



RENCANA STRATEGIS

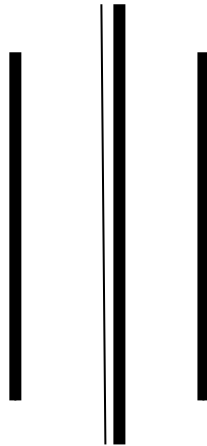
(RENSTRA)

DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN TABANAN

(DISNAKER)

TAHUN 2021 - 2026



DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN TABANAN

JALAN WIBISANA NO. 2 TABANAN-BALI

TELP. (0361) 811483

website : dinaker.tabanankab.go.id

email : disnaker@tabanankab.go.id



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadapan Ida Sanghyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Anugrahnya kami dapat menyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis adalah merupakan amanat Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Bab. III Pasal 7. Dengan telah ditetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tabanan, Kepala OPD Kabupaten Tabanan Wajib menyiapkan Renstra OPD , sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada RPJMD.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Rencana Strategis (Renstra), secara juridis sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan dimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Urusan Pemerintah Bidang Ketransmigrasian.

Disadari bahwa Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu masukan-masukan dari berbagai pihak sangat diperlukan agar Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ini lebih berdayaguna dan berhasil guna.

Tabanan, 24 September 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tabanan,



Drs. I PUTU SANTIKA, M.Pd

NIP.19620713 198301 1 004

DAFTAR ISI

PERATURAN BUPATI TABANAN NOMOR 54 TAHUN 2017 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2016-2021

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II GAMBARAN UMUM.....	8
2.1 Struktur Organisasi	8
2.1.A. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.....	8
2.1.B. Sumber Daya.....	9
2.1.C. Sususnan Organisasi.....	9
2.2 Tugas Pokok dan Fungsi	10
2.3 Uraian Tugas Jabatan Struktural	10
2.4 Kinerja Pelayanan OPD	25
2.5 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD.....	27
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI....	28
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan.....	28
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala	30
3.3 Telaahan Renstra	32
3.4 Telaahan, Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	34
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	37
BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TABANAN	40
4.1 Tujuan.....	40
4.2 Sasaran.....	40
4.4 Tabel. Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Target Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.....	

	4.5	Tabel. Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja dan Target Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.....	
BAB	V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	41
	5.1	Strategi.....	41
	5.2	Arah Kebijakan.....	42
		Tabel T-C. 26.....	
BAB	VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	43
	6.1	Penetapan Indikator	43
		Tabel T-C. 27.....	44
BAB	VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	
BAB	VIII	PENUTUP	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2016-2021 merupakan Dokumen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan, dan juga merupakan perencanaan yang berdasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026. Disamping mengacu pada Pembangunan Nasional juga Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 150 ayat 3 point (b) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disebut RPJMD untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang memuat Visi, Misi dan Program Kepala Daerah. Adapun penyusunan Renstra tersebut juga berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dengan memperhatikan RPJM Nasional dan Pasal 151 ayat 1 tentang Satuan Perangkat Daerah. Menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut RENSTRA Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategis, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya dan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Tabanan Tahun 2021- 2026.

RPJMD Semesta Berencana Kabupaten Tabanan 2021-2026 merupakan penjabaran Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati hasil pemilihan Kepala Daerah tahun 2020 yang telah resmi dilantik pada tanggal 26 Februari 2021.

VISI Nangun Sad Kerti Loka Bali melalui pola pembangunan Semesta Berencana di Kabupaten Tabanan menuju Tabanan Era Baru, Aman, Unggul dan Madani (AUM). Aman bermakna untuk mewujudkan masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam perikehidupan. UNGGUL bertujuan untuk membangun masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan, serta MADANI adalah mewujudkan masyarakat Tabanan yang memiliki kemandirian secara sosial, ekonomi di berbagai bidang yang berkepribadian dalam kebudayaan.

MISI pembangunan Tabanan 2021-2026 berorientasi pada terwujudnya kesejahteraan rakyat dengan menjamin hak setiap rakyat melalui jalan Tri Sakti (Berdaulat dalam bidang politik, berdikari dalam bidang ekonomi, dan berkepribadian dalam bidang Kebudayaan) atas Bidang :



1. Pangan, Sandang dan Papan
2. Kesehatan dan Pendidikan
3. Jaminan Social dan Ketrenagakerjaan
4. Adat, Agama, Tradisi, Seni dan Budaya dan
5. Pariwisata

Pelaksanaan Pembangunan Tabanan dalam Mewujudkan Visi Misi didasarkan atas delapan prinsip pencapaian Asta Program :

1. Pembanguna Berbasis Riset dan Inovasi Daerah
2. Data desa Presisi
3. Revormasi Birokrasi
4. Pembangunan Rohani dan Jasmani Yang sehat dan Kuat
5. Pembangunan Ekonomi Yang Berkeadilan Sosial
6. Pembanguna Hukum Yang Berkeadilan
7. Pemabngunan Kesejahteraan Rakyat dan
8. Pembangunan Industri Berbasis Potensi Lokal

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 merupakan dokumen yang dapat menjadi acuan bagi penyusun kegiatan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dalam jangka waktu lima Tahun mendatang. Disamping itu RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 juga merupakan Rencana Pembangunan bersekala kabupaten yang merupakan tolak ukur penilaian kinerja Kepala Dinas yang berfungsi untuk menyatukan pandangan dan kebutuhan seluruh lapisan masyarakat dan segenap komponen di Kabupaten Tabanan dalam melaksanakan prioritas pembangunan selama lima tahun kedepan. Dalam kurun waktu pelaksanaan pembangunan di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sampai dengan akhir Tahun 2021 berbagai masalah dan tantangan dalam Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian telah berkembang dan semakin komplek. Dalam upaya menanggulangi masalah dan menghadapi tantangan tersebut, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 berusaha menata kembali Organisasi dan Tata Kerja sesuai dengan PP 41 Tahun 2008.

Mengingat adanya perkembangan, perubahan serta adanya berbagai masalah dan tantangan dalam Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian maka Renstra Tahun 2021



- 2026 perlu adanya. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan menjadi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ini akan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kegiatan dimasing-masing Bidang sesuai tugas pokok dan fungsinya.

1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 ; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara



- Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
 8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
 10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
 11. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia



Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447).
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
19. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Provinsi Bali Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Bali Tahun 2019, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 3);
20. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bali Tahun 2009-2029 (Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 3);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 14 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2011 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Bali Nomor 14);



22. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tabanan Tahun 2012 –2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2011 Nomor 28);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 13);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Tabanan Tahun 2021 Nomor 11);
25. Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan.
26. Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Semesta Berencana Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 adalah :

1. Sebagai acuan dalam penyusunan program kegiatan tahunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian selama 5 (lima) Tahun dari Tahun 2021-2026
2. Sebagai alat ukur kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dalam melakukan evaluasi kinerja Tahunan.
3. Menggambarkan tentang kondisi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian secara umum, sekaligus memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 adalah :

1. Memudahkan seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan teratur.
2. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara Perencana, Penganggaran, Pelaksanaan dan Pengawasan



3. Sebagai salah satu bentuk acuan Penyusunan RKT, RKA, LKIP dan SAKIP dalam perencanaan OPD untuk memahami dan menilai arah kebijakan dan program serta kegiatan operasional tahunan dalam rentang waktu 5 (lima) tahun.
4. Penjabaran Visi, Misi dan program/kegiatan maupun merealisasikan Visi, Misi dan program yang sudah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Tabanan tahun 2021-2026.
5. Menetapkan arah kebijakan serta kegiatan tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan, Perangkat Daerah

Bab III. Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

- 3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis
Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari ;
 1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 2. Sasaran Jangka Menengah pada Renstra K/L



3. Sasaran Jangka Menengah dari Renstra Peraangkat Daerah Provinsi /Kabupaten /Kota
4. Implikasi RTRW bagi Pelayanan Perangkat Daerah
5. Implikasi KLMB bagi Pelayanan Perangkat Daerah

Bab IV. Tujuan dan Sasaran

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.

Bab V. Strategi dan Arah Kebijakan

Bab VI. Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan merupakan unsur pelaksana dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dalam Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sesuai dengan Perda Nomor. 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan, maka Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sebagai berikut.

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati dalam Bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

2.1.1 Tugas

Dinas Tenaga Kerja Mempunyai Tugas Membantu Bupati dalam Bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

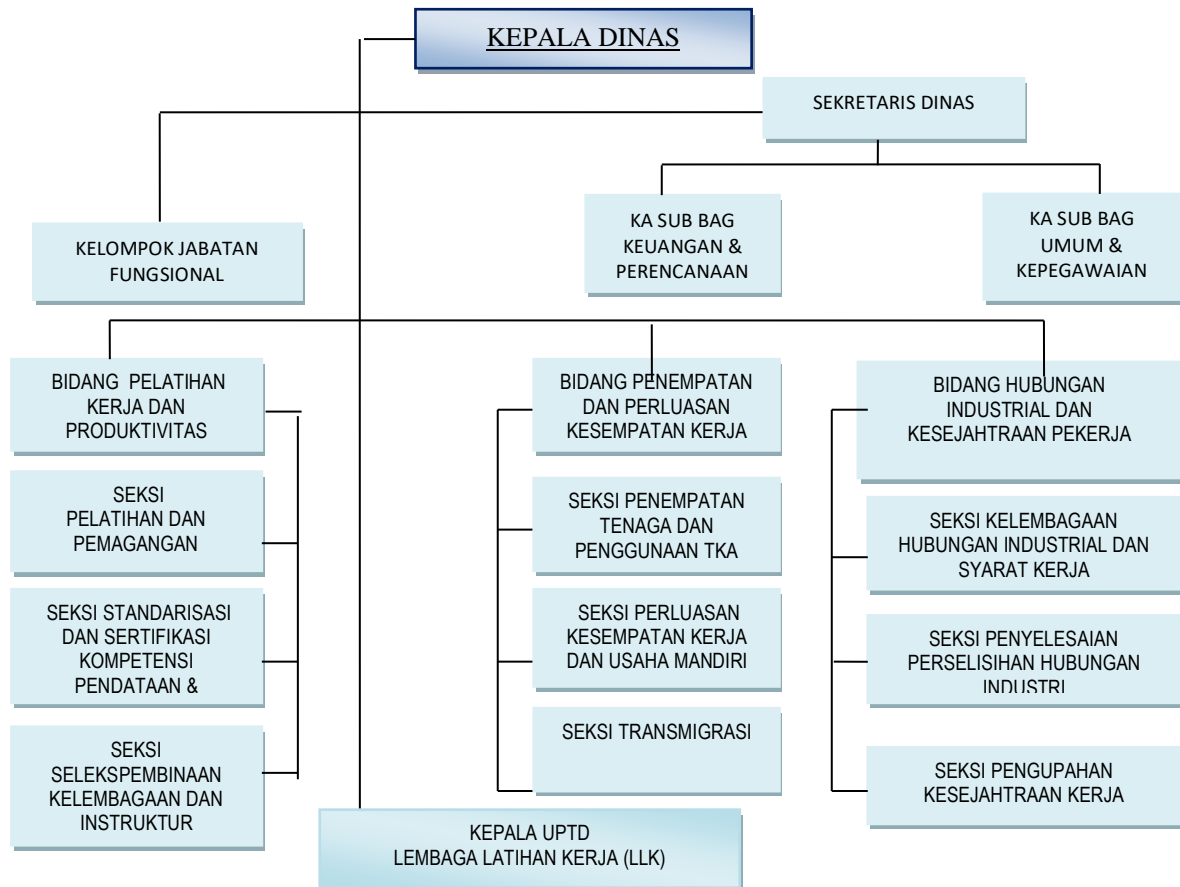
2.1.2 Fungsi

1. Merumuskan Kebijakan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
2. Pelaksanaan Kebijakan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
3. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
4. Pelaksanaan Administrasi Dinas sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
5. Pelaksanaan Fungsi Lain yang Diberikan oleh Bupati Terkait dengan Tugas dan Fungsinya;



2.1.3 Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TABANAN
(PERDA NOMOR. 13 TAHUN 2016, PERBUP NOMOR 52 TAHUN 2016)**





2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Didalam struktur kelembagaan menurut Peraturan Bupati Tabanan Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan, bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Periode 1 April 2021, untuk Pegawai Struktural 11 (sebelas) orang, Pegawai Fungsional sebanyak 4 (empat) orang, Staf 14 (empat belas) orang dan Tenaga Kontrak 28 (dua puluh delapan) orang yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II b	1 Orang
2.	Sekretaris Dinas	III a	-
3.	Kepala Bidang	III b	2 Orang
4.	Kasubag/Kasi	IV a	8 Orang
5.	Fungsional	-	4 Orang
6.	Staf PNS	Id - IIIId	14 Orang
7.	Staf PNS	Id	1 Orang
8.	Tenaga Kontrak	-	28 Orang
Jumlah			57 Orang

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sesuai dengan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 52 Tahun 2016 sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

2. Sekretaris Dinas, membawahi :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dan
- b. Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas membawahi :

- a. Seksi Pelatihan dan Pemagangan,
- b. Seksi Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi, dan
- c. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Instruktur.



4. **Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja**, membawahi:
 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
 - b. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Usaha Mandiri, dan.
 - c. Seksi Transmigrasi.
5. **Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja**, membawahi:
 - a. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.
 - b. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan .
 - c. Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja.
6. **Unit Pelaksana Teknis (UPTD) LLK Tabanan :**
 - a. Jabatan Fungsional

Uraian Tugas Jabatan Struktural

1. **Kepala Dinas mempunyai tugas :**
 - a. merumuskan dan menetapkan kebijakan urusan pemerintahan dalam bidang Ketenagakerjaan ;
 - b. merumuskan sasaran program Ketenagakerjaan ;
 - c. mengorganisasikan pelaksanaan kegiatan bidang Ketenagakerjaan ;
 - d. mengendalikan pelaksanaan kegiatan bidang Ketenagakerjaan ;
 - e. menyelenggarakan perizinan / pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak perjanjian magang dalam negeri, pendirian lembaga bursa kerja / LPTKS dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan, penerbitan rekomendasi untuk perijinan pendirian LPTKS, penerbitan rekomendasi pendirian kantor cabang PPTKIS, rekomendasi tempat penampungan, penerbitan dan pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh dan penerbitan, pendaftaran calon transmigrasi, mempersiapkan naskah kerja sama penempatan transmigrasi ;
 - f. mengkoordinasikan program kegiatan bidang Ketenagakerjaan ;
 - g. mengarahkan pelaksanaan kegiatan bidang Ketenagakerjaan kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya ;
 - h. menetapkan penyusunan, penerapan dan evaluasi standar pelayanan ;
 - i. membina bawahan dalam pelaksanaan kegiatan Ketenagakerjaan ;
 - j. menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier ;
 - k. menginventarisasi permasalahan bidang Ketenagakerjaan dan mencari alternatif pemecahannya ;



- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan ; dan
- m. melaporkan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

2. Sekretaris Dinas mempunyai tugas :

- a. mengkoordinasikan kegiatan Dinas Tenaga Kerja;
- b. menyelenggarakan pengendalian internal pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja;
- c. merumuskan sasaran kesekretariatan pada Dinas Tenaga Kerja;
- d. menyelenggarakan urusan umum, perencanaan, keuangan, hukum dan kepegawaian ;
- e. membina, mengarahkan bawahan dalam rangka pelaksanaan tugas;
- f. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan, agar tugas- tugas terbagi habis ;
- g. mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- h. menilai hasil kerja bawahan untuk pedoman pengembangan karier;
- i. menginventarisasi permasalahan sekretariat Dinas Tenaga Kerja serta mengupayakan alternatif pemecahannya ;
- j. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan;
- k. melaporkan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban;

3. Ka Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan umum;
- b. melaksanakan urusan rumah tangga dan urusan barang pada OPD ;
- c. melaksanakan administrasi kepegawaian, hukum serta mengadakan pembinaan dan peningkatan disiplin pegawai di lingkungan OPD berdasarkan ketentuan yang berlaku
- d. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis ;
- e. memberikan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku ;
- f. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas ;



- g. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier ;
- h. menginventarisasi permasalahan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta mencari alternatif pemecahannya ;
- i. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan ;
- j. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban

4. Ka Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan mempunyai tugas :

- a. melaksanakan pembukuan, perhitungan anggaran, verifikasi dan perbendaharaan administrasi keuangan;
- b. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran;
- c. menyusun laporan keuangan OPD secara berkala;
- d. menyusun laporan dan akuntansi aset dan barang;
- e. melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan pada OPD;
- f. melaksanakan penyusunan laporan Kerja;
- g. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis ;
- h. memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- i. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas ;
- j. menilai hasil kerja bawahan berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai bahan pengembangan karier ;
- k. menginventarisasi permasalahan Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan serta mengupayakan alternatif pemecahannya ;
- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan ;
- m. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban

5. Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas :

- a. Membuat rencana kegiatan Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja berdasarkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan;
- b. Melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraa pelatihan kerja;
- c. Melaksanakan pembinaan diseminasi program tingkat kabupaten;



- d. Mengembangkan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan dan upaya peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan;
- e. Mengembangkan program standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja;
- f. Melaksanakan pemasyarakatan tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- g. Melaksanakan pengembangan klinik produktivitas ;
- h. Melaksanakan pengembangan program peningkatan produktivitas di wilayah kabupaten;
- i. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- j. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- k. Membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- l. Menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- m. Menginventarisasi permasalahan bidang pelatihan kerja dan produktivitas serta mencari alternatif pemecahannya;
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan; dan
- o. Membuat laporan kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(1) Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Mempunyai Tugas:

- a. menyusun rencana kegiatan Pelatihan dan Pemagangan calon tenaga kerja berdasarkan kebijakan di bidang pelatihan ketenagakerjaan ;
- b. menginventarisasi data izin Lembaga Pelatihan Kerja;
- c. menyiapkan bahan pembinaan program pelatihan, pedoman perijinan, tenaga pelatihan, fasilitas instruktur di dalam negeri maupun luar negeri guna meningkatkan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja;
- d. memberikan izin bagi instruktur dan peserta pelatihan untuk job training ke perusahaan;
- e. melaksanakan workshop jejaring informasi pelatihan;
- f. melaksanakan monitoring pelaksanaan kegiatan instruktur;
- g. menyusun pedoman dalam rangka menentukan kualifikasi jenis tenaga kerja pemagangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;



- h. menginventarisir kelembagaan pelatihan pemagangan perusahaan dan kegiatan pemagangan yang mencakup program, jenis keterampilan, sertifikasi, pendanaan pelatihan;
- i. meneruskan permohonan rekomendasi perusahaan yang akan mengirim tenaga kerja pemagangan luar negeri ke Depnakertrans RI;
- j. mengkoordinir pelaksanaan sosialisasi, promosi, seleksi dan penempatan peserta pemagangan baik di dalam maupun di luar negeri;
- k. menyiapkan bahan pembinaan dibidang pengembangan program pemagangan untuk lembaga pelatihan dan perusahaan pemagangan;
- l. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas berbagi habis;
- m. memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- n. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- o. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- p. menginventarisasi permasalahan seksi pelatihan dan pemagangan serta mencari alternative pemecahannya;
- q. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan;
- r. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(2) Kepala Seksi Standarisasi dan Sertifikasi Kompetensi mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kegiatan Standarisasi dan Sertifikasi calon tenaga kerja dan tenaga kerja berdasarkan kebijakan dibidang pelatihan Ketenagakerjaan;
- b. menginventarisasi data standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI), materi uji keterampilan/kompetensi dan sertifikasi kompetensi nasional yang telah ditetapkan;
- c. menyiapkan bahan penyusunan SKKNI, materi uji keterampilan/kompetensi, pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja;
- d. menyiapkan dan menyusun program pelatihan berbasis kompetensi;
- e. menyiapkan dan menyusun modul Pelatihan Berbasis Kompetensi;



- f. menginventarisasi sertifikat pelatihan tenaga kerja yang meliputi jenis sertifikat, penandatanganan sertifikat pelatihan, jumlah lembaga pelatihan menurut akreditasi;
- g. menyiapkan bahan pembinaan dan penyuluhan SKKNI, Sertifikasi Kompetensi dan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan;
- h. melaksanakan penyusunan, pengembangan sosialisasi program standarisasi, pengaturan penetapan uji keterampilan / kompetensi nasional;
- i. mengawasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja lingkup kabupaten;
- j. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar-agar tugas berbagi habis;
- k. memberikan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan berlaku;
- l. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- m. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan perkembangan karier;
- n. menginventarisasi permasalahan seksi standarisasi dan sertifikasi kompetensi serta mencari alternatif pemecahannya;
- o. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan; dan
- p. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(3) Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Instruktur mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kegiatan seksi pembinaan lembaga pelatihan dan instruktur berdasarkan kebijakan di bidang pelatihan ketenagakerjaan;
- b. melaksanakan koordinasi dengan organisasi profesi dan asosiasi dalam rangka peningkatan lembaga pelatihan kerja;
- c. mengkoordinasikan kelembagaan, tenaga pelatihan, jenis kegiatan dan program kegiatan yang dilaksanakan lembaga pelatihan kerja;
- d. melaksanakan pembinaan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta dan pemerintah di lingkup kabupaten;



- e. melaksanakan pembinaan terhadap tenaga pelatih/instruktur lembaga pelatihan kerja swasta maupun pemerintah;
- f. melaksanakan proses perijinan pendirian lembaga pelatihan kerja swasta
- g. menyelenggarakan bimbingan dan akreditasi lembaga pelatihan kerja swasta;
- h. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- i. memberikan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- j. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- k. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan perkembangan karier;
- l. menginventarisasi permasalahan seksi pembinaan kelembagaan dan infrastruktur serta mencari alternatif pemecahannya;
- m. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah atasan; dan
- n. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

6. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas :

- b. membuat rencana kegiatan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan;
- c. melaksanakan pembinaan terhadap para pencari kerja melalui Informasi pasar kerja (Bursa kerja) yang berasal dari pemerintah maupun swasta;
- d. melaksanakan pembinaan terhadap Antar Kerja Lokal (AKAL), Antar Kerja Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- e. melaksanakan pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri di pedesaan dan perkotaan;
- f. membentuk tenaga kerja mandiri/ pengusaha pemula;
- g. melaksanakan pembinaan dan pemberian perijinan penggunaan tenaga kerja asing yang bekerja di Bali;
- h. melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja pemuda dan wanita serta penyandang cacat dan usia lanjut;
- i. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;



- j. memberikan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- k. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- l. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karir;
- m. menginventarisasi permasalahan Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja serta mencari alternatif pemecahannya;
- n. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan; dan
- o. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(1). Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Penggunaan Tenaga Kerja

Asing (TKA) mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana kegiatan Penempatan Tenaga Kerja dan Penggunaan TKA berdasarkan kebijakan dibidang penempatan ketenagakerjaan;
- b. menyusun, menyebarluaskan dan memberikan pelayanan Informasi Pasar Kerja dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja;
- c. melaksanakan rekrut TKI ke luar negeri berdasarkan surat pengantar rekrut dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi;
- d. menerbitkan rekomendasi untuk perizinan pendirian LPTKS dan Lembaga Penyuluhan dan Bimbingan jabatan yang melakukan kegiatan lingkup kabupaten;
- e. menyelenggarakan pameran bursa kerja dan menerbitkan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan Pameran Bursa Kerja/ Job Fair;
- f. melaksanakan fasilitas, pembinaan dan pengawasan penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat(Penca), Lanjut usia dan perempuan;
- g. menerbitkan rekomendasi bebas fiskal luar negeri (BFLN) bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja ke luar negeri;
- h. menerbitkan rekomendasi ijinpendirian kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
- i. melaksanakan monitoring dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya di lingkup kabupaten;
- j. menerbitkan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang wilayah kerjanya dalam lingkup kabupaten;



- k. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis ;
- l. memberikan petunjuk kepada bawahan pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- m. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas ;
- n. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier ;
- o. menginventarisasi permasalahan Seksi Penempatan Tenaga dan penggunaan TKA serta mencari alternatif pemecahannya;
- p. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan ;
- q. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(2) Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Usaha Mandiri

mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja dan Usaha Mandiri berdasarkan kebijakan di bidang penempatan ketenagakerjaan;
- b. membina dan menyusun model terapan teknologi tepat guna dan padat karya;
- c. memantau dan mengevaluasi terapan Teknologi Tepat Guna dan Perluasan Kerja Sistem Padat Karya (PKSPK);
- d. membina kader Teknologi Padat Karya (TPK) dan Perluasan Kerja Sistem Padat Karya (PKSPK);
- e. menyusun petunjuk pelaksanaan perencanaan pembentukan Usaha Mandiri dan Tenaga Kerja Sektor Informasi;
- f. melakukan pembinaan terhadap Pemandu Wirausaha dan Tenaga Kerja Mandiri;
- g. membentuk wadah pusat informasi, mempromosikan hasil Tenaga Kerja Mandiri;
- h. menjalin kerjasama dalam pembentukan dan penguasaan Usaha Mandiri dan Sektor Informal dan Tenaga Kerja Sukarela dengan pihak terkait;
- i. melaksanakan kegiatan - kegiatan pembinaan tenaga kerja mandiri skala Kabupaten;
- j. membentuk wadah pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) dan Tenaga Kerja Sukarela Luar Negeri (*United Nation Volunteer*);



- k. pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela dan Lembaga Sukarela skala Kabupaten ;
- l. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- m. memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- n. membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas ;
- o. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier ;
- p. menginventarisasi permasalahan seksi perluasan kesempatan kerja dan usaha mandiri serta mencari alternatif pemecahannya ;
- q. melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan ;
dan
- r. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai vahan informasi dan pertanggungjawaban.

(3). Kepala Seksi Transmigrasi mempunyai tugas

- a. Melaksanakan perencanaan dan perumusan kebijakan teknis bidang transmigrasi;
- b. Menyelenggarakan dan melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat untuk bertransmigrasi dan menghimpun animo calon transmigrasi;
- c. Menghimpun pendaftaran pemohon calon transmigrasi dari kecamatan;
- d. Menyelenggarakan dan melaksanakan Pendaftaran dan seleksi calon transmigrasi.
- e. Menghimpun pendaftaran dan hasil seleksi calon transmigrasi;
- f. Menyelenggarakan dan melaksanakan pemantapan kepada calon transmigran yang telah diseleksi sebelum diberangkatkan ke daerah transmigrasi;
- g. Menyelesaikan administrasi yang berkaitan dengan pemberangkatan transmigran;
- h. Melaksanakan angkutan transmigran dan barang bawaannya dari desa asal ke tempat penampungan;
- i. Melaksanakan angkutan transmigran dan barang bawaannya dari penampungan ke daerah transmigrasi;
- j. Melaksanakan pengawalan dari desa asal ke penampungan;



- k. Memberikan obat bekal untuk diperjalanan dan untuk di daerah transmigrasi;
- l. Memberikan pelayanan kesehatan dan permakanan di penampungan;
- m. Memberikan pembekalan dan bimbingan mental kepada calon transmigran;
- n. Melaksanakan pengawalan dari penampungan ke daerah transmigrasi;
- o. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah di tetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- p. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- q. Membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- r. Menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karir;
- s. Menginventarisasi permasalahan seksi transmigrasi serta mencari alternatif pemecahannya;
- t. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan;
- u. Membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sesuai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

7. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, mempunyai tugas

- a. Menyusun rencana kegiatan Kelembagaan Hubungan Industrial dan syarat kerja berdasarkan kebijakan dibidang penempatan tenaga kerjaan;
- b. Mempersiapkan dan menyelenggarakan LKS tripartip kabupaten;
- c. Melaksanakan pendataan dan inventarisasi organisasi pekerja, organisasi pengusaha, LK; bipartif dan LKS Tripartif;
- d. Melaksanakan binaan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial lingkup kabupaten;
- e. Melaksanakan penilaian terhadap LKS Bipartif terbaik tingkat kabupaten;
- f. Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pelembagaan hubungan Industrial (KHI);
- g. Penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh lingkup kabupaten untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan tingkat kabupaten berdasarkan hasil verifikasi;
- h. Mengkordanasikan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh tingkat kabupaten kepada provinsi;



- i. Menyelenggarakan konsolidasi organisasi pekerja /buruh lingkup kabupaten;
- j. Melaksanakan pembinaan tentang kelembagaan hubungan industrial dan persyaratan kerja kepada unsur manajemen dan pekerja;
- k. Mencatat pendaftaran KKB, memeriksa serta mengesahkan PP sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- l. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- m. Memberi petunjuk kepada bawahan agar melaksanakan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- n. Membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas, menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karir;
- o. Menginventarisasi permasalahan bidang hubungan Industrial dan kesja serta mencari alternatif pemecahannya;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan;
- q. Membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(1). Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana kegiatan kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja berdasarkan kebijakan di bidang penempatan ketenagakerjaan;
- b. Mempersiapkan dan menyelenggarakan sidang-sidang LKS Tripartif kabupaten;
- c. Melaksanakan pendataan dan inventarisasi organisasi pekerja, organisasi pengusaha, LK. Bipartif dan LKS Tripartif;
- d. Melaksanakan pembinaan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial lingkup kabupaten;
- e. Melaksanakan penilaian terhadap LKS Bipartif terbaik tingkat kabupaten;
- f. Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial (KHI);
- g. Penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh lingkup kabupaten untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan tingkat kabupaten berdasarkan hasil verifikasi;



- h. Mengkondonasikan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh tingkat kabupaten kepada provinsi;
- i. Menyelenggarakan konsolidasi organisasi pekerja/buruh lingkup kabupaten;
- j. Melaksanakan pembinaan tentang kelembagaan hubungan industrial dan persyaratan kerja kepada unsur manajemen dan pekerja;
- k. Mencatat pendaftaran KKB, memeriksa serta mengesahkan PP sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- l. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- m. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- n. Membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- o. Menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- p. Menginventarisasi permasalahan seksi kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja serta mencari alternatif pemecahannya;
- q. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan; dan
- r. Membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(2) Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana kegiatan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kebijakan di bidang penempatan ketenagakerjaan;
- b. Pembinaan terhadap pekerja/buruh dan pengusaha untuk berunding secara Bipartif dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke arah win-win solution;
- c. Koordinasi teknis antara mediator hubungan industrial, dan konsiliator arbiter;
- d. Survei tingkat kerawanan perusahaan dan deteksi dini keresahan pekerja/buruh di perusahaan-perusahaan;
- e. Penyuluhan dan pemasyarakatan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan;



- f. Melaksanakan pencegahan, penanggulangan, penanganan mogok kerja/unjuk rasa dan khusus Lock Out (penutupan perusahaan);
- g. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediator hubungan industrial;
- h. Penyusunan SOP/Petunjuk teknis (Juknis) pelaksanaan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- i. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- j. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- k. Membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- l. Menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- m. Menginventarisasi permasalahan seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta mencari alternatif pemecahannya;
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan dan;
- o. Membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

(3). Kepala Seksi Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja, mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kebijakan di bidang penempatan ketenagakerjaan;
- b. Menyusun pedoman dan menetapkan lokasi survei kebutuhan hidup pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Melaksanakan survei kebutuhan hidup pekerja berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku;
- d. Mempersiapkan dan melaksanakan sidang-sidang dewan pengupahan kabupaten;
- e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi dengan dewan pengupahan provinsi;
- f. Menyiapkan naskah rekomendasi penepatan upah minimum kabupaten yang akan disampaikan kepada pemerintah provinsi;
- g. Melaksanakan sosialisasi upah minimum kabupaten kepada perusahaan dilingkup kabupaten;



- h. Melaksanakan penyuluhan/bimbingan teknis tentang struktur dan skala upah kepada perusahaan di lingkup kabupaten;
- i. Melaksanakan penyuluhan dan sosialisasi mengenai jaminan kesejahteraan nasional kepada pengusaha dan pekerja di lingkup kabupaten;
- j. Melaksanakan program kegiatan kesejahteraan pekerja kepada pekerja terPHK, Purna kerja, dan Pensiun;
- k. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan agar tugas-tugas terbagi habis;
- l. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku;
- m. Membimbing, mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas;
- n. Menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- o. Menginventarisasi permasalahan seksi kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja serta mencari alternatif pemecahannya;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai dengan perintah atasan;
- q. Membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

2.2.2 Aset dan Modal

Dinas Tenaga Kerja mempunyai Aset Tetap untuk digunakan dalam kegiatan pemerintahan atau dimanfaatkan oleh masyarakat umum yang terdiri dari Tanah, peralatan dan Mesin, dan Gedung Bangunan dan aset lainnya berupa aset barang-barang yang rusak berat. Dari tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja tidak ada Belanja Modal.

2.2.3 Unit Usaha Operasional



2.3. Evaluasi Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan maka capaian kinerja yang telah dicapai adalah :

I. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan Semesteran SKPD
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Pengadaan Pakaian Dinas beserta atribut kelengkapan
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga.
 - c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - d. Penyediaan Brang cetakan dan Penggandaan
 - e. Penyediaan Bahan Bacaan dan peraturan Perundang-undangan
 - f. Penyediaan Bahan/Material
 - g. Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi SKPD
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

II. Program Perencanaan Tenaga Kerja

1. Penyusunan Rencana Tenaga (RTK)



- a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
- b. Penyusunan Tenaga Kerja Mikro

III. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

1. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
 - a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
 - b. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
2. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

IV. Program Penempatan Tenaga Kerja

1. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja
2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - a. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online

V. Program Hubungan Industrial

1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota
 - a. Penyelenggaraan, Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.
2. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota
 - a. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
3. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota
 - a. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1(satu) Daerah Kabupaten/ Kota
 - b. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi
 - c. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota



VI. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi

1. Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi

a. Identifikasi Petensi Kawasan Transmigrasi

VII. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

1. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

a. Pemindahan dan Penempatan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

b. Penyuluhan Transmigrasi

2.3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah 2016 – 2020

NO	INDIKATOR	SASARAN	TAHUN				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Persentase Peminat pelatihan terhadap moto pelatihan yang berbasis masyarakat dan kompetensi	%	116.66	99.33	108.53	204.52	37.21
		Orang	350	302	414	814	160
2	Persentase Tenaga Kerja yang diserap lapangan kerja	%	56.62	68.11	60.74	55.42	69.88
3	Persentase pengusahan memberi perlindungan kepada pekerja	%	80	80	80	80	80

2.3.2 Capaian Kinerja Berdasarkan Standar Pelayanan Minimum

Untuk pengukuran kinerja dari aspek standar pelayanan minimum (SPM) hamper tidak ada kesulitan berarti, karena SPM telah ditetapkan pada tahun 2012. Kinerja dari tahun ke tahun yang ditinjau dari aspek RPJMD, Renstra, Renja yang mengacu pada RPJMD sehingga praktis patokan target realisasi kita adalah rencana kerja.

2.3.3 Capaian Kinerja Berdasarkan SDGs



2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan maka permasalahan-permasalahan yang dihadapi adalah :

1. Terbatasnya kesempatan kerja di sektor formal
2. Kurang optimalnya pemberdayaan pengangguran
3. Rendahnya minat pencari kerja di sektor informal
4. Belum optimalnya pelaksanaan hubungan industrial di sektor formal
5. Belum optimalnya penyebaran informasi ketenagakerjaan
6. Belum optimalnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di perusahaan.
7. Belum optimalnya pemahaman dan penerapan Hygiene perusahaan, kesehatan serta keselamatan kerja
8. Terbatasnya tenaga instruktur (LLK)
9. Kondisi gedung workshop dan peralatan pelatihan kurang memadai untuk mendukung pelaksanaan pelatihan (LLK)



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Secara umum yang telah menjadi isu dan permasalahan di Kabupaten Tabanan yaitu:

1. Pengendalian Pertumbuhan Angkatan Kerja

Dalam kurun waktu 10 tahun mendatang, jumlah penduduk Kabupaten Tabanan akan semakin besar dan hal ini akan berdampak pula terhadap pertambahan jumlah angkatan kerja yang akan memasuki pasar kerja.

Pengendalian kuantitas dan laju pertumbuhan penduduk penting diperhatikan untuk menahan terjadinya jumlah penduduk usia produktif lebih besar dari jumlah penduduk usia non-produktif, sehingga angkatan kerja yang masuk pasar kerja dapat dikendalikan.

2. Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap kualitas dan daya saing tenaga kerja. Secara umum kualitas dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Tabanan masih rendah, antara lain ditunjukkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja. Tenaga kerja masyarakat Tabanan memiliki daya saing rendah karena sebagian besar jenjang pendidikannya tamatan Sekolah Menengah kebawah (khususnya di kecamatan Pupuan, Baturiti dan Kediri).

Mengenali ciri-ciri pasar global dengan baik berupa perdagangan bebas tidak mengenal batas-batas Negara yang akan diikuti mobilisasi tenaga kerja, sehingga tenaga kerja Indonesia harus siap berkompetensi dari Negara dan di Negara manapun di Dunia. Demikian juga dengan Tenaga Kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di Luar Negeri.

3. Peningkatan Jiwa Kewirausahaan

Selain tingkat pendidikan, rendahnya daya saing penduduk Tabanan disebabkan



oleh kurangnya jiwa kewirausahaan, rendahnya daya saing dan jiwa kewirausahaan merupakan salah satu factor yang menyebabkan meningkatnya arus migrasi masuk dan meningkatnya penjualan lahan-lahan pertanian kepada pengusaha luar Bali. Bila hal ini dibiarkan maka dalam kurun waktu tidak terlalu lama ungkapan bahwa penduduk Tabanan hanya menjadi penonton dirumahnya sendiri akan semakin menjadi kenyataan. Dengan demikian tantangan yang dihadapi adalah meningkatkan jiwa kewirausahaan penduduk lokal dan menekan arus migrasi/penduduk pendatang masuk ke Tabanan.

4. Peningkatan Kesempatan Kerja

Pertumbuhan kesempatan kerja rata-rata pertahun pada periode 2011-2015 akan terus meningkat diatas rata-rata pertumbuhan pencari kerja, sehingga angka pengangguran secara berangsur-angsur dapat dikurangi. Lapangan usaha yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja lebih besar dalam periode ini adalah disektor-sektor pertanian, industry, perdagangan dan jasa. Kenyataan yang dihadapi saat ini adalah bahwa sector-sektor tersebut sudah semakin jenuh dan pertumbuhannya relatif kecil.

5. Peningkatan Kualitas Hidup Tenaga Kerja

Salah satu tantangan ketenagakerjaan dimasa mendatang adalah peningkatan kualitas hidup tenaga kerja. Dalam rangka peningkatan kualitas hidup tenaga kerja tantangan yang dihadapi anatara lain :

a. Perlindungan Upah Tenaga Kerja

Kualitas hidup tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah yang diperoleh, oleh karena itu perlu adanya perlindungan bagi tenaga kerja agar tidak menerima upah yang ditetapkan secara sewenang-wenang oleh para pengusaha melalui penetapan upah minimum.

b. Pemerataan pendapatan

Peningkatan pendapatan daerah maupun pendapatan perkapita tidak akan meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja secara keseluruhan jika pendapatan tersebut hanya dinikmati oleh kelompok orang tertentu saja. Menjadi tantangan bagi pemerintah, maupun swasta terhadap perlunya pemerataan pendapatan dengan memberi kesempatan kepada setiap tenaga



kerja untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan ekonomi untuk memperoleh pendapatan yang layak.

c. Peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja

Peningkatan kualitas hidup tenaga kerja juga mencakup peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja. Oleh karena itu upaya-upaya yang perlu mendapat perhatian antara lain : perlindungan tenaga kerja dari lingkungan yang penuh dengan polusi, perlindungan tenaga kerja melalui resiko kecelakaan di tempat kerja, perlindungan tenaga kerja melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan perlindungan melalui pengaturan jam kerja.

d. Pengentasan kemiskinan

Kelompok masyarakat miskin pada umumnya adalah mereka yang tidak mempunyai kemampuan untuk memiliki lahan, pinjaman kredit dan tidak mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan jasa-jasa sosial yang ada, serta umumnya mereka tidak berpendidikan dan tidak mempunyai keterampilan. Dengan demikian melalui pengentasan kemiskinan akan dapat memecahkan masalah ketenagakerjaan diatas.

e. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja

Sampai saat ini tingkat kesejahteraan tenaga kerja, masih dibawah kebutuhan hidup minimum. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan melalui upaya-upaya yang telah disebutkan diatas (perlindungan upah, pemerataan pendapatan, peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja dan pengentasan kemiskinan). Juga melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsotek)

Sampai saat ini masih banyak perusahaan yang wajib masuk program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsotek) belum terdaftar sebagai peserta Jamsotek. Hal ini dapat menghambat upaya peningkatan kesejahteraan/kualitas hidup tenaga kerja.



RENTAN SIKAP

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
3.1.1	Geografi (Karena wilayah yang luas)	Penyebaran informasi ketenagakerjaan tidak merata.	Sumber daya yang tidak memadai.
3.1.2	Demografi (Jumlah penduduk dan penyebarannya tidak merata)	*Kesempatan Kerja yang tidak merata di setiap wilayah.	Kesempatan kerja tidak merata tidak berbanding dengan pertumbuhan angkatan kerja di setiap wilayah.
3.1.3	Kesejahteraan Masyarakat (Kesejahteraan masyarakat belum terwujud)	Tingginya angka pengangguran.	Kurangnya kesempatan kerja.
3.1.4	Pelayanan Umum (Pelayanan Umum ketenagakerjaan belum maksimal)	Sumber daya yang kurang memadai.	*Kurangnya SDM.
			*Kurangnya kompetensi.
			*Kurangnya sarana.
3.1.4.1	Pelayanan Umum Bidang Ketenagakerjaan (sesuai bidang pemerintahan PD) (Pelayanan Umum ketenagakerjaan belum maksimal)	*Sumber daya yang kurang memadai.	kurangnya kuantitas SDM ketenagakerjaan
			kurangnya kompetensi SDM dalam pelayanan ketenagakerjaan
			kurangnya sarana dan prasarana pendukung ketenagakerjaan
3.1.5	Daya Saing Daerah (Rendahnya daya saing daerah)	*Sumber daya yang kurang memadai.	*Kurangnya SDM.
			*Kurangnya kompetensi.
			*Kurangnya sarana.

Tabel T-B.35.

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah



3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

VISI “ Nangun Sat Kerthi Loka Bali melalui pola pembangunan semesta berncana di Kabupaten Tabanan menuju Tabanan Era Baru : Aman, Unggul, Madani (AUM)”

AMAN Bermakna untuk mewujudkan masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan .

UNGGUL Bertujuan untuk membangun masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan, serta

MADANI Adalah mewujudkan masyarakat Tabanan yang memiliki kemandirian secara social ekonomi di berbagai bidaang yang berkepribadian dalam kebudayaan

MISI pembangunan Tabanan 2021- 2026 berorientasi pada terwujudnya kesejahteraan rakyat dengan menjamin hak setiap rakyat melalui jalan Tri Sakti (Berdaulat dalam bidang politik, Berdikari dalam bidang ekonomi, dan Berkepribadian dalam bidang Kebudayaan) Atas Bidang : Pangan , Sandang, dan Papan; Kesehatan dan Pendidikan; Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan; Adat, Agama, Tradisi, Seni dan Budaya; Pariwisata, maka misi yang diemban oleh pasangan Bupati dan Wakil Bupati adalah :

1. Mewujudkan masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan (Aman)
2. Membangun Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan (Unggul)
3. Mewujudkan Masyarakat Tabanan yang memiliki kemandirian secara sosial ekonomi diberbagai bidang yang berkepribadian dalam kebudayaan (Madani)

Dari bidang yang disebutkan diatas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ada pada Bidang Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan.

Terhadap 3 Misi Kabupaten Tabanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Mendukung 2 Misi yaitu :

- Misi 1 “Mewujudkan Masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan (Aman)”, dengan Tujuan Terwujudnya Masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan serta mendukung sasaran IV yaitu “Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja”. Strategi



yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut adalah Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha dengan arah Kebijakan Membangun Sentra Pendidikan Vokasi (Keterampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdaya saing serta meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil dan menengah, dan menciptakan iklim investasi yang kondusif.

- Misi 2 “Membangun Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan (Unggul) dengan tujuan Terbangunnya Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan serta mendukung sasaran II yaitu “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah”. Strategi yang diambil Menyiapkan Birokrasi Pemerintahan untuk mencapai visi misi Kepala Daerah serta standar pelayanan minimum serta Meningkatkan Kualitas Kinerja Perangkat Daerah dengan arah kebijakan Evaluasi struktur dan tupoksi kelembagaan organisasi perangkat daerah, pemenuhan sarana prasarana dan pengembangan kompetensi ASN, penerapan kontrak kinerja berjenjang dan membangun sistem manajemen kinerja dan mengintegrasikan kontrak kinerja dengan sistem tunjangan kinerja.

Pelaksanaan Pembangunan Tabanan dalam mewujudkan Visi Misi di dasarkan atas 8 prinsip pencapaian atas program yaitu

1. Pembangunan berbasis riset dan inovasi Daerah
2. Data Desa Presisi
3. Reformasi Birokrasi
4. Pembangunan Rohani dan Jasmani yang Sehat dan Kuat
5. Pembangunan Ekonomi yang berkeadilan sosial
6. Pembangunan hukum yang berkeadilan
7. Pembangunan kesejahteraan rakyat
8. Pembangunan industri berbasis potensi



Pembangunan bidang ini bertujuan untuk membangun peluang dan akses pekerjaan dan jaminan sosial yang Berperikemanusiaan, Berkeadilan, dan Beradab.

Program pembangunan nya adalah :

1. Meningkatkan peluang usaha dan akses pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil, dan menengah serta koperasi di sector Primer, Skunder, dan Tersier
2. Pembangunan Sentra Pendidikan Vokasi (Keterampilan) yang berdaya saing tinggi , Unggul dan berdikari dan
3. Peningkatan Program Jaminan Sosial sebagai jaminan terhadap hak setiap rakyat Tabanan

3.3. Telahaan Renstra Kementrian Ketenagakerjaan RI Tahun 2019-2024 dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali Tahun 2018-2023

Dalam Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI 2021 - 2026, dijabarkan potensi industri dan ketenagakerjaan wilayah Jawa-Bali adalah :

- Potensi industri pengolahan (makanan dll)
- Potensi sektor pertanian
- Potensi pariwisata dan ekonomi kreatif

Untuk mengembangkan potensi-potensi tersebut diatas, adapun kelemahan-kelemahan secara umum potensi sektor diatas adalah sebagai berikut :

- Produktivitas tenaga kerja yang masih rendah
- Keterampilan tenaga kerja yang masih rendah
- Jumlah tenaga kerja yang memperoleh jaminan sosial khususnya di sektor ekonomi kreatif dan sektor informal secara umum masih rendah
- Pasar kerja dan penempatan tenaga kerja

Dalam pencapaian Tujuan, Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan secara optimal, dilakukan analisa factor-faktor yang menguraikan analisis faktor-faktor lingkungan internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari peluang dan tantangan.



1) Faktor Lingkungan Internal

a. Kekuatan

- 1) Tersedianya perangkat peraturan perundang-undangan seperti : Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan
- 2) Tersedianya Sumber Daya Manusia yang cukup dengan komposisi latar belakang jenjang pendidikan dan disiplin ilmu yang beragam
- 3) Adanya dukungan lembaga pemerintah yang menangani ketenagakerjaan baik ditingkat Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota, serta memiliki akses terhadap instansi teknis yang menangani ketenagakerjaan lainnya dalam perumusan kebijakan dan perencanaan ketenagakerjaan

b. Kelemahan

- 1) Kurang memadainya kualitas dan wawasan SDM pengelola maupun pencari kerja.
- 2) Belum optimalnya koordinasi dalam proses pengelolaan ketenagakerjaan
- 3) Ketersediaan data pendukung untuk menyusun rencana pengelolaan ketenagakerjaan belum memadai.
- 4) Belum optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja pengelolaan ketenagakerjaan

2) Faktor Lingkungan Eksternal

a. Peluang

- 1) Peran perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan semakin strategis.
- 2) Adanya dukungan pimpinan daerah dan stake holder yang menangani ketenagakerjaan.
- 3) Adanya kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme.
- 4) Adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM calon tenaga kerja.

b. Tantangan

- 1) Perubahan regional dan global memerlukan perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan yang dinamis.
- 2) Sinergitas perencanaan Pemerintah pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah kabupaten/kota semakin kompleks.
- 3) Instabilitas politik, ekonomi dan keamanan
- 4) Inkonsistensi kebijakan Pemerintahan



c. Faktor-faktor Kunci Keberhasilan

Penetapan factor-faktor kunci keberhasilan (*Key Succes Factors*) ini, merupakan unsur yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan dan Program Tenaga Kerja di Kabupaten Tabanan. Karena factor ini berfungsi untuk lebih menfokuskan strategi dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien berdasarkan analisis factor-faktor lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.

Adapun Faktor-faktor kunci keberhasilan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolaan ketenagakerjaan yang professional dan berkualitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan untuk menyusun kebijakan perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan yang komprehensif dan terpadu.
- 2) Optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang lebih terbuka dan partisipatif dengan adanya sistem dan kepercayaan pimpinan dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- 3) Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung penyusunan kebijakan pengelolaan ketenagakerjaan.

Peningkatan kualitas koordinasi dalam mengevaluasi kinerja pengelola ketenagakerjaan yang didukung dengan tersedianya sarana dan prasarana untuk penyusunan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan yang komprehensif dan terpadu.

3.4 Telahaan, Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kabupaten Tabanan merupakan salah satu (Sembilan) Kab/Kota di Wilayah Provinsi Bali yang dibentuk berdasarkan UU Nomor. 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I, Bali, NTB dan NTT, secara geografis posisi Kabupaten Tabanan berada ditengah Pulau Bali terletak diantara 08° – 143°30’-08°30’07” dan 114°54’52’-115°12’57”BT dan berbatasan dengan Kabupaten Buleleng (sebelah utara) Kabupaten badung (sebelah timur), Samudra Indonesia (sebelah selatan) dan Kabupaten Jembrana dan Buleleng (disebelah barat). Luas Wilayah Kabupaten Tabanan adalah 839.33 km² atau 83.933



hektar atau sekitar 14.89 dari luas daratan Propinsi Bali. Secara Administrasi Kabupaten Tabanan terbagi menjadi 10 (sepuluh) Kecamatan dan terdiri atas 133 Desa.

Kabupaten Tabanan merupakan miniature Bali sesungguhnya, karena karakter Propinsi Bali secara umum terdapat di Kabupaten Tabanan. Kabupaten Tabanan memiliki ekosistem pegunungan, danau, lembah, daratan rendah dan pesisir/laut. Kabupaten Tabanan memiliki luas sawah terbesar di Propinsi Bali sehingga dijuluki Lumbung Pangan Bali. Petensi perkebunan juga paling menonjol di Bali, sehingga Kabupaten Tabanan benar-benar mewakili karakter masyarakat Bali yang Agraris dengan budaya pendukung yang menjadi keunggulannya potensi hutan, danau dan pegunungan yang ada di Kabupaten Tabanan merupakan salah satu sumber kelestarian tata air Bali. Potensi alam dan budaya yang dimiliki menyebabkan lestarnya kehidupan agraris yang menyebabkan berkembangnya sektor pariwisata.

Pesatnya sektor Pertanian dan Pariwisata di Kabupaten Tabanan memberikan kontribusi dalam bentuk terciptanya lapangan kerja dan investasi, yang pada satu sisi telah mengakibatkan tingginya migrasi ke Tab. Tabanan baik dan Kab-Kab di Bali maupun luar Bali. Perkembangan pembangunan di Kabupaten Tabanan telah menghasilkan berbagai kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan, pada sisi lain juga telah menimbulkan berbagai masalah pembangunan yang berimplikasi langsung terhadap daya dukung ruang, seperti meningkatnya kebutuhan terhadap lahan, baik untuk pemukiman maupun untuk kegiatan pariwisata, meningkat dan pesatnya alih fungsi lahan pertanian dan berkurangnya tutupan vegetasi Wilayah, menurunnya tingkat pelayanan Sarana dan Prasarana Wilayah, masalah Sosial Kependudukan dan Lapangan kerja, serta memudarnya nilai-nilai budaya sebagai penanda jati diri masyarakat di Kabupaten Tabanan.

Permasalahan tersebut yang juga merupakan Isu-isu penataan ruang, sebagai tantangan berat bagi Kabupaten Tabanan terutama terkait dengan upaya pencapaian visi rencana pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tabanan Tahun 2005-2025 yaitu “AUM “.

Dalam upaya mewujudkan rencana pembangunan dan mengatasi permasalahan tersebut diatas dibutuhkan upaya-upaya pencegahan agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kelestarian lingkungan, baik fisik maupun social budaya salah satu upaya yang harus ditempuh adalah melakukan kegiatan penataan ruang yang mencakup proses perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang dan mengendalikan penataan ruang, pada tahap awal dari proses penataan ruang diperlukan



adanya Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten (RTRWK) Tabanan sebagai matra ruang rencana pembangunan Kabupaten Tabanan telah memiliki Peraturan Daerah tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yaitu Perda Nomor 10 Tahun 1992 tentang Rencana Umum Tata Ruang daerah (RUTRD) Kabupaten DT.II Tabanan, namun substansi dan rujukan yang dipakai sudah kadaluwarsa yang belum didasarkan atas UU Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang sesuai dengan amanat UU Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang bahwa 3 tahun setelah diundangkannya, maka RTRW Kab/Kota harus disesuaikan dan ditetapkan. Atas amanat tersebut, maka disusun Materi Teknis dan Ranperda RTRW Kabupaten Tabanan untuk memenuhi ketentuan arahan dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2006 tentang Penataan Ruang, Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (RTRW), Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan, Peraturan Daerah Propinsi Bali Nomor 16 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Propinsi Bali (RTRWP Bali).

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tabanan Tahun 2012-2032 diatur berdasarkan Peraturan daerah Nomor 11 Tahun 2012 sebagai matra ruang RPJPD Kabupaten Tabanan, berdasarkan atas TRI HITA KARANA yang berintikan unsure-unsur nilai keseimbangan hubungan antara manusia dengan Tuhan, antara manusia dengan manusia dan antara manusia dengan lingkungan maupun substansinya sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang yang memuat :

- a. Tujuan, Kebijakan dan Strategi penataan ruang wilayah Kabupaten.
- b. Rencana struktur ruang wilayah Kabupaten yang meliputi sistem perkotaan dalam wilayahnya yang berkaitan dengan kawasan pedesaan dalam wilayah pelayanannya dan sistem jaringan prasarana wilayah Kabupaten.
- c. Rencana pola ruang wilayah Kabupaten yang meliputi kawasan lindung Kabupaten dan kawasan budaya Kabupaten.
- d. Penetapan kawasan strategis Kabupaten
- e. Arahan pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten yang berisi indikasi program utama jangka menengah lima tahunan, dan
- f. Ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten yang berisi ketentuan umum peraturan Zonasi, ketentuan perizinan, ketentuan insentif disinsentif serta arahan dan sanksi.



Untuk mencapai tujuan penataan euang Kabupaten Tabanan yaitu mewujudkan pemerataan pembangunan wilayah Kabupaten Tabanan hijau, lestari, aman dan berkelanjutan sebagai penjagaan lingkungan, budaya dan perekonomian Bali yang berbudaya agraris, berdaya saing dan terintegrasi dengan kepariwisataan dan sistem kawasan perkotaan yang sarbagita sebagai kawasan strategis Nasional guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat maka disusunlah Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Tabanan Tahun 2012-2032.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Berpijak dari isu diatas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan urusan wajib dan urusan pilihan dalam pelaksanaan otonomi, tugas pembantuan serta dekonsentrasi mempunyai beberapa Isu Strategis yang diangkat antara lain ;

1. Pengendalian Pertumbuhan Angkatan Kerja

Dalam kurun waktu 10 Tahun mendatang, jumlah penduduk Kabupaten Tabanan akan semakin besar dan hal ini akan berdampak pula terhadap pertambahan jumlah angkatan kerja yang akan memasuki pasar kerja.pengendalian kuantitas dan laju pertumbuhan penduduk penting diperhatikan untuk menahan terjadinya jumlah penduduk usia produktif lebih besar dari usia non produktif, sehingga angkatan kerja yang masuk pasar kerja dapat dikendalikan.

2. Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Teanaga Kerja

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap kualitas dan daya saing tenaga kerja. Secara umum kualitas dan daya saing tenaga kerja di Tabanan, khususnya dan Bali pada umumnya masih rendah, antara lain ditunjukkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja.Tenaga Kerja masyarakat Tabanan memiliki daya saing rendah karena sebagian besar jenjang pendidikannya tamatan sekolah menengah ke bawah (khususnya di Kecamatan Pupuan, Baturiti dan Kediri).

Mengenai ciri-ciri pasar global dengan baik berupa pandangan bebas yang tidak mengenal batas-batas negara yang akan diikuti mobilisasi tenaga kerja, sehingga tenaga kerja Indonesia harus siap berkompetisi di Dalam Negera dan di Negara



manapun di Dunia. Demikian juga dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia .

3. Peningkatan Jiwa Kewirausahaan

Selain tingkat pendidikan, rendahnya daya saing penduduk Tabanan disebabkan oleh kurangnya jiwa kewirausahaan. rendahnya daya saing dan jiwa kewirausahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya arus migrasi masuk dan meningkatnya penjualan lahan-lahan pertanian kepada pengusaha luar Tabanan/Bali. Bila hal ini dibiarkan maka dalam kurun waktu tidak terlalu lama ungkapan bahwa penduduk Tabanan hanya menjadi penonton di rumahnya sendiri akan semakin menjadi kenyataan. Dengan demikian tantangan yang dihadapi adalah meningkatnya jiwa kewirausahaan penduduk local dan menekan arus migrasi/penduduk pendatang masuk ke Tabanan.

4. Peningkatan Kesempatan Kerja

Pertumbuhan kesempatan kerja rata-rata pertahun pada periode 2011-2015 dilaporkan akan terus meningkat diatas rata-rata pertumbuhan pencari kerja, sehingga angka pengangguran secara berangsur-angsur dapat dikurangi.

Lapangan usaha yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja lebih besar dalam periode ini adalah sector-sektor pertanian, Industri, Perdagangan dan jasa. Kenyataan yang dihadapi saat ini adalah bahwa sector-sektor tersebut sudah semakin jenuh dan pertumbuhannya relatif kecil.

5. Peningkatan Kualitas Hidup Tenaga Kerja

Salah satu tantangan ketenagakerjaan dimasa mendatang adalah peningkatan kualitas hidup tenaga kerja, tantangan yang dihadapi antara lain :

a. Perlindungan Upah Tenaga Kerja

Kualitas hidup tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah yang diperoleh, oleh karena itu perlu adanya perlindungan bagi tenaga kerja agar tidak menerima upah yang ditetapkan sewenang-wenang oleh para pengusaha melalui penetapan upah minimum.

b. Pemerataan Pendapatan

Peningkatan pendapat daerah maupun pendapatan perkapita tidak akan



meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja secara keseluruhan jika pendapatan tersebut hanya dinikmati sekelompok orang tertentu saja. Menjadi tantangan bagi pemerintah, maupun Swasta terhadap perlunya pemerataan pendapatan dengan memberi kesempatan kepada setiap tenaga kerja untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan ekonomi untuk memperoleh pendapatan yang layak.

c. Peningkatan Hidup Tenaga Kerja

Peningkatan kualitas hidup tenaga kerja juga mencakup peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja. Oleh karena itu upaya-upaya yang perlu mendapat perhatian antara lain : perlindungan, tenaga kerja dari lingkungan yang penuh dengan polusi, perlindungan tenaga kerja dari resiko kecelakaan di tempat kerja, perlindungan tenaga kerja melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan perlindungan melalui jam kerja.

d. Pengentasan Kemiskinan

Kelompok masyarakat miskin pada umumnya adalah mereka yang tidak mempunyai kemampuan untuk memiliki lahan, pinjaman kredit dan tidak mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan jasa-jasa social yang ada serta umumnya mereka yang tidak berpendidikan dan tidak mempunyai keterampilan. Dengan demikian melalui pengentasan kemiskinan akan dapat memecahkan masalah ketenagakerjaan diatas.

e. Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Sampai saat ini kesejahteraan tenaga kerja masih dibawah kebutuhan hidup minimum. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan melalui upaya-upaya yang telah disebutkan diatas (perlindungan upah, pemerataan pendapatan, peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja dan pengentasan kemiskinan) juga melalui jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan). Sampai saat ini masih banyak perusahaan yang wajib masuk program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) belum terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan. Hal ini dapat menghambat upaya peningkatan kesejahteraan/kualitas hidup tenaga kerja.



BAB IV

Tujuan dan Sasaran

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

4.1. TUJUAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TABANAN

Dalam pembangunan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan mempunyai TUJUAN yaitu **Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD.**

4.2 SASARAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TABANAN

1. Meningkatkan tenaga kerja terampil
2. Meningkatkan pelayanan perluasan kesempatan kerja
3. Meningkatkan kinerja Perangkat Daerah.

Untuk lebih jelasnya, tujuan, sasaran, indikator kinerja akan kami tampilkan dalam tabel berikut ;



Visi : Nangun Sat Kerthi Loka Bali melalui Pola Pembangunan Semesta Berencana di Kabupaten Tabanan menuju Tabanan Era Baru : Aman, Unggul, Madani (AUM)

Misi : “Pembangunan yang Berorientasi pada Terwujudnya Kesejahteraan Rakyat dengan Menjamin Hak Setiap Rakyat melalui Jalan Tri Sakti (Berdaulat dalam Bidang Politik, Berdikari dalam Bidang Ekonomi, dan Berkepribadian dalam Bidang Kebudayaan) atas : Pangan, Sandang, dan Papan; Pendidikan dan kesehatan; Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan; Adat, Agama, Tradisi, Seni, dan Budaya; Pariwisata”

CORE BUSINESS	TUGAS POKOK DAN FUNGSI	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL / SUMBER DATA	TARGET CAPAIAN						KONDISI AKHIR 2026
					2020	2021	2022	2023	2024	2025	
					(n-1)	(n)	(n+1)	(n+2)	(n+3)	(n+4)	
Membantu Bupati dalam bidang urusan ketenagakerjaan	1. merumuskan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya	Tujuan 1 : Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	4.23%	4.00%	4.00%	3.90%	3.80%	3.60%	3.20%
	2. pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya	Sasaran : 1.1.Meningkatnya tenaga kerja terampil	*persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka.	jumlah tenaga kerja bersertifikasi kompeten dibagi dengan jumlah pengangguran terbuka dikali 100%	1.9%	2.0%	2.0%	2.0%	2.1%	2.2%	2.5%



RENSTRA DISNAKER

3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya	Sasaran : 1.2.Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	*persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka.	jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja dibagi dengan jumlah pengangguran terbuka dikali 100%	3.1%	7.1%	7.1%	7.5%	8.0%	8.5%	9.0%
4. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya	Tujuan 2 : Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Nilai RB dari Inspektorat	92,00 AA	93,11 AA	93,5 AA	94 AA	94,5 AA	95 AA	95,5 AA
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya	Sasaran : 2.1.Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP dari Inspektorat	80 BB	80,78 A	81 A	81,2 A	81,4 A	81,6 A	81,8 A

Tabel IV.1 Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan uraian Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Kabupaten Tabanan , Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan melaksanakan bidang 3 yaitu : Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan .

5.1 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tahun 2021-2026 dapat kami tampilkan dalam tabel berikut :



Visi : Nangun Sat Kerthi Loka Bali melalui Pola Pembangunan Semesta Berencana di Kabupaten Tabanan menuju Tabanan Era Baru : Aman, Unggul, Madani (AUM)

Misi : “Pembangunan yang Berorientasi pada Terwujudnya Kesejahteraan Rakyat dengan Menjamin Hak Setiap Rakyat melalui Jalan Tri Sakti (Berdaulat dalam Bidang Politik, Berdikari dalam Bidang Ekonomi, dan Berkepribadian dalam Bidang Kebudayaan) atas : Pangan, Sandang, dan Papan; Pendidikan dan kesehatan; Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan; Adat, Agama, Tradisi, Seni, dan Budaya; Pariwisata”

TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tujuan 1 : Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	Meningkatkan kualitas tenaga kerja						
Sasaran : 1. Meningkatkan tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	Memaksimalkan fungsi LLK dan LPK Swasta	Memastikan kualitas pelatihan LPK dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan mengusulkan penambahan pejabat fungsional Instruktur untuk penguatan LLK	Memastikan kualitas pelatihan LPK dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan mengusulkan penambahan pejabat fungsional Instruktur untuk penguatan LLK	Memastikan kualitas pelatihan LPK dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan mengusulkan penambahan pejabat fungsional Instruktur untuk penguatan LLK	Membangun sentra pendidikan vokasi (ketrampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari	Membangun sentra pendidikan vokasi (ketrampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari	Membangun sentra pendidikan vokasi (ketrampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari



RENSTRA DISNAKER 2022

Sasaran : 2.meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka.	Memaksimalkan potensi antar kerja untuk penempatan tenaga kerja formal dan meningkatkan minat masyarakat untuk berwirausaha	Menjajagi dan membuat perjanjian kerjasama dengan perusahaan-perusahaan tentang pemenuhan kebutuhan dan penempatan tenaga kerja dan Menjajagi dan membuat perjanjian kerjasama dengan lembaga keuangan dan lembaga lainnya untuk menyediakan bantuan permodalan tanpa agunan	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil ,menengah dan penempatan tenaga kerja formal baik dalam dan luar negeri	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil ,menengah dan penempatan tenaga kerja formal baik dalam dan luar negeri	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil ,menengah dan penempatan tenaga kerja formal baik dalam dan luar negeri	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil ,menengah dan penempatan tenaga kerja formal baik dalam dan luar negeri	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil ,menengah dan penempatan tenaga kerja formal baik dalam dan luar negeri
Tujuan 2 : Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Mempertahankan kinerja yang sudah baik dan meningkatkan sektor-sektor yang masih kurang	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai



RENSTRA DISNAKER 2022

Sasaran 2.1 : Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Mempertahanka n kinerja yang sudah baik dan meningkatkan sektor-sektor yang masih kurang	Memperhatika n dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatika n dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai	Memperhatika n dan memperbaiki hal-hal yang menjadi temuan kekurangan dan rekomendasi dari tim penilai
---	---	--	--	---	---	---	--	--

Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan



BAB VI

RENCANA PROGRAM KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 Penetapan Indikator

Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang mencerminkan pencapaian Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih dari sisi keberhasilan penyelenggaraan dan pelayanan bidang ketenagakerjaan.

Pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan merupakan keberhasilan dari tujuan dan sasaran pembangunan daerah periode 2021-2026 yang telah direncanakan. Hal ini menuntut adanya indikator kinerja perangkat daerah bidang ketenagakerjaan yaitu :

- ✓ Sebagai alat ukur, indikator tentunya mampu menggambarkan kemampuan daerah dalam rangka perwujudan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.
- ✓ Merupakan data dan informasi untuk mengidentifikasi masalah, memilih berbagai alternatif kebijakan, menentukan alokasi anggaran, memberikan peringatan dini (*early warning*) terhadap masalah yang berkembang, memantau perkembangan pelaksanaan kebijakan, membuat tindakan korektif secara dini.
- ✓ Sebagai bahan pengendalian dan evaluasi dampak dari kebijakan yang telah dibuat serta sebagai laporan pertanggungjawaban kepada publik.

Indikator Kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu kegiatan. Sesuai dengan tujuan otonomi daerah terdapat tiga aspek yang dapat diukur dengan indicator-indikator kinerja yaitu Aspek Kesejahteraan Masyarakat, Aspek Daya Saing Daerah, Aspek Pelayanan Umum. Di bidang ketenagakerjaan, tinjauan aspek yang masuk sebagai indikator adalah aspek kesejahteraan masyarakat dimana indikatornya adalah rasio penduduk yang bekerja. Berikut kami tampilkan Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan Perangkat Daerah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.



RENSTRA DISNAKER

Tujuan : 1. Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja; 2. Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD

Sasaran : 1. Meningkatnya tenaga kerja terampil; 2. Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja; 3. Meningkatnya kinerja perangkat daerah

PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR	Data Capaian Diawal Tahun Perencanaan												
			Target	2021	Target	2022	Target	2023	Target	2024	Target	2025	Target	Kondisi Akhir 2026
				7,949,473,880		8,185,419,870		8,272,183,646		8,520,349,155		8,775,959,629		9,039,238,419
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase terpenuhinya target-target teknis ketenagakerjaan yang telah disusun dalam dokumen perencanaan	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	100%	-	100%	-
Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Tersedia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga kerja Makro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga kerja Mikro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



RENSTRA DISNAKER

PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan terhadap jumlah pencari kerja terdaftar.	-	100%	7,000,000.00	100%	150,000,000.00	100%	153,900,000.00	100%	158,517,000.00	100%	163,272,510.00	100%	168,170,685.00
Kegiatan Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Persentase Ketersediaan Instruktur yang kompeten	100%	100%	-	100%	143,000,000.00	100%	146,900,000.00	100%	151,517,000.00	100%	156,272,510.00	100%	161,170,685.00
Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah Peserta yang mendapat pelatihan	-	0	-	48 Orang	143,000,000.00	48 Orang	146,900,000.00	48 Orang	151,517,000.00	48 Orang	156,272,510.00	48 Orang	161,170,685.00
Sub Kegiatan Kordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana prasarana lembaga pelatihan kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Kegiatan Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Persentase Ketersediaan Instruktur yang kompeten	100%	100%	7,000,000.00	100%	7,000,000.00	100%	7,000,000.00	100%	7,000,000.00	100%	7,000,000.00	100%	7,000,000.00



RESTRAS DISNAKER

Sub Kegiatan Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Jumlah lembaga pelatihan swasta yang dibina		10 Lokasi	7,000,000.00	10 Lokasi	7,000,000.00	10 Lokasi	7,000,000.00	10 Lokasi	7,000,000.00	10 Lokasi	7,000,000.00	10 Lokasi	7,000,000.00
Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang berkonsultasi													
Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang dikunjungi		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kegiatan Pengukuran Produktivitas tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja yang Berbasis Kompetensi					-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Kompeten		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase tenaga kerja yang memasuki dunia kerja terhadap jumlah pencari kerja.	51%	75%	2,032,698,870.00	75%	2,032,698,870.00	75%	2,085,549,041.00	75%	2,148,115,512.00	75%	2,212,558,977.00	75%	2,278,935,747.00
Kegiatan Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan terhadap Jumlah Pencari Kerja	51%	70%	2,024,698,870.00	70%	2,024,698,870.00	70%	2,075,549,041.00	70%	2,138,115,512.00	70%	2,197,558,977.00	70%	2,253,935,747.00



RENSTRA DISNAKER

Sub Kegiatan Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja	Jumlah Tenaga kerja beretifikasi tenaga yang pengaman yang dikerjasamakan dan ditempatkan	43 orang	43 orang	2,024,698,870.00	43 orang	2,024,698,870.00	43 orang	2,075,549,041.00	43 orang	2,138,115,512.00	43 orang	2,197,558,977.00	43 orang	2,253,935,747.00
Kegiatan Pengelolaan informasi pasar kerja	Persentase Jumlah Lowongan Kerja yang Ada di Kabupaten Tabanan	100%	100%	8,000,000.00	100%	8,000,000.00	100%	10,000,000.00	100%	10,000,000.00	100%	15,000,000.00	100%	25,000,000.00
Sub Kegiatan Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	Jumlah Masyarakat yang memperoleh pelayanan dan informasi pasar kerja		500 orang	8,000,000.00	500 orang	8,000,000.00	500 orang	10,000,000.00	500 orang	10,000,000.00	500 orang	15,000,000.00	500 orang	10,000,000.00
Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan terhadap jumlah pencari kerja terdaftar pada Job Fair		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang memenuhi sepuluh Kriteria dalam UUD Tenagakerjaan	40%	100%	27,760,000.00	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-



RENSTRA DISNAKER

Kegiatan Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1(satu) daerah kabupaten/ kota	Persentase Perusahaan yang Mematuhi Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan	40%	100%	7,000,000.00	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-
Sub Kegiatan Penyelenggaraan, pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan	Jumlah perusahaan yang mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	40%	20 Perusahaan	7,000,000.00	20 Perusahaan	-	20 Perusahaan	-	20 Perusahaan	-	20 Perusahaan	-	20 Perusahaan	-
Kegiatan Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/ kota	Persentase Perusahaan yang Mematuhi Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan	40%	100%	20,760,000.00	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-



RENSTRA DISNAKER

Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/ kota	Jumlah Perusahaan yang ada di Kabupaten Tabanan		20 perusahaan	8,260,000.00	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-
Sub Kegiatan Penyelenggaraan verifikasi dan rekapitulasi ke anggota pada organisasi pengusaha, federasi dan komfederasi serikat pekerja/ serikat buruh serta non aviliasi	Jumlah Perusahaan yang ada di Kabupaten Tabanan yang dibina		20 perusahaan	6,000,000.00	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-	20 perusahaan	-
Sub Kegiatan Pelaksanaan oprasional lembaga kerja sama tripartit daerah kabupaten/ kota	Jumlah Dokumen Peraturan Gubernur tentang Upah Minimum Kabupaten		1 dokumen	6,500,000.00	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-



RENSTRA DISNAKER

PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Tercapainya Target Dokumen Perencanaan Transmigrasi			-		-		-		-		-		-
Kegiatan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Orang (KK) CALON Transmigrasi yang ditempatkan pada Daerah tujuan Transmigrasi			-		-		-		-		-		-
Sub Kegiatan Identifikasi potensi kawasan transmigrasi	Jumlah Jenis Dokumen Identifikasi Lokasi Transmigrasi dan Kerjasama antar Daerah (KSAD)		1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-	1 dokumen	-
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Calon Transmigrasi yang ditempatkan pada Daerah Tujuan Transmigrasi			-		-		-		-		-		-
Kegiatan Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Orang (KK) CALON Transmigrasi yang ditempatkan pada Daerah tujuan Transmigrasi					-		-		-		-		-
Sub Kegiatan Pemindahan dan penempatan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang ditempatkan dilokasi Transmigrasi		5 kk	-	5 kk	-	5 kk	-	5 kk	-	5 kk	-	5 kk	-



RENSTRA DISNAKER

Sub Kegiatan Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Masyarakat yang memperoleh Informasi Transmigrasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN KABUPATEN/KOTA	PERSENTASE ADMINISTRASI PERKANTORAN YANG MENDUKUNG KELANCARAN TUGAS DAN FUNGSI PD	100%	100%	5,882,015,010.0 0	100%	6,002,721,000.00	100%	6,032,734,605. 00	100%	6,213,716,643.0 0	100%	6,400,128,142.00	100%	6,592,131,987.0 0
Kegiatan Perencanaan, Penga- nggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai LKJIP	B	A	5,000,000.00	A	5,000,000.00	A	5,000,000.00	A	5,000,000.00	A	15,000,000.00	A	19,000,000.00
Sub Kegiatan Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jenis Dokumen yang Tersedia	B	1 dokume n	3,000,000.00	1 dokumen	3,000,000.00	1 dokumen	3,000,000.00	1 dokumen	3,000,000.00	1 dokumen	8,000,000.00	1 dokumen	10,000,000.00
Sub Kegiatan Evaluasi kinerja perangkat daerah	Jenis Dokumen yang Tersedia	B	1 dokume n	2,000,000.00	1 dokumen	2,000,000.00	1 dokumen	2,000,000.00	1 dokumen	2,000,000.00	1 dokumen	7,000,000.00	1 dokumen	9,000,000.00
Kegiatan Administrasi keuangan perangkat daerah	Nilai LKJIP	B	A	5,165,921,000.0 0	A	5,165,921,000.00	A	5,258,616,989. 00	A	5,350,846,375.0 0	A	5,391,708,709.00	A	5,468,546,289.0 0
Sub Kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Persentase Terpenuhinya kebutuhan gaji dan tunjangan ASN	B	100%	5,162,721,000. 00	100%	5,162,721,000.00	100%	5,255,416,989. 00	100%	5,347,646,375. 00	100%	5,388,508,709.0 0	100%	5,463,346,289.0 0



RENSTRA DISNAKER

Sub Kegiatan Kordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulanan/ semesteran SKPD	Jumlah Dokumen yang tersedia	B	18 dokumen	3,200,000.00	18 dokumen	3,200,000.00	18 dokumen	3,200,000.00	18 dokumen	3,200,000.00	18 dokumen	3,200,000.00	18 dokumen	5,200,000.00
Kegiatan Administrasi umum perangkat daerah	Nilai LKJIP	B	A	106,049,000.00	A	106,049,000.00	A	116,122,046.00	A	106,646,000.00	A	123,646,000.00	A	136,049,000.00
Sub Kegiatan Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Persentase terpenuhinya kebutuhan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor	B	100%	603,000.00	100%	603,000.00	100%	1,000,000.00	100%	1,200,000.00	100%	1,200,000.00	100%	1,603,000.00
Sub Kegiatan Penyediaan peralatan rumah tangga	Persentase terpenuhinya penyedia peralatan Rumah Tangga	B	100%	1,268,000.00	100%	1,268,000.00	100%	1,268,000.00	100%	1,268,000.00	100%	1,268,000.00	100%	2,268,000.00
Sub Kegiatan Penyediaan bahan logistik kantor	Persentase terpenuhinya bahan Logistik Kantor	B	100%	41,299,000.00	100%	41,299,000.00	100%	68,299,000.00	100%	41,299,000.00	100%	58,299,000.00	100%	68,299,000.00
Sub Kegiatan Penyediaan barang cetakan dan pengadaan	Persentase terpenuhinya barang cetkan dan pengadaan	B	100%	3,687,000.00	100%	3,687,000.00	100%	3,687,000.00	100%	3,687,000.00	100%	3,687,000.00	100%	3,687,000.00
Sub Keg Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang undangan	Persentase terpenuhinya bahan bac	B	100%	1,260,000.00	100%	1,260,000.00	100%	1,260,000.00	100%	1,260,000.00	100%	1,260,000.00	100%	2,260,000.00



RENSTRA DISNAKER

Sub Keg Penyediaan bahan/ material	Persentase terpenuhinya bahan bahan materia	B	100%	17,552,000.00	100%	17,552,000.00	100%	17,552,000.00	100%	17,552,000.00	100%	17,552,000.00	100%	17,552,000.00
Sub Keg Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Persentase terpenuhinya rapat rapat koordinasi dan kons	B	100%	40,380,000.00	100%	40,380,000.00	100%	23,056,046.00	100%	40,380,000.00	100%	40,380,000.00	100%	40,380,000.00
Kegiatan Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Nilai LKJIP	B	A	49,892,810.00	A	49,892,810.00	A	49,892,810.00	A	49,892,810.00	A	109,892,810.00	A	129,892,810.00
Sub Keg Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Persentase Terpenuhinya sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	B	100%	49,892,810.00	100%	49,892,810.00	100%	49,892,810.00	100%	49,892,810.00	100%	109,892,810.00	100%	129,892,810.00
Kegiatan Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Nilai LKJIP	B	A	526,033,800.00	A	526,033,800.00	A	566,534,360.00	A	566,534,360.00	A	566,534,360.00	A	566,534,360.00
Sub Keg Penyediaan jasa surat menyurat	persentase terpenuhinya penyedia jasa surat menyurat	B	100%	2,700,000.00	100%	2,700,000.00	100%	2,700,000.00	100%	2,700,000.00	100%	2,700,000.00	100%	2,700,000.00
Sub Keg Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Persentase terpenuhinya jada komunikasi komunikasi sumberdaya air dan listrik	B	100%	29,400,000.00	100%	29,400,000.00	100%	29,400,000.00	100%	29,400,000.00	100%	29,400,000.00	100%	29,400,000.00



RENSTRA DISNAKER

Sub Keg Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	persentase terpenuhinya penyedia jasa umum kantor	B	100%	493,933,800.00	100%	493,933,800.00	100%	534,434,360.00	100%	534,434,360.00	100%	534,434,360.00	100%	534,434,360.00
Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Nilai LKJIP	B	A	29,118,400.00	A	149,824,390.00	A	36,568,400.00	A	134,797,098.00	A	193,346,263.00	A	272,109,528.00
Sub Keg Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perijinan kendaraan dinas operasional/ lapangan	persentase terpenuhinya jasa pemeliharaan		100%	21,568,400.00	100%	21,568,400.00	100%	21,568,400.00	100%	21,568,400.00	100%	34,568,400.00	100%	44,568,400.00
Sub Keg Penyediaan jasa pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	persentase terpenuhinya jasa pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya		100%	7,550,000.00	100%	7,550,000.00	100%	15,000,000.00	100%	7,550,000.00	100%	7,550,000.00	100%	7,550,000.00
Sub Keg Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Persentase terpenuhinya pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor terhadap jumlah gedung kantor dan bangunan yang memerlukan pemeliharaan	0	0	0	100%	120,705,990	100%	0	100%	105,678,698	100%	151,227,863	100%	219,991,128

Tabel 6.1. Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan



Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa perencanaan penganggaran teknis ketenagakerjaan sangat fokus pada program yang menunjang program prioritas Bupati Tabanan dalam urusan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu terbatasnya dana akibat pandemi Covid-19 yang menyebabkan penganggaran harus rasional dan fokus pada dua program saja namun memperoleh hasil yang menunjang peningkatan capaian di bidang ketenagakerjaan.

Sebenarnya masih banyak program ketenagakerjaan krusial yang perlu didanai, sebagai contoh adalah Program Hubungan Industrial. Program ini bertujuan untuk menunjang kondusifitas iklim usaha dan kerja dengan cara pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kami memahami akibat dari pandemi Covid-19 dana pemerintahan sangat terbatas namun di sisi lain program ini mutlak dijalankan. Untuk itu, di tabel diatas terlihat ada beberapa protam/kegiatan/sub kegiatan penunjang urusan ketenagakerjaan yang belum bisa didanai kami tetap munculkan namun dengan kondisi tidak ada perencanaan pendanaan, menunggu perbaikan kondisi keuangan daerah di tahun mendatang, agar bisa diusulkan dalam Renja tahun-tahun mendatang.



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

Rumusan indikator kinerja utama perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD sebagaimana dalam tabel berikut :

No	Indikator	Definisi Operasional/Sumber Data Target Kinerja	Target Kinerja						Kondisi Akhir (2026)
			Kondisi awal (2020)	2021	2022	2023	2024	2025	
1	Persentase jumlah tenaga kerja tersertifikasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dilatih	Jumlah tenaga kerja tersertifikasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dilatih dikali 100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Persentase jumlah tenaga kerja yang masuk dunia kerja terhadap jumlah pencari kerja terdaftar	Jumlah tenaga kerja yang masuk dunia kerja terhadap jumlah pencari kerja terdaftar dikali 100%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
3	Menurunnya kasus Hubungan Industrial	Jumlah Kasus Hubungan Industrial di Kabupaten Tabanan per tahun	7	6	5	4	3	2	2

Tabel 7.1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan



7.1 Indikator Kinerja Daerah

Rumusan indikator kinerja daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD yang tertuang dalam aspek layanan urusan wajib non dasar urusan ketenagakerjaan. Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD sebagaimana dalam tabel berikut :



RENSTRA DISNAKER

NO	ASPEK/FOKUS/BIDANG URUSAN/ IKD	SATUAN	AWAL	TARGET					
			2019	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Angka sengketa pengusaha pekerja pertahun	Persentase (%)	5,5	5	4	3	2	1	1
2	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	Jumlah	4 Perusahaan	4 Perusahaan	4 Perusahaan	4 Perusahaan	4 Perusahaan	4 Perusahaan	4 Perusahaan
3	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Jumlah	174 Orang	360 Orang	379 Orang	399 Orang	420 Orang	422 Orang	465 Orang
4	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	Jumlah	4.612 Orang	4.700 Orang	4.900 Orang	5.100 Orang	5.300 Orang	5.500 Orang	5.800 Orang
5	Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan Pemerintah Daerah	Persentase (%)	0	0	0	0	0	0	0
6	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah	160 Orang	224 Orang	512 Orang	672 Orang	752 Orang	848 Orang	1.088 Orang

**RENSTRA DISNAKER**

7	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	Jumlah	0	32 Orang	32 Orang	32 Orang	32 Orang	32 Orang	32 Orang
8	Rasio lulusan S1/S2/S3	Persentase (%)	2,81	2,7	2,77	2,81	2,85	2,88	2,9

Tabel 7.2. Indikator Kinerja Daerah (IKD)



BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 merupakan perencanaan berdasarkan pada rencana pembangunan jangka menengah daerah merupakan perencanaan pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, tata cara evaluasi. Sebagai evaluasi dan alat ukur kinerja dalam pelaksanaan program, kegiatan, sub kegiatan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian juga untuk menggambarkan kondisi ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian secara umum sekaligus memahami arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kabupaten Tabanan 5 (lima) Tahun kedepan sehingga apa yang dilaksanakan secara terpadu, terarah dan teratur untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan.

Akhir kata dengan disusunnya rencana strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Periode Tahun 2021-2026 dapat mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Tabanan di Bidang Ketenagakerjaan menuju Tabanan Aman, Unggul, dan Madani (AUM).

Tabanan, 24 September 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tabanan,



Drs. I PUTU SANTIKA, M.Pd

NIP.19620713 198301 1 004