



BUPATI MADIUN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN BUPATI MADIUN
NOMOR 60 TAHUN 2021
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI MADIUN NOMOR 23 TAHUN 2019
TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2018-2023 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MADIUN,

Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 272 ayat (1) dan pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dan pasal 123 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2023;

Mengingat: 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. Peraturan Pemerintah 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 Nomor 72 Tahun 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

14. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Madiun Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2011 Nomor 9);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 15 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2008 Nomor 15);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun (Lembaran Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2016 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun (Lembaran Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2019 Nomor 13);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2019 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2021 Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI MADIUN TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI MADIUN NOMOR 23 TAHUN 2019 TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2018-2023 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN.

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Madiun Nomor 23 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun diubah sebagai berikut:

Pasal I

1. Ketentuan ayat (3) pasal 2 dihapus sehingga Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Dalam pencapaian Sasaran RPJMD ditetapkan program pembangunan daerah yang dituangkan pada BAB VI RPJMD Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023 merupakan program strategis daerah yang dilaksanakan Perangkat Daerah.
 - (2) Program pembangunan sebagaimana dimaksud ayat (1) menjadi tanggung jawab bersama Kepala Perangkat Daerah pada tingkat kebijakan.
 - (3) Dihapus.
2. Ketentuan ayat (5) dan ayat (6) pada Pasal 3 dihapus sehingga Pasal 3 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3

- (1) Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023 merupakan target kinerja pencapaian tujuan pada RPJMD Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023.
- (2) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023.
- (3) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah.
- (4) Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagai berikut:
 - a. Sekretariat Daerah;
 - b. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD);
 - c. Inspektorat;
 - d. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;

- e. Dinas Kesehatan;
- f. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- g. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;
- h. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
- i. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- j. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- k. Dinas Perhubungan;
- l. Dinas Pertanian dan Perikanan;
- m. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman;
- n. Dinas Sosial;
- o. Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga;
- p. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan;
- q. Dinas Tenaga Kerja;
- r. Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro;
- s. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan;
- t. Dinas Lingkungan Hidup;
- u. Dinas Pengendalian Penduduk & Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- v. Satuan Polisi Pamong Praja;
- w. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- x. Badan Kepegawaian Daerah;
- y. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- z. Badan Pendapatan Daerah;
- aa. RSUD Caruban;
- bb. RSUD Dolopo;
- cc. Badan Penganggulangan Bencana Daerah;
- dd. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri;
- ee. Kecamatan Balerejo;
- ff. Kecamatan Dagangan;
- gg. Kecamatan Dolopo;
- hh. Kecamatan Geger;
- ii. Kecamatan Gemarang;

- jj. Kecamatan Jiwan;
- kk. Kecamatan Kebonsari;
- ll. Kecamatan Kare;
- mm. Kecamatan Madiun;
- nn. Kecamatan Mejayan;
- oo. Kecamatan Pilangkenceng;
- pp. Kecamatan Sawahan;
- qq. Kecamatan Saradan;
- rr. Kecamatan Wungu;
- ss. Kecamatan Wonoasri.

(5) Dihapus.

(6) Dihapus.

- 3 Diantara Pasal 3 dan Pasal 4 disisipkan 1 (satu) pasal baru yakni Pasal 3A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3A

Ketentuan mengenai:

- a. Program pembangunan sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat (2); dan
- b. Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Madiun.

Ditetapkan di Caruban
pada tanggal 27 Desember 2021

BUPATI MADIUN

ttd

AHMAD DAWAMI RAGIL SAPUTRO

Diundangkan di Caruban
Pada tanggal 27 Desember 2021
SEKRETARIS DAERAH,

ttd

TONTRO PAHLAWANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN MADIUN TAHUN 2021 NOMOR 60

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,


ALIF MARGIANTO



PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN DINAS TENAGA KERJA

Jln Urip Somoharjo No. 306 B Telp.Fax. (0351) 465006

e-mail : disnakerkabmadiun@gmail.com

MADIUN - 63129

KEPUTUSAN

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MADIUN

NOMOR : 188.45/ 17 /KPTS/402.114/ 2021

TENTANG

PENETAPAN TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN MADIUN TAHUN 2019 - 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MADIUN

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 85 ayat (2) dan ayat (1) Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, adanya kewajiban bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis sesuai dengan tugas dan fungsi satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan bersifat indikatif;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a , maka perlu ditetapkan dengan keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
 2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang;
11. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

14. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 1 Tahun Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;
- 15.. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Tahun 2011-2031;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 50 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Daerah;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Madiun
19. Peraturan Bupati Madiun Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Madiun Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun;
20. Peraturan Bupati Madiun Nomor 85 Tahun 2021 tanggal , 29 Desember 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MADIUN TENTANG PENETAPAN TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MADIUN TAHUN 2019-2023.

KESATU : Menetapkan Tim Penyusun Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Tahun 2019 - 2023 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini;

KEDUA : Rencana Strategis (Renstra) sebagaimana dalam dictum KESATU menjadi pedoman bagi Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Staf pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun dalam menyusun kegiatan;

KETIGA	:	Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan;
KEEMPAT	:	Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, maka akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Madiun
pada tanggal 9 April 2021



TEMBUSAN : Keputusan ini disampaikan kepada :

- Yth. 1. Bupati Madiun (sebagai laporan) ;
2. Kepala Bappeda Kab. Madiun;
3. Sekretaris dan Kepala Bidang pada Dinas
Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kab. Madiun;
-

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN MADIUN
NOMOR : 188.45/ 17 /KPTS/402.114/ 2021
TANGGAL : 9 April 2021

**TIM PENYUSUN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MADIUN
TAHUN 2019-2023**

No.	JABATAN	JABATAN DALAM DINAS
1	2	3
1.	Penanggung Jawab	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun
2.	Ketua	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun
3.	Sekretaris	Kasubag. Program dan Pelaporan .
4.	Anggota	1. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja 2. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja 3. Kepala Bidang Perindustrian 4. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. 5. Kepala Seksi/Subbag. pada Dinas Tenaga Kerja 6. Fungsional Pengantar Kerja 7. Fungsional Mediator 8. Petugas Antar Kerja 9. Semua Staf pada Dinas Tenaga Kerja

Ditetapkan di Madiun
tanggal, 9 April 2021





PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
DINAS TENAGA KERJA
Jl. Urip Sumoharjo No. 306 B Telp. (0351) 465006
e-mail : disnakerkabmadiun@gmail.com
M A D I U N 63129

Madiun, 27 Desember 2021

Nomor : 050/ 1145 /402.114/2021
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Perubahan Renstra Perangkat
Daerah Tahun 2019 - 2023.

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Bappeda
Kabupaten Madiun
di
C A R U B A N

Berdasarkan Surat Saudara tanggal 6 April 2021 Nomor 005/559/402.202/2021 perihal Undangan Sinkronisasi Rancangan Renja 2022 dengan Rancangan Perubahan RPJMD 2018 - 2023, bersama ini disampaikan dengan hormat Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019 - 2023 dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun, sebagaimana terlampir.

Demikian untuk menjadikan periksa.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MADIUN

HERU KUNCORO, S.Sos. M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19700316 199103 1 004

TEMBUSAN disampaikan kepada :

Yth. Bapak Bupati Madiun (sebagai laporan).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2019- 2023.

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) di maksud merupakan gambaran tugas pokok dan fungsi SKPD, pelayanan SKPD, Isu-isu strategis, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan serta Rencana Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Tahun 2019- 2023.

Tak lupa pada kesempatan ini disampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan mulai persiapan sampai tersusunnya Penyempurnaan Rencana Strategis ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis Tahun 2019 - 2023 ini, masih terdapat adanya kekurangan untuk itu kami mohon adanya kritik dan saran guna perbaikan dan penyempurnaan dalam pembuatan Rancangan Rencana Strategis pada tahun yang akan datang.

Madiun, 27 Desember 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MADIUN


HERU KUNCORO, S.Sos. M.Si.

Pembina Tingkat I

NIP. 19700316 199103 1 004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN SKPD

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

BAB III : PERMASAHAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Identifikasi Permasalahan
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS
- 3.5 Penentuan Isuisu Strategis

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA
PENDANAAN

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII : PENUTUP

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Komposisi Sumber Daya Aparatur Dinas Tenaga Kerja	46
Tabel 2.2	Jumlah Aparatur Berdasarkan Pangkat	47
Tabel 2.3	Jumlah Aparatur Berdasarkan Golongan / Ruang	48
Tabel 2.4	Jumlah Aparatur Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal	49
Tabel 2.5	Jumlah Aparatur Berdasarkan Pendidikan Non Formal	49
Tabel 2.6	Daftar Inventaris Dinas Tenaga Kerja	50
Tabel T-C.23	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun .	54
Tabel T-C.24	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun.	55
Tabel T-C.25	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengan Pelayanan Perangkat Daerah	83
Tabel 5.1	Analisis SWOT	90
Tabel T-C.26	Tujuan , Sasaran, Startegis dan Arah Kebijakan	94
Tabel T-C.27	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga	97
Tabel T-C.28	Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	105

**BERITA ACARA HASIL REVIU RENSTRA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MADIUN**

Nomor : 050 / 1144 /402.114 /2021

Pada hari ini Jum'at, Tanggal 25 Juni Tahun 2021, telah dilaksanakan Reviu terhadap Renstra dan IKU pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun yang dihadiri oleh Tim Penyusun Renstra yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Kepala pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Nomor : 165.045/17/KPTS/402.114/2021 Tanggal 9 April 2021 dengan rincian hasil sebagai berikut:

I. BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGAT

DAERAH Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah

NO	SEBELUM	Misi	
		NO	SESUDAH
1	Misi 3 : Meningkatkan pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agrobisnis, agro industri dan pariwisata yang berkelanjutan Misi 4 : Meningkatkan kesejahteraan yang berkeadilan	1.	Misi 3 : Meningkatkan pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agrobisnis, agro industri dan pariwisata yang berkelanjutan

Strategis Kementrian/Lembaga

Sesuai dengan Renstra K/L terbaru tahun 2020-2024 maka pada bab ini mengalami perubahan dengan acuan :

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;
2. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024;
3. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2020-2024.

4. **BAB VI**

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan

TUJUAN			
NO	SEBELUM	NO	SESUDAH
1.	Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka	1	Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal
2	Mewujudkan Pembangunan Ekonomi yang berkelanjutan	2	Meningkatnya PDRB Sektor Industri

Sasaran

TUJUAN			
NO	SEBELUM	NO	SESUDAH
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja
2	Meningkatnya Usaha Industri Kecil dan Menengah	2	Meningkatnya Usaha Industri Kecil dan Menengah

Secara rinci kondisi awal dan kondisi hasil review (sebagaimana dalam lampiran) berita acara ini.

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 25 Juni 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MADIUN



HERU KUNCORO, S.Sos. M.Si.

Pemimpin Tingkat I

NIP. 19700316 199103 1 004

- RINCIAN KEGIATAN DAN TARGET

Setelah perubahan :

Visi : Terwujudnya Kabupaten Madiun Aman, Mandiri, Sejahtera Dan Berakhlak

Misi : 3 Meningkatkan pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agrobisnis, agroindustri dan pariwisata yang berkelanjutan

Tujuan RPJMD : Meningkatnya Daya Saing Ekonomi Inklusif, Mandiri Dan Berkelanjutan

Indikator Tujuan RPJMD : 1. Angka Pertumbuhan Ekonomi
2. Angka Kemiskinan

Sasaran RPJM : 1. Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Mandiri
2. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Indikator Sasaran RPJMD : 1. Pertumbuhan PDRB Unggulan (Pertanian, Industri, Perdagangan)
2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	SATUAN	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						FORMULASI HITUNG
			2021		2022		2023		
			TARGET	RP	TARGET	RP	TARGET	RP	
TUJUAN OPD									
Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal ⁸	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	4,56		4,32		4,08		(Jumlah pengangguran / Jumlah Angkatan kerja) x 100%
SASARAN OPD									TPAK = a/b x 100%
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	70,00		71,00		72,00		a = Jumlah Angkatan kerja
									b = Jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Nilai SAKIP Perangkat Daerah		80,01	4.419.777.421	83,00	4.719.220.028	86,00	4.819.220.028	
	Kepuasan ASN terhadap pelayanan sekretariat Perangkat Daerah (%)	%	77,00		88,00		90,00		
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah								Jumah gaji ASN yang dibayarkan / Jumah Penyedia Gaji dan Tunjangan ASN x 100
	Presentase gaji dan tunjangan yang dibayarkan	%	100,00	3.790.333.836	100,00	3.790.333.836	100,00	3.790.333.836	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/ Bulan	14 Bulan	3.790.333.836	14 Bulan	3.790.333.836	14 Bulan	3.790.333.836	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah								Sudah Cukup Jelas
	Presentase Terpenuhinya kebutuhan administrasi dan pendukung operasional perkantoran	%	100	177.030.529	100	472.873.746	100	472.873.746	

	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	1	3.018.730	1	6.411.181	1	6.411.181	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	3	88.150.214	3	181.595.202	3	181.595.202	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	0	-	1	6.767.860	1	6.767.860	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	2	9.062.460	2	23.405.503	2	23.405.503	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	2	16.030.125	2	17.500.000	2	17.500.000	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	Dokumen	24	3.300.00	24	3.180.000	24	3.180.000	Sudah Cukup Jelas
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	130	57.469.000	530	234.014.000	675	253.814.000	Sudah Cukup Jelas
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	0	-	100	19.800.000	0	-	Sudah Cukup Jelas
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	0	-	1	19.800.000	0	-	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	355.422.176	100	309.242.006	100	309.242.006	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	48	60.671.428	48	54.180.636	96	54.180.636	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	12	31.974.695	0	-	0	-	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	21	262.776.053	21	255.061.370	33	255.061.370	Sudah Cukup Jelas
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	96.990.880	100	123.970.440	100	123.970.440	Sudah Cukup Jelas
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Umum Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	13	63.990.880	13	72.093.890	13	72.093.890	Sudah Cukup Jelas
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	Jumlah Perlatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	0	-	35	18.876.550	49	18.876.550	Sudah Cukup Jelas
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	1	33.000.000	1	33.000.000	1	33.000.000	Sudah Cukup Jelas

	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase Laporan Kinerja SKPD yang tercapai	%	100	-	100	3,000,000	100	103,000,000	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	13	-	13	103.000.000	14	103.000.000	Jumlah realisasi Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah / Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah pd thn n x 100
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA		Persentase lulusan pelatihan kerja yang bekerja	%	76	694,130,994	77	1,393,483,653	78	1,781,198,505	Jumlah lulusan pelatihan kerja yang bekerja / Jumlah lulusan pelatihan kerja) x 100%
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Peserta Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	orang	128 Orang		128 Orang		128 Orang		Jumlah Peserta Pelatihan yang berkompeten pada tahun n
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	orang	128 Orang	574.130.994	128 Orang	1.203.483.653	128 Orang	1.541.198.505	Jumlah Peserta Pelatihan yang bersertifikasi pada Tahun n
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan yang Terakreditasi	%	30%		32%		35%		Presentase LPK yang terakreditasi/ jumlah LPK Th n x 100
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lemba ga	8	50.000.000	10	90.000.000	12	100.000.000	Jumlah LPK yang dibina/jumlah LPK Th n x 100
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pembinaan Perusahaan	%	4		6		8		Jml perusahaan yang dibina produktifitasnya/ jumlah target perusahaan pada tahun n x 100
	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokum en	1 (35) persh	70.000.000	1 (35) persh	100.000.000	1 (35) persh	140.000.000	Jumlah perusahaan yang dibina pada tahun n
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA		Persentase pencari kerja yang ditempatkan	%	76	298.553.136	77	369.452.040	78	377.517.538	(Pencari kerja yang ditempatkan / Jumlah pencari kerja) x 100%
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Tenaga Kerja yang dilayani Bimbingan Jabatan	Orang	2.750 Orang		3.000 Orang		3.250 Orang		Jumlah Tenaga Kerja yang dilayani Bimbinagan jabatan (AKAL,AKAD, AKAN) pada tahun n.
	Penyediaan Sumber daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang mendapatkan Pelatihan Melalui Bimntek dan lain lain untuk Peningkatakn Kompetensi.	orang	0	0	0	0	75	50.691.000	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang mendapatkan Pelatihan
	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan melalui Layanan AKD dan AKL	orang	2000	235.169.251	2100	286.068.440	2200	193.895.188	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan sesuai prosedur pada tahun n.
	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja.	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan jabatan.	Orang	0	0	0	0	500	47.543.750	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan jabatan pada tahun n

	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI (Pra dan Purna Penempatan) yang diberdayakan	orang	100		200		200		Jumlah PMI (Pra dan Purna Penempatan) yang diberdayakan dalam tahun n
	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI (Pra dan Purna Penempatan) yang diberdayakan	orang	100	63.383.885	200	83.383.600	200	85.387.600	Jumlah PMI purna penempatan yang dibina dalam pengelolaan keuangan pada tahun n.
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL		Angka sengketa Perusahaan Pekerja Per tahun	%	80	300.000.000	80	307.500.000	80	315.187.500	Jumlah sengketa pengusaha pekerja Per Tahun /Jumlah Perusahaan)x100 %
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Presentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	5		5		5		Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola perusahaan yang layak/jumlah perusahaan yang ada x 100%
	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	10	55.000.000	10	60.000.000	10	61.000.000	Jumlah syarat Kerja dan PP yang disyahkan dan PKB yang didaftarkan /Realisasi/target x100)
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	1 (605) Persh.	72.000.000	1 (608) Persh	73.000.000	1 (610) Persh	74.000.000	Jumlah laporan perusahaan yang telah mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang akhirnya di dokumenkan menjadi 1 laporan. (Jumlah Perusahaan Peserta BPJS.
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	%	100		100		100		Jumlah perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan /Jumlah perselisihan hubungan industrial yang tercatat x 100
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	10	173.000.000	10	174.500.000	10	180.187.500	Jumlah perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan (Jumlah Perkara yang diselesaikan /Jumlah target x 100)
PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI		Persentase transmigran umum yang berhasil	%	100%	62.029.708	100%	63.654.886	100%	65.246.259	Jumlah calon transmigran umum yang berhasil diberangkatkan / jumlah calon transmigran umum yang diseleksi) x 100%
	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Transmigran yang diseleksi	KK	5 KK		7 KK		10 KK		Jumlah calon Transmirasi yang diseleksi /Jumlah calon Transmigrasi yang terdaftar x 100

		Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	Jumlah Kepala Keluarga yang Dibina	KK	2 KK	62.029.708	2 KK	63.654.886	2 KK	65.246.259	Jumlah KK sebagai calon Transmigrasi yang diberangkatkan.
TUJUAN OPD											<u>PDRBt - PDRBt-1</u> x 100 %
Meningkatnya PDRB Sektor Industri.			Kontribusi Sektor Industri terhadap PDRB.	%	11.80		11.85		11.90		PDRBt-1
SASARAN OPD											
Meningkatnya Usaha Industri Kecil dan Menengah			Persentase Peningkatan IKM	%	3,10%		3,19%		3,22%		(IKM Tahun n - IKM tahun n-1/ IKM tahun n-1) x 100%
PROGRAM PERENCANAAN PEMBANGUNAN INDUSTRI			Jumlah rencana pembangunan industri	Dokumen	1	74.156.355	1	76.010.264	1	77.910.520	Jumlah Rencana Pembangunan Industri yang di lanjutkan.
	Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota		Jumlah Dokumen Rencana Pembangunan Industri	Dokumen	1		1		1		Jumlah Dokumen Rencana Pembangunan yang tersusun.
			Jumlah IKM yang mampu mengrmbangkan Produk khas Daerah.	IKM	50		50		50		
		Penyusunan Rencana Pembangunan Industri	Jumlah Dokumen Rencana Pembangunan Industri	Dokumen	0	-	1	21.555.372	1	21.555.372	Jumlah Dokumen NA RPIK dan RPIK
		Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	Dokumen	1	50.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	Jumlah Dokumen hasil kordinasi pada tahun n
		Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Dokumen	1 (50 IKM)	24.156.355	1 (50 IKM)	34.454.892	1 (50 IKM)	36.355.148	Jumlah Dokumen hasil kordinasi pada tahun n
PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL			Persentase IKM yang memanfaatkan SIINas	%	6,02	42.109.055	12,04	43.161.781	18,07	44.240.826	Jumlah IKM yang memanfaatkan SIINas/ Jumlah IKM yang dilakukan pendampingan untuk memanfaatkan SIINas x 100
	Penyediaan Informasi Industri untuk IUI, IPU, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota		Persentase updating Data Sistem Informasi Industri	%	100		100		100		Jumlah IKM yang Menyampaikan laporan ke SIINas/Jumlah target IKM yang belum Menyampaikan laporan ke SIINas x 100
		Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/Kota melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas)	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/Kota Melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas)	Dokumen	1 (50 IKM)	42.109.055	1 (50 IKM)	43.161.781	1 (50 IKM)	44.240.826	Jumlah Dokumen pada tahun n (yang mengajukan lebih dari 1 akan tetapi dari beberapa hasil dokumen ini yang akhirnya didokumenkan menjadi 1 Dokumen).

PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI KABUPATEN/KOTA		Persentase IKM yang mendapatkan ijin usaha	%	6,02	51.920.590	12,04	53.218.605	18,07	54.549.070	(Jumlah IKM yang mendapatkan Ijin Usaha IUI, IPUI, IUKI dan IPKI , yang direkomendasi / Jumlah IKM yang dilakukan pendampingan x 100%
	Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota	Jumlah Penerbitan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI	IKM	50		50		50		Jumlah IKM yang mendapat Rekomendasi IUI, IPUI, IUKI dan IPKI pada tahun n
	Fasilitasi Pemenuhan Komitmen perolehan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota dalam Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) yang Terintegrasi dengan Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara Elektronik	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Verifikasi Teknis Pemenuhan Kesesuaian Persyaratan Teknis Perizinan Berusaha Sektor Industri dan/atau dalam rangka Perluasan Usaha untuk Bidang Usaha dengan Risiko Usaha Menengah-Tinggi dan Tinggi, Melalui SIINas yang Terintegrasi dengan Sistem OSS	Dokumen	1	51.920.590	1	53.218.605	1	54.549.070	Jumlah Dokumen pada tahun n (yang mengajukan lebih dari 1 akan tetapi dari beberapa hasil pengajuan verifikasi ini yang akhirnya didokumenkan menjadi 1 Dokumen).
	Jumlah				5,942,677,259		7,025,701,257		7,535,070,246	

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MADIUN**



HERU KUNCORO, S.Sos. M.Si.
Pemimpin Tingkat I
NIP. 19700316 199103 1 004

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Yang disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis ini disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2018-2023. Sejalan dengan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun melakukan perubahan terhadap Renstra SKPD berdasarkan perubahan RPJMD Kabupaten Madiun Nomor : 6 Tahun 2021 Penyusunan perubahan Renstra ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia. Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun dapat menunjukkan eksistensinya sebagai penyelenggara pembangunan bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat secara profesional.

Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun yang mempunyai fungsi sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan sebagai acuan dan pedoman penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah sebagai

dokumen operasional tahunan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun.

Dalam perencanaan pembangunan daerah, proses penyusunan tahapan – tahapan kegiatan melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan mewujudkan tujuan pembangunan.

Dalam penyusunan renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun melalui beberapa proses antara lain adalah :

1. Persiapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

Pada tahap ini dilakukan penyusunan rancangan Keputusan Kepala Dinas tentang pembentukan Tim Penyusun Renstra OPD, penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah berdasarkan SIPD dan penyusunan agenda kerja Tim penyusun renstra PD.

2. Penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah,

Penyusunan rancangan awal Renstra-PD dilakukan bersamaan dengan penyusunan rancangan awal RPJMD oleh Tim penyusun renstra OPD yang mencakup bab-bab yang disajikan menurut sistematika Renstra Perangkat Daerah.

3. Penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah,

Rancangan Renstra-PD disusun dengan menyempurnakan rancangan awal Renstra-PD berdasarkan surat edaran Kepala Daerah tentang Penyusunan Rancangan RenstraPD.

4. Penetapan Renstra Perangkat Daerah.

Perumusan rancangan akhir Renstra Perangkat Daerah merupakan proses penyempurnaan Rancangan Renstra-PD menjadi Rancangan Akhir Renstra-PD berdasarkan Peraturan Daerah tentang RPJMD.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, secara mendasar telah merubah sistem penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dalam aspek perencanaan pembangunan secara tegas telah diamanatkan pada Pasal 258 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, bahwa daerah melaksanakan pembangunan untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah.

Menindak lanjuti amanat tersebut, maka setiap pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional dan agar perencanaan pembangunan daerah sejalan dengan prioritas nasional

dan target strategis nasional, maka dalam penyusunan rencana pembangunan daerah dikoordinasikan, disinergikan, dan diharmonisasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan pembangunan daerah. Dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (provinsi, kabupaten dan kota).

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 263 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, Ruang lingkup rencana pembangunan daerah, meliputi (i) rencana pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD); dan (ii) rencana perangkat daerah (Renstra PD dan Renja PD). Penegasan lebih lanjut tentang tahapan dan tatacara penyusunan rencana pembangunan jangka menengah daerah telah diatur dalam Pasal 264 ayat (4) Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014, bahwa RPJMD merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, pembangunan daerah dan keuangan daerah, serta program Perangkat Daerah dan lintas Perangkat Daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang disusun dengan berpedoman pada RPJPD dan RPJMN.

Dari sekilas uraian di atas nampak adanya perubahan

yang cukup mendasar antara tahapan dan tatacara penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dengan tahapan dan tatacara penyusunan dokumen rencana pembangunan daerah dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Perubahan konstruksi penyusunan dokumen perencanaan dimaksud dapat dilihat antara lain pada penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) baik provinsi maupun kabupaten/kota.

Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 telah ditetapkan, bahwa Rancangan awal RPJMD berpedoman pada RPJPD dan memperhatikan RPJM Nasional, kondisi lingkungan strategis di daerah, serta hasil evaluasi terhadap pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya. Dalam konteks ini, maka substansi yang akan ditetapkan dalam RPJMD sepenuhnya bermuatan lokal, karena dokumen RPJMN tidak sepenuhnya dijadikan pedoman dalam penyusunan RPJMD, tetapi sebatas cukup diperhatikan saja.

Sementara dalam perspektif Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, RPJMD

merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, pembangunan daerah dan keuangan daerah, serta program Perangkat Daerah dan lintas Perangkat Daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang disusun dengan berpedoman pada RPJPD dan RPJMN.

Disparitas yang cukup mencolok dalam penyusunan dokumen RPJMD dalam perspektif Undang-Undang 23 Tahun 2014 yang demikian longgar memberi ruang kepada pemerintah daerah dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Madiun dengan Bupati dan Wakil Bupati terpilih tahun 2019 – 2023 yaitu H. AHMAD DAWAMI RS, S.Sos dan H. HARI WURYANTO, SH.M.Ak untuk merumuskan program prioritas daerah dan alokasi pagu anggaran yang bersifat indikatif sesuai kebutuhan lokal dapat dikorelasikan dengan pernyataan “dalam penyusunan RPJMD memperhatikan RPJMN” menjadi sangat jelas, bahwa kandungan dokumen RPJMD memuat substansi lokal sepenuhnya (*local content*).

Sementara pernyataan “penyusunan RPJMD mengacu pada RPJMN” sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menjadi sinyal kuat, bahwa

penyusunan dokumen RPJMD provinsi mengacu RPJMN dan antara penyusunan dokumen RPJMD kabupaten/kota mengacu pada dokumen RPJMD provinsi dan RPJMN. Dengan demikian, maka antara dokumen RPJMD provinsi dengan dokumen RPJMN harus saling terkait, selaras, bersinergi baik pada target capaian sasaran, maupun target capaian indikator kinerja program. Demikian juga antara dokumen RPJMD kabupaten/kota dengan dokumen RPJMD provinsi dan RPJMN. Hal ini sejalan dengan ketentuan pada Pasal 263 ayat (3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.

Menerjemahkan amanat pada Pasal 409 huruf b Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan dalam rangka mengimplementasikan nilai strategis RPJMD sebagai payung hukum untuk penyusunan dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD), penyusunan dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan penyusunan dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD), maka dokumen RPJMD Kabupaten Madiun perlu dilakukan penyempurnaan karena sudah tidak sejalan lagi dengan ketentuan regulasi yang memayunginya.

Landasan regulasi dalam melakukan penyempurnaan

terhadap dokumen RPJMD Kabupaten Madiun Tahun 2019-2023 adalah amanat dalam Pasal 282 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 yang telah menetapkan, bahwa Perubahan RPJPD dan RPJMD hanya dapat dilakukan apabila (a) hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa proses perumusan, tidak sesuai dengan tahapan dan tatacara penyusunan rencana pembangunan daerah yang diatur dalam peraturan perundang-undangan; (b) hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa substansi yang dirumuskan, tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; (c) terjadi perubahan yang mendasar, antara lain terjadinya bencana alam, guncangan politik, krisis ekonomi, konflik sosial budaya, gangguan keamanan, pemekaran daerah, atau perubahan kebijakan nasional; dan (d) merugikan kepentingan nasional, bertentangan dengan kebijakan nasional.

Penyempurnaan dokumen RPJMD Kabupaten Madiun tentu akan berimplikasi juga kepada tatacara penyusunannya. Substansi yang akan ditetapkan kedalam dokumen RPJMD juga akan berpedoman pada substansi yang ada dalam dokumen RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019

dan dokumen RPJMN Tahun 2015-2019 yang telah ditetapkan dengan Keputusan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2014-2019, serta mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Madiun Tahun 2009-2029.

Dasar Perubahan Perda Nomor 1 Tahun 2019 tentang RPJMD Kabupaten Madiun Tahun 2019 -2023 :

- a. Undang - Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur urusan Pemerintahan, yang terdiri dari Urusan Pemerintahan Absolut, Urusan Pemerintahan Konkuren dan Urusan Pemerintahan Umum;
- b. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah yang substansinya mengatur pembentukan Perangkat Daerah berdasarkan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah;
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi

Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana
Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan
Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta
Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan;

- e. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun
2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat
Daerah Kabupaten Madiun

Sehingga terdapat beberapa hal yang perlu disesuaikan,
antara lain :

- a. Perubahan cascading karena adanya perubahan misi
yang diemban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun
guna menyederhanakan pohon kinerja dari Pemerintah
Daerah Kabupaten Madiun sehingga visi dan misi
Bupati dapat tercapai;
- b. Perlu adanya penyesuaian nomenklatur program dan
kegiatan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri
Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi
dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan
Keuangan Daerah Penyesuaian nomenklatur program
dan kegiatan ini bertujuan agar terjadi keselarasan
antara dokumen perencanaan antara pusat dengan
daerah;

Keterkaitan Renstra OPD dengan RPJMD

Keterkaitan RPJMD Kabupaten Madiun dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun dapat dijelaskan bahwa Visi Bupati Madiun :

“Terwujudnya Kabupaten Madiun Aman, Mandiri, Sejahtera dan

Berakhlak’ dengan Misi ke 3 : Meningkatkan pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agrobisnis, agro industry dan pariwisata yang berkelanjutan yang diaplikasikan kedalam tujuan OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun beserta sasaran dan indikatornya. Sehingga dalam penyusunan renstra perubahan OPD telah mengacu pada RPJMD Perubahan Kabupaten Madiun yang telah ditetapkan.

1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Penyempurnaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun dilandasi dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 7. Undang-Undang 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 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 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 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 Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 5679);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Pemerintah Propinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara /Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 75. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Tahun 2005 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4576);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang

- Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
 20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 22. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
 23. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah

Kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4963);

24. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
26. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Serta Kedudukan Keuangan Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Di Wilayah Provinsi;
27. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5864);
28. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan

- Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041
29. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019;
 30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
 31. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2005-2025;
 32. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 3 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019;
 33. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2031;
 34. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
 35. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun

2005 – 2025;

36. Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor: 06 tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023.
37. Peraturan Bupati Kabupaten Madiun Nomor 50 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun;

1.3. Maksud Dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Penyusunan Penyempurnaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Periode 2019-2023 dimaksudkan untuk:

1. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun dalam melaksanakan tugasnya dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2019-2023 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.

2. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (*stakeholders*) tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja periode 2019-2023
3. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2019-2023.
4. Memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun.

1.3.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Periode 2019-2023 adalah untuk :

1. Mengoptimalkan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja di dalam Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Madiun.
2. Mewujudkan rencana strategis yang partisipatif, bermanfaat, tepat sasaran dan berkesinambungan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi, dan tujuan serta sasaran pembangunan daerah.
4. Meningkatkan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah dengan OPD yang lain

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Penyempurnaan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun yang merupakan susunan garis besar isi dokumen Renstra adalah sebagai berikut :

Bab I: Pendahuluan, yang menguraikan :

- 1.1 Latar belakang.
- 1.2 Landasan Hukum.
- 1.3 Maksud dan tujuan penyusunan Renstra.
- 1.4 Sistematika Penulisan.

Bab II : Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang menguraikan

- 2.1 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja.
- 2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja
- 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja.
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Tenaga Kerja.

Bab III: Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi, yang menguraikan:

- 3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja.
- 3.2 Telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, yang terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

3.3 Telaahan Renstra K/L

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.5 Penentuan Isu - Isu Strategis

Bab IV : Tujuan dan Sasaran

4.1 Tujuan

4.2 Sasaran

BAB V : Strategis dan Kebijakan

Bab VI : Rencana Program dan Kegiatan, serta Pendanaan

Bab VII : Kinerja Penyelenggaraan Urusan

Bab VIII : Penutup

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Sehubungan dengan Peraturan Bupati Kabupaten Madiun Nomor 50 Tahun 2019 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun maka, Dinas Tenaga Kerja menangani 2 urusan 1 (satu) urusan Wajib dan 2 (dua) urusan Pilihan yang terbagi dalam 4 bidang, termasuk didalamnya adalah kepala dinas, sekretaris, dan jabatan fungsional. Dinas Ketenagakerja ini memiliki beberapa SDM untuk dapat menunjang tugas dan fungsinya yang berjumlah 37 PNS dan memiliki tenaga tambahan berupa 8 orang honorer yang tersebar ke seluruh bidang. Yang menjadi target prioritas bagi Dinas Tenaga Kerja adalah menurunnya angka kemiskinan dan menurunnya angka pengangguran. Dan target tersebut mampu tercapai yang menjadi kesuksesan besar bagi Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2019 ini mampu melampaui target yaitu pengembangan Tenaga Kerja dalam negeri yang menembus angka 2500 orang dalam kurun waktu 2019 - 2023.

Hal tersebut mampu tercapai melalui beberapa upaya, diantaranya adalah pemberian pelatihan dan informasi terkait lowongan pekerjaan melalui media online. Namun, dalam perjalanannya tidak selalu mulus begitu saja, tetapi muncul

beberapa permasalahan, seperti tindak lanjut dari program yang telah disusun, yang membutuhkan kerjasama dengan berbagai pihak, namun hal tersebut tidak terlalu mendapat dukungan.

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

KEDUDUKAN DAN SUSUNAN ORGANISASI

Pasal 2

- (1) Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian.
- (2) Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian.
- (4) Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan perindustrian dan ketransmigrasian;
 - b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang ketenagakerjaan perindustrian dan ketransmigrasian;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah dibidang ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian;

- d. pelaksanaan administrasi dinas Daerah dibidang ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

URAIAN TUGAS DAN FUNGSI
Bagian Kesatu
Sekretariat

- (1) Sekretariat mempunyai tugas merencanakan,, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, asset, penyusunan program, laporan dan keuangan
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat(1), Sekretaris mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana program dan kegiatan pada lingkup sekretariat;
 - b. pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
 - c. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Bidang;
 - d. pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
 - e. pengelolaan administrasi kepegawaian;
 - f. pengelolaan administrasi keuangan;
 - g. pengelolaan administrasi perlengkapan;
 - h. pengelolaan aset;

- i. pengelolaan urusan rumah tangga;
 - j. pengelolaan kearsipan;
 - k. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan
 - l. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsinya.
- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :
- a. menyusun rencana program dan kegiatan pada Sub bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. mengelola pelayanan administrasi umum, kearsipan dan ketatalaksanaan;
 - c. mengelola dan memproses administrasi kepegawaian;
 - d. menyelenggarakan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
 - e. melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan asset;
 - f. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsinya.
- (2) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :
- a. menyusun rencana program dan kegiatan pada Sub bagian Keuangan;
 - b. melaksanakan penatausahaan keuangan;

- c. melaksanakan pengelolaan tertib administrasi keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;
 - d. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan; dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsinya
- (3) Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan, mempunyai tugas :
- a. menyusun rencana program dan kegiatan pada Sub bagian Penyusunan Program dan Pelaporan ;
 - b. menyiapkan bahan rencana program dan kegiatan pada lingkup Dinas;
 - c. melaksanakan penyusunan laporan atas pelaksanaan program dan kegiatan pada lingkup Dinas;
 - d. menyiapkan bahan penataan kelembagaan dan perundang-undangan;
 - e. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pada Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan; dan
 - f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsinya.,

Bagian Kedua

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Pasal 6

- (1) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang meliputi menyusun kebijakan teknis, merencanakan program, mengkoordinasikan, evaluasi dan pelaporan urusan Pelatihan Kerja dan Produktivitas.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat
 - (1). Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. pengkoordinasian penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
 - c. memverifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - d. peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembagapelatihan kerja swasta;
 - e. pelaksanaan pemberian rekomendasi izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - f. pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja di perusahaan;
 - g. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - h. pengkoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepadaperusahaan kecil;
 - i. pengkoordinasian pengukuran produktivitas tingkatKabupaten;
 - j. pelaksanaan pemantauan tingkat produktivitas;

- k. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

(1) Seksi Kelembagaan Pelatihan, mempunyai tugas:

- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
- b. mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
- c. merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. merancang kesiapan materi pelatihan kerja;
- f. melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
- g. mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- h. menyusun kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian rekomendasi izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;

(2) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan, mempunyai tugas:

- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
- b. menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- c. menyiapkan program pelatihan;

- d. menyiapkan sarana dan prasarana;
- e. menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan;
- f. menyiapkan calon peserta pelatihan kerja;
- g. membuat konsep monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
- h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan
- i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

(3) Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas, mempunyai tugas:

- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
- b. menyiapkan promosi peningkatan produktivitas;
- c. menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas;
- d. menyiapkan alat, teknis, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
- e. merencanakan pemantauan tingkat produktivitas;
- f. menyiapkan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas;
- g. menyiapkan data dan metode pengukuran produktivitas;
- h. melaksanakan pemantauan tingkat produktivitas;
- i. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan
- j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

Bagian Ketiga

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 8

- (1) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang meliputi menyusun kebijakan teknis, merencanakan program, mengkoordinasikan, evaluasi dan pelaporan bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud (1). Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai fungsi:
 - a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. memberikan dan menyebarluaskan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - c. memberikan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - d. mengkoordinasikan perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - e. memverifikasi penerbitan rekomendasi izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;

- f. mengkoordinasikan Pelayanan Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota;
- g. mempromosikan penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- h. mengkoordinasikan pendaftaran, perekrutan, dan seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI);
- i. mengkoordinasikan pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) ke luar negeri;
- j. mengkoordinasikan pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- k. mengkoordinasikan penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
- l. mengkoordinasikan pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- m. melakukan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
- n. melakukan penerbitan rekomendasi perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
- o. mengkoordinasikan pelayanan perpindahan transmigrasi dari kabupaten ke provinsi serta perpindahan dari kabupaten ke satuan pemukiman (SP);
- p. melaksanakan monitoring, evaluasi dan

- pelaporan kegiatan; dan
- q. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas.
- (1) Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, mempunyai tugas:
- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja, petugas antar kerja, dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - c. merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - d. membuat rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja dan perluasan kesempatan kerja;
 - e. merencanakan sumber daya manusia pemberian rekomendasi izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - f. menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian rekomendasi izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - g. menyusun rencana pemantauan dan evaluasi lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - h. menyiapkan sumberdaya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
 - i. menyiapkan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan terkait pemberian informasi pasar

- kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- j. memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
 - k. menyiapkan sumberdaya manusia terkait pemberian informasi syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat;
 - i. menyiapkan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat;
 - m. memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat;
 - n. merencanakan penyiapan sumber daya manusia, menyiapkan sarana dan prasarana terkait pelayanan kelengkapan dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) ke luar negeri;
 - o. merencanakan penyiapan sumberdaya manusia terkait pelayanan perjanjian penempatan kerja
- (2) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri, mempunyai tugas:
- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. menyiapkan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
 - c. menyiapkan sarana dan prasarana untuk melakukan penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;

- d. memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
- e. menyusun kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI;
- f. menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- g. memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- h. menyiapkan sumber daya manusia untuk pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
- i. menyiapkan sarana dan prasarana pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
- j. memantau dan mengevaluasi pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
- k. menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- l. memantau dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- m. menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- n. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan melaksanakan tugas

lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

- (3) Seksi Transmigrasi dan Mobilitas Penduduk, mempunyai tugas :
- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. menyusun rancangan perpindahan transmigran dari kabupaten ke provinsi (Daerah asal);
 - c. menyusun rancangan perpindahan transmigran
 - d. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) ketransmigrasian;
 - e. melaksanakan peninjauan kerjasama dengan daerah penempatan;
 - f. menyiapkan bahan pembuatan naskah kerjasama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi;
 - g. melaksanakan identifikasi calon transmigran ;
 - h. melaksanakan pelayanan penampungan, pelatihan ketrampilan, pembinaan mental, permukiman, kesehatan dan perbekalan calon transmigran;

Bagian Keempat Bidang

Perindustrian

Pasal 10

- (1) Bidang Perindustrian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang meliputi penyusunan kebijakan teknis, merencanakan program, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan

urusan penyelenggaraan pengembangan Industri Kecil Menengah, pembinaan dan penyuluhan pencegahan pencemaran serta pemantauan dan pengendalian bidang urusan perindustrian.

(2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) Bidang Perindustrian mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan Bidang Perindustrian;
- b. perumusan kebijakan teknis perindustrian;
- c. pelaksanaan koordinasi penyusunan pembangunan, pengembangan dan penjaminan ketersediaan infrastruktur perwilayahan industri;
- d. pelaksanaan koordinasi fasilitasi pembangunan sumber daya manusia dalam pembangunan industri;
- e. pelaksanaan koordinasi penjaminan ketersediaan dan penyaluran sumber daya alam untuk industri dalam negeri;
- f. pelaksanaan koordinasi bimbingan teknis pembinaan, pengembangan, pemberdayaan sarana usaha dan produksi industri kecil dan industri menengah;
- g. pelaksanaan fasilitasi ketersediaan pembiayaan yang kompetitif untuk pembiayaan industri;
- a. pelaksanaan verifikasi analisis iklim usaha dan peningkatan kerjasama melalui promosi dan pemasaran produk industri dengan dunia usaha di bidang industri;

- b. pelaksanaan koordinasi bimbingan teknis peningkatan mutu hasil produksi, penerapan standar pengawasan mutu, diversifikasi produk dan inovasi teknologi,
- c. pelaksanaan koordinasi penyusunan rancangan Peraturan Daerah tentang Tata cara dan pelaksanaan penerbitan IUI, IPUI, IUKI, IPKI bagi industri kecil dan menengah;
- d. pelaksanaan koordinasi penyampaian laporan informasi industri untuk IUI, IPUI dan ijin perluasannya serta IUKI dan IPKI yang lokasinya di kabupaten;
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Bidang Perindustrian ; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

(2) Seksi Sarana Industri, mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada Seksi Sarana Industri;
- b. menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis sarana industri;
- c. merencanakan, mengembangkan kawasan dan infrastruktur peruntukan industri dalam rencana tata ruang dan wilayah pusat pertumbuhan industri;
- d. menyiapkan bahan bimbingan teknis pembinaan, pengembangan sarana industri dan fasilitasi sertifikasi tenaga kerja;
- e. merancang penyediaan tata ruang dan

- wilayah untuk masyarakat dalam berkreaitivitas dan berinovasi;
- f. mengembangkan sentra industri kreatif;
 - g. membuat konsep kerja sama dalam pengembangan teknologi industri kecil dan menengah dengan pihak lain;
 - h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Sarana Industri; dan
 - i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- (3) Seksi Usaha Industri dan Produksi, mempunyai tugas;
- a. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan programkerja pada Seksi Usaha Industri dan Produksi;
 - b. menyiapkan bahan perumusan kebijakanteknis Seksi Usaha Industri dan Produksi;
 - c. membuat konsep kapasitas kelembagaan;
 - d. menganalisis dan merancang pemberian fasilitas industri kecil dan industri menengah;
 - e. merencanakan pembinaan dan pengembangan industri melalui pola Karir dan OVOP;
 - f. merencanakan fasilitasi pembiayaan untuk pembangunan industri kecil dan industri menengah;
 - g. menganalisis iklim usaha dan peningkatan kerjasama melalui promosi dan pemasaran produk industri dengan dunia usaha di bidang industri;

- h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Usaha Industri Dan Produksi; dan
melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang

- (4) Seksi Standarisasi dan Desain Produk Industri, mempunyai tugas:
 - a. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada Seksi Standarisasi dan Desain Produk Industri;
 - b. merencanakan fasilitasi konsultasi, bimbingan, advokasi, dan fasilitasi perlindungan HKI khususnya bagi industri kecil menengah;
 - c. membuat konsep bahan bimbingan teknis peningkatan mutu hasil produksi, penerapan standar pengawasan mutu, diversifikasi produk dan inovasi teknologi;
 - d. membuat konsep bahan bimbingan teknis peningkatan mutu hasil produksi, penerapan standar pengawasan mutu, diversifikasi produk dan inovasi teknologi;
 - e. menyusun rancangan regulasi tentang tata cara penerbitan IUI, IPUI, IUKI, IPKI bagi industri kecil dan menengah;
 - f. menyusun dan menganalisis dokumen guna memproses lebih lanjut permohonan penerbitan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI bagi industri kecil dan menengah;
 - g. menyusun dan menganalisis dokumen guna memproses lebih lanjut permohonan penerbitan

- IUI, IPUI, IUKI dan IPKI bagi industri kecil dan menengah;
- h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Standarisasi dan Desain Produk Industri; dan
 - i. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Bagian Kelima

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Tenaga Kerja

Pasal 12

- (1) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang meliputi penyusunan kebijakan teknis, merencanakan program, pengkoordinasian, evaluasi dan pelaporan urusan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- (1) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat
 - (1), Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. penyusunan dan mengembangkan kebijakan teknis dan perencanaan program kerja bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek;
 - c. pelaksanaan program kegiatan bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek;
 - d. memverifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang

- lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- e. pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja sama bersama daerah kabupaten/kota;
- f. pengkoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- g. pelaksanaan penyusunan usulan upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum sektoral kabupaten/kota;
- h. pelaksanaan pembinaan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan penyelenggaraan Kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- i. pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- g. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan;
- h. pelaksanaan penerimaan, penelitian dan pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja;
- i. pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
- j. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan
- K. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

(1) Seksi Persyaratan Kerja, mempunyai tugas :

- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
- b. menyusun penyiapan sumber daya manusia

- yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- c. menyiapkan bahan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama;
 - d. menyiapkan bahan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. merencanakan penyiapan sarana dan prasarana kegiatan fasilitasi, pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
 - f. meneliti dokumen dan pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama;
 - g. merencanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama;
 - h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan
 - i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- (2) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mempunyai tugas:
- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. menyiapkan Sumber Daya Manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jamsostek;
 - c. menyiapkan bahan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan pengupahan dan

- jamsostek;
 - d. menyiapkan bahan analisa kebutuhan hidup layak sebagai bahan penetapan upah minimum kabupaten/ kota, upah minimum sektoral kabupaten/kota dan penangguhan upah;
 - e. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jamsostek;
 - f. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan upah minimum dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
 - g. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang
- (2) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mempunyai tugas:
- a. menyusun bahan perencanaan dan program kerja;
 - b. menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. menyiapkan bahan penetapan peta kerawanan dan pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan diperusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
 - d. menyiapkan bahan fasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemogokan pekerja dan penutupan perusahaan;
 - e. merencanakan pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan;

- f. merencanakan pembinaan penyuluhan, bimbingan dan monitoring pelaksanaan sistem hubungan industrial;
- g. menyiapkan bahan pelayanan pendaftaran dan verifikasi organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
- h. menyiapkan bahan koordinasi dengan lembaga/ organisasi/instansi terkait dalam rangka pembuatan produk LKS Tripartit;
- i. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan; dan
- k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Pasal 16

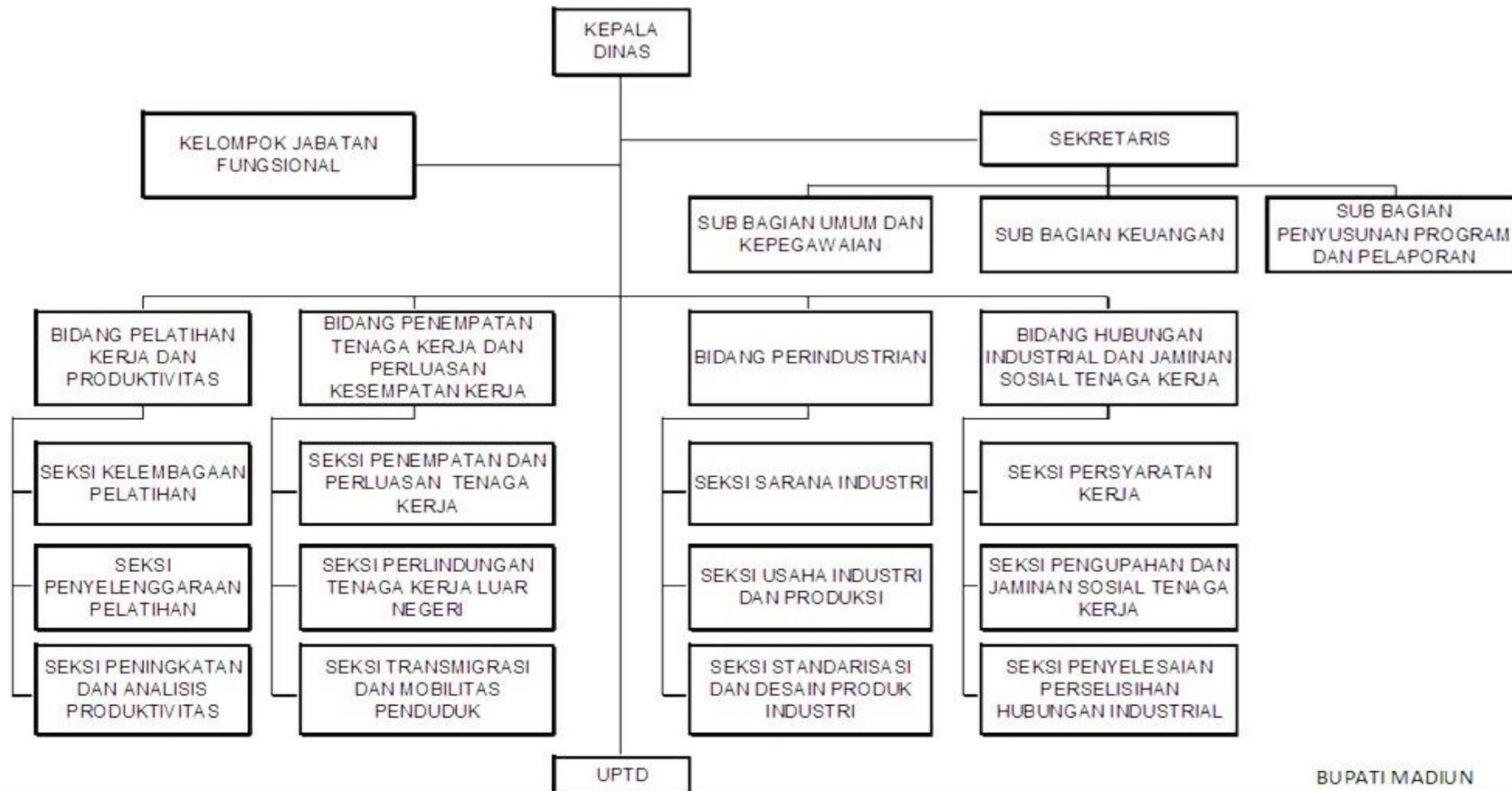
- (1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- (2) Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang diangkat oleh Bupati. Jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gambar 2

STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN
MADIUN

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI MADIUN

NOMOR: 50 TAHUN 2019
TANGGAL: 2 DESEMBER 2019



Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu OPD di Kabupaten Madiun yang memiliki variasi SDM mulai dari Kepala Dinas sampai dengan staf, dimana yang merupakan satu kesatuan untuk dapat mensukseskan visi, misi dan program yang telah dicanangkan. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Komposisi Sumber Daya Aparatur Dinas Tenaga Kerja

No	Jabatan	Jumlah (org)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Sub.Bagian	3
4	Kepala Bidang	4
5	Kepala seksi	12
6	Staf	16
Jumlah		37

Tata Laksana Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun. Pada BAB III Susunan Perangkat Daerah pasal 3 huruf d nomor 14 yang menyebutkan “Dinas Tenaga Kerja Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Transmigrasi”.

Dalam penjelasan tersebut, dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja wajib mengedepankan prinsip koordinasi, dan memperhatikan sinkronisasi antara tindakan dan aturan yang berlaku. Dimana setiap posisi memiliki suatu tanggungjawab tersendiri, seperti staff bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya, dan atasan bertanggungjawab dalam menyampaikan dan mengawasi hasil kerja para staf. Dimana Dinas Tenaga Kerja juga berkewajiban membangun komunikasi dengan instansi lain yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja memiliki beberapa sumber daya, yang diantaranya adalah sumber daya manusia dan aset yang dimiliki. Sumber daya manusia Dinas Tenaga Kerja dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok, diantaranya:

Tabel 2.2
Jumlah Aparatur Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Jumlah
1	ESELON II	1
2	ESELON III	5
3	ESELON IV	15

Di dalam Dinas Tenaga Kerja memiliki komposisi aparatur

seperti yang telah digambarkan di atas adalah tidak memiliki aparatur yang memiliki Eselon 1 dan aparatur eselon II diduduki oleh seorang Kepala Dinas, eselon III diduduki oleh Sekretaris dan kepala bidang, sedangkan Eselon IV diduduki oleh Kepala Sub.bagian dan kepala seksi. Selanjutnya adalah penggolongan aparatur berdasarkan golongan yang diuraikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 2.3
Jumlah Aparatur Berdasarkan Golongan/Ruang

No	Golongan/Ruang	Jumlah
1	II	3
3	III	29
7	IV	5
Jumlah		37

Berdasarkan Tabel di atas, dengan sangat jelas terlihat golongan terendah aparatur yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja adalah golongan II sejumlah 3 orang, dan yang tertinggi adalah golongan IV/b yang berjumlah 1 orang. Sedangkan Penggolongan berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4
Jumlah Aparatur Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Magister (S2)	4
2	Sarjana(S1)	27
3	Diploma III	1
4	SMA/Sedrajat	5
Jumlah		37

Dari komposisi aparatur tersebut terlihat bahwa sekolah terendah aparatur Dinas Tenaga Kerja adalah SMA, sehingga dalam proses perjalanannya perlu melakukan beberapa penyesuaian agar tidak mengurangi kinerja. Dan diimbangi oleh aparatur dengan pendidikan yang lebih tinggi dan mengasah skill melalui berbagai pelatihan yang dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.5
Jumlah Aparatur Berdasarkan Pendidikan Non Formal

Pemetaan SDM	Jenis Pendidikan/Pelatihan		
	Diklat Kepemimpinan	Fungsional	Teknis
Struktural	10	1	16
Fungsional	-	4	6
Staff	-	-	10

Pendidikan non formal ini dilakukan untuk dapat

meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Tenaga Kerja. Selain sumber daya yang dimiliki, Dinas Tenaga Kerja juga memiliki daftar inventaris yang dapat menunjang kinerja Dinas Tenaga Kerja . Adapun daftar inventaris tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.6
Daftar inventaris Dinas Tenaga Kerja

No	Nama Inventaris	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Sedang	Rusak
01	KENDARAAN				
	Mobil	2	2		
	Motor	15	15		
02	BANGUNAN	19	19		
	BLK	-	-		
03	PERALATAN DAN MESIN				
	Mesin Tik Manual	20	20		
	Lemari Besi	37	37		
	Rak Besi	1	1		
	Mesin Calculator	6	6		
	Filling Besi	28	28		
	Brankas	8	8		
	Lemari Kaca	4	4		
	Papan Pengumuman	7	7		
	Write Board	16	16		
	Meja Kerja Kayu	89	89		
	Kursi Besi Metal	41	41		

Kursi Kayu/Rotan	3	3		
Tempat Tidur Besi	58	58		
Meja Rapat	27	27		
Meja Telepon	1	1		
Meja Tik	1	1		
Meja Panjang	2	2		
Kursi Tamu	7	7		
Kursi Putar	15	15		
Kursi Biasa	30	30		
Kursi Lipat	164	164		
Meja Komputer	1	1		
Kasur	51	51		
AC Unit	5	5		
Kipas Angin	21	21		
Televisi	7	7		
Sound Sistem	2	2		
Wereless	1	1		
Megaphone	2	2		
Microphone	3	3		
Tustel	12	12		
PC Unit	23	23		
Lemari Buku	11	11		
Buffet Kayu	13	13		
Pesawat Telephone	9	9		
Leptop	19	19		
Monitor	1	1		

	Printer	30	30		
	Skenner	1	1		
	Lemari Kayu	6	6		
	Kontaine	1	1		
	Mesin Absen	3	3		
	Elsidi Proyektor	1	1		
	Papan Tulis	2	2		
	Lemari Es	1	1		
	Lamban garuda	2	2		
	Gambar Presisen	2	2		
	Kamera Film	1	1		
	Kamera Digital	2	2		
	Tiang Berdera	4	4		

Inventaris yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja ini diharapkan dapat menunjang para aparatur untuk meningkatkan kinerja, dan menjadi faktor pendukung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Dengan pemenuhan inventaris yang terus dilakukan pembaruan dapat dilihat kondisi dinas sendiri, untuk nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melihat kondisi internal Dinas Tenaga Kerja.

1.1. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat melalui capaian target kinerja pada periode sebelumnya (2016-2020) dengan menggunakan berbagai indikator diantaranya adalah SPM (Standar

Pelayanan Minimal) dan Indikator Kinerja Kunci, ataupun indikator-indikator lainnya. Serta melihat realisasi anggaran yang telah digunakan selama periode sebelumnya. Yang dapat dilihat pada tabel capaian kinerja dan tabel realisasi anggaran. Adapun Tabel capaian kinerja dan tabel realisasi anggaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel T-C.23
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten Madiun

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra PD Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK) TENAGA KERJA																			
	Mengukur Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompeten.	75	75	75	2000	1150	2000	2250	2500	650	786	2000	5750	1830	33	69	100	252	74
	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	60	60	60	0	0	0	0	0	0		0		0	0	0	0	0	0
	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	50	50	50	31	34	38	40	41	30	32	36	37	37	97	95	95	93	91
	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) melalui mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten Kota.	70	70	70	64	65	66.5	67	68	71.78	74.84	66.5	89.64	60.95	113	116	100	134	90
INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK) PERINDSTRIAN																			
	Persentase pencapaian sasaran pembangunan Industri termasuk turunan indikator pembangunan industri dalam RIPIN yang ditetapkan dalam RPIK.				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Persentase jumlah hasil pemantauan dan pengawasan dengan jumlah ijin Usaha Industri (UI) Kecil dan Industri Menengah yang dikeluarkan oleh Instansi terkait.				0	0	0	29	37	0	0	0	25	19	0	0	0	87	52
	Persentase jumlah hasil pemantauan dan Pengawasan dengan jumlah ijin				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Tersedianya informasi industri secara lengkap dan terkini				0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK) TRANSMIGRASI.																			
	Jumlah Penempatan Transmigrasi				20	2	2	5	5	15	2	2	4	0	75	100	100	80	0

Tabel T-C.24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Madiun

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Kesekretariatan	295,000,000.	295,000,000.	295,000,000.	0	555,536,417.60	0	0	0	0	1,026,166,724.	280.03				54.14	1,440,536,417.	1,026,166,724.
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Sarana Prasarana	295,000,000.	3,115,500,000.	341,000,000.	0	555,536,417.60	0	0	0	0	0						4,307,036,417.	-
Program Peningkatan Sumber daya Aparatur	14,000,000.	14,500,000.	15,000,000	0		0	0	0	0	0						43,500,000.	-
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	170,500,000.	182,500,000	194,500,000.	3,925,350.	199,000,000.	53,605,000.	3,500,000,-	100.000.000	95,925,350.	121,320,000.	31.44	5.21	19.45		61.00	750,425,350.	4,770,850,350.
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	0	0	0	635,237,910.	0	826,116,400.	654,804,500.	667,266,500.	667,266,500.	904,846,724.	75.33	45.05	44.21	95.20	61.40	635,237,910.	474.878.925
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	0	0	0	274,784,702.	0	22,224.000	31.500.000	168,572,000.	274,784,702.	-	161.90	98.90	50.00	100.00		274,784,702.	474.878.925
Program Pembinaan dan Pemasyarakatan Olah Raga	0	0	0	0	0	22,678,500.	0	0	0	0						-	22,678,500.
URUSAN PELAYANAN KESEJAHTERAN SOSIAL																-	-
Proram Pembinaan dan Pemberdayaan Fakir Miskin Korban Bencana Alam dan Penyandang masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) lainnya.	495,000,000	530,000,000.00	565,000,000.	0	0	410,880,000.	0	0	0	0	83.01					1,590,000,000.	410,880,000.

Program Pembinaan Panti Auh dan Panti Jompo	40,000,000.	45,000,000.	5,000,000.00	0	0	25,000,000.	0	0	0	0	62.50				90,000,000.	25,000,000.	
Program Peningkata Pelayanan dan Rehabiitasi Sosial	250,000,000.	300,000,000.	350,000,000	0	0	227,149,000.	0	0	0	0	90.86				900,000,000.	227,149,000.	
URUSAN BIDANG KETENAGAKERJAAN											-				-	-	
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	400,000.000	400,000.000	2,080,000.	318,292,435.	1,182,510,566.94	206,000,000.	0	0	318,292,435.	90,710,136.	51.50		100.00	8.00	1,503,683,001.	615,002,571.	
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1,643,850.	1,856,850.	1,883,850.	816,611,345.	1,332,943,561.		0	13,288,000,000	816,611,345.	192,651,128.	-	0.01	100.00	15.00	2,154,939,456.	14,297,262,473	
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	300,000.000	350,000.00	400,000,000	430,951,095.	439,570,116	244,500,000.	26,178,350,000.00	10,499,000,000	430,951,0950	143,219,950.	81.50	3.81	100/00		1,271,171,211.	37,496,021,045	
Program Pembinaan Lingkungan Sosial bidang Ketenagakerjaan (CUKAI)	0	0	0	308,377,985.		0	0	0	1,000,000,000	0			30.84		308,377,985.	1,000,000,000.	
Program Pembinaan Lingkungan Sosial bidang Ketenagakerjaan Lingkup Tenaga Kerja (CUKAI)	0	0	0	-	1,500,000,000.	0	0	0	0	0					1,500,000,000.	-	
Urusan Pilihan					-		-	-							-	-	
Urusan Perindustrian					-		-	-							-	-	
Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	0	0	55,000,000.00	357,278,300.00	364,423,866.	0	0	0	0	153,430,900.				43.00	776,702,166.	153,430,900.	
Urusan Transmigrasi					-		-	-							-	-	
Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	450,000,000.	500,000,000.0	550,000,000	58,336,635.	59,503,367.70	202,900,000.	28,125,000.0	2,342,500,000.	58,336,635.	20,957,952.	45.09	6.00	23.48	100.00	36.00	1,617,840,002.70	2,652,819,587.
JUMLAH	6,993,350,000.	6,351,350,000.	6,689,350,000.	2,289,847,867.	6,873,120,640.	2,640,568,900.	2,013,599,000.	1,108,947,500.	3,705,139,427.	1,627,136,800.	37.76	32.42	17.00	61.80	24.00	29,197,018,507.36	11,095,391,627

1.2. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja, mengalami suatu tantangan maupun peluang untuk dapat melaksanakan pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja, dimana hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Peluang (opportunities)

1. Meningkatnya Partisipasi Masyarakat
2. Meningkatnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Berkurangnya angka Pengangguran
4. Meningkatnya pertumbuhan di sektor Industri

2. Tantangan (Threats)

1. Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan
2. Masyarakat lebih mengandalkan bantuan langsung daripada usaha
3. Tingkat Ketrampilan Tenaga Kerja kurang
4. Wirausaha baru kurang berkembang
5. Tuntutan UMK yang diluar kemampuan perusahaan
6. Rendahnya Tingkat Kualitas produksi Industri
7. Memahami peserta masalah hak dan kewajibannya sebagai peserta transmigrasi

Dari uraian diatas dapat dilihat perbandingan antara peluang dan tantangan adalah 4 : 8. Dengan perbandingan tersebut, dengan

jelas terlihat bahwa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai diperlukan suatu usaha dan strategi yang tepat agar tantangan yang lebih besar tersebut dapat teratasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari periode sebelumnya.

Hasil telaahan terhadap RTRW

Perencanaan pembangunan disuatu wilayah salah satu wujudnya adalah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang harus memegang prinsip pembangunan berkelanjutan dan terintegrasi dari seluruh aspek. Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan OPD dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting, maka OPD dapat mengidentifikasi arah pengembangan pelayanan, pemikiran kebutuhan pelayanan dan prioritas wilayah pelayanan OPD dalam lima tahun mendatang.

Berdasarkan tata ruang wilayah Jawa timur, Kabupaten Madiun merupakan bagian strategis dalam unsur Pusat Kegiatan Wilayah (PKW) bersama dengan Probolinggo, Tuban, Kediri, Kota Madiun, Banyuwangi, Jember, Blitar, Pamekasan, Bojonegoro, dan Pacitan.

Hasil telaahan terhadap KLHS

Analisis terhadap dokumen hasil KLHS ditujukan untuk mengidentifikasi apakah ada program dan kegiatan pelayanan OPD Provinsi dan Kabupaten/Kota yang berimplikasi negatif terhadap

lingkungan hidup. Permasalahan dari isu KLHS Jawa Timur berimplikasi secara tidak langsung pada program dan kegiatan pelayanan OPD adalah kondisi alam wilayah Kabupaten Madiun yang banyak di wilayah terpencil, meningkatnya intensitas usaha tani di 225 daerah hulu aliran sungai yang tidak mengindahkan kaidah-kaidah, perubahan teknologi dan jumlah penduduk menyebabkan tekanan tersendiri terhadap keseimbangan alam dan iklim, adanya over capacity sebagian besar prasarana dan sarana perhubungan, pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dalam tata niaga ekspor impor khususnya ekspor, negara tujuan memberlakukan green industry, green economy dan eco labelling, fasilitasi dan pendampingan untuk menuju tercapainya green industry dan green productivity (ramah lingkungan)

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja.

Permasalahan yang dihadapi pada Dinas Tenaga Kerja adalah :

1. Terbatasnya aparatur teknis bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian
2. Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja tidak sesuai peluang pasar kerja
3. Kurangnya sarana dan prasarana latihan ketrampilan yang memadai
4. Belum adanya tempat atau wadah sebagai sarana penampung hasil produk wirausaha baru.
5. Anggaran kegiatan Bursa Kerja tidak mencukupi
6. Struktur industri belum kuat;
7. Peralatan produksi yang digunakan olah perindustrian masih terbatas;
8. Sulitnya mencari calon lokasi transmigrasi yang berstatus APL untuk pencadangan areal pemukiman baru.
9. Kurangnya fasilitas penunjang di daerah baru
10. Kurang minatnya peserta program transmigrasi

11. Banyak pendaftar Peningkatan kerjasama antar wilayah, pelaku dan sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi yang kekurangan dan

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih Sesuai dengan Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih yaitu **“Terwujudnya Kabupaten Madiun Aman, Mandiri, Sejahtera dan Berakhlak”** dan beberapa Misi, yaitu :

1. Mewujudkan rasa aman bagi seluruh Masyarakat dan Aparatur Pemerintah Kabupaten Madiun.
2. Mewujudkan Aparatur Pemerintah yang professional untuk meningkatkan pelayanan publik.
3. **Meningkatkan pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agrobisnis, agro industry dan pariwisata yang berkelanjutan.**
4. Meningkatkan kesejahteraan yang berkeadilan.
5. Mewujudkan masyarakat berakhlak mulia dengan meningkatkan kehidupan beragama, menguatkan budaya dan mengedepankan kearifan lokal.

Melihat Visi dan Misi yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasannya Dinas Tenaga Kerja merupakan suatu peran yang cukup penting untuk dapat tercapainya visi, misi tersebut. Oleh sebab itu, perlu analisa yang tepat untuk melihat apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman agar

mengetahui strategi yang tepat untuk diterapkan. Berkaitan dengan misi Kepala Daerah terpilih, maka Dinas Tenaga Kerja mendapatkan amanah untuk menjalankan **Misi 3 (tiga)** yaitu:

“ Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Mandiri berbasis Agrobisnis, Agro industri dan Pariwisata yang berkelanjutan.”

Dengan tujuan dari Misi 3 yaitu : Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Inklusif, Mandiri dan Berkelanjutan.

Untuk menjalankan amanah tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja mewujudkannya dalam beberapa program dalam lima (5) tahun ke depan yaitu periode 2019-2023 yang akan dibahas pada bab selanjutnya.

3.3 Telaahan Renstra K/L

3.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementrian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 bahwa arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020 - 2024 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan. Adapun sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan ditetapkan menjadi 2 (dua) sasaran sebagai berikut:

- a. Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industry yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Peningkatan daya saing tenaga kerja dan iklim

hubungan industrial yang kondusif menjadi sasaran strategis dalam periode 2020-2024. Masalah daya saing tenaga kerja yang rendah ini berkaitan dengan kualitas SDM yang rendah, karena tenaga kerja masih didominasi lulusan SD (40,7%) sementara tidak semua tenaga kerja lulusan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kesiapan dan kapasitas sesuai kebutuhan dunia kerja;

b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Dari aspek tata kelola pemerintahan yang baik diharapkan menuju pada pemerintahan yang dinamis (*Dinamic Government*) yaitu suatu tata kelola pemerintahan yang responsive atas aspirasi masyarakat, perubahan lingkungan strategis pembangunan yang cepat tanggap dan mampu mengelola perubahan.

Selaras dengan agenda pembangunan nasional, arah kebijakan dan pembangunan strategi Pembangunan Ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari arah kebijakan dan strategi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi dan pembangunan wilayah. Dalam hal arah kebijakan strategi pembangunan ketenagakerjaan yaitu :

1. Peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktifitas;
2. Penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
3. Perlindungan tenaga kerja dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan;

4. Pengembangan hubungan industrial dan peningkatan jaminan social tenaga kerja;
5. Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya;
6. Pengawasan dan peningkatan akuntabilitas aparatur kementrian ketenagakerjaan;
7. Perencanaan, penelitian, dan pengembangan kementrian ketenagakerjaan.

3.3.2.1 Bidang Ketenagakerjaan

Terdapat 4 agenda pembangunan RPJMN 2020-2024 yang terkait antara lain :

- Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas;
- Meningkatkan sumber daya manusia yan berkualitas dan berdaya saing;
- Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
- Memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan keamanan serta transformasi pelayanan publik.

Memasuki pembangunan tahun 2020-2023, pembangunan di bidang ketenagakerjaan diperkirakan masih diwarnai permasalahan, antara lain:

- 1) Booming ekonomi digital dan automasi;
- 2) Rendahnya kualitas angkatan kerja;
- 3) Rendahnya kompetensi dan produktivitas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;

- 4) Pandemi Covid - 19 yang berimbas pada produktifitas perusahaan , sehingga terjadi peningkatan kasus PHK dan Penutupan Persahaan.

Untuk mendukung program ini Bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Madiun dalam Renstra 2019-2023 telah menyusun Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan beserta kegiatannya.

3.3.2.2 Bidang Perindustrian

Sasaran strategis Renstra Kementrian

Perindustrian tahun 2020 – 2024 adalah :

1. Meningkatnya daya saing dan kemandirian industri pengolahan non migas;
2. Penguatan implementasi makin indonesia;
3. Meningkatnya kemampuan industri dalam negeri;
4. Meningkatnya penguasaan peran pasar industri;
5. Penguatan kewirausahaan dan industri kecil dan menengah;
6. Meningkatnya persebaran industri;
7. Tersedia kebijakan pembangunan industri yang efektif;

8. Terselenggaranya urusan pemerintah dibidang perindustrian yang berdaya saing berkelanjutan;
9. Tercapainya pengawasan internal yang efektif dan efisien;
10. Terwujudnya system informasi industry yang berkualitas.

Dari telaah sasaran strategis dari Kementerian Perindustrian, terlihat adanya sinkronisasi program dan kegiatan yang ada pada Bidang Perindustrian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun yaitu meliputi **3 (tiga)** program sesuai dengan program dan kebijakan prioritas nasional. **Program perencanaan pembangunan Industri, Program Pengelolaan SIINAS, Program pengelolaan Ijin Usaha Industri .**

3.3.2.3 Bidang Transmigrasi

Penyelenggaraan Transmigrasi tahun 2020-2024 diarahkan sebagai alternatif dalam mengurangi kesenjangan wilayah, dapat berkontribusi dalam memperkuat ketahanan pangan nasional dan kecukupan pangan, memperkuat pilar ketahanan nasional, mendukung kebijakan pengembangan energi alternatif, mendukung pemerataan investasi secara berkelanjutan yang pada akhirnya dapat mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Kebijakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembangunan ketransmigrasian adalah:

- 1) Mengembangkan potensi sumberdaya alam perdesaan terintegrasi dengan pengembangan perkotaan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah dalam bentuk Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT), serta fasilitasi perpindahan dan penempatan penduduk untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi. Strategi yang ditempuh untuk mendukung kebijakan tersebut adalah:
 - a. Mengintegrasikan pembangunan WPT atau LPT dengan pemugaran permukiman penduduk setempat, pembangunan permukiman pada kawasan potensial, dan revitalisasi permukiman transmigrasi yang ada untuk membentuk atau mendukung kawasan perkotaan baru dengan skema KTM;
 - b. Menetapkan produk unggulan sejak perencanaan dan pembangunan permukiman melalui pola pengembangan agribisnis dan agroindustri;
 - c. Mengembangkan investasi melalui kerjasama kemitraan Badan Usaha dengan masyarakat di kawasan transmigrasi;
 - d. Memberikan akses kepada masyarakat terhadap informasi potensi dan peluang yang tersedia di kawasan transmigrasi;
 - e. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia calon transmigran serta pembekalan mental dan etos kerja;

- f. Meningkatkan kualitas seleksi calon transmigran;
 - g. Meningkatkan kualitas mediasi kerjasama antar daerah.
- 2) Pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru dalam mendukung pengembangan perdesaan dan ekonomi lokal dan daerah untuk mewujudkan kemandirian masyarakat dan daya saing kawasan transmigrasi. Strategi yang ditempuh untuk mendukung kebijakan tersebut adalah:
- a. Peningkatan kapasitas SDM dan masyarakat, melalui pemberian input dan modal, penguatan lembaga sosial, fasilitasi kewirausahaan, penguatan lembaga sosial dan lembaga masyarakat, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, kesehatan dan mental spiritual;
 - b. Pengembangan usaha ekonomi melalui fasilitasi pengembangan usaha produktif, pendampingan, peningkatan produktivitas masyarakat, serta fasilitasi dan mediasi pengembangan bisnis dan kemitraan;
 - c. Peningkatan sarana dan prasarana kawasan, penyediaan prasarana intra dan antar kawasan, pembangunan sarana dan prasarana pusat pertumbuhan baru;
 - d. Peningkatan kemandirian masyarakat transmigrasi di kawasan transmigrasi;

- e. Penguatan kapasitas SDM Pengelola dalam pengembangan kawasan sebagai embrio pusat pertumbuhan/perkotaan baru.

Untuk mendukung program ini Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun dalam Renstra 2019-2023 telah menyusun Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi beserta kegiatannya. Dimana untuk menjalankan program ini Pemerintah Kabupaten Madiun bekerjasama dengan Kabupaten lain untuk membuka lahan transmigrasi.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Didalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD), Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) merupakan salah satu dokumen yang menjadi pedoman, disamping adanya dokumen lain. Dengan demikian Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun yang disusun dengan memperhatikan RPJMD tentu saja tidak lepas dari Rencana Tata Ruang Wilayah.

Rencana penataan ruang wilayah Kabupaten Madiun mempunyai visi sebagai berikut :

“Terwujudnya keseimbangan Pertumbuhan Antar Wilayah Menuju Kabupaten Madiun Sejahtera dengan Berbasis Agro”

Untuk mewujudkan visi penataan ruang tersebut, maka lebih lanjut dirumuskan misi sebagai berikut :

- a. Mewujudkan keseimbangan pertumbuhan wilayah di Kabupaten Madiun
- b. Mewujudkan keseimbangan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Madiun
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana/infrastruktur Kabupaten yang menjamin aksesibilitas publik, berwawasan lingkungan dan nyaman.
- d. Meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat Kabupaten Madiun.
- e. Mewujudkan pemantapan fungsi lindung dan optimasi fungsi budidaya diseluruh wilayah Kabupaten Madiun.
- f. Meningkatkan akses, kesadaran, partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan ruang dalam pengembangan wilayah Kabupaten Madiun.
- g. Mewujudkan berbagai kemudahan bagi pengembangan investasi serta peningkatan kerjasama regional.

- h. Mewujudkan integrasi program pembangunan yang didukung seluruh pemangku kepentingan.

Jika ditinjau dari implikasi rencana tata ruang, maka faktor penghambat maupun pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun adalah sebagai berikut :

a. Faktor-faktor Penghambat :

- 1) Kurangnya aksesibilitas antar wilayah, akan menurunkan produktivitas dan perkembangan suatu kawasan
- 2) Kota Madiun yang telah berkembang pesat dan didukung oleh fasilitas yang memiliki skala regional mampu menyedot potensi perekonomian wilayah kabupaten, sehingga menyebabkan pertumbuhan dan perkembangan kota-kota di Kabupaten Madiun
- 3) Sebagian Wilayah Kabupaten Madiun rawan terhadap bahaya banjir.

b. Faktor-faktor Pendorong:

- 1) Kabupaten Madiun yang terbagi dalam 4 (empat) SSWP dengan pusat-pusat pertumbuhannya merupakan peluang bagi pengembangan wilayah

- 2) Wilayah Kabupaten Madiun merupakan posisi yang strategis berada dijalur lintas regional
- 3) Pengembangan Kecamatan Mejayan sebagai ibukota kabupaten
- 4) Pengembangan Kawasan Agropolitan Gedangsari
- 5) Wilayah Kabupaten Madiun merupakan potensi intensifikasi pertanian terutama untuk lahan-lahan yang subur juga dapat dimanfaatkan sebagai perikanan perairan darat sawah yang dapat meningkatkan hasil produksi.

Arah pemerataan pembangunan dalam RPJMD dilakukan melalui strategi dengan pendekatan pembangunan yang berorientasi pada Sub Satuan Wilayah Pembangunan (SSWP). Penetapan SSWP dalam 4 Sub Satuan Wilayah Pembangunan ini merupakan kebijakan dalam rangka keseimbangan pengembangan wilayah, baik dari konsep pembangunan, pertumbuhan daerah dan kualitas kesejahteraan, maupun pembangunan pada kawasan pusat dan kawasan hinterland SSWP. Khususnya bidang pembangunan pertanian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, untuk kesesuaian antara tanah, komoditas dan wilayah pengembangannya dilaksanakan melalui pendekatan kawasan yaitu :

1. SSWP I meliputi Kecamatan Mejayan, Wonoasri, Pilangkenceng dan Baletejo.

2. SSWP II meliputi Kecamatan Jiwan, Madiun, Sawahan dan sebagian Wungu.
3. SSWP III meliputi Kecamatan Geger, Dagangan, Kebonsari dan Dolopo.
4. SSWP IV meliputi Kecamatan Gemarang, Kare dan sebagian Wungu.

Sesuai prinsip perencanaan pembangunan daerah, maka setiap perencanaan yang dilakukan harus mengintegrasikan rencana tataruang dengan rencana pembangunan daerah, sedangkan kajian lingkungan hidup strategis (KLHS) merupakan rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah. Dengan demikian di dalam mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan daerah maka Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian secara khusus ada keterkaitan langsung dan pembahasan secara mendalam dengan Rencana Tata Ruang Wilayah di Kabupaten Madiun yaitu dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat Kabupaten Madiun. Begitu juga dengan bidang ketenagakerjaan, perindustrian dan Transmigrasi.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Sebelum menentukan Isu-Isu Strategis, ada beberapa hal yang menjadi acuan dalam menentukan isu-isu strategis tersebut, diantaranya adalah:

1. Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu OPD di Kabupaten Madiun yang berurusan langsung dengan pelayanan terhadap masyarakat, seperti pembuatan kartu kuning, dan mediator perselisihan industrial. Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu mengedepankan pelayanan prima, namun dalam menjalankan tugas tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa memiliki berbagai hambatan dan tantangan. Pelayanan Dinas Tenaga Kerja ini tidak hanya dilakukan secara langsung saja, namun pembenahan terus dilakukan termasuk dalam informasi melalui media, salah satunya adalah web resmi yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja yang banyak memuat terkait informasi terkini dan informasi lowongan kerja.

2. Sasaran Jangka Menengah Pada Renstra K/L;

Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Renstra Kementerian

1. Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Kementerian Perindustrian

3. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Berdasarkan acuan tersebut, maka dapat dilihat sasaran pada Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 adalah:

- a. Meningkatnya daya saing dan produktivitas Tenaga Kerja
- b. Meningkatnya pelayanan penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja
- c. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial
- d. Meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja
- e. Terwujudnya pemukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak
- f. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dalam satu kesatuan system pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing
- g. Terselenggaranya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemenaker.
- h. Tercapainya ketaatan dan kepatuhan aparat serta mitra kerja dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel dan bebas dari unsure kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN)

- i. Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi untuk mendukung kebijakan Kemenaker.

Dimana arah kebijakan akan dilaksanakan melalui berbagai program prioritas yang terdiri dari prioritas nasional, prioritas bidang dan prioritas Kementerian Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Transmigrasi, serta Kontrak Kinerja Menteri melalui 6 program teknis dan 3 program pendukung (Generik).

3. Sasaran Jangka Menengah dari Renstra Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten/Kota;

- a. Terwujudnya peningkatan kualitas dan produktivitas bagi pencari kerja, sehingga dapat berdaya saing, serta memenuhi kebutuhan pasar
- b. Terwujudnya peningkatan kesempatan kerja bagi Pencari kerja di wilayah Kabupaten Madiun melalui sector formal dan informal
- c. Terwujudnya Struktur Industri yang kuat
- d. Meningkatnya Peralatan Produksi yang digunakan oleh perindustrian.
- e. Terwujudnya suasana hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja
- f. Pemberdayaan kawasan transmigrasi dan mobilitas penduduk

4. Implikasi RTRW bagi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Sejauh ini, belum terdapat aturan yang jelas tentang RTRW yang mengatur masalah ketenagakerjaan, perindustrian dan transmigrasi maupun masalah sosial. Secara tidak langsung Dinas Ketenagakerjaan tidak terlibat, namun pada kondisi lapangan hal tersebut perlu dipertimbangkan kembali, agar arah penempatan Ketenagakerjaan dapat tepat sasaran dan menempatkan wilayah-wilayah sasaran.

5. Implikasi KLHS bagi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

KLHS merupakan suatu bentuk kebijakan untuk dapat mengatur suatu wilayah, dimana wilayah disini yang dimaksud adalah wilayah Kabupaten Madiun. Pengaturan tersebut bertujuan untuk tetap dapat menjaga lingkungan agar tidak mengalami kerusakan dan pemerataan perkembangan wilayah. Secara tidak langsung pengaturan tersebut berpengaruh terhadap Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan pelayanan terkait masalah ketenagakerjaan, perindustrian dan transmigrasi.

Dalam penentuan isu strategis Renstra Dinas Tenaga Kerja menggunakan metoda analisis SWOT. Dimana dalam analisis tersebut hal yang harus diperhatikan adalah hal-hal apa saja yang menyebabkan visi, misi, target dan sasaran periode 2013-2019 yang belum dapat tercapai secara optimal, untuk dapat ditindak lanjuti

pada periode 2019-2023. Pada periode sebelumnya terjadi beberapa target yang belum tercapai diakibatkan oleh beberapa permasalahan, yaitu:

- a. Terbatasnya aparatur teknis bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian
- b. Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja tidak sesuai jadwal
- c. Kurangnya sarana dan prasarana latihan ketrampilan yang memadai
- d. Belum adanya tempat atau wadah sebagai sarana penampung hasil produk wirausaha baru.
- e. Struktur Industri belum kuat.
- f. Peralatan produksi yang digunakan perindustrian masih terbatas.
- g. Banyak pendaftar Peningkatan kerjasama antar wilayah, pelaku dan sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi yang kekurangan dana
- h. Sulitnya mencari calon lokasi transmigrasi yang berstatus APL untuk pencadangan areal pemukiman baru.
- i. Kurang minatnya peserta program transmigrasi
- j. Kurangnya fasilitas penunjang di daerah baru

Selain itu, juga terdapat beberapa hambatan yaitu:

- a. Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan
- b. Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan.
- c. Masyarakat lebih mengandalkan bantuan langsung daripada usaha
- d. Tingkat pendidikan, ketrampilan dan produktivitas Tenaga Kerja relative rendah
- e. Wirausaha baru kurang berkembang
- f. Rendahnya tingkat penguasaan teknologi bagi Industri Kecil Menengah.
- g. Tuntutan UMK yang diluar kemampuan perusahaan
- h. Memahami peserta masalah hak dan kewajibannya sebagai peserta transmigrasi

Sehingga dalam perencanaan periode 2019 - 2023, isu-isu strategis yang dapat diangkat adalah:

1. Urusan Ketenagakerjaan (Urusan Wajib).

- a. Melibatkan partisipasi masyarakat
- b. Optimalisasi informasi lowongan kerja, dan tindak lanjut dari program yang telah dijalankan
- c. Optimalisasi dengan perusahaan penerima Tenaga Kerja
- d. Tingkatkan informasi lowongan kerja

- e. Tingkatkan ketrampilan Tenaga Kerja
- f. Memperluas Kesempatan kerja dan berusaha
- g. Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

2. Urusan Perindustrian (Urusan Pilihan).

- a. Optimalisasi peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Industri Kecil, Menengah
- b. Meningkatkan pelatihan ketrampilan bagi Industri Kecil, Menengah
- c. Meningkatkan pelatihan penguasaan teknologi bagi Industri Kecil, Menengah
- d. Meningkatkan fasilitasi akses permodalan bagi Industri Kecil, Menengah

3. Urusan Transmigrasi (Urusan Pilihan).

- a. Optimalisasi kerjasama dengan daerah penerima peserta transmigrasi
- b. Tingkatkan pemahaman peserta transmigrasi

BAB IV

TUJUAN, DAN SASARAN

Untuk mencapai Misi Kabupaten Madiun dalam jangka menengah yang diampu oleh OPD, maka perlu dirumuskan tujuan dan sasaran yang merupakan penjabaran operasional untuk mewujudkan pencapaian Misi. Perumusan tujuan adalah tahap perumusan strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah, dan juga merupakan salah satu tahap perencanaan kebijakan (policy planning) dalam penyusunan Renstra-OPD. Tujuan merupakan dampak (impact) keberhasilan pembangunan yang diperoleh dari pencapaian berbagai program dan kegiatan terkait. Selaras dengan penggunaan paradigma penganggaran berbasis kinerja maka perencanaan sebagaimana yang tertuang dalam renstra OPD pun menggunakan prinsip yang sama dengan lebih menekankan pada target kinerja, baik pada dampak, hasil, maupun keluaran dari suatu kegiatan, program, dan sasaran. Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang menjadi landasan perumusan tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun tahun 2019-2023 adalah : “ **TERWUJUDNYA KABUPATEN MADIUN AMAN, MANDIRI, SEJAHTERA DAN BERAKHLAK** “ Dengan Misi ke -3 (tiga) yaitu ***Meningkatkan pembangunan ekonomi yang mandiri Berbasis agrobisnis, agroindustri dan pariwisata yang Berkelanjutan.*** Dengan memiliki tujuan dan sasaran OPD sebagai berikut :

4.1 Tujuan

Dalam rangka mendukung kinerja daerah khususnya pada Urusan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar bidang tenaga kerja, Urusan Pilihan Bidang Transmigrasi dan Bidang Industri Dinas Tenaga Kerja telah menentukan Tujuan Perangkat Daerah mendukung Visi dan Misi Bupati Madiun dan Wakil Bupati Terpilih Tahun 2019 - 2023 yaitu :

Tujuan OPD	:	1. Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal. 2. Meningkatnya PDRB Sektor Industri
Indikator Tujuan	:	1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) 2. Kontribusi Sektor Industri terhadap PDRB

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan masalah dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Adapun ruang lingkup dan penjabaran dari tujuan diatas adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Lokal :

Penyerapan tenaga kerja ialah kemampuan jumlah lapangan kerja yang kemudian mampu menampung para pekerja dalam wilayah dan waktu tertentu. Adapun Faktor yang mempengaruhi antara lain :

- a. Pertumbuhan ekonomi
- b. Pengupahan
- c. Kualitas sumber daya manusia
- d. Investasi

Guna Meningkatkan penyerapan tenaga kerja Lokal diperlukan program program tepat sasaran sehingga angka pengangguran di Kabupaten madiun dapat ditekan.

2. Meningkatnya PDRB Sektor Industri

Meningkatnya PDRB sektor Industri adalah apabila peningkatan tersebut mampu menurunkan kemiskinan, menurunkan ketimpangan distribusi pendapatan dan menyerap lebih banyak tenaga kerja. Ekonom menganggap bahwa sektor industri yang kuat menjadi tanda perekonomian berfungsi dengan baik dengan PDB (produk domestik bruto) yang tinggi dan kualitas hidup yang tinggi.

4.2 Sasaran

Dalam upaya mewujudkan Tujuan Perangkat Daerah, telah ditetapkan sasaran dalam rangka mendukung optimalisasi Kinerja

Urusan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar Bidang Tenaga Kerja, Urusan Pilihan Bidang Transmigrasi dan Bidang Industri. Adapun Kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja adalah

Sasaran : 1. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja,
OPD 2. Meningkatnya usaha Industry Kecil dan Menengah
Indikator : 1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, (TPAK)
Sasaran 2. Persentase Peningkatan IKM

Ruang lingkup dan penjabaran dari sasaran tersebut diatas adalah:

1. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja :

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah Jml penduduk usia kerja yang bekerja dibagi penduduk usia Kerja) *artinya Jml penduduk usia Kerja umur 15 Tahun s/d 64 thn yang bekerja dibagi Jumlah penduduk usia Kerja 15 tahun keatas kali 100 atau* Persentase Penduduk yang termasuk angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja inilah yang menunjukkan seberapa besar persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu wilayah. TPAK yang tinggi adalah sangat baik untuk pembangunan suatu wilayah. Karena semakin tinggi TPAK, maka akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan semakin banyak pasokan tenaga kerja (labour supply) yang akan memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing maka diperlukan data yang akurat dan program kegiatan yang terencana serta tepat sasaran.

2. Meningkatnya usaha industry kecil dan menengah :

Industri Kecil Menengah atau yang biasa disebut dengan IKM adalah aktivitas produksi berbagai jenis barang yang digunakan dalam kehidupan manusia sehari-hari.

Kriteria Industri kecil yaitu mempekerjakan paling banyak 20 orang tenaga kerja dan memiliki nilai investasi kurang dari Rp1 miliar (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha). Sedangkan industri menengah memiliki nilai investasi Rp1 miliar - 15 miliar (termasuk tanah dan bangunan) atau

dibawah Rp1 miliar tetapi mempekerjakan 20 orang tenaga kerja atau lebih.

Untuk mendukung aktivitas IKM diperlukan langkah yang perlu agar Industri Kecil Menengah ini juga bisa bersaing dan berkembang dengan baik :

1. Koordinasi dengan OPD/Instansi/Badan usaha terkait dalam pembinaan dan pendampingan.
2. Memanfaatkan Teknologi, inovasi dan kreatifitas.
3. Peningkatan SDM dan pelatihan manajemen
4. Memanfaatkan potensi bahan baku dalam negeri

Dengan meningkatnya usaha IKM di kabupaten madiun diharapkan dapat Meningkatkan perekonomian dan penyerapan tenaga kerja.

Tabel T-C.25
Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun ke-				
				2019	2020	2021	2022	2023
	Sebelum							
1	Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3.80	3.66			
		Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	66.41	66.47			
		PROGRAM						
		Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Lulusan Pelatihan yang telah bekerja	70.00	73.00			
		Program Pembinaan Lingkungan Sosial bidang Ketenagakerjaan Lingkup Tenaga Kerja (CUKAI)	Persentase Peserta Palatihan yang Mandiri	60.00	65.00			
		Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	72.00	73.00			

		Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	75.00	80.00			
		Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Persentase Transmigran Umum yang berhasil	100	100			
2	Mewujudkan Pembangunan Ekonomi yang berkelanjutan		Nilai Produk Domestik Regional Bruto ((PDRB)	18,3 T	20 T			
		Meningkatnya Usaha Industri Kecil dan menengah	Prosentase Peningkatan Omset IKM	4,008	4,329			
		PROGRAM :						
		Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	Prosentase Peningkatan IKM	2.99	3.10			
		Program Pembinaan Lingkungan Sosial Bidang Ketenagakerjaan Lingkup Perindustrian (Cukai)	Jumlah IKM yang dibina	130	130			

Sesudah

1	Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal.		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)			4,56	4,32	4,08
		Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja			70,00	71,00	72,00
		PROGRAM						
		Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Lulusan Pelatihan kerja yang bekerja			76.00	77.00	78,00
		Program Penempatan Tenaga Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan			76.00	77.00	78.00
		Program Hubungan Industrial	Angka sengketa Perusahaan pekerja per tahun			80.00	80.00	80.00
		Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Persentase Transmigran Umum yang berhasil			100	100	100

2	Meningkatnya PDRB Sektor Industri.		Kontribusi Sektor Industri terhadap PDRB			11.80	11.85	11.90
		Meningkatnya Usaha Industri Kecil dan menengah	Persentase Peningkatan IKM			3,10	3,19	3,22
		PROGRAM						
		Program Perencanaan Pembangunan Industri	Jumlah Rencana Pembangunan Industri			1	1	1
		Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional	Persentase IKM yang memanfaatkan SIINas.			6.02	12,04	18.07
		Program pengendalian Ijin Usaha Industri kab/Kata.	Persentase IKM yang mendapatkan Ijin Usaha			6.02	12,04	18.07

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Rumusan strategi menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana Dinas Tenaga Kerja menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi *stakeholder* layanan, terutama bagi layanan langsung pada masyarakat.

Untuk merumuskan strategi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka dilakukan analisis lingkungan internal dan lingkungan eksternal dengan menggunakan analisis SWOT (*Strengths/kekuatan, Weaknesses/kelemahan, Opportunities/peluang, dan Threats/tantangan*). Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*).

Identifikasi faktor-faktor SWOT tersebut adalah sebagai berikut :

Dalam Rumusan Strategi dan Arah Kebijakan RPJMD Kabupaten Madiun Tahun 2018-2023 berdasarkan masing-masing sasaran serta tema pembangunan, Strategi dalam mencapai Misi “meningkatkan pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agobisnis, agroindustry dan pariwisata yang berkelanjutan” dipetakan sebagai berikut:

1. Menstimulasi pertumbuhan dan pemulihan Usaha Pedagang Formal, Usaha Mikro, Industri Kecil dan Menengah Pasca Pandemi Covid 19,
2. Mengakselerasi Peningkatan dan Pemulihan Industri Pariwisata Lokal Pasca Pandemi Covid-19,
3. Menjadikan Pertanian, Perkebunan dan Pariwisata Sebagai Lokomotif Peningkatan Investasi daerah dan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal.

1. KEKUATAN (S)

- a. Adanya kerjasama dengan perusahaan penerima Tenaga Kerja
- b. Adanya tim deteksi dini penanganan dan penentuan besaran UMK
- c. Adanya komitmen dalam pemberdayaan di bidang perindustrian.
- d. Adanya program/kegiatan pengembangan di bidang perindustrian

- e. Adanya kerjasama dengan daerah penerima peserta transmigrasi

2. KELEMAHAN (W)

- a. Terbatasnya aparatur teknis bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian
- b. Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja tidak sesuai peluang pasar kerja
- c. Kurangnya sarana dan prasarana latihan ketrampilan yang memadai
- d. Belum adanya tempat atau wadah sebagai sarana penampung hasil produk wirausaha baru.
- e. Anggaran kegiatan bursa kerja/jobfair tidak mencukupi
- f. Banyak pendaftar Peningkatan kerjasama antar wilayah, pelaku dan sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi yang kekurangan dana
- g. Sulitnya mencari calon lokasi transmigrasi yang berstatus APL untuk pencadangan areal pemukiman baru.
- h. Kurang minatnya peserta program transmigrasi
- i. Kurangnya fasilitas penunjang di daerah baru

3. PELUANG (O)

- a. Meningkatnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
- b. Berkurangnya Angka Pengangguran

- c. Meningkatnya pertumbuhan di sector Industri
- d. Berkurangnya Angka Perselisihan hubungan industrial serta menurunnya angka Kecelakaan Kerja

4. TANTANGAN (T)

- a. Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan
- b. Masyarakat lebih mengandalkan bantuan langsung daripada usaha
- c. Tingkat Ketrampilan Tenaga Kerja kurang
- d. Wirausaha baru kurang berkembang
- e. Rendahnya tingkat kualitas produksi industri
- f. Tuntutan UMK yang diluar kemampuan perusahaan
- g. Memahami peserta masalah hak dan kewajibannya sebagai peserta transmigrasi

Setelah identifikasi dilakukan, maka, kemudian dirumuskan ke dalam formulasi sebagaimana berikut ini:

1. Strategi mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang (SO) adalah :
 - a. Optimalkan kerjasama dengan OPD lain yang terkait dan partisipasi sosial masyarakat dan pihak-pihak lain yang terkait
 - b. Optimalisasi peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja

2. Strategi menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman. (ST) adalah:
 - a. Optimalisasi informasi lowongan kerja, dan tindak lanjut dari program yang telah dijalankan
 - b. Optimalisasi dengan perusahaan penerima Tenaga Kerja
 - c. Optimalisasi kerjasama dengan daerah penerima peserta transmigrasi
3. Strategi mengurangi kelemahan dan memanfaatkan peluang (WO) adalah:
 - a. Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
 - b. Melibatkan partisipasi masyarakat
4. Strategi mengurangi kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman (WT) adalah
 - a. Tingkatkan informasi lowongan kerja
 - b. Tingkatkan ketrampilan Tenaga Kerja
 - c. Tingkatkan pemahaman peserta transmigrasi

Uraian diatas jika diklasifikasikan dan dipetakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.1
Analisis SWOT

	<u>KEKUATAN (S)</u>	<u>KELEMAHAN (W)</u>
INTERNAL	a. Adanya kerjasama dengan perusahaan penerima Tenaga Kerja b. Adanya tim deteksi dini penanganan dan	a. Terbatasnya aparatur teknis bidang Ketenagakerjaan dan Perindustrian b. Sulitnya mencari calon lokasi transmigrasi yang berstatus

EKSTERNAL	<p>penentuan besaran UMK</p> <p>c. Adanya kerjasama dengan daerah penerima peserta transmigrasi</p>	<p>APL untuk pencadangan areal pemukiman baru.</p> <p>c. Kurang minatnya peserta program transmigrasi</p> <p>d. Kurangnya fasilitas penunjang di daerah baru</p> <p>e. Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja tidak sesuai peluang pasar kerja</p> <p>f. Kurangnya sarana dan prasarana latihan ketrampilan yang memadai</p> <p>g. Belum adanya tempat atau wadah sebagai sarana penampung hasil produk wirausaha baru.</p> <p>h. Banyak pendaftar Peningkatan kerjasama antar wilayah, pelaku dan sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi yang kekurangan dana</p> <p>i. Anggaran kegiatan bursa kerja/jobfair tidak mencukupi</p>
<p><u>PELUANG (O)</u></p> <p>a. Meningkatnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</p> <p>b. Berkurangnya angka Pengangguran</p> <p>c. Berkurangnya Angka Perselisihan hubungan industrial</p>	<p><u>STRATEGI S + O</u></p> <p>a. Optimalisasi peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja</p>	<p><u>STRATEGI W + O</u></p> <p>a. Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial</p> <p>b. Melibatkan partisipasi masyarakat</p>
<p><u>TANTANGAN (T)</u></p> <p>a. Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan</p> <p>b. Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan.</p> <p>c. Masyarakat lebih mengandalkan bantuan langsung daripada usaha</p> <p>d. Tingkat Ketrampilan Tenaga Kerja kurang</p> <p>e. Wirausaha baru kurang berkembang</p> <p>f. Tuntutan UMK yang diluar kemampuan perusahaan</p>	<p><u>STRATEGI S + T</u></p> <p>a. Optimalisasi informasi lowongan kerja, daan tindak lanjut dari program yang telah dijalankan</p> <p>b. Optimalisasi dengan perusahaan penerima Tenaga Kerja</p> <p>c. Optimalisasi kerjasama dengan daerah penerima peserta transmigrasi</p>	<p><u>STRATEGI W + T</u></p> <p>a. Tingkatkan informasi lowongan kerja</p> <p>b. Tingkatkan ketrampilan Tenaga Kerja</p> <p>c. Tingkatkan pemahaman peserta transmigrasi</p>

g. Memahami masalah hak dan kewajibannya sebagai peserta transmigrasi		
---	--	--

Dengan analisis ini kemudian mempermudah untuk menentukan arah dan isu strategis yang akan diangkat, yaitu:

1. Optimalkan kerjasama dengan OPD lain yang terkait dan partisipasi sosial masyarakat dan pihak-pihak lain yang terkait
2. Optimalisasi peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja
3. Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. Melibatkan partisipasi masyarakat
5. Optimalisasi informasi lowongan kerja, dan tindak lanjut dari program yang telah dijalankan
6. Optimalisasi dengan perusahaan penerima Tenaga Kerja
7. Optimalisasi kerjasama dengan daerah penerima peserta transmigrasi
8. Tingkatkan informasi lowongan kerja
9. Tingkatkan ketrampilan Tenaga Kerja
10. Tingkatkan pemahaman peserta transmigrasi

5.2 Kebijakan Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun adalah :

1. Urusan Ketenagakerjaan dan Perindustrian

- a. Melibatkan partisipasi masyarakat
- b. Optimalisasi informasi lowongan kerja, dan tindak lanjut dari program yang telah dijalankan
- c. Optimalisasi dengan perusahaan penerima Tenaga Kerja
- d. Tingkatkan informasi lowongan kerja
- e. Tingkatkan ketrampilan Tenaga Kerja, Industri Kecil dan Menengah
- f. Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

2. Urusan Transmigrasi

- a. Optimalisasi kerjasama dengan daerah penerima peserta transmigrasi
- b. Tingkatkan pemahaman peserta transmigrasi

Kemudian, hasil analisis tersebut dapat diturunkan kepada Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun pencapaian melalui berbagai program yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel T-C. 26

Visi : Terwujudnya Kabupaten Madiun Aman, Mandiri, Sejahtera dan Berakhlak			
Misi 3 : Meningkatkan Pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agrobisnis, agroindustri dan pariwisata yang berkelanjutan.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal	Meningkatnya partipasi angkatan kerja	Memberikan terobosan Pelatihan – pelatihan terhadap pencaker yang terkena dampakj pandemi Covid - 19	1. Meningkatkan tenaga kerja berbasis kompetensi
			2. Monitoring dan evaluasi tindak lanjut pelatihan produktivitas kerja
			3. Meningkatkan kualitas lembaga pelatihan kerja swasta
			4. Penyusunan kajian tentang pendirian BLK
			5. Penguatan regulasi penempatan dan perluasan tenaga kerja
			6. Meningkatkan kualitas penempatan dan perluasan tenaga kerja
			7. Meningkatkan pendataan pengangguran
			8. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga / instansi
			9. Pendataan Lembaga ketenagakerjaan
			10. Penguatan Regulasi tentang Ketenagakerjaan
			11. Optimalisasi Dewan Pengupahan
			12. Meningkatkan Fungsi dan Peranan Lembaga Ketenagakerjaan
			13. Penguatan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

			14. Meningkatkan Sumber Daya tenaga kerja yang memiliki kompetensi
			14. Meningkatkan animo masyarakat di bidang Transmigrasi
			15. Meningkatkan Kerjasama antar Daerah di bidang Transmigrasi
			15. Meningkatkan Ketrampilan dan Mental Calon Transmigran
Meningkatnya PDRB Sektor Industri	Meningkatnya Usaha Industri Kecil dan menengah	Memberikan Pembinaan terhadap Pelaku IKM pasca pandemi covid-19	1. Penguatana Regulasi kawasan Industri.
			2. Peningkatan IKM yang mampu mengembangkan produk Khas Daerah .
			3. Peningkatan IKM yang memanfaatkan SIINas.
			4. Peningkaan IKM yang memenuhi Pemenuhan Komitmen IKM .

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

Pada bab VI ini akan dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang akan menjadi pedoman dalam menjalankan program dan kegiatan pada periode 2019-2023 untuk mencapai Visi dan misi yang menjadi harapan Dinas Tenaga Kerja. Gambaran rencana yang tertuang dalam bab VI ini merupakan hasil analisis yang telah dilakukan melalui berbagai faktor dan pendekatan yang telah diungkapkan pada bab-bab sebelumnya.

Adapun gambaran rencana program dan kegiatan yang dilengkapi dengan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja pada periode 2019-2023 tertuang pada table T-C.27

				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan					0	-	12	6,767,860	1	6,767,860		
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan					12	9,062,460	12	23,405,503	2	23,405,503		
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan					12	16,030,125	12	17,500,000	2	17,500,000		
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan					12	3,300,000	12	3,180,000	24	3,180,000		
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					12	57,469,000	12	234,014,000	675	234,014,000		
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					0	-	100	19,800,000	0	19,800,000		
				Pengadaan sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan					0	-	12	19,800,000	0	19,800,000		
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah					100	355,422,176	100	309,242,006	100	309,242,006		
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan					12	60,671,428	12	54,180,636	96	54,180,636		
				Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan					12	31,974,695	0	-	0	-		
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan					12	262,776,053	12	255,061,370	33	255,061,370		
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya Kebutuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						96,990,880		123,970,440	100	123,970,440		
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya					12	63,990,880	12	72,093,890	13	72,093,890		
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara					12	-	12	18,876,550	49	18,876,550		
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi					12	33,000,000	12	33,000,000	1	33,000,000		
				Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Laporan Kinerja SKPD yang tercapai					100	-	100	3,000,000	100	103,000,000		
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah					13	-	13	3,000,000	14	103,000,000		
				PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA	Persentase lulusan pelatihan kerja yang bekerja					76	694,130,994	77	1,393,483,653	78	1,781,198,505		
				Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Peserta Pelatihan yang Bersertifikasi					128 Orang		128 Orang		128 Orang			
				Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n					128 Orang	574,130,994	128 Orang	1,203,483,653	128 Orang	1,541,198,505		
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan yang Terakreditasi					30%		32%		35%			
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina					8	50,000,000	10	90,000,000	12	100,000,000		
				Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pembinaan Perusahaan					4		6		8			
				Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah					1	70,000,000	1	100,000,000	1	140,000,000		
				PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja yang ditempatkan					76	298,553,136	77	369,452,040	78	377,517,538		

				Penyusunan Rencana Pembangunan Industri	Jumlah Dokumen Rencana Pembangunan Industri					0		1	21,555,372	1	21,555,372		
				Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri					1	50,000,000	0		0			
				Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat					1	24,156,355	1	20,000,000	1	20,000,000		
					Jumlah IKM yang Mengembangkan Potensi Daerah					0		15	34,454,892	15	36,355,148		
				PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI KABUPATEN/KOTA	Persentase IKM yang mendapatkan izin usaha					6.02	51,920,590	12.04	53,218,605	18.07	54,549,070		
				Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha	Jumlah Penerbitan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI					50		50		50			
				Fasilitasi Pemenuhan Komitmen perolehan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota dalam Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) yang Terintegrasi dengan Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara Elektronik	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Verifikasi Teknis Pemenuhan Kesesuaian Persyaratan Teknis Perizinan Berusaha Sektor Industri dan/atau dalam rangka Perluasan Usaha untuk Bidang Usaha dengan Risiko Usaha Menengah-Tinggi dan Tinggi, Melalui SIINas yang Terintegrasi dengan Sistem OSS					1 dok/50	51,920,590	1dok/50	53,218,605	1 dok/50	54,549,070		
				PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL	Persentase IKM yang memanfaatkan SIINas					6.02	42,109,055	12.04	43,161,781	18.07	44,240,826		
				Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota	Persentase updating Data Sistem Informasi Industri					100		100		100			
				Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/Kota melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas)	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/Kota Melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas)					1 dok/50	42,109,055	1 dok /100	43,161,781	1 dok/150	44,240,826		
URUSAN PILIHAN																	
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI																	
				PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase transmigran umum yang berhasil					100	62,029,708	100	63,654,886	100	65,246,259		
				Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Transmigran Siap Berangkat					5 KK		7 KK		10 KK			
				Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga yang Dibina					2 KK	62,029,708	2 KK	63,654,886	2 KK	65,246,259		
											4,415,196,617		6,873,120,640		5,942,677,259		7,025,701,257

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MADIUN,

HERU KUNCORO, S.Sos. M.Si.

Pembina TK. I

NIP. 19700316 199103 1 004

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini yang menjadi titik tekan adalah indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD. Adapun gambaran tersebut tertuang dalam Tabel T-C 28 berikut ini:

Tabel T-C.28
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3.81	3.80	3.66				
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	66.34	66.41	66.47				
	Persentase Lulusan Pelatihan yang telah bekerja	70.00	70.00	73.00				
	Persentase Peserta Palatihan yang Mandiri	0.00	60.00	65.00				
	Pencari kerja yang ditempatkan	71.70	72.00	73.00				
	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	58.33	75.00	80.00				
	Persentase Transmigran Umum yang berhasil	50	100	100				
2	Nilai Produk Domestik Regional Brutto ((PDRB)	17,37 T	18,3 T	20 T				
	Persentase Peningkatan Omset IKM	3.835	4,008	4,329				
	Prosentase Peningkatan IKM	3.08	2.99	3.10				
	Jumlah IKM yang dibina	130	130	130				

1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)				4,56	4,32	4,08	4,08
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)				70,00	71,00	72,00	72,00
	Persentase Lulusan Pelatihan Kerja yang Bekerja				76.00	77.00	78,00	78,00
	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan				76.00	77.00	78.00	78.00
	Angka sengketa Perusahaan pekerja per tahun				80.00	80.00	80.00	80.00
	Persentase Transmigran Umum yang berhasil				100	100	100	100
2	Kontribusi Sektor Industri terhadap PDRB.				11.80	11.85	11.90	11.90
	Persentase Peningkatan IKM				3,10	3,19	3,22	3,22
	Jumlah Rencana Pembangunan Industri				1	1	1	1
	Persentase IKM yang memanfaatkan SIINas				6.02	12.04	18.07	18.07
	Persentase IKM yang mendapatkan Ijin Usaha				6.02	12.04	18.07	18.07

BAB VIII

PENUTUP

Penetapan Visi dan Misi Bupati Madiun yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019-2023 sebagai dasar penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Tahun 2019-2023 dengan didasarkan atas berbagai perkembangan dan perubahan Lingkungan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun, baik mengacu pada Kebijakan Pembangunan Daerah maupun Kebijakan Pembangunan Nasional, sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang belum dapat diwujudkan. Selain hal tersebut di atas, juga mempertimbangkan bahwa terwujudnya aparatur yang profesional, bermoral, etika, akuntabel, dan sejahtera yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan aparatur yang mampu menyelenggarakan pemerintahan yang baik (good govermenance), sebagaimana agenda reformasi birokrasi pada periode pembangunan aparatur 5 (lima) tahun belum dapat dituntaskan.

Untuk mencapai Visi dan Misi Bupati Madiun dan Wakil Bupati Madiun yang telah ditetapkan, maka seluruh personil Dinas Tenaga Kerja, dari setiap level dituntut bekerja keras untuk ;

1. Meningkatkan kemampuan personil, koordinasi dan kerjasama dalam mewujudkan hasil kerja yang lebih optimal.

2. Responsif terhadap organisasi, dalam arti tidak hanya puas dengan tugas pokok dan fungsinya, tetapi juga memberikan kontribusi serta memiliki pandangan yang lebih luas dan jernih tentang berbagai aspek dalam lintas bidang dan organisasi.
3. Bekerja secara proaktif didasari penelaahan secara mendalam dalam upaya menghindari kesalahan dalam menjalankan kegiatan organisasi.
4. Mencermati berbagai peristiwa aktual kemudian melakukan analisis secara mendalam untuk mempersiapkan langkah-langkah ke depan.
5. Menyatukan segala potensi yang ada dari berbagai disiplin ilmu untuk secara bersama-sama menyelesaikan bidang tugas organisasi.
6. Melakukan evaluasi terhadap setiap kegiatan yang dilakukan sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun tanggal 25 Maret 2019 No. 188.45/09/KPTS/402.114/2019 tentang Penetapan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Tahun 2019 - 2023, namun karena adanya perkembangan dan kebutuhan Organisasi yaitu adanya perubahan misi dan program kegiatan terhadap Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun tanggal 9 April 2021 No. 188.45 /17/KPTS/402.114/2021 tentang penetapan Perubahan Rencana Sestrategi (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun tahun 2019 - 2023. Dengan demikian misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun semula

mengampu 2 (dua) misi menjadi 1 (satu) misi yaitu meningkatnya pembangunan ekonomi yang mandiri berbasis agrobisnis, agroindustri dan pariwisata yang berkelanjutan.

Akhirnya Semoga Renstra Dinas Tenaga Kerja dapat bermanfaat bagi semua pihak untuk mewujudkan Visi dan Misi Bupati Madiun dan Wakil Bupati Madiun Tahun 2019 – 2023, yaitu “**Terwujudnya Kabupaten Madiun Aman, Mandiri, Sejahtera dan Berakhlak.**”

Oleh karena itu dalam upaya pencapaian Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun Tahun 2019-2023 diarahkan pada “Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja serta Meningkatkan Usaha Industri Kecil dan Menengah.”

Madiun, 27 Desember 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MADIUN



HERU KUNCORO, S.Sos. M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19700316 199103 1 004