengelolaan Balai Latihan Kerja baik fisik dan non fisik, serta SDM Instruktur yang masih sangat sedikit yang pada tahun 2018 baru bisa memfasilitasi peserta sebanyak 33,6 % dari pendaftar peserta pelatihan di BLK, sangat disayangkan animo masyarakat yang sangat besar belum dapat diakomodir dengan baik .

Isu rendahnya penempatan kerja bisa dilihat dari banyaknya

pencari kerja dan lowongan kerja yang tersedia yang pada tahun 2018 penempatan kerja baru mencapai 47,15% dari pencari kerja yang terdaftar, sehingga perlu perhatian untuk dapat ditingkatkan melalui peningkatan kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, penyediaan informasi lowongan kerja, mekanisme penempatan kerja maupun fasilitasi penempatan kerja baik lokal, antar daerah maupun antar negara.

1. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja.
2. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat
3. Tingginya angka pencari kerja terdaftar karena terbatasnya lowongan kerja dan lowongan tidak sesuai dengan pasar kerja
4. Pemahaman program pemagangan masih terbatas belum sesuai dengan ketentuan/pedoman
5. Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial;
6. Masih kurangnya perlindungan hak normatif pekerja di sektor formal maupun informal .

3.2. Tujuan dan Sasaran Tahun 2020

Berdasarkan pada Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Kabupaten Purbalingga tahun 2016-2021 adalah **“PURBALINGGA YANG MANDIRI DAN BERDAYA SAING MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA YANG BERAKHLAK MULIA”**. Guna mencapai visi tersebut, dilaksanakan melalui tujuh Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih tahun 2016-2021 yaitu :

1. Menyelenggarakan pemerintahan yang profesional, efisien, efektif, bersih dan demokratis, sehingga mampu memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat;
2. Mendorong kehidupan masyarakat religius yang beriman dan bertaqwa kehadiran Allah SWT serta mengembangkan paham kebangsaan guna mewujudkan rasa aman dan tenteram dalam masyarakat yang berdasar pada realitas kebhinekaan;
3. Mengupayakan kecukupan kebutuhan pokok manusia utamanya pangan dan papan secara layak;

4. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia utamanya melalui peningkatan derajat pendidikan dan derajat kesehatan masyarakat;
5. Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi rakyat, dengan mendorong simpul-simpul perekonomian utamanya industri pengolahan dan manufaktur, perdagangan, jasa, pariwisata, industri kreatif dengan tetap berorientasi pada kemitraan dan pengembangan potensi lokal serta didukung dengan penciptaan iklim kondusif untuk pengembangan usaha, investasi dan penciptaan lapangan kerja;
6. Mewujudkan kawasan perkotaan dan pedesaan yang sehat dan menarik untuk melaksanakan kegiatan ekonomi, sosial dan budaya melalui gerakan masyarakat, yang didukung dengan penyediaan infrastruktur/sarana prasarana wilayahan yang memadai;
7. Mewujudkan kelestarian fungsi lingkungan hidup.

Dari pernyataan misi tersebut, dapat disimpulkan misi yang berkaitan dimana pencapaiannya dapat didukung oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu pada Misi ke 5 yaitu **Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi rakyat, dengan mendorong simpul-simpul perekonomian utamanya industri pengolahan dan manufaktur, perdagangan, jasa, pariwisata, industri kreatif dengan tetap berorientasi pada kemitraan dan pengembangan potensi lokal serta didukung dengan penciptaan iklim kondusif untuk pengembangan usaha, investasi dan penciptaan lapangan kerja**”.

Tujuan jangka menengah RPJMD Kabupaten Purbalingga yang ingin dicapai dari Misi ke-5 **adalah meningkatnya kesejahteraan dan pemerataan ekonomi masyarakat.**

Sejalan dengan tujuan RPJMD tersebut maka **Tujuan OPD Dinas Tenaga Kerja** sesuai tugas dan tupoksinya adalah **Meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan profesional.**

Untuk mencapai tujuan tersebut melalui Visi dan Misi sbb :

➤ **VISI**

Terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan professional

➤ **MISI**

1. Meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja, peningkatan perluasan kesempatan kerja serta penempatan tenaga kerja.
2. Meningkatkan kualitas hubungan industrial yang harmonis dan terlindungi jaminan sosial.

Sebagaimana dikemukakan di atas Tujuan OPD Dinas Tenaga Kerja adalah Meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan profesional, maka **sasaran adalah Meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial**

Adapun Indikator Tujuan OPD adalah Tingkat Pengangguran Terbuka. Target Tingkat Pengangguran Terbuka yang akan dicapai pada tahun 2020 adalah sebesar < 5%.

Indikator Sasaran dan target yang akan dicapai tahun 2020 yang merupakan Indeks Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

1. Cakupan pencari kerja yang ditempatkan, target 44 %
2. Cakupan tenaga kerja yang mengikuti jaminan sosial, target 83%
3. Rasio tenaga kerja mendapat upah sesuai UMK, target 92%

Sedangkan sasaran kegiatan tahun 2020 antara lain adalah :

1. Meningkatnya ketrampilan bagi peserta pelatihan sebanyak 608 orang;
2. Mengoptimisasi keberadaan BLK berupa penyelenggaraan pelatihan-pelatihan, pengadaan sararan dan prasarana BLK dan Pembangunan Gedung Aula dll;
3. Memfasilitasi penempatan TK AKAD dan AKAN sebanyak 100 orang;
4. Memfasilitasi pertemuan antara pengguna tenaga kerja/perusahaan dengan pencari kerja melalui Bursa Kerja yang akan dilaksanakan sekali dalam setahun;
5. Menyediakan data informasi ketenagakerjaan dengan Sistim Informasi Ketenagakerjaan;
6. Fasilitasi penguatan kelembagaan industrial perusahaan melalui pembinaan 60 perusahaan

- 7 Fasilitasi masyarakat transmigrasi dengan menempatkan masyarakat melalui program transmigrasi sebanyak 3 KK atau sesuai Quota dari Pusat.

3.3. Arah Kebijakan Tahun 2020

Dalam rangka mendukung pencapaian Misi yang telah ditetapkan maka kebijakan yang di tempuh adalah :

a. **Peningkatan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja :**

1. Mengoptimalkan pelatihan kerja :

a. Berbasis kebutuhan masyarakat

- Pelatihan pengolahan makanan, konveksi/garmen, potong rambut, rias manten, kerajinan, kapster salon dan lainnya.

b. Berbasis kompetensi

- Pelatihan klasikal yang berdasarkan pada kurikulum dan silabus yang telah ditentukan dengan Instruktur yang memiliki kompetensi di bidang kejuruan masing-masing seperti Operator Komputer, Design Grafis, LAS SMAW 3G, Otomotif roda 2, Garmen Apparel, Tata Boga, Teknik Pendingin dan lainnya.

c. Program pemagangan ke luar negeri

- Pemagangan yang diminati saat ini adalah pemagangan ke Jepang baik di sektor pertanian, keperawatan dan IKM. Melalui 2 jalur yakni :
 - a. Program IMM (Rekrutmen melalui pemerintah);
 - b. Sending Organization (SO), melalui LPKS yang telah mendapatkan ijin dari Kemnaker RI.

2. Mengoptimalkan penempatan kerja

- a. AKAL/Antar Kerja Antar Lokal untuk Purbalingga dan area Jawa Tengah;

- b. AKAD/Antar Kerja Antar Daerah untuk lintas Provinsi ; pabrik tekstil, pabrik elektronik (Batam), Perkebunan Sawit (Kalimantan) dan lainnya;
- c. AKAN/Antar Kerja Antar Negara untuk lintas negara (Jepang, Korea, Taiwan dan lainnya).
- d. Penciptaan lapangan kerja melalui pekerjaan umum
- e. Meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bersifat padat karya untuk mengurangi pengangguran kurang terdidik.
- f. Mendorong pekerja sebanyak mungkin untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan potensi daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

b. Mengembangkan hubungan industrial yang harmonis

- Pembinaan ke perusahaan-perusahaan terkait ketenagakerjaan

c. Peningkatan rekrutmen dan pelatihan calon transmigran

- Sosialisasi transmigrasi ke desa-desa dan fasilitasi calon transmigran yang akan diberangkatkan ke lokasi daerah transmigrasi.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN TAHUN 2020

4.1. Program dan Kegiatan Pembangunan Tahun 2020

Untuk merealisasikan visi dan misi serta kebijakan yang telah ditetapkan, selanjutnya disusun program dan kegiatan.

a. Program

Program pembangunan khususnya yang ditujukan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah :

1. Program pembinaan, peningkatan ketrampilan dan penempatan Tenaga Kerja
2. Program peningkatan perlindungan tenaga kerja dan pengembangan hubungan industrial.
3. Program Ketransmigrasian

Sebagai penunjang urusan pemerintahan daerah diperlukan penguatan kelembagaan daerah berupa :

1. Program penguatan kelembagaan daerah.

Adapun kegiatannya adalah :

- Program Pembinaan, Peningkatan Ketrampilan dan Penempatan Tenaga Kerja
 1. Pelatihan Berbasis Kompetensi
 2. Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja
 3. Fasilitasi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta
 4. Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja
 5. Pengelolaan dan Pemeliharaan BLK
 6. Penyediaan Sarana dan Prasarana BLK
- Program Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial

1. Penguatan Kelembagaan Hubungan Industrial
 2. Pembinaan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja di Perusahaan
- Program Ketrasmigrasian
 1. Sosialisasi dan Fasilitasi Ketrasmigrasian.
 - Program Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah.
 1. Penyediaan Bahan dan Jasa Perkantoran.
 2. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi.
 3. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor
 4. Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor.
 5. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.
 6. Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Pelaporan Kinerja SKPD

4.2. Pendanaan OPD

Pagu indikatif OPD Tahun 2020 : Rp 7.176.034.000,-

- Belanja OPD :

- | | | |
|-----------------------------------|------|-----------------|
| a. Rencana belanja tidak langsung | : Rp | 3.213.385.000,- |
| b. Rencana belanja langsung | : Rp | 3.962.649.000,- |

4.3. Matrik Renja OPD Tahun 2020 (RKT Tahun 2020)

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2020 dapat dilihat dalam Matrik berikut ini.

**RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2020**

Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2020				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana 2021	
		Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9
B E L A N J A				7.176.034.000	-	-	-	7.176.034.000
I.	BELANJA TIDAK LANGSUNG			3.213.385.000				3.213.385.000
II.	BELANJA LANGSUNG			3.962.649.000	-	-	-	3.962.649.000
A.	Program Penguatan Kelembagaan Perangkat daerah			839.749.000				839.749.000

1	Penyediaan Bahan dan Jasa Perkantoran	Jumlah kebutuhan kegiatan administrasi perkantoran yang dapat dilayani	Kab. Pbg.	Terlayannya administrasi perkantoran selama 12 bulan, 33 PNS, honorarium pengelolaan keuangan PNS, honor tenaga harian lepas, listrik (naik dari tahun sebelumnya), air, internet, telepon, makan minum rapat, jamuan tamu, bendera umbul-umbul, penggandaan, peralatan kebersihan, alat listrik, perlengkapan rumah tangga dll	367.479.000	DAU		Terlayannya administrasi perkantoran selama 12 bulan, 33 PNS, honorarium pengelolaan keuangan PNS, honor tenaga harian lepas, listrik (naik dari tahun sebelumnya), air, internet, telepon, makan minum rapat, jamuan tamu, bendera umbul-umbul, penggandaan, peralatan kebersihan, alat listrik, perlengkapan rumah tangga dll	367.479.000
2	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah pegawai yg ada dapat dibiayai melalui kegiatan rapat - rapat koordinasi dan konsultasi	Kab. Pbg.	Rapat koordinasi dan konsultasi dilaksanakan oleh 40 karyawan	104.000.000	DAU		Rapat koordinasi dan konsultasi dilaksanakan oleh 40 karyawan	104.000.000
3	Pemeliharaan Sarpras Kantor	Jumlah Sarpras yang terpelihara selama 12 bulan	Kab. Pbg.	Terpeliharanya sarpras selama 12 bulan, servis, suku cadang, BBM, STNK, Bea Balik Nama, Pemeliharaan gedung, jaringan telepon, komputer	219.639.000	DAU		Terpeliharanya sarpras selama 12 bulan, servis, suku cadang, BBM, STNK, Bea Balik Nama, Pemeliharaan gedung, jaringan telepon, komputer	219.639.000

	4	Pengadaan sarana dan Prasarana Kantor	Jumlah pengadaan dapat memenuhi kebutuhan kantor	Kab. Pbg.	Mebelair (meja kerja, meja rapat, kursi rapat, kursi pelatihan/kuliah), papan nama antar ruang, AC , Laptop Komp PC (6), printer, CCTV (8 titik), Almari Arsip (2), Gordyn, Papan Pengumuman Lowongan Kerja, Kelengkapan Rumah Tangga, kursi tunggu pelayanan dan jaringan telapon, Kipas angin blower, penghancur kertas, tangga besi	126.631.000	DAU		Mebelair (meja kerja, meja rapat , kursi rapat, kursi pelatihan/kuliah, lemari arsip) papan nama antar ruang, AC , Laptop Komp PC (6), printer, Almari Arsip (2), Gordyn, Kelengkapan Rumah Tangga, kursi tunggu pelayanan, Kipas angin blower	126.631.000
	5	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	Jumlah pegawai secara bertahap akan di diklat	Kab. Pbg.	Diklat sampai menunjang kemampuan tugas sebagai PNS sebanyak 15 PNS	12.000.000	DAU		Diklat sampai menunjang kemampuan tugas sebagai PNS sebanyak 15 PNS	12.000.000
	6	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	Jumlah pelaporan disesuaikan dengan kebutuhan pelaporan	Kab. Pbg.	Pemenuhan laporan dapat dilaksanakan sebagai bukti kerja	10.000.000	DAU		Pemenuhan laporan dapat dilaksanakan sebagai bukti kerja	10.000.000

B.	Program Pembinaan, Peningkatan Ketrampilan dan Penempatan Tenaga Kerja					2.677.900.000				2.677.900.000
	1	Pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah calon tenaga kerja yang dilatih	Kab. Pbg.	Jumlah pelatihan yang dilaksanakan BLK : Pelatihan : 1. Otomotif 2. Las/Welder 3. Menjahit 4. Tata Boga 5. Teknik Informatika Komputer 6. Tehnik pendingin 7. tata rias pengantin 8. Design Grafis 9. MTU PPHP	133.000.000	DAU		Jumlah pelatihan yang dilaksanakan BLK : Pelatihan : 1. Otomotif 2. Las/Welder 3. Menjahit 4. Tata Boga 5. Teknik Informatika Komputer 6. Tehnik pendingin 7.Design Grafis 8 tata rias pengantin 9.MTU PPHP	133.000.000
	2	Fasilitasi penempatan tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan		-33 BKK -200 orang	145 000 000			33 BKK -200 orang	145 000 000
	3	Fasilitasi Kelembagaan Pelatihan kerja swasta	Jumlah LPKS yang difasilitasi		Jumlah LPKS yang difasilitasi : 12	31.000.000			Jumlah LPKS yang difasilitasi : 12	31.000.000

	4	Pelatihan produktivitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang dilatih		Pelatihan AMT, Bintek Pengukuran produktivitas tenaga kerja, pra seleksi pemagangan jepang	193.900.000			Pelatihan AMT, Bintek Pengukuran produktivitas tenaga kerja, pra seleksi pemagangan jepang	193.900.000
	5	Pengelolaan dan pemeliharaan BLK	Terpeliharanya BLK	Kab. Pbg.	4 unit gdg, 12bln	371.000.000	DAU		4 unit gdg, 12bln	371.000.000
	6	Penyediaan Sarana dan Prasarana BLK	Tersedianya Sarpras BLK	BLK	a. Kebutuhan kejuruan : 1. Ruang Instruktur 2. Lemari file 3. meja instruktur 4. LCD proyektor 5. Wall screen b. Kebutuhan kejuruan Teknik ndingin : 1. Papan simulator 2. Lemari file 3. Rak Alat 4. LCD Proyektor 5. Wall Screen 6. Pengembangan gedung BLK	1.804.000.000			Kebutuhan kejuruan	1.804.000.000
C.	Program Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial					245.000.000	-		-	245.000.000
	1	Penguatan kelembagaan hubungan industrial	Jumlah pembinaan kelembagaan HI		Pembinaan Kelembagaan HI 60 perusahaan, Pembinaan Serikat Pekerja 50 org, Pembinaan APINDO 50 org, Sosialisasi Peraturan Ketenagakerjaan 100 prush.	140.000.000			Pembinaan Kelembagaan HI 60 perusahaan, Pembinaan Serikat Pekerja 50 org, Pembinaan APINDO 50	140.000.000

					1. Senam Bersama 2. Pertand. Badminton 3. Sarasehan tenaga kerja dan pengusaha 4.DLL.				org, Sosialisasi Peraturan Ketenagakerjaan 100 prush. 1. Senam Bersama 2. Pertand. Badminton 3. Sarasehan tenaga kerja dan pengusaha 4. DLL	
	2	Pembinaan Pengupahan dan kesejahteraan pekerja di perusahaan	Jumlah perusahaan yang emndapat pembinaan.	Kab. Pbg.	Survey 3 pasar besar, sosialisasi UMK dan Struktur Skala minimum , pemantauan UMK da THR di 60 perusahaan	105.000.000	DAU		Survey 3 pasar besar, sosialisasi UMK dan Struktur Skala minimum , pemantauan UMK da THR di 60 perusahaan	105.000.000
D.	Program Ketransmigrasian	Persentase calon transmigran yang difasiitasi				200.000.000				200.000.000
	1	Sosialisasi dan Fasilitasi Ketransmigrasian	Jumlah masyarakat yang terfasilitasi transmigrasi	Kab. Pbg.	Sosialisasi ketransmigrasian 20 desa, Rekrutmen, seleksi dan pelatihan calon transmigran, Cek Lokasi transmigrasi, Pengadaan Perbekalan serta Pendampingan penempatan bagi calon transmigran	200.000.000	DAU		Sosialisasi ketransmigrasian 20 desa, Rekrutmen, seleksi dan pelatihan calon transmigran, Cek Lokasi transmigrasi, Pengadaan Perbekalan serta Pendampingan penempatan bagi calon	200.000.000

BAB V PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja merupakan bagian dari awal proses fungsi manajemen. Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan akan tergantung pula pada proses fungsi manajemen lainnya, yaitu kualitas perencanaan pelaksanaan kegiatan, pemantauan dan pengawasan. Namun demikian paling tidak penyusunan rencana yang baik akan sangat membantu kelancaran dan keberhasilan suatu kegiatan. Dalam kerangka itulah rencana kerja ini disusun secara bertahap agar dapat membantu terwujudnya visi Kabupaten Purbalingga.

Purbalingga , Januari 2019

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA

Ir. GUNARTO
Pembina Utama Muda
NIP. 195909221988031004

BAB V
PENUTUP.

Penyusunan Rencana Kerja merupakan bagian dari awal proses fungsi manajemen. Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan akan tergantung pula pada proses fungsi manajemen lainnya, yaitu kualitas perencanaan pelaksanaan kegiatan, pemantauan dan pengawasan. Namun demikian paling tidak penyusunan rencana yang baik akan sangat membantu kelancaran dan keberhasilan suatu kegiatan. Dalam kerangka itulah rencana kerja ini disusun secara bertahap agar dapat membantu terwujudnya visi Kabupaten Purbalingga.

Purbalingga , Januari 2019

KEPALA DINAS TENAGA KERJA



KABUPATEN PURBALINGGA

Ir. GUNARTO
Pembina Utama Muda
NIP. 19590811 198503 1 016

