

PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO

-- REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) --  
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN  
MOJOKERTO  
TAHUN 2021-2026 (2024-2026)



DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MOJOKERTO  
TAHUN 2024

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i	
KATA PENGANTAR .....	ii	
DAFTAR ISI .....	iii	
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
1.1	Latar Belakang .....	1
1.2	Landasan Hukum .....	2
1.3	Maksud dan Tujuan .....	4
1.4	Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II</b>	<b>GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b>	
2.1	Tugas, Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja .....	8
2.2	Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja .....	18
2.3	Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja .....	20
2.4	Tantangan dan peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	32
<b>BAB III</b>	<b>PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</b>	
3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	34
3.2	Telaahan Visi dan Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	37
3.3	Telaahan Renstra K/L dan Renstra .....	38
3.4	Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	43
3.5	Penentuan Isu-Isu Strategis .....	44
<b>BAB IV</b>	<b>TUJUAN DAN SASARAN</b>	
4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	47
<b>BAB V</b>	<b>STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b>	
5.1	Strategi dan Arah Kebijakan .....	50
<b>BAB VI</b>	<b>RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b>	
6.1	Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan .....	52
<b>BAB VII</b>	<b>KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b>	
7.1	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan .....	61
<b>BAB VIII</b>	<b>PENUTUP</b>	

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, dokumen Reviu Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 dapat diselesaikan dengan baik.

Disusunnya Reviu Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 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 Reviu 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 dokumen reviu rencana strategis ini dapat menjadi landasan fundamental bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sehingga bisa meningkatkan kualitas kerjanya dimasa yang akan datang.

Mojokerto, Desember 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MOJOKERTO,



**MOHAMMAD TAUFIQURROHMAN, S.STP., MM**

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 19770221 199511 1 001

**LEMBAR PENGESAHAN**  
REVIU RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)  
-- DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO --  
TAHUN 2021 – 2026

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dengan ini menyatakan bahwa dokumen Reviu Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 adalah dokumen resmi organisasi perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Mojokerto yang merupakan pedoman dari visi dan misi Kepala Daerah Terpilih yang tertuang dalam dokumen Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026. Reviu Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto tahun 2021-2026 ini juga akan dijadikan acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pembangunan Ketenagakerjaan serta dasar pengukuran dan evaluasi kinerja berkaitan tugas pokok dan fungsi organisasi dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2026.

Mojokerto,            Desember 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MOJOKERTO



**MOHAMMAD TAUFIQURROHMAN, S.STP., MM**

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 19770221 199511 1 001

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sehubungan dengan disusunnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mojokerto 2021 – 2026. Untuk periode kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati Terpilih periode Tahun 2021 – 2026, maka perlu dilakukan analisa dan perumusan sasaran kinerja OPD yang tersusun dari Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih. Analisa dan perumusan sasaran kinerja tersebut berdampak pada 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 2026.

Dokumen Reviu Rencana Strategis (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 reviu Renstra Disnaker Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 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 Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 dan bersifat indikatif. Di samping itu, reviu Renstra Disnaker Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 juga diselaraskan dengan Renstra

Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024 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 Reviu Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021– 2026 adalah:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Republik Indonesia 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”;
3. Undang-undang Republik Indonesia 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;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025;
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
6. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;

7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
8. 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);
9. 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);
10. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional;
12. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
14. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 – 2024;
19. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor : 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025;
21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 1 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
25. Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN**

Penyusunan Reviu Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 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 Reviu Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026 adalah untuk :

1. Menjabarkan arahan Rancangan RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2021 - 2026 ke dalam rencana instansional;

2. Menjabarkan Visi dan Misi Bupati Terpilih Tahun 2021-2026 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 SISTEMATIKA PENULISAN**

Dokumen Reviu Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2020 - 2026 disusun dengan tata urut sebagai berikut:

##### **1. Bab I Pendahuluan :**

###### **1.1. Latar belakang**

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;

###### **1.2. Landasan Hukum**

Memuat Peraturan yang menjadi dasar hukum Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah yang terdiri dari Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati

###### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penjelasan tujuan dari disusunnya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang dikaitkan dengan RPJMD, Penjabaran Visi dan Misi Bupati Terpilih, Rencana Kinerja Tahunan dan Strategi Pengelolaan Organisasi dalam pencapaian keberhasilan target pembangunan ketenagakerjaan.

###### **1.4. Sistematika Penulisan**

Berisikan urutan terstruktur dalam penyusunan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

##### **2. Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

###### **2.1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto**

Berisikan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan dengan Peraturan Bupati Mojokerto Nomor 84 Tahun 2021

- 2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja  
Memuat kondisi ketersediaan sumber daya di Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan dan melaksanakan Program dan Kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan
  - 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja  
Memuat penentuan target Indikator Kinerja Utama dan pencapaian keberhasilan selama 5 (lima) tahun pada Dinas Tenaga Kerja sebagai tolok ukur pencapaian keberhasilan di masa mendatang
  - 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah  
Berisi hal-hal yang dapat mempengaruhi pelayanan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja pada masa-masa yang akan datang
3. Bab III Permasalahan dan Isu-su Strategis Perangkat Daerah
    - 3.1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah  
Penentuan Permasalahan berdasarkan kondisi umum ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi kualitas dan kualifikasi Sumber Daya Manusia, penerapan teknologi se di wilayah Kabupaten Mojokerto yang berdampak pada fungsi pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.
    - 3.2. Telaahan Visi dan Misi Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih  
Adalah Pembentukan gambaran secara bersama-sama tentang masa depan yang ideal yang diharapkan oleh Kepala Daerah bersama sama dengan Organisasi yang membidangi khususnya Ketenagakerjaan
    - 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra  
Adalah penggambaran kesesuaian antara reuiu rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dengan Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2020-2024
    - 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis  
Adalah penggambaran kondisi umum perencanaan ketenagakerjaan dari sektor internal dan eksternal dilihat dari kajian lingkungan hidup yang berdampak pada target Rencana Strategis

- 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis  
Adalah penetapan target-target Indikator Kinerja Utama berdasarkan kondisi permasalahan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Mojokerto
4. Bab IV Tujuan dan sasaran
  - 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah  
Penentuan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Visi dan Misi Kepala Daerah yang kemudian disesuaikan antara RPJMD dengan logical framework. Kesuaian tersebut nantinya menjadi target-target yang hendak dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun
5. Bab V Strategis dan Arah Kebijakan
  - 5.1. Strategi dan arah kebijakan  
Berisikan rencana-rencana startegis OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto didalam menjawab penanganan isu-isu strategis serta permasalahan ketenagakerjaan yang memuat Arah Kebijakan dalam Visi dan Misi Kepala Daerah
6. Bab VI Rencana program dan kegiatan serta pendanaan,
  - 6.1. Rencana Program, Kegiatan serta pendanaan  
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.
7. Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan,
  - 7.1. Kinerja Penyelenggaraan bidang urusan  
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.

8. Bab VIII Penutup.

8.1. berisi uraian tentang kaidah pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026, 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 84 Tahun 2021 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 sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto dan peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dengan penjelasan 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 dan koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan dan penataan organisasi;
  - e. Pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan dan pengamanan aset;
  - f. Pengordinasian pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD di lingkungan dinas;

- g. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan;
- h. 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. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD di lingkungan dinas di bidang administrasi umum dan kepegawaian;
  - g. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
  - h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.
  
2. 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. Menyusun bahan koordinasi di bidang keuangan;
  - f. Menyusun bahan koordinasi pelaksanaan tugas di bidang-bidang dan UPTD di lingkungan dinas di bidang keuangan
  - g. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan; dan
  - h. 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 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 (LSP), Tempat Uji Kompetensi (TUK), dan lembaga lain dalam pelaksanaan Uji Keterampilan Kerja (UKK), dan sertifikasi kompetensi kerja;
  - c. Pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan;
  - d. Pelaksanaan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
  - e. Pelaksanaan program pelatihan kerja;
  - f. Pelaksanaan program pemagangan dalam dan luar negeri;
  - g. Pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan prasarana dan sarana lembaga pelatihan kerja;
  - h. Pelaksanaan pemberian rekomendasi izin lembaga pelatihan kerja swasta;
  - i. Pelaksanaan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja di perusahaan;
  - j. Pelaksanaan dan fasilitasi kegiatan peningkatan produktifitas;
  - k. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
  - l. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

➤ **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 penyusunan laporan; dan
- j. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

**Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:**

1) 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 transmigran 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 pembinaan syarat kerja dan norma kerja di perusahaan;
- i. Pelaksanaan evaluasi dan menyusun laporan; dan.
- j. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

➤ **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 fasilitasi penerbitan rekomendasi dan/ atau pengesahan terhadap obyek perlindungan ketenagakerjaan;
  - d. Pelaksanaan dan memfasilitasi penerapan pembinaan perlindungan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
  - e. Pelaksanaan pembinaan dan monitoring terhadap penggunaan sarana dan prasarana obyek perlindungan ketenagakerjaan;
  - f. Pelaksanaan pelayanan dan fasilitasi pelatihan serta pengembangan perlindungan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja;
  - g. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/ buruh;
  - h. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
  - i. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas.

➤ **KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL**

- (1) Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, keahlian, keterampilan dan kebutuhan;
- (2) Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional tertentu yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya
- (3) Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dapat dibentuk sub koordinator

**2.2 SUMBER DAYA DINAS TENAGA KERJA**

a. Sumber Daya Manusia Aparatur

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sebanyak 26 orang, yang dapat dirinci sebagai berikut:

➤ Jumlah pegawai menurut penempatannya:

NO	PENEMPATANNYA	PRIA	WANITA
1	KEPALA DINAS	1	-
2	SEKRETARIS DINAS		1
3	BAG. SEKRETARIAT	5	3
4	BID. PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA	2	2
5	BID. PELATIHAN	1	2
6	BID. HUBUNGAN INDUSTRIAL	4	1
7	BID. PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA	1	3
	JUMLAH	14	12

➤ Jumlah pegawai menurut jabatannya

NO	JABATAN	PRIA	WANITA
1	KEPALA DINAS	1	-
2	SEKRETARIS DINAS	-	1
3	KEPALA BIDANG	3	-
4	KASUBAG / KASIE	-	3
5	JABATAN FUNGSIONAL	5	3

NO	JABATAN	PRIA	WANITA
6	STAF	7	3
	JUMLAH	16	10

➤ Jumlah pegawai menurut golongan

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Golongan IV	5
2	Golongan III	15
3	Golongan II	6
4	Golongan I	-
	JUMLAH	26

➤ Jumlah pegawai menurut tingkat pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	Pasca sarjana	6
2	Sarjana / D3	12
3	SMA	8
4	SMP	
5	SD	
	JUMLAH	26

b. Sarana dan Prasarana Kerja

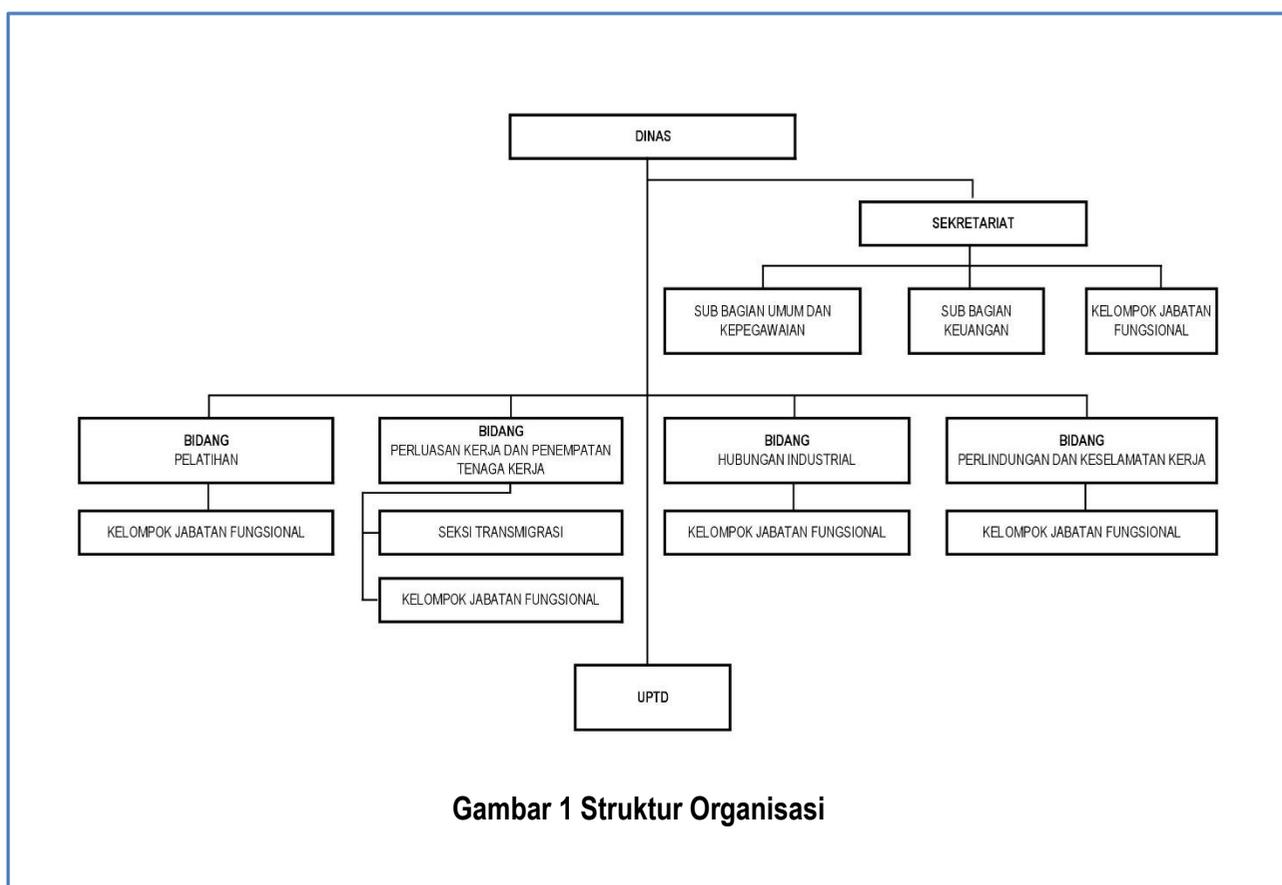
BARANG INVENTARIS KANTOR ( BMD )

NO	URAIAN	JUMLAH
1	<b>Tanah</b>	
	Tanah	0 m <sup>2</sup>
2	<b>Peralatan dan Mesin</b>	
	Alat-alat Angkutan	
	- Roda 4	4 unit
	- Roda 2	2 unit
	Alat kantor	48 unit
	Alat rumah tangga	88 unit
	Meja dan kursi kerja	52 unit

NO	URAIAN	JUMLAH
	Alat Studio	11 unit
	Persenjataan non senjata api	1 unit
	Komputer Unit	15 unit
	Peralatan Komputer	33 unit
<b>3</b>	<b>Gedung dan Bangunan</b>	
	Aula/ Gedung	286 m <sup>2</sup>
	Kantor	615 m <sup>2</sup>
	Kamar Mandi	143 m <sup>2</sup>
	Gudang kantor	33.08 m <sup>2</sup>
<b>4</b>	<b>Jalan, Irigasi dan Jaringan</b>	
	Jalan dan jembatan	200 m <sup>2</sup>
<b>5</b>	<b>Aset tidak berwujud</b>	
	Software	1 Unit

c. Struktur organisasi

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



### 2.3 KINERJA PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dipengaruhi oleh indikator-indikator yang ditetapkan dalam Rancangan RPJMD 2021-2026. Indikator Tujuan OPD adalah “Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Indikator Kinerja Utama periode 2021-2026 antara lain :

1. Persentase penyerapan tenaga kerja;
2. Persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten;
3. Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan;
4. Persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial.

Dan untuk reviu rencana strategis tahun 2024-2026 ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mengambil kebijakan merubah indikator yang semula 4 (empat) indikator menjadi 2 (dua) indikator kinerja utama sebagai acuan outcome yang akan dicapai OPD kami berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah terpilih. Kedua indikator tersebut yaitu :

1. Persentase penempatan tenaga kerja; dan
2. Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan

Berikut ini adalah tabel TC.23 Indikator Pencapaian Target dan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto periode Tahun 2016-2021 :

Tabel TC- 2.3

**PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2021-2026**

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN KE						REALISASI CAPAIAN TAHUN KE						RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA (LAMA)</b>																						
1	Persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten				85%	85%	85%	87%	90%	90%	85,20%	85,06%					100,24	100,07				
2	Persentase penyerapan tenaga kerja				82%	82%	84%	84%	85%	86%	82,09%	82,10%					100,11	100,12				
3	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan				6%	6%	5%	5%	4%	4%	2,25%	2,15%					37,50	35,83				
4	persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial				50%	51%	51%	52%	52%	53%	54,72%	55,47%					109,33	108,76				
<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA (BARU)</b>																						
1	Persentase penempatan tenaga kerja				82%	82%	84%	84%	85%	86%	82,09%	82,10%					100,11	100,12				
2	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan				6%	6%	5%	5%	4%	4%	2,25%	2,15%					37,50	35,83				

Secara Umum pencapaian Indikator Kinerja Utama dalam pembangunan Ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Mojokerto sudah baik, namun tentunya hal tersebut tidak luput dari hambatan dan tantangan yang bisa terjadi dalam pelaksanaannya. Dalam hal pelayanan terhadap para pelaku industri, masyarakat dan pencari kerja adalah kurangnya ketersediaan Sumber Daya Manusia pada Dinas Tenaga Kerja yang memberikan pelayanan sesuai kriteria dan kualifikasi yang diharapkan. Hal ini tidak dapat dipungkiri tergantung dari kebijakan dari Kepala Daerah terkait ketersediaan pegawai sehingga walaupun target bisa berhasil tercapai dan bahkan ada beberapa indikator yang melebihi target capaian, akan tetapi pelaksanaannya melalui proses yang tidak mudah dan berjalan mulus.

Kedua adalah problematika ketersediaan anggaran yang masih belum tersedia sesuai perencanaan yang diharapkan dikarenakan kondisi keuangan Pemerintah Daerah serta Kebijakan-kebijakan yang menyertainya.

Berikut ini disampaikan analisis Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto adalah sebagai berikut :

### **1. Indikator Persentase Penempatan Tenaga Kerja**

Pelaksana pada indikator ini adalah Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja. Pada Tahun 2019 persentase penempatan tenaga kerja melebihi target yang telah ditetapkan, hal ini tidak terlepas dari upaya optimalisasi Program, kegiatan dan sub kegiatan yang terdiri antara lain :

- a. Peningkatan akses kesempatan kerja;
- b. Peingkatan fasilitasi transmigrasi;

Dampak faktor keberhasilan Optimalisasi tersebut tercermin pada tahapan perencanaan, persiapan dan pelaksanaan kegiatan Penyuluhan Bursa Kerja dan Job Fair sehingga target yang ditetapkan pada tahun 2019 sebesar 86%, dapat dicapai sebesar 86,10%. Sedangkan pada tahun 2020 terjadi peningkatan yang signifikan dengan target 87%, capaian persentasenya sebesar 90,12%. Sedangkan faktor hambatannya adalah belum tersedianya pegawai fungsional pengantar kerja yang mampu mensinkronisasikan ketersediaan calon tenaga kerja dengan kualifikasi dan persyaratan yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja

Untuk urusan bidang Pelatihan, untuk target yang ditetapkan pada tahun 2019 adalah sebesar 87% sementara capaiannya sebesar 88,11%. Hal ini tidak terlepas dari pengembangan kerjasama dengan Lembaga-lembaga Pelatihan Kerja tingkat swasta dan perusahaan yang terdapat di Kabupaten Mojokerto. Faktor Keberhasilan ini juga tercapai berkat optimalisasi pelaksanaan pelatihan yang berbasis Kompetensi dan

sertifikasi memberikan daya dorong bagi masyarakat dan atau pencari kerja di Kabupaten Mojokerto untuk memiliki kapasitas daya saing dalam keahlian dan kemampuan kerja. Pengembangan Sarana dan prasarana juga tidak terlepas dari Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja sehingga diharapkan instruktur-instruktur pelatihan dapat mempunyai keahlian yang lebih dalam transfer knowledge, dampak dari optimalisasi ini didapatkan pada tahun 2020 dimana target capaian peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten meningkat dengan target 90% dan hasil yang dicapai sebesar 91,06%.

Sedangkan Faktor hambatan adalah kurangnya ketersediaan Sumber Daya Pelaksana yaitu pegawai pada bidang Pelatihan sehingga dalam pelaksanaannya terkendala padatnya jadwal pelaksanaan pelatihan kerja. Selain itu belum adanya restrukturisasi jenis-jenis pelatihan dalam kondisi saat ini yang mampu menumbuhkan minat masyarakat dalam meningkatkan skill atau kemampuan dalam persaingan pasar kerja dapat menyebabkan pelatihan-pelatihan kerja yang tersedia belum terisi secara maksimal.

Berikut ini adalah tabel daftar Lembaga Pelatihan Kerja tingkat swasta, Perusahaan dan BLK Komunitas yang terdapat di Kabupaten Mojokerto pada tahun 2020 :

Tabel 2.3.2

**DAFTAR LEMBAGA PELATIHAN KERJA PERUSAHAAN**

NO	NAMA LPK PERUSAHAAN	KEJURUAN
1	PT. Long Soon	Mekanik Logam
2	CV. Hasil Karya	Operator Mesin Paku
3	PT. Java Paperindo Utama Industries	Operator Mesin Kertas
4	PT. Pabrik Kertas Indonesia	Operator Mesin Kertas
5	PT. Second Best Packing	Procesing
6	PT. Surabaya Autocomp Indonesia	Operator Mesin Harres
7	PT. Kurnia Anggun	Operator Mesin Kayu
8	PT. King Halim Jewellery	Kerajinan Perhiasan
9	LPP PT. Ittihad Rahmat Utama	Push Cutter
10	LPK PT. Betts Indonesia	Production Tube
11	LLP MPS KUD Tani Bahagia	Produksi Sigaret

NO	NAMA LPK PERUSAHAAN	KEJURUAN
12	LLP PT. Mitra Anugrah Gemilang	Mesin Produksi Furniture
13	LLP PT. Sopanusa Tissue dan Packaging	Supervisi
14	PT. Marufuji Kenzai	Meubelair
15	LPP PT. Kurnia Anggun Unit II	Assemblingan Kayu
16	LPK Toyota Training Centre (PT. Toyota - Astra Motor)	Pelatihan Teknisi, Frontline Training, Pelatihan Manajemen
17	LPK PT. Pamitramas Mulia	Kerajinan Perhiasan
18	LPK RS. Sidowaras	Keperawatan, Nakes Lain, Non Nakes
19	LPK PT. Bambang Djaja	Operator Produksi (Travo)
20	LPK PT. Lautann Natural Krimerindo	Digital Marketing
21	LPK PT. Sky Indonesia	Operator Produksi (Skyrail)

Sampai dengan tahun 2020 didapatkan sebanyak 21 Perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto yang telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja memiliki kelembagaan dalam pelaksanaan Pelatihan kerja dan Pemagangan dalam Negeri dan keseluruhan jenis pelatihannya di sektor Industri Pengelohan, permesinan dan manufacturing.

Tabel 2.3..3

**DAFTAR LPK SWASTA DAN BLK KOMUNITAS**

NO	NAMA LPK PERUSAHAAN	ALAMAT	INSTRUKTUR	KEJURUAN
1	LPKS Management and Business Education	Jl. Raden Wijaya No. 07 Mojokerto	12	Perhotelan, Kom, Adm Kantor, Komputer, Kom, Akun, Perpajakan
2	LPKS MPU Tantular	Jl. Gajah Mada No. 11 , Mojosari - Mojokerto	2	Komputer
3	LPKS Institut Pembangunan (IP)	Jl. Pahlawan Desa Awang-awang, Mojosari - Mojokerto	2	Komputer, Bhs. Inggris
4	LPKS Al Anwar College Medical and Managerial Program (Alcomena)	Jl. Raya Brangkal, Kedungmaling III RT 023, Brangkal - Sooko	2	Komputer, Akuntansi
5	LPKS Bina Insani Firaas	Jl. Syech Jumadil Kubro, Desa Sentono Rejo, Trowulan	6	Komputer, Akuntansi
6	LPKS Media Prima	Desa Kupang RT 001/ RW 003 Jetis	5	Komputer
7	LPKS Fuji Bijak Prestasi	Jl. Wonosari, Ngoro - Mojokerto	18	Metodologi Pelatihan Kerja
8	LPKS Sanggar Bhagaskara	Jalan Kebudayaan 3 Bejjang Trowulan	1	seni budaya, pariwisata dan industri kreatif
9	LPKS Gema Surya Majapahit Institute	Desa Pakis RT 001/ RW 003 Trowulan	7	Kerajinan Fiberglass, Pupuk Organik, Pakan ternak, budidaya pertanian
10	LPKS Al Hidayah	Desa Manduro, Ngoro, Mojokerto	4	Komputer, Tata boga
11	LPKS Fedora Computer Education (FCE)	Jl. Kartini No 11 Mojosari - Mojokerto	2	komputer
12	LPKS PKBM Roudlotul Hidayah	Desa Pakis Wetan RT 001 / RW 003 Desa Pakis, Trowulan	2	Komputer, Menjahit
13	LPKS LPP Sabilillah	Desa Watanmas Jedong RT 49 / RW 05 Ngoro, Mojokerto	3	Komputer, Hantaran, Handycraft

NO	NAMA LPK PERUSAHAAN	ALAMAT	INSTRUKTUR	KEJURUAN
14	LPKS Khadijah English Course (KENS)	Jl. Sukarsono 139 Desa Gembongan, Gedeg	3	Bahasa Inggris, komputer
15	LPKS Modes Srikandi	Jl. Garuda 118 Dusun Lontar RT 026/RW 006 Mojosasi	3	Tata busana, teknik bordir sulam
16	LPKS Sekolah Herbal Muslim (SHM)	Jl. Pendidikan Desa Sumbertembu, Kec. Bangsal	7	Keterampilan herbal, kesehatan tradisional
17	LPKS Modes Surya Buana	Desa Windurejo RT 002/RW 009 Kutorejo	4	Menjahit, tata busana
18	LPKS Nagasaki	Desa Watukenongo, RT 002/RW 006 Pungging	3	bahasa Jepang
19	LPKS Griya Kriya Indonesia	Perum Taman Kirana E-07, RT 001 / RW 013 Desa Banjaragung, Kec. Puri	4	Tata boga, merajut, kerajinan
20	BLK Komunitas Darul Hikmah	Jl. KH. Ismail No. 90 Kedungmaling, Brangkal - Sooko	1	komputer
21	BLK Komunitas Hidayatul Muwaffiq	Jl. KH Hasyim Asyari 08/02 Penompo, Jetis	1	Teknologi informasi
22	BLK Komunitas Sabilillah	Dusun Watusari, Desan Watanmas, Jedong, Ngoro	1	Menjahit
23	BLK Komunitas Majma'al Bahroin	Desa Mojogeneng, RT 014/RW 003 Kec. Jatirejo	2	Pengolahan hasil pertanian
24	BLK Komunitas Riyadlul Quran	Jl. Raya Brangkal No. 991, Kedungmaling, Sooko	2	Teknologi informasi
25	LPK Sora Gakkou	Dusun Pesanan RT 002/ RW 002 Desa Bicak, Trowulan	1	Bahasa Jepang
26	Yayasan Islam Darul Hikmah	Jl. Kamas Setyoadi, Gang I Nomor 136, Kedungmaling, Sooko - Mojokerto	1	Desain Komunikasi Visual
27	PCNU Mojokerto	Jl. RA Basuni Nomor 9 Desa Japan, Sooko	1	Desain Komunikasi Visual
28	Yayasan Pendidikan Islam dan Sosial Sabilul Muttaqin Bareng	Jl. Raya Bareng, Desa Talok, Dlanggu - Mojokerto	1	Pengolahan hasil pertanian
29	Yayasan Al - Ittihad Tawangsari	Desa Tawangsari RT 002 / RW 004, Trowulan	1	Desain mode dan tekstil
30	Yayasan Abdulloh Latief	Dusun Gemekan RT 002 / RW 004 Kecamatan Sooko	1	Desain mode dan tekstil
31	Lembaga Pendidikan Islam Al Mu'awanah	Jalan Raya Medali Dusun Medali RT 003/RW 001 Kecamatan Puri	1	Multimedia
32	Yayasan Pendidikan Islam Pondok Pesantren Thoriqul Ulum	Jalan Hansip Nomor 1, Desa Sajen, Pacet	1	Teknik Las
33	Pondok Pesantren Rodulotul Hidayah Pakis Trowulan	Jalan Pondok Pakis Trowulan Mojokerto	1	Teknik informatika
34	Lembaga Pendidikan Islam Assalam	Depan Masjid Nurul Huda Desa Panggih, Kec. Trowulan	1	Teknik informatika
35	Yayasan Pendidikan Islam Hidayatul Mubtadiin	Dusun Plosorejo Desa Plososari Kecamatan Puri	1	Teknik informatika
36	Pondok Pesantren Darul Hikam	Dusun Tambaksuruh Desa Tambakagung, Puri	1	Teknik informatika
37	Yayasan Pondok Pesantren Kun Aliman	Jalan Pesantren Desa Mojogeneng Kec. Jatirejo	1	Teknik informatika

### 3. Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan

Pelaksana Pada indikator Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial adalah Bidang Hubungan Industrial dan bidang perlindungan dan keselamatan kerja. Permasalahan hubungan industrial masih menjadi tugas utama Dinas Tenaga Kerja didalam menciptakan kondisi kerja yang dinamis, aman dan nyaman dalam bekerja dan berinvestasi bagi para pelaku industrial di wilayah Kabupaten Mojokerto yaitu Pengusaha dan Pekerja/ serikat pekerja/ serikat buruh. Target pada tahun 2019

penurunannya sebesar 8%, dan capaian mencapai sesuai hasil target yaitu sama sebesar 8%. Pada tahun 2020 target yang ditetapkan dalam Rencana Strategis adalah 9%, Namun capaiannya belum sesuai dengan target yaitu 8,11%. Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari :

1. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
3. Perselisihan Kepentingan dan;
4. Perselisihan antar SP/ SB

Sesuai data terlampir, bahwa Perselisihan yang masih menjadi dominan utama di Kabupaten Mojokerto adalah Perselisihan Hubungan Industrial dimana perbandingan rata-ratanya adalah 30:40 kasus per tahun.

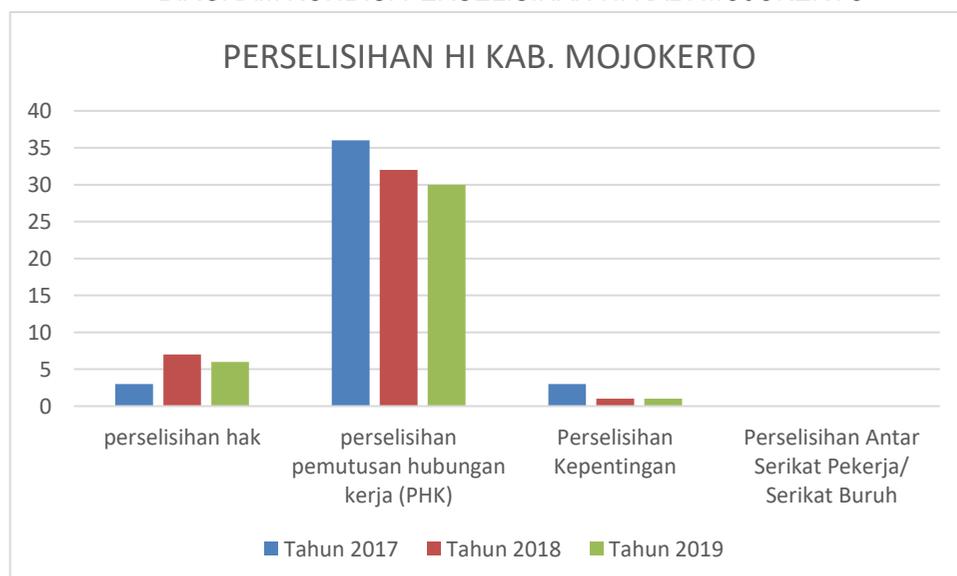
Tabel 2.3.4

DATA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KABUPATEN MOJOKERTO

NO	JENIS PERSELISIHAN	TAHUN		
		2017	2018	2019
1	Perselisihan HAK	3	7	6
2	Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja	36	32	30
3	Perselisihan Kepentingan	3	1	1
4	Perselisihan Antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh	0	0	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>37</b>

Gambar 2.3.5

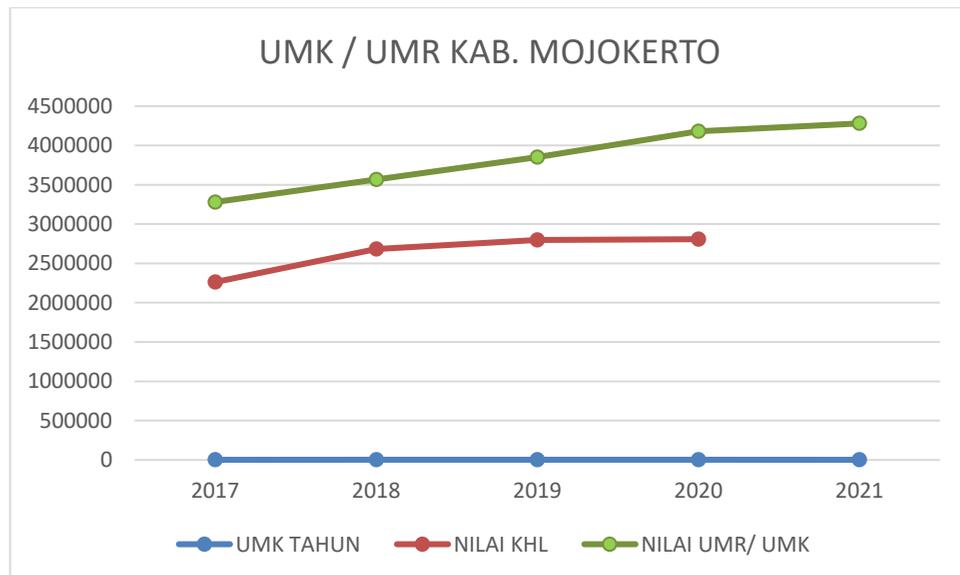
DIAGRAM KONDISI PERSELISIHAN HI KAB. MOJOKERTO



Perselisihan Hubungan Industrial juga dipengaruhi oleh kondisi pengupahan di Kabupaten Mojokerto, selama 3 (tiga) tahun terakhir

kondisi Upah Minimum Regional (UMR)/ Upah Minimum Kab/Kota (UMK) masih menjadi perhatian utama terkait hubungan dengan tingkat resiko Perselisihan HI.

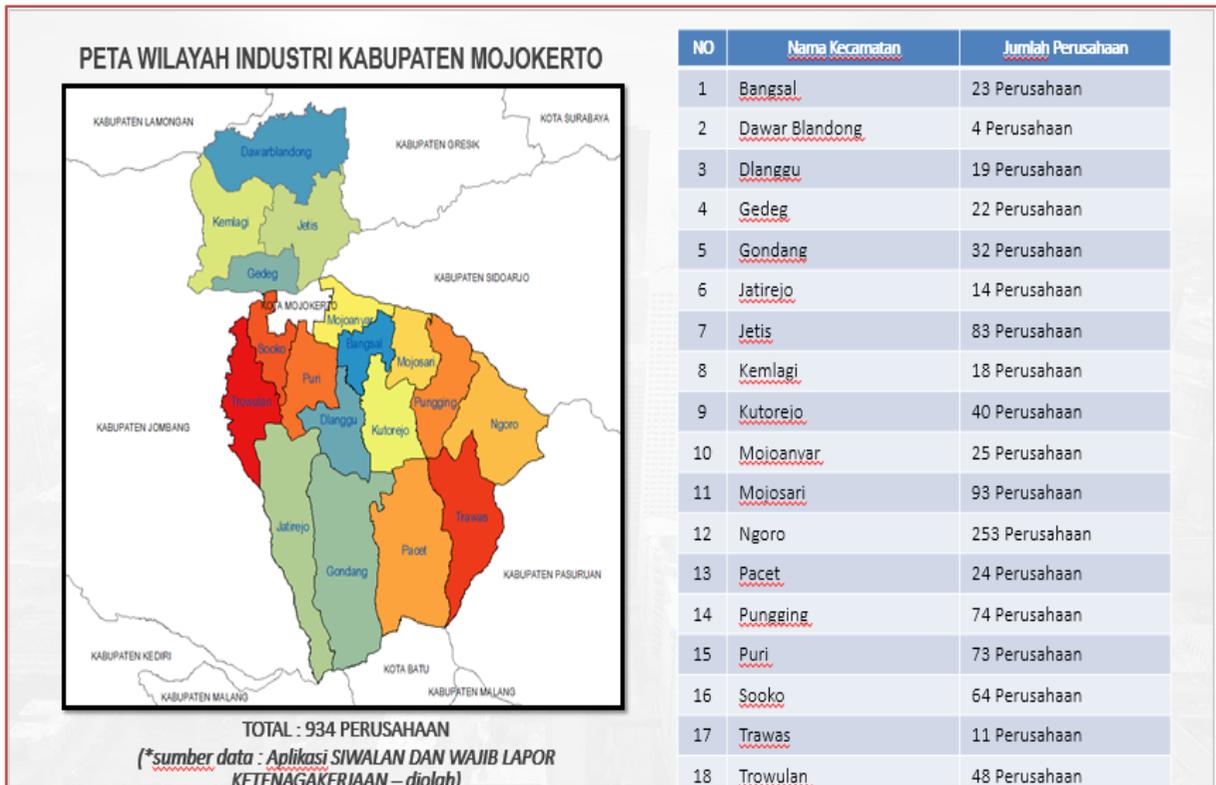
Gambar 2.3.6  
Diagram UMK / UMR KABUPATEN MOJOKERTO



Pada bidang perlindungan dan keselamatan kerja, di Tahun 2020 optimalisasi peningkatan coverage perlindungan ketenagakerjaan dalam bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan, sebagai langkah strategis menekan angka perselisihan hubungan industrial antara pihak pengusaha dan pihak pekerja keterkaitannya hal ini dalam penyediaan sarana dan prasarana pendukung kerja yang dapat melindungi pekerja dalam melakukan pekerjaan serta peningkatan kesejahteraan pekerja itu sendiri.

Gambar 2.3.8

PETA SEBARAN INDUSTRI KABUPATEN MOJOKERTO



Pada peta sebaran industri diatas, daerah dominan industry ada pada daerah Kecamatan Ngoro dengan lokasi ideal sebagai lokasi industry yaitu Ngoro Industrial Persada (NIP) dimana terdapat perusahaan sebanyak 253 Perusahaan yang sektornya dominan di sektor industri pengolahan.

Tabel 2.3.9

KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2020

NO	JUMLAH PERUSAHAAN	JUMLAH TENAGA KERJA	JUMLAH T.K TERDAFTAR BPJS KETENAGAKERJAAN	KETERANGAN
	934 PERUSAHAAN	* 87.875	** 67.958	

Pada tabel diatas didapatkan bahwa dari Jumlah Perusahaan Total sebanyak 934 Perusahaan dan Jumlah total Tenaga Kerja sebanyak 87.875 orang, yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan sebesar 67.958 Tenaga Kerja pada Tahun 2020.

Secara umum kinerja pelayanan yang telah ditetapkan untuk tahun 2020 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 2020 dengan capaian sebagai berikut:

- Target PAD : Rp. 2.234.570.800.00 ,-
- Realisasi PAD : Rp. 3.378.443.600.00 ,-
- Persentase : 151,19 %

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

Tabel. 2.3.10

Faktor pendorong dan penghambat capaian kinerja OPD

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

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

Tabel TC.24  
**ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA  
 TAHUN 2021-2026**

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE					RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	ANGGARAN	REALISASI
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	5.501.889.007	5.615.629.609				3.965.653.592	4.871.438.870				72,08	86,75				5.558.759.308	4.418.546.231
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	-	-				-	-				0,00	0,00				-	-
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	718.370.000	1.135.000.000				451.593.650	-				62,86	0,00				926.685.000	225.796.825
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	606.813.184	256.280.000				390.180.639	234.342.892				64,30	91,44				431.546.592	312.261.766
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	810.061.450	385.000.000				682.077.600	376.706.150				84,20	97,85				597.530.725	529.391.875
<b>JUMLAH APBD</b>	<b>7.637.133.641</b>	<b>7.391.909.609</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5.489.505.481</b>	<b>5.482.487.912</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>71,88</b>	<b>74,17</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>7.514.521.625</b>	<b>3.695.954.805</b>

Pada tabel TC-24, perlu dilakukan analisa dalam pencapaian target dan realisasinya. Dimana dalam pelaksanaannya tentu terdapat hambatan ataupun kendala. Walaupun secara rata-rata pencapaiannya hanya selisih kurang dari 10% dari target finalisasi per tahun. Hal ini masih dapat dimaklumi karena hal-hal yang berkaitan dengan teknis pelaksanaan yang terjadi di lapangan tergantung dari kondisi-kondisi yang dapat berubah-ubah. Namun yang perlu diperhatikan adalah target dan realisasi pada tahun 2020, kondisi tahun 2020 untuk pelaksanaan program terkendala dengan kondisi pandemi covid-19. Yaitu untuk keseluruhan program yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja. Dimana target anggaran yang tersedia mengalami *refocusing* anggaran sehingga realisasi pencairan tidak maksimal. Terutama untuk *program perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja*. Dari anggaran yang tersedia sebesar Rp. 98.812.300 (Sembilan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Dua Belas Ribu Tiga Ratur Rupiah) terealisasi hanya sebesar Rp. 70.962.500 (Tujuh Puluh Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Dua Ribu Lima Ratus Rupiah) atau sebesar 71,82%. Hal ini dikarenakan event-event andalan untuk penempatan dan penyerapan tenaga kerja baru melalui pelaksanaan Job Fair (bursa kerja), Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) maupun Fasilitasi Transmigrasi terdampak kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sehingga aktivitas pelaksanaan terkendala Protokol Kesehatan penanggulangan dampak covid 19. Sehingga even-even yang disebutkan dalam pengumpulan massa dalam jumlah banyak tidak dapat dilaksanakan

#### **2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, keterkaitannya dalam pelayanan terhadap publik terdapat beberapa tantangan dan peluang pengembangannya yaitu

##### **1. Tantangan**

- Tantangan utama adalah ketersediaan sumber daya pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang terbatas, tentunya apabila tidak segera ditindaklanjuti di kemudian hari akan berimplikasi pada terhambatnya pelaksanaan-pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan dibidang ketenagakerjaan;
- Kebijakan-kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dapat berubah-ubah tanpa melalui analisa mendalam dapat mempengaruhi iklim hubungan industrial di wilayah Kabupaten Mojokerto
- Dampak pandemi covid 19 juga dapat menjadi tantangan dalam perencanaan dan penganggaran di masa-masa mendatang

## 2. Peluang Pengembangan

- Pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto pada masa-masa mendatang dititik beratkan pada perbaikan sistem kerja yang profesional dan lebih terkoodinasi serta termonitoring dan terevaluasi baik secara digitalisasi dan pengembangan Informasi Teknologi;
- Langkah selanjutnya adalah pengembangan akses peluang pelayanan dibidang ketenagakerjaan yang dapat dijangkau oleh masyarakat luas dengan bekerjasama dengan Balai Pelatihan Kerja, BKK, LPK sehingga peningkatan kemampuan dan keahlian kerja bagi masyarakat dan pencari kerja dapat meningkat signifikan.

## BAB III

### PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

#### 3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Pembangunan ketanagakerjaan di daerah Kabupaten Mojokerto diperlukan 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.

Pemahaman terhadap problem lingkungan strategis diharapkan dapat memberikan penekanan dan menajamkan isu-isu sekaligus menawarkan solusi strategis terkait dengan sasaran dan program prioritas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Identifikasi isu-isu yang tepat dan bersifat strategis dapat menentukan sasaran dan program pembangunan. Isu strategis ini diperoleh dengan cara mengidentifikasi isu-isu penting dan permasalahan-permasalahan pembangunan khususnya yang terkait dengan problem ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di wilayah Kabupaten Mojokerto

Kabupaten Mojokerto sebagai salah satu Kabupaten yang jumlah angkatan kerjanya cukup besar. Melansir data pada tahun 2019 angkatan kerja berjumlah 601.378 orang. Dari angkatan kerja yang ada, penduduk yang bekerja sebanyak 579.219 orang (96,31%), sedangkan pencari kerja yang tidak/belum terserap di pasar kerja sebanyak 22.159 orang. Dengan demikian TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Kabupaten Mojokerto tahun 2019 menjadi 3,68%. Angka ini mengalami penurunan dibandingkan kondisi di tahun 2018, dimana Tingkat Pengangguran

Terbuka (TPT) tahun 2018 sebesar 4,27%. Kondisi ini berbalik pada tahun 2020 dimana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami kenaikan yang sangat signifikan sebesar 5,75% dengan komposisi Angkatan kerja sebesar 635,130 orang, dan penduduk yang bekerja sebesar 598,610 orang dan pengangguran terbuka sebanyak 36,520 orang.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kabupaten Mojokerto adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan :

- (1) Masih tingginya angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT);
- (2) Perlunya peningkatan Perlindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
- (3) tingginya resiko Perselisihan Hubungan Industrial di wilayah Kabupaten Mojokerto;
- (4) Meningkatkan perlindungan dan fasilitasi terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- (5) Perlunya Meningkatkan Animo Masyarakat terhadap Fasilitasi Transmigrasi.

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.

Kualitas SDM akan menjadi tantangan utama dalam persaingan global. Kualifikasi SDM yang relatif rendah tingkat pendidikan dan keterampilannya mengakibatkan rendahnya produktivitas yang pada gilirannya mempengaruhi 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.

Disamping itu semakin berkembangnya penerapan teknologi juga mempengaruhi sektor industri pengolahan/ manufaktur, karena saat ini harus bersiap menuju perubahan besar dalam menghadapi revolusi industri keempat, konsekuensinya, diperlukan pendekatan dan kemampuan baru untuk membangun sistem produksi yang inovatif dan berkelanjutan. Revolusi industri 4.0 adalah gabungan manufaktur dengan kecerdasan taktis yang memanfaatkan internet dan teknologi pendukung untuk mencapai tujuan fleksibilitas, efisiensi dan efektifitas, dan apabila tidak dipersiapkan juga dari sisi penggunaan Sumber Daya Manusia yang memadai maka tidak akan bisa optimal didalam pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Pemetaan permasalahan bisa dilihat pada tabel TB-35 (Terlampir).

**TABEL TB-35**  
**PEMETAAN PERMASALAHAN UNTUK PENENTUAN PRIORITAS**  
**DAN SASARAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**KABUPATEN MOJOKERTO**

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
	Masih tingginya angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Penduduk Di Wilayah Kabupaten Mojokerto sulit bersaing di Pasar Kerja sehingga banyak yang belum memiliki pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya pemahaman di Masyarakat dan pencari kerja tentang pentingnya Sertifikasi Kompetensi sebagai sarana peningkatan kemampuan dan keahlian kerja untuk dapat bersaing di pasar kerja;</li> <li>2. rendahnya animo masyarakat dan pencari kerja terkait penyelenggaraan Pelatihan Kerja karena jenis-jenis pelatihan kerja belum disesuaikan dengan Kebutuhan Perkembangan Kondisi Saat ini (Revolusi Industri 4.0);</li> <li>3. penerapan dan pelaksanaan Regulasi terkait tata cara, syarat dan ketentuan, menjadi hambatan dalam proses perijinan LPK melalui OSS sehingga mengakibatkan pengelolaan LPK relatif stagnan selain karena keterbatasan anggaran juga masih minimnya animo masyarakat terkait keikutsertaannya dalam program pelatihan kerja di LPK;</li> <li>4. belum tersedianya sinkronisasi yang terintegrasi antara pencari kerja dan Pemberi Kerja dalam hal mempermudah akses perluasan kesempatan kerja untuk penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian kerja serta kriteria persyaratan pemberi kerja untuk tujuan pengurangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT);</li> <li>5. kurangnya akses dan kesempatan masyarakat untuk membuka / menciptakan lapangan kerja sendiri agar terjadi penyerapan tenaga kerja baru sehingga mengakibatkan mata pencaharian masyarakat masih tergantung dari ketersediaan perusahaan yang merekrut pekerja</li> </ol>
	Kurangnya Perlindungan dan fasilitasi Kesejahteraan Tenaga Kerja di perusahaan	Tenaga Kerja masih memiliki resiko bahaya besar didalam melakukan pekerjaan di perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. banyaknya perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto yang belum memenuhi pelaksanaan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja;</li> <li>2. banyak perusahaan belum melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan terkait dengan penggunaan sarana prasarana dan peralatan kerja perusahaan;</li> <li>3. kurangnya monitoring dan evaluasi terkait Kepastian hak-hak tenaga kerja dan perlindungan jaminan sosial serta kesejahteraan bagi tenaga kerja dengan tujuan untuk mengurangi resiko terjadinya perselisihan HI</li> </ol>

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
	tingginya resiko Perselisihan Hubungan Industrial di wilayah Kabupaten Mojokerto	belum tercipta kondisi hubungan industrial yang harmonis dan dinamis untuk ketenangan bekerja dan berusaha di Wilayah Kabupaten Mojokerto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya pemahaman terkait hak dan kewajiban antara Pekerja dengan pengusaha (pemberi kerja);</li> <li>2. kondisi regulasi dan kebijakan yang belum bisa diterima sepenuhnya baik oleh pihak pekerja / buruh dan pihak pengusaha;</li> <li>3. Permasalahan Upah Minimum Kerja (UMK) Kabupaten/ Kota memicu terjadinya perselisihan Hubungan Industrial</li> </ol>
	Kurangnya perlindungan dan fasilitasi terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Lemahnya perlindungan dan fasilitasi terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Perlunya pembinaan dan monitoring secara berkelanjutan terhadap perlindungan dan fasilitasi tCalon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari proses dan tata cara pemberangkatan, selama bekerja dan setelah hubungan kerja berakhir (pemulangan)
	Kurangnya Animo Masyarakat terhadap Program Transmigrasi	Fasilitasi transmigrasi masih belum dijadikan solusi peningkatan kesejahteraan bagi masy. Mojokerto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. terbatasnya kuota calon transmigran;</li> <li>2. Kurangnya sosialisasi dan pembinaan ke masyarakat terhadap fasilitasi transmigrasi</li> </ol>

### 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 2021 – 2026 telah menetapkan Visi dan Misi di dalam Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Ranwal RPJMD) sebagai berikut:

**VISI : “Terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang Maju, Adil dan Makmur melalui Penguatan Infrastruktur dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”**

Selanjutnya untuk mewujudkan Visi sebagaimana dimaksud maka dijabarkan melalui Misi Pemerintah Kabupaten Mojokerto untuk periode 2021-2026 sebanyak 4 (empat) misi antara lain yaitu :

*MISI 1 : “Mewujudkan SDM yang sehat, cerdas, terampil dan produktif yang dilandasi nilai-nilai keimanan dan ketakwaan”;*

*MISI 2 : “Membangun Kemandirian Ekonomi yang berdimensi Kerakyatan”;*

*MISI 3 : “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berintegritas, akuntabel, bersih dan transparan”;*

*MISI 4 : “Pemerataan dan perluasan pembangunan infrastruktur di semua sektor untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, sosial, budaya dan pelestarian lingkungan*

Berdasarkan ke empat misi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto melaksanakan Misi ke 2 (dua) yaitu Membangun Kemandirian Ekonomi yang berdimensi kerakyatan.

Implementasi pelaksanaan dari Misi ke 2 (dua) tersebut tercermin pada peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yaitu : Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan urusan Ketramigrasian.

Program Prioritas yang dicanangkan Kepala Daerah Terpilih 2021-2026 melalui Prioritas ke III yaitu “MOJOKERTO MAKMUR” adalah : *“Program Kerjasama dengan Sektor Usaha Untuk Mencetak Tenaga Kerja Terampil”*

### **3.3 TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN TENAGA KERJA**

Telaahan Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020 - 2024 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 2015-2019. Berikut ini adalah sasaran Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 :

1. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel;
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik;

➤ **TARGET RENSTRA K/L**

Berkenaan dengan perbandingan capaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, perlu diketahui dalam subbab ini sebagai perbandingan adalah 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:

Tabel 3.3.1

PERBANDINGAN TARGET INDIKATOR KINERJA RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROV. JAWA TIMUR 2014-2019 DENGAN DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2015-2021

NO	INDIKATOR KINERJA RENSTRA PROVINSI (2014-2019)	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE_						INDIKATOR KINERJA RENSTRA DINAS TENAGA KERJA KAB. MOJOKERTO (2015- 2021)	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE_					
		2015	2016	2017	2018	2019	2021		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	5	6	7	8	9	9	4	5	6	7	8	9	9
1	% lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi	85,00	88,00	91,00	-			Persentase Pencari Kerja yang berkualitas dan kompeten	85%	85%	85%	87%	90%	90%
2	% lulusan pelatihan yang memiliki ketrampilan/kompetensi yang ditempatkan				60,00			Persentase Penempatan Tenaga Kerja	85%	85%	85%	86%	87%	87%
3	% peningkatan calon tenaga kerja yg dimagangkerjakan di : - Dalam negeri - Luar negeri	3,00 / 20,00	7,00/ 22,00	10,00 / 24,00										
4	% pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang diberi bimbingan konsultasi produktivitas	33,00	36,00	39,00										
5	% pertumbuhan produktivitas perusahaan				42,00									

NO	INDIKATOR KINERJA RENSTRA PROVINSI (2014-2019)	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE_						INDIKATOR KINERJA RENSTRA DINAS TENAGA KERJA KAB. MOJOKERTO (2015-2021)	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE_					
		2015	2016	2017	2018	2019	2021		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	5	6	7	8	9	9	4	5	6	7	8	9	9
6	% pencari kerja yang ditempatkan	62,00	65,00	67,50	66,00									
7	Pengembangan jejaring informasi lowongan kerja : - % perusahaan anggota aktif PLKT - % peningkatan mitra kerja jejaring bursa kerja	82,00	84,00											
8	% tenaga kerja Indonesia (TKI) yang di tempatkan pada jabatan formal	38,00	41,00	44,00										
9	Rasio penyerapan tenaga kerja baru dari binaan di sector informal	1:4	1:5	1:6										
10	% kasus perselisihan hub. Industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama	46,00	50,00	53,00	55,00			Persentase Penurunan Angka Perselisihan HI	7%	7%	8%	8%	9%	9%
11	% perusahaan yang membayarn upah melebihi UMK				30,00									

NO	INDIKATOR KINERJA RENSTRA PROVINSI (2014-2019)	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE_						INDIKATOR KINERJA RENSTRA DINAS TENAGA KERJA KAB. MOJOKERTO (2015-2021)	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE_					
		2015	2016	2017	2018	2019	2021		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	5	6	7	8	9	9	4	5	6	7	8	9	9
12	% upah minimum terhadap kebutuhan hidup layak (KHL)	106,00												
13	% penurunan kasus kecelakaan kerja	11,00	12,00	13,00				Persentase Penurunan Angka Kecelakaan Kerja	-	-	-	-	4%	4%
14	% capaian penerapan sistema manajemen SMK3				67,00									
15	% pelanggaran hukum di bidang norma ketenagakerjaan yang ditangani	83,00	86,00											
16	% data penduduk yang akurat	98,79	99,09											
17	% penempatan transmigran yang telah mendapatkan pelatihan (kepala Keluarga)	64,00	66,00											
18	% transmigran yg berhasil meningkatkan taraf ekonomi & sosialnya (kepala Keluarga)	62,00	64,00	66,00	66,00									

Bahwa pada perbandingan antara Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur diperoleh sebanyak 18 (delapan belas) Indikator Kinerja Utama, sedangkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto terdapat 4 (empat) indikator Kinerja. Hal ini disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan serta Sumber daya yang terdapat di masing-masing Perangkat Daerah, dengan memperhatikan hasil dari capaian Kinerja dimaksud.

### **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:

#### **A. 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.

##### **1.1. Faktor Kekuatan Organisasi (Strength):**

- Sampai dengan kondisi terkini pada akhir Tahun 2020 Sumber Daya Manusia Aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam hal jumlah ketersediaan Pegawai sebanyak total 26 (dua puluh enam) orang dan kompetensi yang cukup baik.
- Koordinasi antar bidang di tingkat Internal Dinas Tenaga Kerja yang berjalan dengan cukup baik.

##### **1.2. Faktor Kelemahan Organisasi (Weaknesses):**

- Kurangnya kendaraan operasional.
- Perlunya penambahan Sumber Daya Manusia di lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto untuk penciptaan kondisi kerja yang nyaman dan ketenangan bekerja dan berusaha agar hasil capaian target kinerja berhasil dan meningkatkan produktivitas.
- Beberapa program dan kegiatan kurang mendapat dukungan dana dari APBD Kabupaten

#### **B. 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.

2.1. Faktor Peluang Organisasi (Opportunities):

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

2.2. 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	a. Masih tingginya angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) b. Belum terpenuhinya Perlindungan dan fasilitasi Kesejahteraan Tenaga Kerja di perusahaan c. Masih tingginya resiko Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial di wilayah Kabupaten Mojokerto d. Lemahnya perlindungan dan fasilitasi terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) e. Kurangnya Animo Masyarakat terhadap Program Transmigrasi

Pengelompokan kriteria dari permasalahan-permasalahan isu-isu strategis pada tabel diatas antara lain adalah :

**1. Masih tingginya Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**

Pada Kondisi Tingkat pengangguran Terbuka pada tabel di bawah ini, 3 (tiga) tahun terakhir mengalami kondisi yang fluktuatif. Kondisi penurunan signifikan terjadi pada tahun 2019 dengan persentase TPT sebesar 3,68%. Namun pada tahun 2020 mengalami kenaikan yang tinggi selisih 2% yaitu sebesar 5,75%.

NO	URAIAN	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020
1	PENDUDUK USIA 15 TAHUN KE ATAS	857.479	867.226	907.069
	A. ANGKATAN KERJA	616.733	601.378	635.130
	a. Bekerja (AK. Tertampung)	590.384	579.219	598.610
	b. Tidak bekerja (Pengangguran terbuka)	26.349	22.159	36.520
	B. BUKAN ANGKATAN KERJA	240.746	265.848	271.939
2	TINGKAT PARTISIPASI ANGKATAN KERJA (TPAK) A/1 X 100 (%)	71,92	69,35	70,02
3	TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) b/A X 100 (%)	4,27	3,68	5,75

Maka dari permasalahan tersebut, Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) masih menjadi kriteria permasalahan utama yang menjadi Fokus pelaksanaan Pembangunan Ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Mojokerto dikarenakan belum optimalnya Penyerapan Tenaga Kerja dan kondisi Iklim Investasi bergantung kepada kebijakan yang selalu berubah-ubah.

**2. Belum terpenuhinya Perlindungan dan fasilitasi Kesejahteraan Tenaga Kerja di perusahaan**

Kriteria permasalahan Kurangnya Perlindungan dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja/ tenaga Kerja di perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto adalah. Pada akhir Tahun 2020 dengan jumlah perusahaan sebanyak 934 dan Tenaga Kerja sebesar 97.815 yang tercover BPJS Ketenagakerjaan sebesar 67.958. secara persentase masih 69,47% Tenaga Kerja terfasilitasi oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai sarana Perlindungan dan Fasilitasi Kesejahteraannya

**3. Masih tingginya resiko Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial di wilayah Kabupaten Mojokerto**

Angka Perselisihan Hubungan Industrial di wilayah Kabupaten Mojokerto Masih dominan terjadi di sektor Formal dimana perbedaan pendapat sering terjadi dengan jenis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Buruh. Hal ini dikarenakan kondisi Jumlah Perusahaan yang besar belum didukung Monitoring yang baik dari Dinas Tenaga Kerja dengan Jumlah Sumber Daya Manusia yang dimiliki khususnya Pegawai yang melakukan Perlindungan dan monitoring di perusahaan serta Pegawai Mediator perselisihan Hubungan Industrial yang hanya berjumlah 4 (empat) orang.

**4. Lemahnya perlindungan dan fasilitasi terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan Pekerja Migran Indonesia (PMI)**

Bahwa resiko perlindungan dan keselamatan kerja bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) khususnya di wilayah Kabupaten Mojokerto yang bekerja di luar negeri juga masih tinggi karena lemahnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap PMI tersebut.

**5. Kurangnya Animo Masyarakat terhadap Program Transmigrasi**

Fasilitasi Transmigrasi yang ada dan tersedia di wilayah Kabupaten Mojokerto masih belum berjenis Transmigrasi Swakarsa atau Mandiri dan masih bergantung kepada Kuota yang disediakan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sehingga lokasi calon Trans juga ditentukan berdampak pada menurunnya minat calon trans yang akan diberangkatkan harus diberikan pembinaan dan sosialisasi terlebih dahulu secara instens terkait potensi-potensi sumber daya yang tersedia di lokasi trans yang akan dituju.

## **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 pelaksanaan tujuan Organisasi Perangkat Daerah berangkat dari Sasaran dan Indikator Sasaran Pemerintah Kabupaten Mojokerto

##### **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.

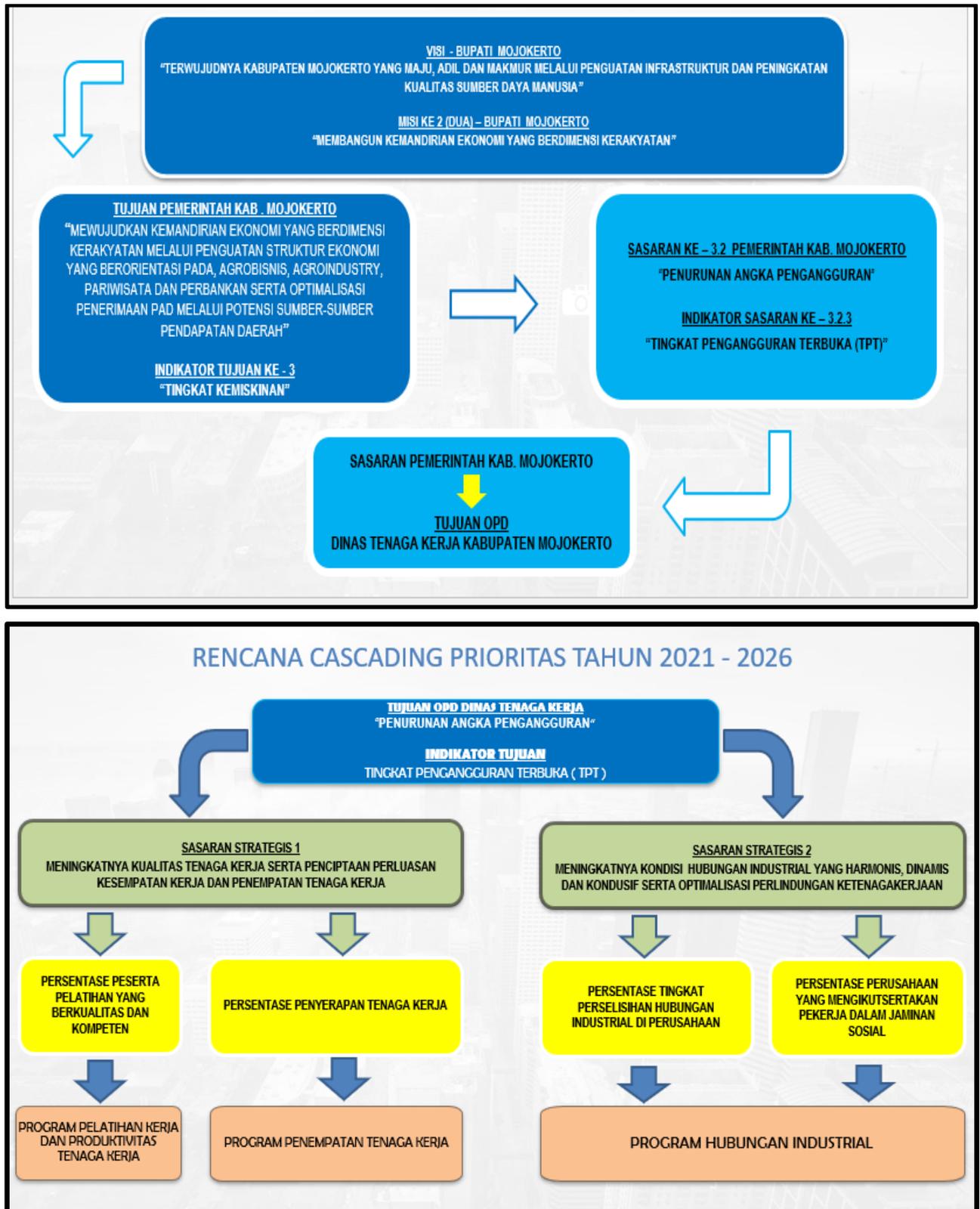
Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria specific, measurable, aggressive but attainable, 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 2026, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto menetapkan 4 (empat) indikator sasaran kinerja utama (IKU) dan 4 (empat) Indikator Kinerja Program.

Berikut ini adalah Cascading (pohon kinerja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam pelaksanaan Rancangan Awal Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021-2026

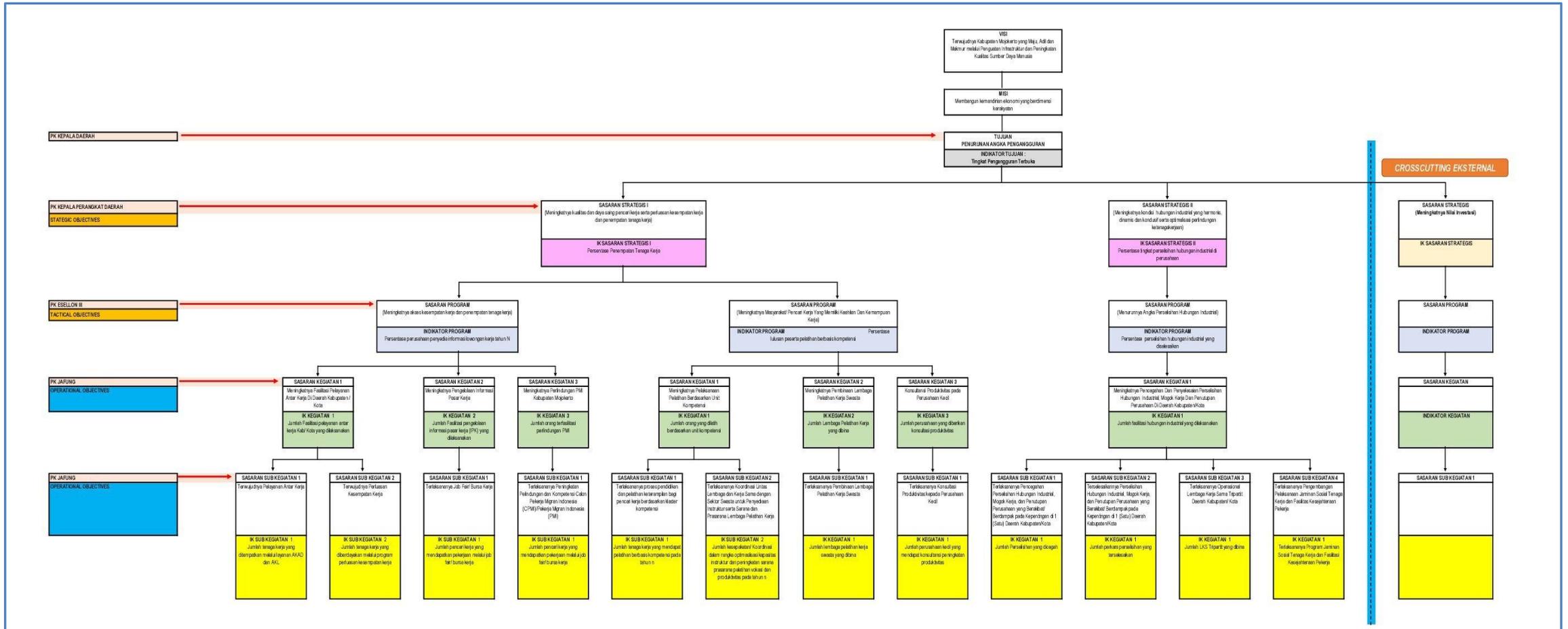
Gambar 4.1.1

BAGAN CASCADING (POHON KINERJA) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2021-2026 (LAMA)



Gambar 4.1.2

BAGAN CASCADING (POHON KINERJA) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2024-2026 (BARU)



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

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

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
	<b>TUJUAN 2.1 :</b> Mewujudkan kemandirian ekonomi berdimensi kerakyatan melalui penguatan struktur ekonomi yang berorientasi pada Agrobisnis, agroindustri, pariwisata dan perbankan serta optimalisasi penerimaan PAD melalui peningkatan potensi sumber-sumber pendapatan daerah		<b>INDIKATOR TUJUAN 2.2 :</b> INDEKS GINI	0,322	0,317	0,312	0,309	0,304	0,299
		<b>SASARAN:</b> Penurunan angka pengangguran	<b>INDIKATOR SASARAN</b> Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,62	5,42	5,09	4,76	4,43	4,1
		Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	82%	82%	84%	84%	85%	86%
		Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif	Persentase Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan	6%	6%	5%	5%	4%	4%

## 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
PENURUNAN ANGKA PENGANGGURAN	TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA(TPT)	<b>1. Meningkatnya kualitas dan daya saing pencari kerja serta penciptaan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi</li> <li>2. Meningkatkan minat pencari kerja melalui updating informasi jenis-jenis pelatihan kerja yang disesuaikan dengan revolusi industri 4.0</li> <li>3. Meningkatkan kerjasama aktif dengan balai latihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan/ swasta dan umum</li> <li>4. Meningkatkan peyebarluasan informasi lowongan kerja</li> <li>5. Meningkatkan koordinasi dengan pemberi kerja untuk kemudahan akses perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian kerja serta kriteria persyaratan pemberi kerja</li> <li>6. Meningkatkan penyuluhan pemberdayaan kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru</li> <li>7. Meningkatkan informasi bursa dan pasar kerja melalui jobfair</li> </ol>
		<b>2. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial</li> <li>2. Meningkatkan penanganan kasus perselisihan hi untuk mencegah phk</li> <li>3. Meningkatkan lembaga kerjasama bipartit dan tripartit</li> <li>4. Meningkatkan monitoring prasarana dan sarana k3 di perusahaan</li> <li>5. Meningkatkan kepersertaan jaminan sosial pekerja sebagai perlindungan pekerja/ buruh</li> <li>6. Meningkatkan monitoring pelaksanaan aturan ketenagakerjaan di perusahaan</li> </ol>

## **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 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 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 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026.

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

**TABEL TC-27**  
**REVIU TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2021-2026 (2025-2026)**

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
KODE SKPD	2.07																			DISNAKER	
NAMA SKPD	DINAS TENAGA KERJA																			DISNAKER	
Penurunan Angka Pengangguran				Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,75	5,62		5,42		5,09		4,76		4,43		4,1		3,77			
	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel			Nilai SAKIP Perangkat Daerah		83,40 (A)		83,90 (A)		84,40 (A)		84,90 (A)		85,40 (A)		85,90 (A)		85,90 (A)			
				Persentase realisasi anggaran perangkat daerah		90,00 %		90,00%		90,00%		90,00%		90,00%		90,00%		90,00%			
				Indeks profesionalitas asn dinas tenaga kerja		75,00		75,00		75,00		75,00		75,00		75,00		75,00			
		01.02.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Nilai SAKIP Perangkat Daerah		83,40 (A)	5.545.657.007	83,90 (A)	5.650.657.007	84,40 (A)	6.021.202.997	84,90 (A)	6.649.437.207	85,40 (A)	6.922.297.812	85,90 (A)	7.406.858.659	85,90 (A)	38.196.110.689	DISNAKER	
				Jumlah Inovasi Yang Terinternalisasi dan Tersosialisasi Serta Berkelanjutan		1 Inovasi		1 Inovasi		1 Inovasi		1 Inovasi		1 Inovasi		1 Inovasi		1 Inovasi			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		1.02.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase indikator program dinas tenaga kerja yang tercapai sesuai target	100%	100%	75.000.000	100%	105.000.000	100%	112.350.000	100%	120.214.500	100%	128.629.515	100%	137.633.581	100%	678.827.596	DISNAKER	
		1.02.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 dokumen	2 dokumen	10.000.000	2 dokumen	15.000.000	2 dokumen	16.050.000	2 dokumen	17.173.500	2 dokumen	18.375.645	2 dokumen	19.661.940	10 dokumen	96.261.085	DISNAKER	
		1.02.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2 Dokumen	4 Laporan	65.000.000	4 Laporan	90.000.000	4 Laporan	96.300.000	4 Laporan	103.041.000	4 Laporan	110.253.870	4 Laporan	117.971.641	24 Laporan	582.566.511	DISNAKER	
		1.02.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase realisasi anggaran perangkat daerah		90,00 %	5.050.510.127	90,00%	5.052.657.007	90,00%	5.381.342.997	90,00%	5.964.787.007	90,00%	6.189.722.098	90,00%	6.623.002.645	90,00%	34.262.021.881	DISNAKER	
		1.02.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	14 bln	36 orang/bln	5.040.510.127	36 orang/bln	5.042.657.007	36 orang/bln	5.370.642.997	36 orang/bln	5.953.338.007	36 orang/bln	6.177.471.668	36 orang/bln	6.609.894.685	36 orang/bln	34.194.514.491	DISNAKER	
		1.02.01.2.02.0002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	10 laporan	10 dokumen	10.000.000	10 dokumen	10.000.000	10 dokumen	10.700.000	10 dokumen	11.449.000	10 dokumen	12.250.430	10 dokumen	13.107.960	50 dokumen	67.507.390	DISNAKER	
		1.02.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks profesionalitas ASN dinas tenaga kerja		75,00 %	-	75,00%	15.000.000	75,00%	16.050.000	75,00%	17.173.500	75,00%	18.375.645	75,00%	19.661.940	75,00%	86.261.085	DISNAKER	
		1.02.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	1 kali	1 paket	-	1 paket	15.000.000	1 paket	16.050.000	1 paket	17.173.500	1 paket	18.375.645	1 paket	19.661.940	5 Paket	86.261.085	DISNAKER	
		1.02.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai kebutuhan		100,00 %	127.600.000	100,00%	150.000.000	100,00%	160.500.000	100,00%	171.735.000	100,00%	183.756.450	100,00%	196.619.402	100,00%	990.210.852	DISNAKER	
		1.02.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	1 kali	6 Paket	35.000.000	6 Paket	40.000.000	6 Paket	42.800.000	6 Paket	45.796.000	6 Paket	49.001.720	6 Paket	52.431.840	30 Paket	265.029.560	DISNAKER	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		1.02.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	6 kali	5 Paket	8.600.000	5 Paket	10.000.000	5 Paket	10.700.000	5 Paket	11.449.000	5 Paket	12.250.430	5 Paket	13.107.960	25 Paket	66.107.390	DISNAKER	
		1.02.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	13 kali	13 Paket	30.000.000	13 Paket	30.000.000	13 Paket	32.100.000	13 Paket	34.347.000	13 Paket	36.751.290	13 Paket	39.323.880	65 Paket	202.522.170	DISNAKER	
		1.02.01.2.06.0007	Penyediaan Bahan / Material	Jumlah paket bahan/ material yang disediakan	1 kali	1 Paket	27.000.000	1 Paket	30.000.000	1 Paket	32.100.000	1 Paket	34.347.000	1 Paket	36.751.290	1 Paket	39.323.880	5 Paket	199.522.170	DISNAKER	
		1.02.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 kali	100 Laporan	27.000.000	100 Laporan	40.000.000	100 Laporan	42.800.000	100 Laporan	45.796.000	100 Laporan	49.001.720	100 Laporan	52.431.840	500 Laporan	257.029.560	DISNAKER	
		1.02.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai kebutuhan		100,00 %	147.546.880	100,00%	178.000.000	100,00%	190.460.000	100,00%	203.792.200	100,00%	218.057.654	100,00%	233.321.690	100,00%	1.171.178.424	DISNAKER	
		1.02.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 kali	12 Laporan	70.000.000	12 Laporan	70.000.000	12 Laporan	74.900.000	12 Laporan	80.143.000	12 Laporan	85.753.010	12 Laporan	91.755.721	60 Laporan	472.551.731	DISNAKER	
		1.02.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	12 kali	12 Laporan	77.546.880	12 Laporan	108.000.000	12 Laporan	115.560.000	12 Laporan	123.649.200	12 Laporan	132.304.644	12 Laporan	141.565.969	60 Laporan	698.626.693	DISNAKER	
		1.02.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah dalam keadaan baik		100,00 %	145.000.000	100,00%	150.000.000	100,00%	160.500.000	100,00%	171.735.000	100,00%	183.756.450	100,00%	196.619.402	100,00%	1.007.610.852	DISNAKER	
		1.02.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	5 kegiatan, 2 kendaraan	6 Unit	32.000.000	6 Unit	35.000.000	6 Unit	37.450.000	6 Unit	40.071.500	6 Unit	42.876.505	6 Unit	45.877.860	6 Unit	233.275.865	DISNAKER	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
			atau Lapangan																		
		1.02.01.2.09.0009	Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi	1 kali	1 Unit	100.000.000	1 Unit	100.000.000	1 Unit	107.000.000	1 Unit	114.490.000	1 Unit	122.504.300	1 Unit	131.079.601	1 Unit	675.073.901	DISNAKER	
		1.02.01.2.09.0011	Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi	30 unit	30 unit	13.000.000	30 unit	15.000.000	30 unit	16.050.000	30 unit	17.173.500	30 unit	18.375.645	30 unit	19.661.940	30 Unit	99.261.085	DISNAKER	
		2.07.02	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Program Dan Kegiatan Yang Mengacu Perencanaan Tenaga Kerja		100%	-	100%	50.000.000	100%	75.000.000	100%	100.000.000	100%	-	100%	100.000.000	100%	325.000.000		
		2.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja yang tersusun		-	-	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	75.000.000	1 dokumen	100.000.000	-	-	1 dokumen	100.000.000	4 dokumen	325.000.000		
		2.07.02.2.01.0001	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja makro		-	-	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	75.000.000	1 dokumen	100.000.000	-	-	1 dokumen	100.000.000	4 dokumen	325.000.000		
SASARAN DAN INDIKATOR LAMA !	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Serta Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja			Persentase Peserta Pelatihan Yang Berkualitas Dan Kompeten		85%		85%		85%		87%		90%		90%		90%			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
SASARAN DAN INDIKATOR BARU !	Meningkatnya penempatan tenaga kerja			Persentase penempatan tenaga kerja								84,0%		85,0%		86,0%		86,0%		DISNAKER	
INDIKATOR PROGRAM LAMA !		2.07.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi		25%	-	25%	-	25%	-	30%	-	30%	-	35%	-	35%	-	DISNAKER	
INDIKATOR PROGRAM BARU !		2.07.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase lulusan peserta pelatihan berbasis kompetensi			750.000.000		885.000.000		946.950.000	90%	1.013.236.500	92%	1.084.163.055	93%	1.160.054.469	93%	5.839.404.024	DISNAKER	
		2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah orang yang dilatih berdasarkan unit kompetensi		132 orang	550.000.000	144 orang	660.000.000	144 orang	706.200.000	144 orang	910.195.500	144 orang	973.909.185	144 orang	1.042.082.828	656 orang	4.842.387.513	DISNAKER	
		2.07.03.2.01.0001	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	128 orang	132 orang	550.000.000	128 orang	585.000.000	128 orang	625.950.000	128 orang	669.766.500	128 orang	716.650.155	128 orang	766.815.666	640 orang	3.914.182.321	DISNAKER	
		2.07.03.2.01.0002	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah kesepakatan/ Koordinasi dalam rangka optimisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n	-	-	-	16 Lembaga	75.000.000	16 Lembaga	80.250.000	16 Lembaga	85.867.500	16 Lembaga	91.878.225	16 Lembaga	98.309.701	16 Lembaga	431.305.426	DISNAKER	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
SUB KEGIATAN BARU		2.07.03.2.01.0004	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	N/A							16 Orang	51.520.500	16 Orang	55.126.935	16 Orang	58.985.820	48 Orang	165.633.255	DISNAKER	
SUB KEGIATAN BARU		2.07.03.2.01.0005	Pengadaan Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan Vokasi dan Produktivitas	N/A							3 Lembaga	51.520.500	3 Lembaga	55.126.935	3 Lembaga	58.985.820	9 Lembaga	165.633.255	DISNAKER	
SUB KEGIATAN BARU		2.07.03.2.01.0006	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n	N/A							3 Kesepakatan	51.520.500	3 Kesepakatan	55.126.935	3 Kesepakatan	58.985.820	9 Kesepakatan	165.633.255	DISNAKER	
		2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang dibina		35 lembaga	200.000.000	30 lembaga	150.000.000	30 lembaga	160.500.000	30 lembaga	51.520.500	30 lembaga	55.126.935	30 lembaga	58.985.820	30 lembaga	676.133.255	DISNAKER	
		2.07.03.2.02.0001	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	25 LPK, 10 perusahaan	30 Lembaga	200.000.000	30 Lembaga	150.000.000	30 Lembaga	160.500.000	30 Lembaga	51.520.500	30 Lembaga	55.126.935	30 Lembaga	58.985.820	30 Lembaga	676.133.255	DISNAKER	
		2.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan yang diberikan konsultasi produktivitas		-	4 perusahaan	75.000.000	4 perusahaan	80.250.000	4 perusahaan	51.520.500	4 perusahaan	55.126.935	4 perusahaan	58.985.820	20 perusahaan	320.883.255	DISNAKER		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		2.07.03.2.04.0001	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktivitas			-	4 perusahaan	75.000.000	4 perusahaan	80.250.000	4 perusahaan	51.520.500	4 perusahaan	55.126.935	4 perusahaan	58.985.820	20 perusahaan	320.883.255	DISNAKER	
SASARAN DAN INDIKATOR LAMA !	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Serta Penciptaan Perluasan Kesempatan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja			Persentase Penyerapan Tenaga Kerja		82%		82%		84%		84%		85%		86%		86%		DISNAKER	
SASARAN DAN INDIKATOR BARU !	Meningkatnya penempatan tenaga kerja			Persentase penempatan tenaga kerja								84,0%		85,0%		86,0%		86,0%		DISNAKER	
INDIKATOR PROGRAM LAMA !		2.07.04	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Informasi Lowongan Kerja yang Terpenuhi		70%	-	70%	-	72%	-	72%	-	75%	-	80%	-	80%	-	DISNAKER	
INDIKATOR PROGRAM BARU !		2.07.04	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase perusahaan penyedia informasi lowongan kerja pada tahun N			975.000.000		735.000.000		786.450.000	15,5%	841.501.500	16,0%	900.406.605	16,6%	963.435.067	16,6%	5.201.793.172	DISNAKER	
		2.07.04.2.01	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota	Persentase Fasilitasi Pelayanan Antar Kerja Kab/ Kota yang tercapai sesuai target		100%	385.000.000	100%	295.000.000	100%	315.650.000	100%	348.478.938	100%	372.872.464	100%	398.973.536	100%	2.115.974.938	DISNAKER	
		2.07.04.2.01.0001	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	1 Dokumen	1 Orang	145.000.000	Orang	-		-		-		-		-		145.000.000	DISNAKER	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		2.07.04.2.01.0002	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL	3 KK	3 Orang	145.000.000	3 Orang	200.000.000	3 Orang	214.000.000	3 Orang	239.713.438	3 Orang	256.493.379	3 Orang	274.447.915	18 Orang	1.329.654.732	DISNAKER	
		2.07.04.2.01.0005	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja	20 orang	20 orang	95.000.000	20 orang	95.000.000	20 orang	101.650.000	20 orang	108.765.500	20 orang	116.379.085	20 orang	124.525.621	100 orang	641.320.206	DISNAKER	
		2.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Fasilitasi pengelolaan Informasi Pasar Kerja (IPK) yang tercapai sesuai target		100,00 %	445.000.000	100,00%	220.000.000	100,00%	235.400.000	100,00%	251.162.437	100,00%	268.743.808	100,00%	287.555.874	100,00%	1.707.862.119	DISNAKER	
		2.07.04.2.03.0003	Job Fair / Bursa Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/ bursa kerja	100,00%	10 stand, 300 orang	445.000.000	45 Orang	220.000.000	45 Orang	235.400.000	45 Orang	251.162.437	50 Orang	268.743.808	55 Orang	287.555.874	240 Orang	1.707.862.119	DISNAKER	
		2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah orang terfasilitasi perlindungan PMI			-	20 orang	75.000.000	20 orang	80.250.000	20 orang	85.867.500	20 orang	91.878.225	20 orang	98.309.701	100 orang	431.305.426	DISNAKER	
		2.07.04.2.04.0001	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya			-	20 orang	75.000.000	20 orang	80.250.000	20 orang	85.867.500	20 orang	91.878.225	20 orang	98.309.701	100 orang	431.305.426	DISNAKER	
KEG INI TIDAK TERSEDIA PADA SIPD RI SESUAI KEMENDAGRI RI NO 1317 TAHUN 2023		2.07.04.2.05	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah orang peserta yang diberikan fasilitasi, koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan IMTA		50 orang	145.000.000	50 orang	145.000.000	50 orang	155.150.000	0	-	0	-	0	-	150 orang	445.150.000	DISNAKER	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	SUB KEG INI TIDAK TERSEDIA PADA SIPD RI SESUAI KEPMENDAGRI RI NO 1317 TAHUN 2023	2.07.04.2.05.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Orang Peserta yang Diberikan Fasilitas, Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA	50 orang	50 orang	145.000.000	50 orang	145.000.000	50 orang	155.150.000	0	-	0	-	0	-	150 orang	445.150.000	DISNAKER	
KEGIATAN BARU		2.07.04.3.05	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah bukti SKRD perpanjangan IMTA yang diterbitkan								100 SKRD	155.992.625	100 SKRD	166.912.109	100 SKRD	178.595.956	300 SKRD	501.500.690		
SUB KEGIATAN BARU		2.07.04.3.05.0002	Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/ kota	Jumlah Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota Yang Divalidasi								100 SKRD	155.992.625	100 SKRD	166.912.109	100 SKRD	178.595.956	300 SKRD	501.500.690		
SASARAN DAN INDIKATOR LAMA !	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif Serta Optimalisasi Perlindungan Ketenagakerjaan			Persentase Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan		6%		6%		5%		5%		4%		4%		4%			
				Persentase Perusahaan Yang Mengikutsertakan Pekerja Dalam Jaminan Sosial		50%		51%		51%		52%		52%		53%		53%			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
SASARAN DAN INDIKATOR BARU !	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif			Persentase Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan		6%		6%		5%		3%		2,50%		2,25%		2,25%			
		2.07.05	Program Hubungan Industrial	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan		80%	881.000.000	80%	881.000.000	80%	942.670.000	80%	1.008.656.900	82%	1.079.262.883	82%	1.154.811.285	82%	5.947.401.068	DISNAKER	
INDIKATOR PROGRAM LAMA !				Persentase Tenaga Kerja Yang Terdaftar Jaminan Sosial		55%		55%		56%		56%		57%		58%		58%			
INDIKATOR PROGRAM BARU !				Persentase Tenaga Kerja Yang Terdaftar Jaminan Sosial								11,5%		11,7%		12,0%		35,2%			
		2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota	Persentase fasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang tercapai sesuai target		100,00%	881.000.000	100,00%	881.000.000	100,00%	942.670.000	100,00%	1.008.656.900	100,00%	1.079.262.883	100,00%	1.154.811.285	100,00%	5.947.401.068	DISNAKER	
		2.07.05.2.02.0001	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Perselisihan yang dicegah	200 orang, 7 Kegiatan	4 Perkara	349.000.000	4 Perkara	349.000.000	4 Perkara	373.430.000	4 Perkara	399.570.100	4 Perkara	427.540.007	4 Perkara	457.467.807	24 Perkara	2.356.007.914	DISNAKER	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Kondisi Kinerja pada akhir Periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja / Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		Target	Rp.		
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		2.07.05.2.02.0002	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah perkara perselisihan yang terselesaikan	30 penangan an	10 Perkara	60.000.000	10 Perkara	60.000.000	10 Perkara	64.200.000	10 Perkara	68.694.000	10 Perkara	73.502.580	10 Perkara	78.647.761	50 Perkara	405.044.341	DISNAKER	
		2.07.05.2.02.0004	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah LKS Tripartit yang dibina	4 rapat	1 Lembaga	60.000.000	1 Lembaga	60.000.000	1 Lembaga	64.200.000	1 Lembaga	68.694.000	1 Lembaga	73.502.580	1 Lembaga	78.647.761	1 Lembaga	405.044.341	DISNAKER	
		2.07.05.2.02.0005	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya program jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja	200 perusahaan	200 Orang	412.000.000	200 Orang	412.000.000	200 Orang	440.840.000	200 Orang	471.698.800	200 Orang	504.717.716	200 Orang	540.047.956	200 Orang	2.781.304.472	DISNAKER	
<b>JUMLAH TOTAL</b>							<b>8.151.657.007</b>		<b>8.201.657.007</b>		<b>8.772.272.997</b>		<b>9.612.832.107</b>		<b>9.986.130.355</b>		<b>10.785.159.480</b>		<b>55.509.708.953</b>	<b>DISNAKER</b>	

## **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 Disnaker Kabupaten Mojokerto dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung



## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Sebagai uraian akhir pada Bab dokumen perubahan (reviu) Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 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 Reviu Rencana Strategis 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 2026;
2. Dengan ditetapkannya Reviu Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 (periode 2024-2026) 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. Reviu Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 ini akan dijadikan dasar pengukuran dan evaluasi kinerja secara kumulatif dari perubahan renstra tahun 2024 sampai dengan tahun 2026 dan sekaligus sebagai dasar laporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi sampai dengan tahun 2026;
4. Diharapkan dengan tersusunnya Reviu Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026 (periode 2024 – 2026) 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.