

PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO

RANCANGAN AKHIR PERUBAHAN RENSTRA
2016-2021

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO



DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO
TAHUN 2019

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	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	3
1.4	Sistematika Penulisan	3
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1	Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	5
2.2	Sumber Daya Perangkat Daerah	15
2.3	Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	17
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	19
3.2	Telaahan Visi dan Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	21
3.3	Telaahan Renstra K/L dan Renstra	22
3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	24
3.5	Penentuan Isu-Isu Strategis	25
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	27
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
5.1	Strategi dan Arah Kebijakan	29
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	
6.1	Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan	31
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
7.1	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	43
BAB VIII	PENUTUP	

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, dokumen Rancangan Akhir Perubahan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2016-2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dapat diselesaikan dengan baik.

Disusunnya Rancangan Akhir Perubahan Rencana Strategis ini merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1) : “Renstra SKPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif” dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya pasal 151 ayat (1) dan (2) yang mengamanatkan Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra OPD yang dirumuskan dalam bentuk Rencana Kerja OPD yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan OPD.

Penyusunan Rancangan Akhir Perubahan Rencana Strategis OPD ini dipergunakan sebagai acuan untuk merencanakan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan serta untuk mengukur sampai sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi serta manajemen yang diprogramkan dapat berhasil guna dan berdaya guna dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang hendak dicapai dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.

Semoga penyusunan Rancangan Akhir Perubahan Rencana Strategis ini dapat menjadi landasan fundamental bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sehingga bisa meningkatkan kualitas kerjanya dimasa yang akan datang.

Mojokerto, Desember 2019

PLT. DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO



Drs. NUGRAHA BUDHI SULISTYA, M.Si.

Pembina Tk. I

NIP. 19690915 198903 1 003

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sehubungan dengan adanya perubahan sasaran kinerja pada dokumen Rancangan Akhir Perubahan RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021, maka perlu dilakukan perubahan terhadap rencana strategis OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang meliputi Tujuan OPD, Sasaran dan Indikator Sasaran serta Program, Kegiatan dan Pendanaan untuk mencapai visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2021.

Dokumen Rancangan Akhir Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja yang akan disusun setiap tahun sebagai Rencana Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah yang sebagaimana telah diubah terakhir dengan 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, maka diamanatkan bahwa Renstra Disnaker Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, program dan kegiatan harus disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dengan berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 dan bersifat indikatif. Di samping itu, Renstra Disnaker Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 juga diselaraskan dengan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2015-2019, yang dituangkan ke dalam berbagai program prioritas dan target kinerja tahunan, selanjutnya dijabarkan melalui Rencana Kinerja Tahunan Disnaker Kabupaten Mojokerto.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandat yang diemban Dinas Tenaga Kerja sebagaimana ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Mojokerto, dan sekaligus langkah awal untuk

melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.

1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2016– 2021 adalah:

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, khususnya pasal 7 ayat (1) : “ Renstra-SKPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif”;
2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, khususnya pasal 151 ayat (1) dan (2) yang mengamanatkan Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD yang dirumuskan dalam bentuk Rencana Kerja SKPD yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan SKPD;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kota/ Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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);
5. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor : 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Sebagaimana telah diubah terakhir dengan 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;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021;
 9. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto;
 10. Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 dimaksudkan agar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, regional, nasional dan global sehingga disamping tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, juga mampu eksis dan berkembang dalam rangka meningkatkan kinerja profesionalnya.

Adapun tujuan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016 - 2021 adalah untuk : (1) menjabarkan arahan RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2016 - 2021 ke dalam rencana instansional; (2) menjabarkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016 - 2021 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional serta kegiatan indikatif OPD; (3) menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai acuan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan ; (4) menentukan strategi untuk : pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan komunikasi vertikal dan horisontal, peningkatan produktivitas dan menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

1.4 SISTIMATIKA PENULISAN

Dokumen Rancangan Akhir Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016 - 2021 disusun dengan tata urutan sebagai berikut:

1. Pada Bab I Pendahuluan : berisi uraian pendahuluan, yang secara rinci berisi uraian penjelasan umum latar belakang penyusunan Renstra, landasan hukum penyusunan Renstra, maksud dan tujuan disusunnya Renstra dan sistematika penulisan Renstra;
2. Pada Bab II Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, berisi uraian gambaran umum terhadap keberadaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, yang terdiri atas uraian tugas, fungsi dan struktur organisasi, gambaran sumber daya organisasi;

3. Pada Bab III Isu-su Strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi berisi uraian analisis terhadap lingkungan strategis organisasi, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal;
4. Pada Bab IV Visi, Misi, Tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan berisi tentang visi Dinas Tenaga Kerja yang merupakan kondisi yang hendak dicapai dalam kurun waktu 2016 - 2021 dan misi yang merupakan amanat yang harus diemban dan dilaksanakan oleh seluruh komponen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Tujuan dan Sasaran berisi uraian tentang unsur-unsur Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016 - 2021 yang terdiri atas tujuan dan sasaran pembangunan yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dan misi yang diembannya, strategi dan kebijakan berisi uraian arah kebijakan pembangunan Dinas Tenaga Kerja yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tahun 2016 – 2021;
5. Bab V Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.
Berisikan uraian mengenai Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan, disertai indikator kinerja program maupun indikator kinerja kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang dibutuhkan hingga 5 (lima) tahun mendatang.
6. Bab VI Indikator Kinerja OPD : berisi ukuran yang akan dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja pembangunan Dinas Tenaga Kerja dalam bentuk indikator kinerja hasil (*outcome*) dari pelaksanaan program-program pembangunan OPD;
7. Bab VII adalah merupakan Bab Penutup : yang berisi uraian tentang kaidah pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016 - 2021, khususnya arahan agar Renstra dijadikan pedoman penyusunan Rencana Kerja atau Rencana Kinerja Tahunan dan sebagai dasar untuk evaluasi kinerja OPD

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto berdasarkan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, adalah terdiri atas:

2.1 TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA

Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mempunyai tugas pokok dan fungsi organik dengan tata kerja sebagai berikut:

➤ **KEPALA DINAS**

Mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan Dinas Tenaga Kerja

➤ **SEKRETARIAT**

1. Sekretariat, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja untuk mengkoordinasikan bidang-bidang dan memberikan pelayanan administratif serta teknis yang meliputi urusan umum, kepegawaian, penyusunan program dan keuangan.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran;
 - b. Pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan;
 - c. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, tata laksana dan hubungan masyarakat;
 - d. Pelaksanaan koordinasi penataan organisasi;
 - e. Pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan dan pengamanan aset;
 - f. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sekretariat terdiri dari:

1. SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN, mempunyai tugas:
 - a. Melakukan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum dan kepegawaian;
 - b. Melakukan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan;
 - c. Menyusun rencana kebutuhan, pengadaan, distribusi dan pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor;

- d. Menyusun bahan koordinasi di bidang administrasi umum dan kepegawaian;
 - e. Melakukan pengelolaan dan pengamanan aset;
 - f. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan;
 - g. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.
2. SUB BAGIAN PENYUSUNAN PROGRAM, mempunyai tugas:
- a. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun rencana kerja, rencana program, kegiatan dan anggaran;
 - b. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun laporan kinerja;
 - c. Melakukan pengelolaan data dan perencanaan program;
 - d. Menyusun bahan koordinasi di bidang penyusunan program dan penataan organisasi;
 - e. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - f. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.
3. SUB BAGIAN KEUANGAN, mempunyai tugas:
- a. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun anggaran keuangan;
 - b. Melakukan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan;
 - c. Melakukan evaluasi anggaran dan penggunaan keuangan;
 - d. Menyusun laporan keuangan;
 - e. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

➤ **BIDANG PELATIHAN**

- 1. Bidang Pelatihan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja yang meliputi kerjasama uji ketrampilan dan sertifikasi, pelatihan ketenagakerjaan serta bina lembaga pelatihan.
- 2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pelatihan mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan perencanaan program dan kegiatan;
 - b. Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pelatihan kerja, Lembaga Sertifikasi Profesi (LPS), Tempat Uji Kompetensi (TUK), dan lembaga lain dalam pelaksanaan Uji Keterampilan Kerja (UKK), dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - c. Pelaksanaan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - d. Pelaksanaan program pelatihan kerja;
 - e. Pelaksanaan program pemagangan dalam dan luar negeri;

- f. Pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan prasarana dan sarana lembaga pelatihan kerja;
- g. Pelaksanaan pemberian rekomendasi penerbitan uji lembaga pelatihan kerja swasta;
- h. Pelaksanaan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja di perusahaan;
- i. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- j. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pelatihan terdiri dari:

1. SEKSI UJI KETRAMPILAN DAN SERTIFIKASI, mempunyai tugas:
 - a. Menyusun program kegiatan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - b. Melakukan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Tempat Uji Kompetensi (TUK), dan lembaga lain dalam pelaksanaan Uji Keterampilan Kerja (UKK) dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - c. Melakukan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kerja;
 - d. Melakukan fasilitas kegiatan peningkatan produktivitas;
 - e. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan.
2. SEKSI PELATIHAN KETENAGAKERJAAN, mempunyai tugas :
 - a. Melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan kerja;
 - b. Melakukan program pelatihan kerja;
 - c. Melakukan penyelenggaraan program pemagangan dalam dan luar negeri;
 - d. Melakukan pembinaan program pemagangan;
 - e. Melakukan fasilitas pengembangan kewirausahaan;
 - f. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - g. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan.
3. SEKSI BINA LEMBAGA PELATIHAN, mempunyai tugas :
 - a. Melaksanakan inventarisasi sumber daya lembaga pelatihan kerja;
 - b. Melakukan pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan prasarana dan sarana lembaga pelatihan kerja;

- c. Melakukan pemberian rekomendasi penerbitan izin lembaga pelatihan kerja swasta dan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja di perusahaan;
- d. Menyusun bahan fasilitas akreditasi/pemantauan status/tingkat/jenjang bagi lembaga pelatihan kerja;
- e. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan.

➤ **BIDANG PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**

Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi

1. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :
 - a. Perumusan perencanaan program dan kegiatan;
 - b. Pelaksanaan informasi pasar kerja;
 - c. Pelaksanaan bursa kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan;
 - d. Pelaksanaan pelayanan antar kerja dalam negeri dan luar negeri;
 - e. Pelaksanaan pembinaan dan pelayanan lembaga penempatan tenaga kerja dan Bursa Kerja Khusus (BKK)
 - f. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, pengendalian dan pelayanan penggunaan tenaga kerja asing;
 - g. Pelaksanaan dan fasilitas program penciptaan dan perluasan kesempatan kerja;
 - h. Pelaksanaan fasilitas transmigrasi;
 - i. Pelaksanaan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - j. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

1. SEKSI PENEMPATAN TENAGA KERJA, mempunyai tugas:
 - a. Melakukan pelayanan kartu Antar Kerja (AK/1) kepada pencari kerja dan kartu Antar Kerja (AK/III) kepada pengguna tenaga kerja yang membutuhkan tenaga kerja;
 - b. Menyusun, mengolah, menganalisa data pencari kerja dan data lowongan kerja serta penyebarluasan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja;

- c. Melakukan kunjungan ke pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan informasi lowongan kerja;
- d. Melakukan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi serta penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri;
- e. Melakukan pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja, pengguna tenaga kerja, siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) yang sederajat dan perguruan tinggi;
- f. Melakukan pembinaan BKK, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), pameran bursa kerja untuk mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja;
- g. Melakukan rekomendasi paspor calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Kabupaten Mojokerto;
- h. Menyusun, mengolah dan menganalisa data calon TKI ke luar negeri;
- i. Melakukan pembinaan dan monitoring Tenaga Kerja Asing (TKA), TKI pendamping TKA dan pengelola tenaga kerja asing;
- j. Melakukan pelayanan rekomendasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) perpanjangan yang lokasi kerjanya dalam wilayah Kabupaten Mojokerto;
- k. Melakukan pendataan, monitoring dan pengendalian penggunaan TKA;
- l. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- m. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.

2. SEKSI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA mempunyai tugas:

- a. Melakukan pendataan/ identifikasi potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM);
- b. Melakukan program perluasan kesempatan kerja melalui padat karya infrastruktur dan padat karya produktif;
- c. Melakukan bimbingan teknis dan pemanduan serta pembinaan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI), Tenaga Kerja Sarjana/Sukarela (TKS), dan Kelompok Usaha Bersama (KUB);
- d. Melakukan bimbingan teknis kegiatan Teknologi Tepat Guna (TTG) bagi Tenaga Kerja;
- e. Melakukan pemanduan dan bimbingan lanjutan program perluasan kesempatan kerja;
- f. Melakukan fasilitasi perluasan kesempatan kerja dan pengembangan usaha ekonomi produktif;
- g. Melakukan penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah;

- h. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - i. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.
3. SEKSI TRANSMIGRASI, mempunyai tugas:
- a. Melakukan fasilitas pelaksanaan transmigrasi yang meliputi informasi, pendaftaran dan seleksi, verifikasi, perpindahan, dan pembinaan pasca penempatan;
 - b. Menyusun bahan penyiapan, pendaftaran serta pelayanan perpindahan dan penempatan transmigrasi;
 - c. Melakukan penyebaran informasi, sosialisasi, penyuluhan dan pembekalan program perpindahan dan penempatan transmigrasi;
 - d. Melakukan pendataan animo calon transmigrasi;
 - e. Menyusun bahan koordinasi dan kerjasama antara daerah dengan daerah tujuan transmigrasi;
 - f. Melakukan peninjauan calon lokasi transmigrasi;
 - g. Melakukan pendampingan dan pengawalan transmigrasi ke daerah tujuan;
 - h. Melakukan monitoring dan evaluasi perkembangan sosial ekonomi transmigran pasca penempatan;
 - i. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - j. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.

➤ **BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi persyaratan kerja dan pengupahan, kelembagaan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai fungsi :
 - a. Perumusan penyusunan perencanaan program dan kegiatan;
 - b. Pelaksanaan verifikasi dokumen syarat kerja dan pengupahan;
 - c. Pelaksanaan pelayanan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan penyedia jasa pekerja serta pemborongan pekerjaan;
 - d. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama tripartit dan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
 - e. Pelaksanaan pencatatan serikat pekerja/ serikat buruh;
 - f. Pelaksanaan pelayanan perselisihan hubungan industrial;

- g. Pelaksanaan deteksi dini, mogok kerja, unjuk rasa dan penutupan perusahaan;
- h. Pelaksanaan evaluasi dan menyusun laporan; dan.
- i. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Hubungan Industrial terdiri dari:

1. SEKSI PERSYARATAN KERJA DAN PENGUPAHAN, mempunyai tugas:
 - a. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis syarat kerja pengupahan dan kesejahteraan pekerja/ buruh;
 - b. Menyusun bahan inventarisasi data perjanjian kerja, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/ buruh;
 - c. Menyusun bahan dan melaksanakan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan kesejahteraan pekerja/ buruh;
 - d. Melakukan penelitian dan menyusun bahan untuk pengesahan peraturan perusahaan;
 - e. Melakukan penelitian dan menyusun bahan untuk pendaftaran perjanjian kerja bersama;
 - f. Melakukan penelitian dan menyusun bahan untuk pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh dan pendaftaran perjanjian pemborongan perusahaan;
 - g. Menyusun bahan kerjasama dengan instansi/ lembaga terkait baik pemerintah maupun swasta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - h. Merancang rekomendasi, permintaan izin dan pencabutan izin operasional bagi perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - i. Melakukan pembinaan dan pemantauan syarat kerja, upah dan kesejahteraan pekerja/ buruh;
 - j. Menyusun bahan analisa dan mengkaji Kebutuhan Hidup Layak (KHL) serta data lain sebagai bahan penetapan upah minimum;
 - k. Menyusun bahan penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMKS);
 - l. Melakukan sosialisasi penetapan upah minimum dan monitoring pelaksanaan upah minimum serta proses penanguhan upah minimum;
 - m. Melakukan pembinaan struktur dan skala upah pada perusahaan;
 - n. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan; dan

- o. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.
2. SEKSI KELEMBAGAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, mempunyai tugas:
 - a. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pemberitahuan/ pencatatan lembaga kerja sama bipartit dan organisasi pekerja/ buruh;
 - b. Melakukan penelitian dokumen pemberitahuan/ permohonan pencatatan lembaga kerja sama bipartit dan organisasi pekerja/ buruh;
 - c. Menyusun bahan perencanaan dan melaksanakan pembinaan kelembagaan hubungan industrial (organisasi pekerja/ buruh, lembaga kerja sama bipartit dan lembaga kerja sama tripartit);
 - d. menyusun bahan dan melakukan verifikasi dan monitoring keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh;
 - e. menyusun bahan koordinasi dengan organisasi/ lembaga/ instansi terkait dalam rangka pembuatan produk lembaga kerja sama tripartit;
 - f. melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - g. melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial.
 3. SEKSI PENYELESAIAN PERSELISIHAN, mempunyai tugas:
 - a. Melakukan pembinaan pencegahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa atau pemogokan pekerja serta penutupan perusahaan;
 - b. Memproses dan menyelesaikan kasus perselisihan antar pekerja dengan pengusaha pemutusan hubungan kerja serta kasus-kasus unjuk rasa atau mogok dan penutupan perusahaan;
 - c. Melakukan pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
 - d. Menyusun dan melakukan formasi serta melakukan pembinaan mediator hubungan industrial;
 - e. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - f. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang hubungan industrial.

➤ **BIDANG PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA**

1. Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi monitoring prasarana dan sarana, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan jaminan sosial.

2. Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan perencanaan program dan kegiatan;
 - b. Pelaksanaan monitoring perlindungan norma ketenagakerjaan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. Pelaksanaan dan memfasilitasi penerbitan rekomendasi atau pengesahan terhadap obyek perlindungan ketenagakerjaan;
 - d. Pelaksanaan dan memfasilitasi penerapan perlindungan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - e. Pelaksanaan pembinaan perlindungan ketenagakerjaan;
 - f. Pelaksanaan pelayanan dan pelatihan serta pengembangan perlindungan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja;
 - g. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - h. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - i. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja terdiri dari:

1. SEKSI MONITORING PRASARANA DAN SARANA, mempunyai tugas:
 - a. Melakukan dan memfasilitasi monitoring prasarana dan sarana penggunaan pesawat uap, bejana tekan, mekanik, listrik, instalasi kebakaran, konstruksi bangunan lift, instalasi penyalur petir, alat pelindung terhadap penanganan bahan berbahaya dan beracun, pelayanan kesehatan dan alat keselamatan dan kesehatan kerja lainnya;
 - b. Melakukan dan memfasilitasi monitoring persyaratan tempat kerja, peralatan dan tenaga ahli terhadap perusahaan jasa keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. Melakukan monitoring pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan;
 - d. Melakukan inventarisasi data pelaporan ketenagakerjaan;
 - e. Melakukan monitoring penggunaan tenaga kerja asing;
 - f. Melakukan dan memfasilitasi penerbitan rekomendasi dan pengesahan obyek perlindungan ketenagakerjaan;
 - g. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - h. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang perlindungan dan keselamatan kerja.

2. SEKSI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, mempunyai tugas:
 - a. Melakukan pembinaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
 - b. Melakukan dan memfasilitasi pembinaan pembentukan panitia pembina K3;
 - c. Melakukan dan memfasilitasi perlindungan terhadap pemakaian alat-alat pelindung diri bagi pekerja di perusahaan;
 - d. Melakukan perlindungan dan monitoring terhadap perusahaan yang memproduksi dan menggunakan bahan berbahaya;
 - e. Melakukan dan memfasilitasi pelaksanaan pengujian kesehatan kerja, lingkungan kerja serta pemakaian alat keselamatan kerja;
 - f. Melakukan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja khusus (pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja luar negeri dan dalam negeri, tenaga kerja asing, tenaga kerja penyandang cacat, tenaga kerja perempuan dan anak) pada perusahaan;
 - g. Melakukan dan memfasilitasi pembinaan perlindungan sistem manajemen K3;
 - h. Melakukan dan memfasilitasi pengusulan pemberian penghargaan nihil kecelakaan dan pembinaan terhadap tenaga kerja tentang pencegahan HIV/ AIDS di tempat kerja;
 - i. Melakukan dan memfasilitasi penanganan masalah perlindungan K3;
 - j. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - k. Melakukantugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja.

3. SEKSI PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL, mempunyai tugas:
 - a. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perusahaan yang belum mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan;
 - b. Melakukan kerjasama penegakan hukum dengan perangkat daerah terkait;
 - c. Melakukan dan memfasilitasi monitoring kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada perusahaan;
 - d. Melakukan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. Melakukan fasilitasi pelaksanaan penindakan terhadap pelanggaran yang berkaitan dengan badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs);

- f. Melakukan perlindungan terhadap waktu kerja dan upah kerja di perusahaan;
- g. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- h. Melakukantugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang perlindungan dan keselamatan kerja.

➤ **KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU**

Kelompok jabatan fungsional tertentu mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian, keterampilan dan kebutuhan.

2.2 SUMBER DAYA DINAS TENAGA KERJA

1. Sumber Daya Manusia Aparatur

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sebanyak 36 orang, yang dapat dirinci sebagai berikut:

a. Jumlah pegawai menurut penempatannya:

NO	PENEMPATANNYA	PRIA	WANITA
1	KEPALA DINAS	1	-
2	SEKRETARIS DINAS	1	-
3	BAG. SEKRETARIAT	6	2
4	BID. PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA	6	1
5	BID. PELATIHAN	5	1
6	BID. HUBUNGAN INDUSTRIAL	5	1
7	BID. PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA	4	-
	JUMLAH	28	5

b. Jumlah pegawai menurut jabatannya

- Kepala : 1 orang
- Sekretaris : 1 orang
- Kepala Bidang : 4 orang
- Kepala Subbag/Seksi : 12 orang
- Staf : 16 orang

c. Jumlah pegawai menurut golongan

- Golongan IV : 3 orang
- Golongan III : 24 orang
- Golongan II : 6 orang
- Golongan I : - orang

d. Jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan

- Pasca Sarjana : 3 orang
- Sarjana : 19 orang
- Sarjana Muda : 0 orang
- SMA : 10 orang
- SMP : 1 orang
- SD : 0 orang

2. Sarana dan Prasarana Kerja

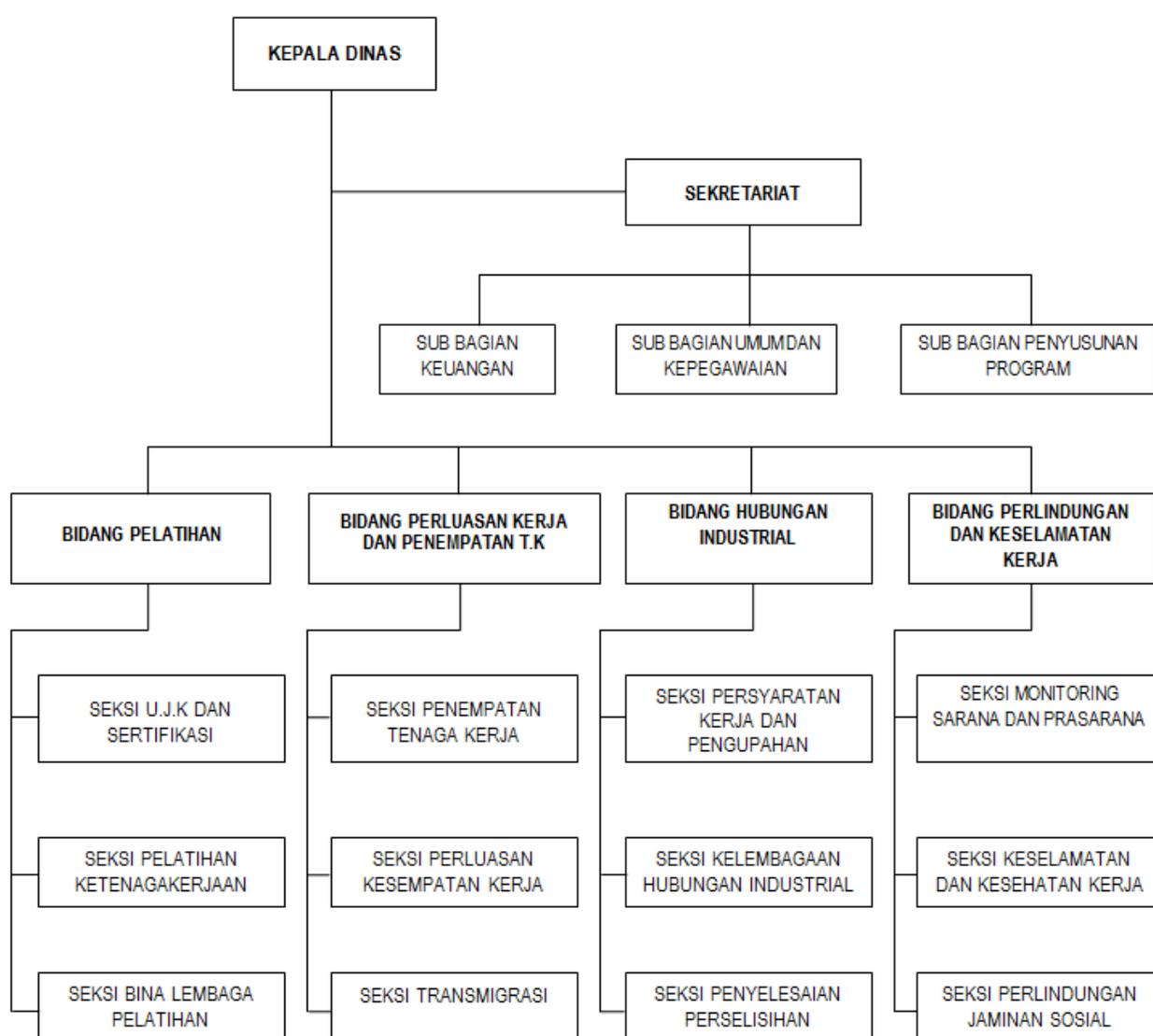
Barang Inventaris Kantor (BMD)

URAIAN	JUMLAH
Tanah	
Tanah	0 m ²
Peralatan dan Mesin	
Alat-alat Angkutan	
- Roda 4	4 unit
- Roda 2	2 unit
Alat bengkel	
Alat-alat kantor dan rumah tangga	
Alat studio dan alat komunikasi	
Bangunan	
Aula/ Gedung	286 m ²
Kantor	615 m ²
Kamar Mandi	143 m ²
Gudang kantor	33.08 m ²

Jalan, Irigasi dan Jaringan	
Jalan dan jembatan	200 m ²
Aset Tetap Lainnya	
Barang bercorak kesenian/ kebudayaan	

3. Struktur organisasi

Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja sebagaimana terdapat pada Gambar 1.



Gambar 1 Struktur Organisasi

2.3 KINERJA PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

Secara umum kinerja pelayanan yang telah ditetapkan untuk tahun 2018 seluruhnya telah dapat dilaksanakan dengan baik dan pencapaian Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang telah diperoleh adalah dari Rekomendasi Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Tahun 2018 dengan capaian sebagai berikut:

- Target PAD : Rp. 2.924.405.000.00 ,-

- Realisasi PAD : Rp. 3.035.496.800.00 ,-
- Persentase : 103,79 %

Perincian kinerja pelayanan yang terkait sasaran dan target renstra perangkat daerah dapat dilihat pada tabel TC-23 dan TC-24.

TABEL TC – 23
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN KE						REALISASI CAPAIAN TAHUN KE						RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Persentase Penempatan Tenaga Kerja				85%	85%	85%	86%	87%		82,00%	77,60%	78,66%	86,10%		96,47%	91,29%	92,54%	100,12%			
2	Persentase Pencari Kerja yang berkualitas dan kompeten				85%	85%	85%	87%	90%		84,50%	80,70%	81,32%	88,11%		99,41%	94,94%	95,67%	101,28%			
3	Persentase Penurunan Angka Perselisihan HI				7%	7%	8%	8%	9%		6,25%	6,60%	4,76%	8,00%		89,29%	94,29%	59,50%	100,00%			
4	Persentase Penurunan Angka Kecelakaan Kerja				50%	50%	55%	56%	58%		50,00%	52,30%	53,55%	60,17%		100,00%	104,60%	97,36%	107,45%			

TABEL TC – 24
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	ANGGARAN	REALISASI
PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	292.480.000	317.830.000	344.850.000	362.046.880		282.053.802	290.895.260	326.439.202	336.315.825		96,44	91,53	94,66	92,89		329.301.720	308.926.022
PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	110.000.000	120.000.000	95.000.000	170.000.000		104.659.119	114.568.956	85.967.800	163.187.991		95,14	95,47	90,49	95,99		123.750.000	117.095.967

PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	33.770.000	-	11.870.000	-		15.828.450	-	11.870.000	-		46,87	0,00	100,00	0,00		11.410.000	6.924.613
PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	22.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000		22.000.000	9.700.000	10.000.000	10.000.000		100,00	97,00	100,00	100,00		13.000.000	12.925.000
PROGRAM PELATIHAN	415.000.00 0	395.000.00 0	550.000.00 0	561.500.00 0		408.937.00 0	385.320.50 0	529.902.50 0	535.558.44 6		98,54	97,55	96,35	95,38		480.375.00 0	464.929.61 2
PROGRAM PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA	360.000.00 0	75.000.000	105.000.00 0	292.500.00 0		347.985.00 0	74.300.000	102.225.00 0	259.100.00 0		96,66	99,07	97,36	88,58		208.125.00 0	195.902.50 0
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	350.000.00 0	355.190.00 0	310.000.00 0	293.000.00 0		347.625.00 0	349.730.00 0	303.375.00 0	292.550.00 0		99,32	98,46	97,86	99,85		327.047.50 0	323.320.00 0
PROGRAM PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA			135.000.00 0	144.000.00 0				134.820.00 0	143.227.50 0				99,87	99,46		139.500.00 0	139.023.75 0
JUMLAH APBD	1.583.250.000	1.273.020.000	1.561.720.000	1.833.046.880		1.529.088.371	1.224.514.716	1.504.599.502	1.739.939.762		96,58	96,19	96,34	94,92		1.428.135.000	1.417.370.000
PROGRAM PEMBINAAN LINGKUNGAN SOSIAL LINGKUP TENAGA KERJA (DBHCHT)	1.175.000.00 00	350.000.00 0	1.050.000.00 00	650.000.00 0		1.069.030.250	321.772.00 0	905.206.60 0	595.210.60 0		90,98	91,93	86,21	91,57		806.250.00 0	722.804.86 3

JUMLAH CUKAI	1.175.000.000	350.000.000	1.050.000.000	650.000.000		1.069.030.250	321.772.000	905.206.600	595.210.600		90,98	91,93	86,21	91,57		762.500.000	700.000.000
TOTAL	2.758.250.000	1.623.020.000	2.611.720.000	2.483.046.880		2.598.118.621	1.546.286.716	2.409.806.102	2.335.150.362		93,78	94,06	91,28	93,25		2.369.009.220	2.222.340.450

OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto didalam mencapai kinerja pelayanan terdapat beberapa Faktor Pendorong dan Penghambat yang mempengaruhi pencapaian Indikator yang antara lain:

NO	INDIKATOR	FAKTOR PENDORONG	FAKTOR PENGHAMBAT
1	Persentase penempatan tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Animo pencari kerja yang tinggi; 2. Meningkatkan kesempatan kerja dengan memberikan penyuluhan bursa kerja dan informasi pasar kerja; 3. Faktor pendukung berupa sarana dan prasarana baik berupa media informasi lebih memudahkan pencarian lowongan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya update informasi kesempatan kerja dari perusahaan sehingga banyak pencaker yang kesulitan mendapatkan info kerja terbaru; 2. Kurang seringnya pameran kesempatan kerja untuk pencaker di wilayah kab. Mojokerto
2	Persentase Pencari Kerja yang berkualitas dan kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi pelatihan yang aktif dan intensif sesuai minat peserta 2. Berkoordinasi dengan perusahaan agar mendapatkan peserta magang yang sesuai kualifikasi dimaksud 3. Memberikan sertifikasi dan atau kompetensi agar peserta pelatihan memiliki standarisasi pelatihan yang diikuti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya animo/ minat peserta pelatihan untuk berpartisipasi dalam program; 2. Ketersediaan waktu, dana, sarana dan prasarana pelatihan sangat terbatas; 3. Kurang sesuai kompetensi yang dimiliki calon pencaker dengan standar perusahaan
3	Persentase Penurunan Angka Perselisihan HI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara aktif melakukan pembinaan dan deteksi dini untuk pemetaan perusahaan rawan perselisihan; 2. Aktif melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penanganan perselisihan HI 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih banyak perusahaan/ serikat pekerja/ pekerja yang belum memahami peraturan ketenagakerjaan; 2. Perusahaan serta serikat pekerja kurang memahami prosedur penanganan perselisihan HI.
4	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif memberikan pembinaan dan sosialisasi terhadap perusahaan tentang pentingnya sarana K3 sebagai pencegahan kecelakaan kerja; 2. Aktif melakukan monitoring dan evaluasi K3 dan SMK3 di perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih banyak perusahaan/ serikat pekerja yang belum memahami peraturan tentang keselamatan kerja; 2. Kurangnya pemahaman tentang prosedur pelaporan wajib lapor dan ketersediaan alat K3 dan sistem K3 di perusahaan

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pembangunan daerah merupakan proses pengelolaan sumber-sumber daya yang ada oleh pemerintah daerah bersama masyarakatnya. Pemerintah daerah dengan sektor swasta membentuk pola kemitraan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi). Pembangunan memiliki berbagai tujuan, diantaranya untuk mengurangi disparitas/ketimpangan pembangunan antar daerah, antar sub daerah serta antar warga masyarakat demi pemerataan dan keadilan, memberdayakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan, menciptakan atau menambah lapangan kerja, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat, serta mempertahankan atau menjaga kelestarian sumber daya alam secara Berkelanjutan. Pembangunan daerah adalah bagian internal dan integral dari pembangunan nasional, namun pencapaian keberhasilannya harus benar-benar memperhatikan kebutuhan, kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah. Jalannya roda pembangunan di Kabupaten Mojokerto tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Kabupaten Mojokerto mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran dan ketimpangan pendapatan.

Kabupaten Mojokerto sebagai salah satu Kabupaten yang jumlah angkatan kerjanya cukup besar. Melansir data pada tahun 2016 angkatan kerja berjumlah 575.330 orang. Dari angkatan kerja yang ada, penduduk yang bekerja sebanyak 552.002 orang (95,94%), sedangkan pencari kerja yang tidak/belum terserap di pasar kerja sebanyak 23.328 orang. Dengandemikian TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Kabupaten Mojokerto tahun 2015 menjadi 4,05%. Angka ini mengalami kenaikan dibandingkan kondisi di tahun 2014, dimana angkatan kerjanya berjumlah 553.405 orang (naik 3,81% di tahun 2015). Adapun jumlah penduduk yang bekerja di tahun 2014 sebanyak 532.294 orang (naik 3,57% di tahun 2015), sementara itu penganggurnya berjumlah 21.111 orang (naik 9,5% di tahun 2015), dengan TPT 3,81 %.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kabupaten Mojokerto adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas angkatan kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai,

dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.

Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama dikalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula kecenderungan pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas karena adanya kekurangsesuaian antara isi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan mengakibatkan rendahnya daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja, terutama bagi angkatan kerja muda. Kualifikasi mereka belum mampu memenuhi tuntutan dan persaingan pasar kerja global yang membutuhkan tenaga kerja profesional. Terlebih lagi apabila sudah diterapkannya perjanjian perdagangan bebas ASEAN - Cina (ACFTA : ASEAN - China Free Trade Agreement) maupun era industri 4.0 mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara sehingga tenaga kerja yang mampu bersaing adalah tenaga kerja yang memenuhi standar profesional. Perincian identifikasi permasalahan dapat dilihat pada tabel TB-35 (Terlampir).

TABEL TB-35
PEMETAAN PERMASALAHAN UNTUK PENENTUAN PRIORITAS
DAN SASARAN PEMBANGUNANDAERAH
KABUPATEN MOJOKERTO

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
1	Pencaker belum memiliki ketrampilan dan kemampuan kerja	Masih banyaknya penduduk usia angkatan kerja yang belum mempunyai keterampilan atau kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan di dunia industri dan wirausaha agar dapat bersaing di pasar bebas khususnya di era industri 4.0	Minimnya kesempatan pelatihan kerja, kurangnya informasi pelatihan kerja dan minat serta kemauan dari pencari kerja
2	Angka Tingkat Pengangguran Terbuka yang masih tinggi	Tingginya angka penduduk khususnya usia angkatan kerja tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang banyak sehingga tingkat pengangguran menjadi tinggi	kurangnya kesempatan kerja dalam pemberian informasi lowongan kerja serta syarat dari perusahaan yang terlalu tinggi bagi pencari kerja
		kurangnya kesempatan kerja bagi disabilitas	kurangnya kesempatan kerja dalam pemberian informasi lowongan kerja serta syarat dari perusahaan yang terlalu tinggi bagi pencari kerja yang memiliki disabilitas

3	Banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja dan perusahaan tutup karena tidak mampu atau berpindah lokasi di daerah yang angka UMK Kab/kota masih rendah	Tingginya angka Upah Minimum Kerja (UMK) Kabupaten/ Kota	dikarenakan Dewan Pengupahan masih banyak yang membawa kepentingan masing-masing tanpa adanya evaluasi dan penilaian terhadap kondisi dan kemampuan masing-masing perusahaan di wilayah kabupaten Mojokerto, sehingga banyak perusahaan yang berpindah lokasi dari kabupaten Mojokerto ke daerah lain yang angka UMK nya rendah dan atau apabila ada investor baru yang akan masuk, tidak jadi mendirikan perusahaannya
4	Banyaknya perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh	Tingginya angka Perselisihan Hubungan Industrial antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja	kurangnya pemahaman di tingkat perusahaan tentang aturan ketenagakerjaan dan pentingnya sarana hubungan industrial
5	Banyaknya perusahaan yang belum menerapkan aturan syarat kerja sesuai norma aturan ketenagakerjaan	Masih banyaknya perusahaan-perusahaan di wilayah kabupaten Mojokerto yang belum melaksanakan norma ketenagakerjaan yang baik dan benar	kurangnya pemahaman di tingkat perusahaan tentang aturan ketenagakerjaan dan pentingnya sarana hubungan industrial
6	Banyaknya perusahaan yang belum menerapkan aturan keselamatan, kesehatan kerja bagi perlindungan tenaga kerja	Penyediaan sarana dan prasarana keselamatan kerja K3 yang belum merata di perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto	kurangnya pemahaman di tingkat perusahaan tentang aturan ketenagakerjaan dan pentingnya sarana hubungan industrial
7	Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang masih minim kepesertaan	Minimnya angka Tenaga Kerja yang diikuti sertakan ke dalam Program BPJS Ketenagakerjaan sebagai fasilitas wajib dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja	kurangnya pemahaman di tingkat perusahaan tentang aturan ketenagakerjaan dan pentingnya sarana hubungan industrial
8	masih minimnya peserta Transmigrasi untuk program Transmigrasi Regional	Penempatan Transmigrasi yang belum ada evaluasi yang berkesinambungan agar ke depannya program transmigrasi tetap menjadi prioritas utama dalam pembangunan yang adil dan merata	Kurangnya kuota kepesertaan dari pemerintah provinsi dan kurangnya animo serta informasi bagi peserta transmigrasi

3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pasal 1 ayat 12, Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Penetapan visi sebagai bagian dari proses perencanaan pembangunan merupakan suatu langkah penting dalam perjalanan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan di daerah. Pada hakikatnya membentuk visi organisasi adalah menggali gambaran bersama tentang masa depan ideal yang hendak diwujudkan oleh organisasi yang bersangkutan. Visi adalah mental model masa depan, dengan demikian visi harus digali bersama, disusun bersama sekaligus diupayakan perwujudannya secara bersama,

sehingga visi menjadi milik bersama yang diyakini oleh seluruh elemen organisasi dan pihak-pihak yang terkait dengan upaya mewujudkan visi tersebut. Visi yang tepat bagi masa depan suatu organisasi diharapkan akan mampu menjadi akselerator bagi upaya peningkatan kinerja organisasi. Bupati dan Wakil Bupati terpilih untuk periode 2016 – 2021 telah menetapkan Visi dan Misi di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagai berikut:

VISI : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Mojokerto yang Mandiri, Sejahtera, dan Bermartabat Melalui Penguatan dan Pengembangan Basis Perekonomian, Pendidikan, serta Kesehatan

Selanjutnya untuk mewujudkan Visi sebagaimana dimaksud maka dijabarkan melalui Misi Pemerintah Kabupaten Mojokerto untuk periode 2016-2021 sebanyak 7 (tujuh) misi. Keterkaitan tujuan, sasaran & indikator dengan Disnaker Kabupaten Mojokerto adalah pada:

MISI 3 : Membangun kemandirian ekonomi yang berdimensi kerakyatan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui penguatan struktur ekonomi yang berorientasi pada pengembangan jaringan infrastruktur, UMKM, agrobisnis, dan pariwisata

Sementara tujuan RPJMD adalah:

TUJUAN 4 : Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mandiri dan berdimensi kerakyatan

Setelah penentuan tujuan OPD, implementasi pelaksanaan dari Tujuan tersebut dibuatlah program-program utama pembangunan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah untuk mendukung bidang ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, sebagaimana berikut ini:

1. **Program Pelatihan**
2. **Program Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja**
3. **Program Hubungan Industrial**
4. **Program Perlindungan dan Keselamatan Kerja**

3.3 TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN TENAGA KERJA

Telaahan Rencana Strategis (Renstra) Kemnakertrans Tahun 2015-2019 adalah merupakan bagian dari Rencana Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 dan RPJP Kemnakertrans Tahun 2010-2025, dan merupakan kelanjutan dari Renstra Kemnakertrans Tahun 2010-2014. RPJP Nasional menetapkan kebijakan nasional RPJM-2 (2010-2014) adalah memantapkan penataan kembali NKRI, meningkatkan kualitas SDM, membangun kemampuan Iptek, memperkuat daya saing perekonomian,

dan untuk kebijakan nasional RPJM-3 adalah memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan keunggulan kompetitif perekonomian yang berbasis SDA yang tersedia, SDM yang berkualitas, serta kemampuan Iptek.

Sementara itu, RPJP Kemnakertrans menetapkan tahapan dan prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan periode tahun 2010-2014 adalah phase survival (survival phase), dan untuk tahun 2015-2019 adalah phase konsolidasi dan pemulihan (recovery and consolidation phase). Untuk bidang ketransmigrasian, tahapan dan prioritas pembangunan periode tahun 2010-2014 adalah phase penyesuaian dan sosialisasi pembangunan transmigrasi berbasis kawasan, dan untuk tahun 2015-2019 adalah phase membangun klaster sistem pengembangan ekonomi yang terintegrasi dengan wilayah sekitar.

Konsekuensi dari tahapan dan prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tersebut, maka dalam Renstra Kemnakertrans tahun 2015-2019 perlu dipisahkan dan terlihat jelas antara kegiatan pembangunan yang bersifat lanjutan, dengan kegiatan pembangunan yang bersifat perluasan dan peningkatan. Hal ini penting, untuk menunjukkan mengenai kemajuan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara kuantitatif dan kualitatif.

➤ **TARGET RENSTRA K/L**

Berkenaan dengan perbandingan capaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, perlu diketahui dalam subbab ini yaitu Renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019. Adapun perbandingan/ komparansi capaian sasaran tersebut sebagaimana dapat dilihat melalui tabel berikut:

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE_					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	9
	MENURUNNYA PENGANGGURAN DAN MENINGKATNYA STANDAR HIDUP LAYAK	MENINGKATNYA PELAYANAN KESEKRETARIATAN DINAS TENAGA KERJA	PERSENTASE PEMENUHAN KEBUTUHAN PENUNJANG PERANGKAT DAERAH	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		MENINGKATNYA KUALITAS PENCARI KERJA	PERSENTASE PENCARI KERJA YANG BERKUALITAS DAN KOMPETEN	85%	85%	85%	87%	90%	90%
		MENINGKATNYA PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE PENEMPATAN TENAGA KERJA	85%	85%	85%	86%	87%	87%
		MENINGKATNYA	PERSENTASE	7%	7%	8%	8%	9%	9%

		KONDISI HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, DINAMIS DAN BERKEADILAN SERTA MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN PEKERJA	PENURUNAN ANGKA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL						
		MENINGKATNYA PELAKSANAAN ATURAN KETENAGAKERJAAN, K3 SERTA PERLINDUNGAN PEKERJA/ BURUH	PERSENTASE PENURUNAN ANGKA KECELAKAAN KERJA	-	-	-	-	4%	4%

Apabila diamati, terdapat perbedaan penetapan indikator capaian sasaran pada Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto

3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis adalah deskripsi mengenai apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis. Secara terstruktur, lingkungan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto terdiri atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal, yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Analisis Lingkungan Internal

Lingkungan internal terdiri atas dua faktor strategis yang secara keseluruhan dapat dikelola oleh manajemen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dan terdiri atas faktor kekuatan organisasi dan kelemahan organisasi.

a. Faktor Kekuatan Organisasi (Strength):

- Tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam jumlah dan kompetensi yang cukup baik.
- Koordinasi antar bidang di tingkat Internal Dinas Tenaga Kerja yang berjalan dengan baik.

b. Faktor Kelemahan Organisasi (Weaknesses):

- Kurangnya kendaraan operasional.
- Kurangnya dukungan dana dari APBD Kabupaten.

2. Analisis Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal terdiri atas dua faktor strategis yang karena berada pada lingkungan eksternal organisasi maka tidak dapat dikelola secara langsung oleh manajemen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto namun dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja organisasi. Dua faktor strategis dari

lingkungan eksternal organisasi adalah faktor peluang organisasi dan ancaman atau tantangan organisasi.

a. Faktor Peluang Organisasi (Opportunities):

- Koordinasi dan hubungan yang baik dengan perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto.
- Koordinasi yang cukup baik dengan Serikat Pekerja / Serikat Buruh.

b. Faktor Tantangan Organisasi (Threat):

Kurang tersedianya Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

- Kurang tersedianya lowongan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang tersedia.
- Belum meluasnya lapangan kerja bagi seluruh masyarakat.
- Semakin bertambahnya jumlah tenaga kerja yang belum terserap ke dunia kerja.
- Terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.
- Perusahaan tidak melaksanakan norma-norma ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

3.5 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berangkat dari pemahaman yang didasari analisis tersebut diatas, maka Dinas Tenaga Kerja merumuskan isu strategis yang penting untuk diperhatikan dalam perencanaan adalah Penanganan pengurangan angka pengangguran, perluasan lapangan kerja, perbaikan iklim ketenagakerjaan dan memacu kewirausahaan.

NO	OPD	ISU STRATEGIS
1	Dinas Tenaga Kerja	<p>a. Masih banyaknya penduduk usia angkatan kerja yang belum mempunyai ketrampilan atau kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan di dunia industri dan wirausaha agar dapat bersaing di pasar bebas khususnya di Asia MEA (Masyarakat Ekonomi Asean)</p> <p>b. Tingginya angka penduduk khususnya usia angkatan kerja tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang banyak sehingga tingkat pengangguran menjadi tinggi</p> <p>c. Tingginya angka Upah Minimum Kerja (UMK) dikarenakandewan pengupahan masih banyak yang membawa kepentingan masing-masing tanpa adanya evaluasi dan penilaian terhadap kondisi dan kemampuan masing-masing perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto, sehingga banyak perusahaan yang berpindah lokasi dari Kabupaten Mojokerto ke daerah lain yang angka UMKnya rendah dan atau apabila ada investor baru yang akan masuk, tidak jadi</p>

		<p>mendirikan perusahaannya</p> <p>d. Tingginya angka Perselisihan Hubungan Industrial antara pihak pengusaha dengan pekerja</p> <p>e. Masih banyaknya perusahaan-perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto yang belum melaksanakan norma ketenagakerjaan yang baik dan benar</p> <p>f. Penyediaan sarandan prasarana keselamatan kerja K3 yang belum merata di perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto</p> <p>g. Minimnya angka tenaga kerja yang diikut sertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai fasilitas wajib dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja</p>
--	--	---

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 TUJUAN DAN SASARAN

A. TUJUAN

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun terakhir renstra ;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi ;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu renstra.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam mewujudkan misinya menetapkan tujuan **Menurunnya Pengangguran Dan Meningkatnya Standar Hidup Layak.**

B. SASARAN

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented* dan *time bond*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Berdasarkan makna penetapan sasaran tersebut maka sampai dengan akhir tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto menetapkan indikator sasaran yaitu "Tingkat Pengangguran Terbuka".

Bahwa rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah sesuai dengan rincian tabel TC- 25.

TABEL TC-25
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT YANG MANDIRI DAN BERDIMENSI KERAKYATAN		PERSENTASE KEMISKINAN						
		MENURUNNYA PENGANGGURAN DAN MENINGKATNYA STANDAR HIDUP LAYAK	TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT)	4,05	3,65	3,55	3,45	4,01	4,00

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah merupakan strategi organisasi, yakni Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi. Sebagai satu cara untuk mewujudkan tujuan dan sasaran, maka strategi yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto adalah antara lain Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai sampai dengan akhir tahun 2021 dirumuskan sebagai berikut sesuai dengan tabel TC – 26 (Terlampir)

TABEL TC-26
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO

VISI	: TERWUJUDNYA MASYARAKAT KABUPATEN MOJOKERTO YANG MANDIRI, SEJAHTERA, DAN BERMARTABAT MELALUI PENGUATAN DAN PENGEMBANGAN BASIS PEREKONOMIAN, PENDIDIKAN, SERTA KESEHATAN.		
MISI 3	: MEMBANGUN KEMANDIRIAN EKONOMI YANG BERDIMENSI KERAKYATAN UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MELALUI PENGUATAN STRUKTUR EKONOMI YANG BERORIENTASI PADA PENGEMBANGAN JARINGAN INFRASTRUKTUR, UMKM, AGROBISNIS, DAN PARIWISATA		
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
MENURUNNYA PENGANGGURAN DAN MENINGKATNYA STANDAR HIDUP LAYAK	TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA(TPT)	1. MENINGKATNYA KUALITAS PENCARI KERJA	1. MENINGKATKAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI 2. MENINGKATKAN INFORMASI MINAT PENCAKER MELALUI SCREENING PESERTA PELATIHAN 3. MENINGKATKAN KERJASAMA AKTIF DENGAN BALAI LATIHAN KERJA DAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA SWASTA BAIK UMUM DAN DI PERUSAHAAN

		<p>2. MENINGKATNYA PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA</p>	<p>1. MENINGKATKAN PEYEBARLUASAN INFORMASI LOWONGAN KERJA</p> <p>2. MENINGKATKAN MEDIA JEJARING INFORMASI LOWONGAN KERJA PADA PERUSAHAAN</p> <p>3. MENINGKATKAN PENYULUHAN PEMBERDAYAAN KEWIRAUSAHAAN UNTUK MENCIPTAKAN LAPANGAN KERJA BARU</p> <p>4. MENINGKATKAN INFORMASI BURSA DAN PASAR KERJA MELALUI JOBFAIR</p>
		<p>3. MENINGKATNYA KONDISI HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS DAN BERKEADILAN SERTA MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN PEKERJA</p>	<p>1. MENINGKATKAN PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL</p> <p>2. MENINGKATKAN PENANGANAN KASUS PERSELISIHAN HI UNTUK MENCEGAH PHK</p> <p>3. MENINGKATKAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT DAN TRIPARTIT</p>
		<p>4. MENINGKATNYA PELAKSANAAN ATURAN KETENAGAKERJAAN, K3 SERTA PERLINDUNGAN PEKERJA/ BURUH</p>	<p>1. MENINGKATKAN MONITORING PRASARANA DAN SARANA K3 DI PERUSAHAAN</p> <p>2. MENINGKATKAN KEPERSERTAAN JAMINAN SOSIAL PEKERJA SEBAGAI PERLINDUNGAN PEKERJA/ BURUH</p> <p>3. MENINGKATKAN MONITORING PELAKSANAAN ATURAN KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN</p>

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bab ini, akan diuraikan mengenai rencana program dan kegiatan Disnaker Kabupaten Mojokerto, yang disertai indikator kinerja, kelompok sasaran, serta pendanaan indikatifnya. Program Disnaker Kabupaten Mojokerto merupakan program prioritas RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 yang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selanjutnya, program prioritas dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas didasarkan pada strategi dan kebijakan jangka menengah Disnaker Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021.

Rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran beserta pendanaan indikatif dimaksud sebagaimana diuraikan pada Tabel TC -27.

		Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Persentase tersedianya barang cetakan dan penggandaan	N/A								100%	30.000.000	100%	32.700.000	200%	62.700.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
		Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Persentase tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	N/A								100%	35.000.000	100%	38.150.000	200%	73.150.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
		Penyediaan makanan dan minuman	Persentase pembiayaan makanan dan minuman pelaksanaan kegiatan	N/A								100%	10.000.000	100%	10.900.000	200%	20.900.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar dan dalam daerah	Persentase kelancaran pelaksanaan tugas, koordinasi/ rapat-rapat	N/A								100%	30.000.000	100%	32.700.000	200%	62.700.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
		Penyediaan jasa tenaga kerja	Persentase tersedianya pembiayaan jasa tenaga kerja	N/A								100%	77.546.880	100%	77.546.880	200%	155.093.760	Sekretariat	Kab. Mojokerto
		Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	Persentase terpeliharanya gedung/ bangunan kantor	N/A								100%	100.000.000	100%	109.000.000	200%	209.000.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
		Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional	Persentase terpeliharanya kendaraan dinas/ operasional	N/A								100%	25.000.000	100%	27.250.000	200%	52.250.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
		Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor	Persentase terpeliharanya perlengkapan kantor	N/A								100%	12.000.000	100%	13.080.000	200%	25.080.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto

			Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Persentase tersedianya pakaian dinas pegawai	N/A								100%	10.000.000	100%	10.900.000	200%	20.900.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
			Penyusunan rencana tahunan dan pelaporan kinerja SKPD	Persentase tersedianya dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja tahunan	N/A								100%	10.000.000	100%	10.900.000	200%	20.900.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
			Penyusunan Informasi dan Data Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Jumlah Dokumen informasi dan data ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	N/A								1 paket	50.000.000	1 paket	54.500.000	2 paket	104.500.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
			Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat Pelayanan Ketenagakerjaan	Jumlah dokumen survey kepuasan masyarakat tentang pelayanan ketenagakerjaan	N/A								1 Paket	40.000.000	1 Paket	43.600.000	2 paket	83.600.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
			Penyusunan perencanaan tenaga kerja (PTK)	Jumlah dokumen perencanaan tenaga kerja	N/A								1 Dokumen	60.000.000	1 Dokumen	72.379.219	2 Dokumen	125.400.000	Sekretariat	Kab. Mojokerto
	MENINGKATNYA KUALITAS PENCARI KERJA			PERSENTASE PENCARI KERJA YANG BERKUALITAS DAN KOMPETEN									90%		90%					
			PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	PERSENTASE PENINGKATAN PENCARI KERJA YANG DILATIH						55%	60%									

			PROGRAM PELATIHAN	PERSENTASE PENINGKATAN PENCARI KERJA YANG DILATIH									70%	510.000.000	70%	555.900.000	140%	1.065.900.000		
			Peningkatan ketrampilan dan kompetensi kerja masyarakat melalui uji ketrampilan kerja dan sertifikasi	Jumlah masyarakat yang diberikan uji keterampilan dan sertifikasi	N/A								32 orang	138.000.000	32 orang	150.420.000	64 orang	288.420.000	Seksi uji ketrampilan dan sertifikasi	Kab. Mojokerto
			Pembinaan kelembagaan lembaga pelatihan kerja	Jumlah pengelola LPK peserta pembinaan kelembagaan	N/A								30 Lembaga	118.000.000	30 Lembaga	128.620.000	60 lembaga	246.620.000	Seksi Bina Lembaga Pelatihan	Kab. Mojokerto
			Peningkatan ketrampilan kerja bagi masyarakat melalui pelatihan Ketenagakerjaan	Jumlah masyarakat dan/ atau pencari kerja yang diberikan pelatihan ketenagakerjaan	N/A								32 orang	118.000.000	32 orang	128.620.000	64 orang	246.620.000	Seksi Pelatihan ketenagakerjaan	Kab. Mojokerto
			Pembinaan pemagangan dalam negeri	Jumlah peserta pembinaan pemagangan dalam negeri	N/A								20 orang	68.000.000	20 orang	74.120.000	40 orang	142.120.000	Seksi Pelatihan ketenagakerjaan	Kab. Mojokerto
			Pelatihan (TMMD)	Jumlah masyarakat yang diberikan pelatihan (TMMD)	N/A								20 orang	68.000.000	20 orang	74.120.000	40 orang	142.120.000	Seksi Pelatihan ketenagakerjaan	Kab. Mojokerto
			MENINGKATNYA PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE PENEMPATAN TENAGA KERJA									87%		87%					
			PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA	PERSENTASE PENINGKATAN JEJARING INFORMASI LOWONGAN						12%	14%									

			KERJA PADA PERUSAHAAN																
			PROGRAM PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE PENINGKATAN JEJARING INFORMASI LOWONGAN KERJA PADA PERUSAHAAN															
			Pengembangan Kemampuan dan Keterampilan Personalia dan Pendamping TKA	Jumlah peserta bimtek penggunaan TKA dan kerjasama timwork	N/A														
			JOB FAIR	Jumlah stand penyedia lowongan kerja	N/A														
			Surveillance Sertifikasi ISO 9001 : 2015	Jumlah Sertifikasi ISO 9001:2015	N/A														
			Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	Jumlah orang/ masyarakat yang diberikan pemberdayaan agar dapat menyerap tenaga kerja baru	N/A														
			Fasilitasi Transmigrasi	Jumlah KK Transmigran dan calon lokasi trans yang layak huni untuk Kab. Mojokerto	N/A														

	MENINGKATNYA KONDISI HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, DINAMIS DAN BERKEADILAN SERTA MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN PEKERJA			PERSENTASE PENURUNAN ANGKA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL								9%		9%					
			PROGRAM PERLINDUNGAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	PERSENTASE KASUS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DISELESAIKAN					80%	80%									
			PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	PERSENTASE KASUS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DISELESAIKAN								82%	470.000.000	82%	512.300.000	164%	982.300.000		
			Peningkatan kinerja dewan pengupahan Kab. Mojokerto	Jumlah rapat usulan UMK serta UMSK	N/A							5 Rapat	109.375.000	5 Rapat	119.218.750	10 Rapat	228.593.750	Seksi Persyaratan kerja dan pengupahan	Kab. Mojokerto
			Sosialisasi UMK dan UMSK	Jumlah orang yang diberikan sosialisasi pelaksanaan UMK dan UMSK	N/A							50 orang	59.375.000	50 orang	64.718.750	100 orang	124.093.750	Seksi Persyaratan kerja dan pengupahan	Kab. Mojokerto

			Pembinaan syarat kerja dan sistem outsourcing	Jumlah orang unsur pengusaha dan pekerja yang diberikan pembinaan syarat kerja dan sistem outsourcing	N/A								30 orang	59.375.000	30 orang	64.718.750	60 orang	124.093.750	Seksi Persyaratan kerja dan pengupahan	Kab. Mojokerto
			Penanganan kasus perselisihan hubungan industrial	Jumlah penanganan perselisihan hubungan industrial	N/A								30 penanganan	44.375.000	30 penanganan	48.368.750	60 penanganan	92.743.750	Seksi Perselisihan HI	Kab. Mojokerto
			Peringatan Hari Buruh	Jumlah keikutsertaan anggota SP / SB / pekerja Kab. Mojokerto	N/A								140 orang	59.375.000	140 orang	64.718.750	280 orang	124.093.750	Seksi kelembagaan HI	Kab. Mojokerto
			Bimbingan teknis harmonisasi kelembagaan hubungan industrial	Jumlah orang peserta bimtek hubungan industrial	N/A								40 orang	59.375.000	40 orang	64.718.750	80 orang	124.093.750	Seksi kelembagaan HI	Kab. Mojokerto
			Pemberdayaan Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit	Jumlah rapat pemberdayaan LKS Tripartit	N/A								3 rapat	39.375.000	3 rapat	42.918.750	6 rapat	82.293.750	Seksi kelembagaan HI	Kab. Mojokerto
			Penyuluhan dan pembinaan pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan	Jumlah perusahaan yang diberikan pembinaan sarana hubungan industrial LKS Bipartit	N/A								30 perusahaan	39.375.000	30 perusahaan	42.918.750	60 perusahaan	82.293.750	Seksi kelembagaan HI	Kab. Mojokerto

MENINGKATNYA PELAKSANAAN ATURAN KETENAGAKERJAAN, K3 SERTA PERLINDUNGAN PEKERJA/ BURUH			PERSENTASE PENURUNAN ANGKA KECELAKAAN KERJA									4%		4%					
			PROGRAM PERLINDUNGAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	PERSENTASE KASUS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DISELESAIKAN								80%	80%						
			PROGRAM PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA	PERSENTASE PERUSAHAAN YANG DIMONITOR								70%	379.000.000	75%	413.110.000	145%	792.110.000		
			Peningkatan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Jumlah perusahaan yang diberikan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja	N/A							30 perush	94.750.000	30 perush	103.277.500	60 perush	198.027.500	Seksi keselamatan dan kesehatan kerja	Kab. Mojokerto
			Monitoring Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dilakukan pendataan dan pembinaan jaminan sosial	N/A							30 perush	94.750.000	30 perush	103.277.500	60 perush	198.027.500	Seksi Perlindungan Jaminan Sosial	Kab. Mojokerto
			Monitoring sarana dan prasarana di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang dilakukan pendataan sarana dan prasarana	N/A							30 perush	94.750.000	30 perush	103.277.500	60 perush	198.027.500	Seksi Monitoring Prasarana dan sarana	Kab. Mojokerto

			Monitoring dan Sosialisasi Penggunaan Pekerja Perempuan dan Anak	Jumlah perusahaan yang dimonitoring dan sosialisasi penggunaan pekerja perempuan dan anak dari bentuk pekerjaan terburuk	N/A								30 perush	94.750.000	30 perush	103.277.500	60 perush	198.027.500	Seksi keselamatan dan kesehatan kerja	Kab. Mojokerto
	MENINGKATNYA KUALITAS PENCARI KERJA			PERSENTASE PENCARI KERJA YANG BERKUALITAS DAN KOMPETEN									90%		90%					
	MENINGKATNYA PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA			PERSENTASE PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA									87%		87%					
			PROGRAM PEMBINAAN LINGKUNGAN SOSIAL LINGKUP TENAGA KERJA	PERSENTASE MASYARAKAT YANG DIBERI PEMANFAATAN PROGRAM DBHCHT					100 %	100 %	100%	534.060.000	100%	582.125.400	200%	907.185.400				
			Pembinaan dan pelatihan ketrampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui pembinaan/ pelatihan teknis Handphone (HP) (DBHCHT)	Jumlah peserta pelatihan teknis HP	N/A								16 orang	60.000.000	16 orang	65.400.000	32 org	125.400.000	Bid. Pelatihan	Kab. Mojokerto
			Pembinaan dan pelatihan ketrampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui pembinaan/ pelatihan	Jumlah peserta pembinaan/ pelatihan tata rias	N/A								16 orang	60.000.000	16 orang	65.400.000	32 orang	125.400.000	Bid. Pelatihan	Kab. Mojokerto

			tata rias (DBHCHT)																
			Pembinaan dan pelatihan ketrampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui pembinaan/ pelatihan kewirausahaan (DBHCHT)	Jumlah peserta pembinaan/ pelatihan kewirausahaan bidang furniture	N/A							16 orang	50.000.000	16 orang	54.500.000	32 orang	104.500.000	Bid. Pelatihan	Kab. Mojokerto
			Pembinaan dan pelatihan ketrampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui pembinaan/ pelatihan teknisi komputer (DBHCHT)	Jumlah peserta pembinaan/ pelatihan teknisi komputer	N/A							16 orang	62.060.000	16 orang	67.645.400	32 orang	129.705.400	Bid. Pelatihan	Kab. Mojokerto
			Pembinaan dan pelatihan ketrampilan kerja bagi tenaga kerja dan masyarakat melalui ketrampilan pembuatan aneka kue bagi pencari kerja (DBHCHT)	Jumlah peserta pembinaan/ pelatihan ketrampilan pembuatan aneka kue	N/A							16 orang	62.000.000	16 orang	67.580.000	32 orang	129.580.000	Bid. Pelatihan	Kab. Mojokerto
			Pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja melalui penyuluhan/ penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja (DBHCHT)	Jumlah peserta penyuluhan/ penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	N/A							60 orang	60.000.000	60 orang	65.400.000	120 orang	125.400.000	bid. Perluasan kerja dan penempatan T.K	Kab. Mojokerto
			Pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja melalui penyelenggaraan	Jumlah stand/ perusahaan penyedia informasi lowongan kerja	N/A							30 stand	80.000.000	30 stand	87.200.000	60 orang	167.200.000	bid. Perluasan kerja dan penempatan T.K	Kab. Mojokerto

			pameran kesempatan kerja (DBHCHT)																	
			Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja (DBHCHT)	Jumlah pencari kerja yang difasilitasi Sistem Informasi Manajemen	N/A								250 orang	100.000.000	250 orang	109.000.000	500 orang	209.000.000	bid. Perluasan kerja dan penempatan T.K	Kab. Mojokerto
			JUMLAH										3.138.623.420			3.414.120.309		6.343.743.729		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan organisasi. Pengukuran kinerja organisasi akan dapat dilakukan dengan mudah, cepat, tepat dan akurat jika terlebih dahulu ditetapkan indikator kinerja yang telah disepakati bersama. Penetapan indikator kinerja merupakan syarat penting untuk menetapkan rencana kinerja sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah atau Rencana Strategis Organisasi. Hal ini mengingat rencana kinerja akan merupakan gambaran sosok tampilan organisasi di masa yang akan datang. Indikator kinerja akan dapat dijadikan sebagai media perantara untuk memberi gambaran tentang prestasi organisasi yang diharapkan di masa mendatang.

Berdasarkan uraian makna penetapan kinerja organisasi tersebut maka guna dapat mengukur tingkat capaian kinerja pelaksanaan pembangunan OPD, diperlukan penetapan indikator kinerja dalam bentuk penetapan indikator kinerja program pembangunan SKPD. Sebagaimana lazimnya sebuah alat ukur untuk mengukur kinerja organisasi maka indikator kinerja program pembangunan daerah ditetapkan dengan memenuhi kriteria sebagai berikut : (1) terkait dengan upaya pencapaian sasaran pembangunan daerah, (2) menggambarkan hasil pencapaian program pembangunan yang diharapkan, (3) memfokuskan pada hal-hal utama, penting dan merupakan prioritas program pembangunan daerah, dan (4) terkait dengan pertanggungjawaban pelaksanaan pembangunan daerah

Kinerja organisasi pada dasarnya dapat digambarkan melalui tingkat capaian sasaran organisasi dan tingkat efisiensi dan efektivitas pencapaian sasaran dimaksud. Dengan demikian, indikator kinerja yang diharapkan dapat menggambarkan tingkat pencapaian kinerja organisasi, haruslah ditetapkan dengan hati-hati sehingga benar-benar dapat menggambarkan keadaan unjuk kerja organisasi secara riil. Pada bagian ini akan dikemukakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Disnaker Kabupaten Mojokerto yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Disnakertrans Kabupaten Mojokerto dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD yang tertuang ke dalam IKU RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021. Indikator kinerja Disnaker Kabupaten Mojokerto yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Disnaker Kabupaten Mojokerto dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021.

Secara rinci, pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 sesuai dengan bidang urusan pemerintahan, dapat diuraikan seperti pada Tabel TC – 28.

TABEL TC-28
INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN
RPJMD
KABUPATEN MOJOKERTO

NO	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RPJMD
		TAHUN 0	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	PERSENTASE PENEMPATAN TENAGA KERJA	N/A	85%	85%	85%	86%	87%	87%	87%
2	PERSENTASE PENCARI KERJA YANG BERKUALITAS DAN KOMPETEN	N/A	85%	85%	85%	87%	90%	90%	90%
3	PERSENTASE PENURUNAN ANGKA PERSELISIHAN HI	N/A	7%	7%	8%	8%	9%	9%	9%
4	PERSENTASE PENURUNAN ANGKA KECELAKAAN KERJA	N/A	-	-	-	-	4%	4%	4%

BAB VIII

PENUTUP

Sebagai uraian akhir pada Bab Penutup Rancangan Akhir Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 ini, disampaikan kaidah pelaksanaan Renstra dengan rincian penjelasan sebagai berikut :

1. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka dengan ditetapkannya Rancangan Akhir Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto ini selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam penyusunan Rancangan Kerja atau Rencana Kinerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sampai dengan tahun 2021;
2. Dengan ditetapkannya Rancangan Akhir Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 ini maka semua pihak dan pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang berkaitan dengan pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, terikat untuk menjadikannya sebagai acuan dan arahan operasionalisasi peran masing-masing dalam pelaksanaan program dan rencana kegiatan tahunan;
3. Rancangan Akhir Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 ini akan dijadikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja secara kumulatif dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 dan sekaligus sebagai dasar laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sampai dengan tahun 2021;
4. Diharapkan dengan tersusunnya Rancangan Akhir Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2016-2021 ini dapat dibangun komitmen bersama dari seluruh jajaran organisasi untuk taat azas dalam perencanaan kinerja tahunan dan dapat dihindari adanya rencana kerja atau rencana kinerja tahunan yang keluar dari kesepakatan dalam Renstra ini.