



**PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS  
DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MALANG TAHUN 2016-2021**



**PEMERINTAH KABUPATEN MALANG  
TAHUN 2018**

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN BUPATI MALANG  
NOMOR: 188.45/743/KEP/35.07.013/2018  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN BUPATI MALANG  
NOMOR: 188.45/633/KEP/35.07.013/2016  
TENTANG PENGESAHAN RANCANGAN AKHIR  
RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MALANG TAHUN 2016-2021

**PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS  
DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN MALANG TAHUN 2016-2021**

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Rencana Strategis adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategis dan kebijakan serta program dan kegiatan indikatif sesuai tugas dan fungsi. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 telah ditetapkan Keputusan Bupati Malang Nomor: 188.45/633/KEP/35.07.013/2016 tentang Pengesahan Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2016-2021. Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, berimplikasi pada perubahan dokumen perencanaan untuk disesuaikan dengan Struktur Organisasi yang baru. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Malang melakukan reviu terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 dan telah ditetapkan Peraturan Bupati Malang Nomor 44 Tahun 2017 tentang Reviu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 atas Penyesuaian Nomenklatur Program Prioritas Perangkat Daerah, sejalan dengan perubahan Struktur Organisasi dan Reviu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, maka dilakukan pula perubahan terhadap Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2016-2021.

Dengan mempertimbangkan perkembangan perencanaan tahun pertama dan awal tahun kedua dalam implementasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Malang Tahun 2016-2021, terdapat beberapa kebijakan Pemerintah yang berdampak perlunya penyesuaian atau perubahan dalam hal kelembagaan/organisasi, perencanaan dan penganggaran seluruh daerah di Indonesia. Selain itu adanya perubahan misi yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dari sebelumnya Misi ke-3 menjadi Misi ke-5 yaitu “Melakukan percepatan pembangunan desa melalui penguatan kelembagaan, peningkatan kualitas SDM, dan pengembangan produk unggulan desa”.

Dinas Tenaga Kerja merupakan organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Malang Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja merupakan Organisasi Perangkat Daerah dengan Tipe A dan melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 sesuai dengan hasil reviu yang dilakukan mencakup :

1. Penyesuaian tugas pokok dan fungsi
2. Penyempurnaan tujuan dan sasaran Organisasi Perangkat Daerah
3. Penyempurnaan indikator dan target kinerja
4. Penyesuaian nomenklatur program dan kegiatan
5. Penyederhanaan kegiatan

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang mengacu pada Rencana jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Malang 2016-2021 dan Reviu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 atas Penyesuaian Nomenklatur Program Prioritas Perangkat Daerah, yang disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan perencanaan pembangunan selama lima tahun kedepan berdasarkan visi, misi, tujuan strategi yang dirumuskan dan disepakati sebagai dasar untuk melaksanakan program dan kegiatan.

## 1.2 Landasan Hukum

Landasan Penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang tahun 2016–2021 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, 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;
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
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, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 6 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Malang Tahun 2005-2025;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Perencanaan Pembangunan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016-2021, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016-2021;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
19. Peraturan Bupati Malang Nomor 34 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja;
20. Peraturan Bupati Malang Nomor 34 Tahun 2017 tentang Mekanisme Tahun Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Malang;
21. Keputusan Bupati Malang Nomor: 188.45/633/KEP/35.07.013/2016 tentang Pengesahan Rancangan Akhir Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2016-2021.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang tahun 2016–2021 dimaksudkan untuk memberikan arah pedoman penyusunan program strategis pembangunan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi selama 5 (lima) tahun kedepan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan Pemerintah Kabupaten Malang.

Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang tahun 2016–2021 bertujuan untuk mewujudkan kinerja pelayanan ketenagakerjaan dan transmigrasi di tingkat Pemerintah Kabupaten Malang yang mengarah pada ***terwujudnya tenaga kerja yang mandiri, produktif, berdaya saing serta sejahtera.***

## **1.4 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

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

### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA**

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja
- 2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja
- 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

### **BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
- 3.2 Telaahaan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

### **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja
- 4.2 Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

### **BAB V RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF**

- 5.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikator Dinas Tenaga Kerja

BAB VI INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA YANG  
MENGACU PADA TUJUAN SASARAN RPJMD

6.1 Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu  
Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

BAB VII PENUTUP

**BAB II**  
**GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN MALANG**

**2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Malang Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, adapun Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang adalah sebagai berikut :

- a. melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi ;
- b. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Adapun tugas tersebut di jabarkan dalam fungsi organisasi sebagai berikut :

1. pengumpulan, pengolahan dan pengendalian data yang berbentuk database serta analisis data untuk penyusunan program kegiatan;
2. perencanaan strategis pada Dinas Tenaga Kerja;
3. perencanaan tenaga kerja daerah, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi/tingkat perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan;
4. pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, penetapan kebijakan daerah, dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan;
5. penanggungjawab penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan (bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan transmigrasi);
6. memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
7. penyelenggaraan tata usaha Dinas Tenaga Kerja;
8. pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya;
9. pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;

10. pembinaan kepada masyarakat tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian ;
11. pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan lembaga-lembaga lainnya;
12. pembinaan, penyelenggaraan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan minimal yang wajib dilaksanakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

#### Susunan Organisasi dan Personil

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja;
- e. Bidang Hubungan Industrial;
- f. Bidang Transmigrasi;
- g. UPTD;
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja ditangani oleh Sekretariat, Sub Bagian, Bidang dan Seksi terdiri dari :

#### **A. SEKRETARIAT**

1. Sekretariat mempunyai tugas :
  - a. melaksanakan koordinasi perencanaan, evaluasi dan pelaporan program Dinas Tenaga Kerja, pengelolaan urusan kepegawaian, urusan umum yang meliputi kegiatan surat menyurat, penggandaan, perlengkapan, rumah tangga, humas, urusan keuangan serta urusan evaluasi dan pelaporan;
  - b. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.
2. Sekretariat mempunyai Fungsi :
  - a. pengelolaan urusan keuangan, perencanaan program, evaluasi dan pelaporan pengelolaan urusan kepegawaian pengelolaan perlengkapan, urusan rumah tangga dan keprotokolan;

- b. penyelenggaraan kegiatan surat menyurat, pengetikan dan penggandaan, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan kehumasan;
- c. pengelolaan urusan keuangan, perencanaan program, evaluasi dan pelaporan;
- d. pengelolaan urusan kepegawaian;
- e. pengelolaan perlengkapan, urusan rumah tangga dan keprotokolan
- f. penyelenggaraan kegiatan surat menyurat, pengetikan dan penggandaan, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan kehumasan.

3. Sekretariat terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Tugas Pokok Sub Bagian Umum dan Kepegawaian :

- 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Menyelenggarakan, melaksanakan dan mengelola administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pendidikan pelatihan pegawai;
- 3) Melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perjalanan dinas, keprotokolan, penyusunan rencana kebutuhan barang, peralatan dan mendistribusikan;
- 4) Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 5) Menyelenggarakan, melaksanakan dan mengelola administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai dan pendidikan pelatihan pegawai;
- 6) Melaksanakan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan, urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perjalanan dinas, keprotokolan, penyusunan rencana kebutuhan barang, peralatan dan mendistribusikan;
- 7) Melaksanakan tata usaha barang, perawatan/penyimpanan peralatan kantor dan pendataan inventaris kantor;
- 8) Menyelenggarakan administrasi perkantoran;
- 9) Melaksanakan kebersihan dan keamanan kantor;

10) Menghimpun, mengolah data, menyusun program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

11) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sub Bagian Keuangan dan Aset;

Tugas Pokok Sub Bagian Keuangan :

1) mengelola dan melaksanakan administrasi keuangan Dinas Tenaga Kerja ;

2) menyelenggarakan administrasi keuangan Dinas Tenaga Kerja ;

3) melaksanakan evaluasi keuangan terhadap hasil pelaksanaan program dan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja ;

4) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala sekretariat sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

Tugas Pokok Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan :

1) menyelenggarakan, mengelola dan membantu melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan analisis data Dinas Tenaga Kerja, mengkoordinir pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan akuntabilitas;

2) menghimpun, mengolah database, menyusun program kerja Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;

3) menyiapkan bahan penyusunan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

4) membantu menyusun perencanaan tenaga kerja daerah, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi/tingkat perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan;

5) mengkompilasikan dan menyusun laporan hasil perencanaan dan laporan akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja;

6) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala sekretariat sesuai dengan bidang tugasnya.

## **B. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**

1. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas:
  - a. melaksanakan pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, kelembagaan pelatihan dan sertifikasi kompetensi dan pemagangan;
  - b. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.
  
2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan;
  - b. Pelaksanaan kebijakan pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan;
  - c. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan;
  - d. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan;
  - e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelatihan kerja dan produktivitas, kelembagaan pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan;
  - f. Pelaksanaan administrasi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
  
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari :
  - a. Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas;
 

Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas:

    - 1) Menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja dan produktivitas;
    - 2) Menyusun perencanaan kegiatan pelatihan kerja dan produktivitas;
    - 3) Melaksanakan koordinasi terhadap Penyelenggara Pelatihan Kerja pada Lembaga Latihan Swasta (LLS) dan Perusahaan;
    - 4) Melaksanakan monitoring dan evaluasi lulusan pelatihan kerja;
    - 5) Mendata lulusan pelatihan kerja untuk penempatan atau mengisi lowongan pekerjaan;

- 6) Melaksanakan kerjasama pelatihan kerja dengan Lembaga Latihan Swasta (LLS) dan perusahaan;
- 7) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugasnya

b. Seksi Kelembagaan Pelatihan;

Seksi Kelembagaan Pelatihan mempunyai tugas :

- 1) Menyiapkan standarisasi dan pelaksanaan tes kualifikasi Lembaga Latihan Swasta (LLS);
- 2) Menginventarisasi kelembagaan pelatihan dan melaksanakan tes kualifikasi Lembaga Latihan Swasta (LLS);
- 3) Melaksanakan pembinaan terhadap Sumber Daya Pelatihan (SDP) Lembaga Latihan Swasta (LLS);
- 4) Melakukan penelitian terhadap permohonan rekomendasi perijinan pendaftaran ijin serta perpanjangan ijin Lembaga Latihan Swasta (LLS);
- 5) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugasnya.

c. Seksi Sertifikasi Kompetensi dan Pemagangan.

Seksi Sertifikasi Kompetensi dan Pemagangan mempunyai tugas :

- 1) Menyiapkan bahan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan Lembaga Latihan Swasta (LLS) dan Lembaga Sertifikasi Kompetensi dalam rangka pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan pemagangan;
- 2) Melaksanakan monitoring dan evaluasi Penerapan Program Sertifikasi Kompetensi Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja;
- 3) Melaksanakan sertifikasi kompetensi pelatihan bersama lembaga sertifikasi profesi;
- 4) Melaksanakan kerjasama dalam bidang pemagangan dengan dunia industri;
- 5) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugasnya.

### **C. BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA**

1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas :
  - a. melaksanakan pembinaan penempatan tenaga kerja;
  - b. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.
  
2. Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :
  - a. perumusan kebijakan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, dan perluasan tenaga kerja;
  - b. pelaksanaan kebijakan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, dan perluasan tenaga kerja;
  - c. penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, dan perluasan tenaga kerja;
  - d. pemberian bimbingan teknis informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, dan perluasan tenaga kerja;
  - e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, dan perluasan tenaga kerja;
  - f. pelaksanaan administrasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja.
  
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
  - a. Seksi Informasi Pasar Kerja;
 

Seksi Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas :

    - 1) Mengumpulkan, menyusun, mengolah, dan menganalisa data pencari kerja, lowongan kerja, dan penempatan kerja serta penyebarluasan Informasi Pasar Kerja ( IPK ) ;
    - 2) Melaksanakan pembinaan petugas antar kerja di kecamatan ;
    - 3) Memberikan Pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK) , bimbingan Jabatan kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja ;
    - 4) Memberikan rekomendasi pengajuan, perpanjangan ijin Bursa Kerja Khusus ( BKK );
    - 5) Melaksanakan kerjasama dalam upaya mendapatkan informasi pasar kerja dengan dunia usaha;
    - 6) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugasnya.
  - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:

    - 1) Menyusun Rencana Kegiatan Penempatan Tenaga Kerja ;

- 2) Melakukan penelitian permohonan, perpanjangan ijin tempat penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) ;
  - 3) Melakukan penelitian permohonan, perpanjangan, perpindahan ijin pendirian Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) ;
  - 4) Pembinaan petugas rekrut Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) dan staf Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
  - 5) Melakukan penelitian permohonan, perpanjangan Ijin Tenaga Kerja Asing (IMTA);
  - 6) Melaksanakan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI);
  - 7) Melakukan penelitian permohonan Rekomendasi Paspor Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berdasarkan asal alamat calon TKI;
  - 8) Melaksanakan penyuluhan, rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Lokal (AKL), dan Antar Kerja Luar Negeri (AKLN);
  - 9) Melaksanakan Tugas-tugas yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugasnya.
- c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.
- Seksi Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas :
- 1) menyusun rencana program perluasan kesempatan kerja;
  - 2) melakukan identifikasi potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam;
  - 3) membuat usulan program perluasan kesempatan kerja melalui bimbingan usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya;
  - 4) melaksanakan pelatihan/bimbingan teknis, penyebarluasan dan penerapan teknologi tepat guna;
  - 5) melaksanakan kegiatan terapan padat karya produktif;
  - 6) melaksanakan kerjasama dengan dinas/instansi terkait, perguruan tinggi, perusahaan dalam rangka aplikasi terapan teknologi padat karya;
  - 7) melaksanakan pemanduan kewirausahaan bagi pencari kerja usaha mandiri dan sektor informal;
  - 8) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **D. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas:
  - a. melaksanakan pembinaan Organisasi Pekerja dan Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit, melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, pembinaan syarat-syarat kerja dan pengupahan, serta penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
  - b. melaksanakan pembinaan jaminan sosial pekerja/buruh bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja dan luar hubungan kerja, melaksanakan kerjasama dengan Lembaga Hubungan Industrial dan instansi lain dalam pengembangan jaminan sosial pekerja/buruh, melakukan evaluasi kerjasama antar lembaga dalam pengembangan jaminan sosial pekerja/buruh, serta melakukan pembinaan kepesertaan jaminan sosial pekerja/buruh ;
  - c. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.
  
2. Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi :
  - a. penyiapan dan perumusan bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan kelembagaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, pengupahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
  - b. pelaksanaan pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
  - c. pelaksanaan pembinaan lembaga kerjasama Bipartit, lembaga kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan;
  - d. pelaksanaan pembinaan hubungan industrial, syarat-syarat kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
  - e. pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan;
  - f. penyiapan dan pelaksanaan sidang-sidang lembaga kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan;
  - g. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
  - h. penyusunan dan pengusulan penetapan Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur;

- i. penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter;
  - j. pembinaan pejabat fungsional perantara/mediator hubungan industrial;
  - k. penilaian angka kredit jabatan fungsional perantara/mediator hubungan industrial;
  - l. penyiapan dan perumusan bahan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan jaminan sosial, pengembangan dan evaluasi kerjasama antar lembaga dan kepesertaan jaminan sosial pekerja/buruh;
  - m. pelaksanaan pembinaan jaminan sosial bagi organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
  - n. pelaksanaan pembinaan jaminan sosial bagi lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit;
  - o. pelaksanaan pembinaan program, iuran dan manfaat jaminan sosial pekerja/buruh;
  - p. melaksanakan pengembangan kepesertaan jaminan sosial pekerja/buruh bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja dan pekerja/buruh luar hubungan kerja;
  - q. pelaksanaan kerjasama dengan lembaga maupun instansi lain dalam pembinaan, pengembangan dan kepesertaan jaminan sosial pekerja/buruh;
  - r. pembinaan SDM dalam pengembangan jaminan sosial pekerja/buruh;
  - s. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan hasil pelaksanaan tugas.
3. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :
- a. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial dan Jamsostek;  
Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial mempunyai tugas:
    - 1) melaksanakan pembinaan terhadap lembaga bipartit, tripartit;
    - 2) melaksanakan pembinaan terhadap organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
    - 3) melaksanakan pembinaan dan pengembangan pendidikan hubungan industrial bagi organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;

- 4) melaksanakan pemasyarakatan hubungan industrial kepada pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan angkatan kerja baru;
  - 5) melakukan verifikasi dan pembinaan keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - 6) melakukan pembinaan, pembentukan dan pengembangan Koperasi Karyawan maupun usaha-usaha produktif lain di perusahaan;
  - 7) menyiapkan bahan penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh skala provinsi untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan kabupaten berdasarkan hasil verifikasi;
  - 8) Melaksanakan pembinaan mengenai norma, prosedur dan kriteria di bidang program, iuran dan manfaat jaminan sosial bagi pekerja/buruh;
  - 9) Melaksanakan pemberian bimbingan teknis bagi pengusaha, pekerja/buruh, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh perihal jaminan sosial;
  - 10) Melaksanakan pembinaan bagi tenaga kerja luar hubungan kerja perihal jaminan sosial;
  - 11) Melaksanakan kerjasama dengan lembaga maupun instansi lain dalam pembinaan jaminan sosial pekerja/buruh;
  - 12) Melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial;
  - 13) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya.
- b. Seksi Perbaikan Syarat-syarat kerja dan Upah;
- Seksi Perbaikan Syarat-syarat Kerja dan Upah mempunyai tugas :
- 1) melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan syarat-syarat kerja (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama) pada perusahaan swasta dan BUMN/BUMD;
  - 2) melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan syarat-syarat kerja (Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama) pada perusahaan swasta dan BUMN/BUMD;
  - 3) melaksanakan pembinaan, penelitian dan pengesahan Peraturan Perusahaan;

- 4) melaksanakan pembinaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dan pencatatan perjanjian kerja;
  - 5) melakukan pembinaan, pembentukan dan pengembangan Lembaga Kerja Sama Bipartit;
  - 6) melaksanakan kunjungan perusahaan pemohon ijin operasional penyedia jasa tenaga kerja;
  - 7) menyusun Kebutuhan Hidup Layak (KHL), tingkat inflasi dan Indeks Harga Konsumen (IHK), serta fluktuasi harga bahan pokok;
  - 8) bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan;
  - 9) melaksanakan pembinaan dan pengembangan Dewan Pengupahan;
  - 10) menyiapkan bahan, merencanakan dan melaksanakan sidang-sidang Dewan Pengupahan Daerah dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK);
  - 11) melaksanakan penyusunan dan pengusulan penetapan Upah Minimum Kabupaten ;
  - 12) melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial;
  - 13) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial mempunyai tugas :
- 1) melakukan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan berdasarkan ketentuan perundangan yang berlaku;
  - 2) melaksanakan deteksi dini masalah ketenagakerjaan dan menetapkan peta kerawanan Hubungan Industrial;
  - 3) memberikan petunjuk teknis penyelesaian unjuk rasa/mogok kerja dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bagi Pegawai Perantara/ Mediator Hubungan Industrial;
  - 4) melaksanakan tindak lanjut pengaduan masyarakat berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial;
  - 5) melakukan inventarisasi dan pendataan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi, yang telah dan belum terselesaikan oleh Pegawai Perantara/ Mediator Hubungan Industrial;

- 6) melaksanakan pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan mediasi oleh Pegawai Perantara/Mediator Hubungan Industrial;
- 7) melakukan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan;
- 8) melaksanakan pelaporan pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial;
- 9) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

## **E. BIDANG TRANSMIGRASI**

### 1. Bidang Transmigrasi mempunyai tugas :

- a. melaksanakan perumusan kebijakan teknis dibidang transmigrasi meliputi pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, perumusan kebijakan daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang transmigrasi, pelaporan dan pertanggung jawaban pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang ketransmigrasian serta integrasi pelaksanaan urusan pemerintahan bidang ketransmigrasian;
- b. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

### 2. Bidang Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. menyusun rencana program kegiatan penyelenggaraan di bidang ketransmigrasian;
- b. melaksanakan pembinaan dan penyuluhan kepada masyarakat terhadap pemahaman transmigrasi;
- c. melaksanakan pendaftaran dan seleksi calon transmigran;
- d. melaksanakan pelayanan administrasi dan informasi teknis bidang transmigrasi;
- e. melaksanakan pengurusan, pemindahan, pengerahan, dan penempatan transmigran;
- f. perumusan kebijakan teknis dibidang ketransmigrasian;
- g. pengembangan hubungan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait termasuk instansi di daerah sasaran transmigrasi guna pelaksanaan program transmigrasi;

- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas.

3. Bidang Transmigrasi terdiri dari :

a. Seksi Penyiapan dan Pendaftaran;

Seksi Penyiapan mempunyai tugas :

- 1) menyiapkan dan pelayanan informasi ketransmigrasian;
- 2) melaksanakan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) ketransmigrasian;
- 3) melaksanakan pembinaan dan motivasi perpindahan kepada masyarakat tentang ketransmigrasian;
- 4) melaksanakan pendataan animo masyarakat bertransmigrasi;
- 5) melaksanakan administrasi pendaftaran masyarakat calon transmigran;
- 6) melaksanakan pelayanan administrasi dan informasi teknis transmigrasi;
- 7) menyiapkan dan melaksanakan pelaporan pendaftaran calon transmigran;
- 8) melaksanakan tugas-tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Seksi Bimbingan Transmigrasi;

Seksi Bimbingan Transmigrasi mempunyai tugas :

- 1) menyiapkan program bimbingan mental dan pembinaan calon transmigran;
- 2) menyiapkan dan memberikan bimbingan mental dan pembinaan dengan instansi terkait pada calon transmigran;
- 3) menyiapkan dan mengidentifikasi calon transmigran untuk melaksanakan pendidikan latihan;
- 4) melaksanakan persiapan pendidikan latihan bagi calon transmigran;
- 5) memfasilitasi perpindahan transmigrasi bagi calon transmigran;
- 6) pelayanan pelatihan dalam rangka penyesuaian kompetensi perpindahan transmigrasi;
- 7) memberikan pelayanan kepada lembaga kemasyarakatan yang akan berpartisipasi dalam program transmigrasi;
- 8) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Seksi Pemindahan dan Pengerahan.

Seksi Pemindahan dan Pengerahan mempunyai tugas:

- 1) merencanakan, mengurus, meneliti, menyeleksi calon transmigran;
- 2) mempersiapkan sarana dan prasarana kegiatan transmigrasi;
- 3) memberikan pelayanan terhadap transmigran baik menyangkut akomodasi, transportasi dan kesehatan selama di penampungan;
- 4) melaksanakan kegiatan penyelenggaraan transmigrasi serta kerjasama dengan daerah penempatan;
- 5) melaksanakan dan pengaturan penempatan transmigrasi;
- 6) mengidentifikasi calon transmigran;
- 7) pendataan calon transmigran dan barang-barang bawaan;
- 8) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang sesuai dengan tugasnya.

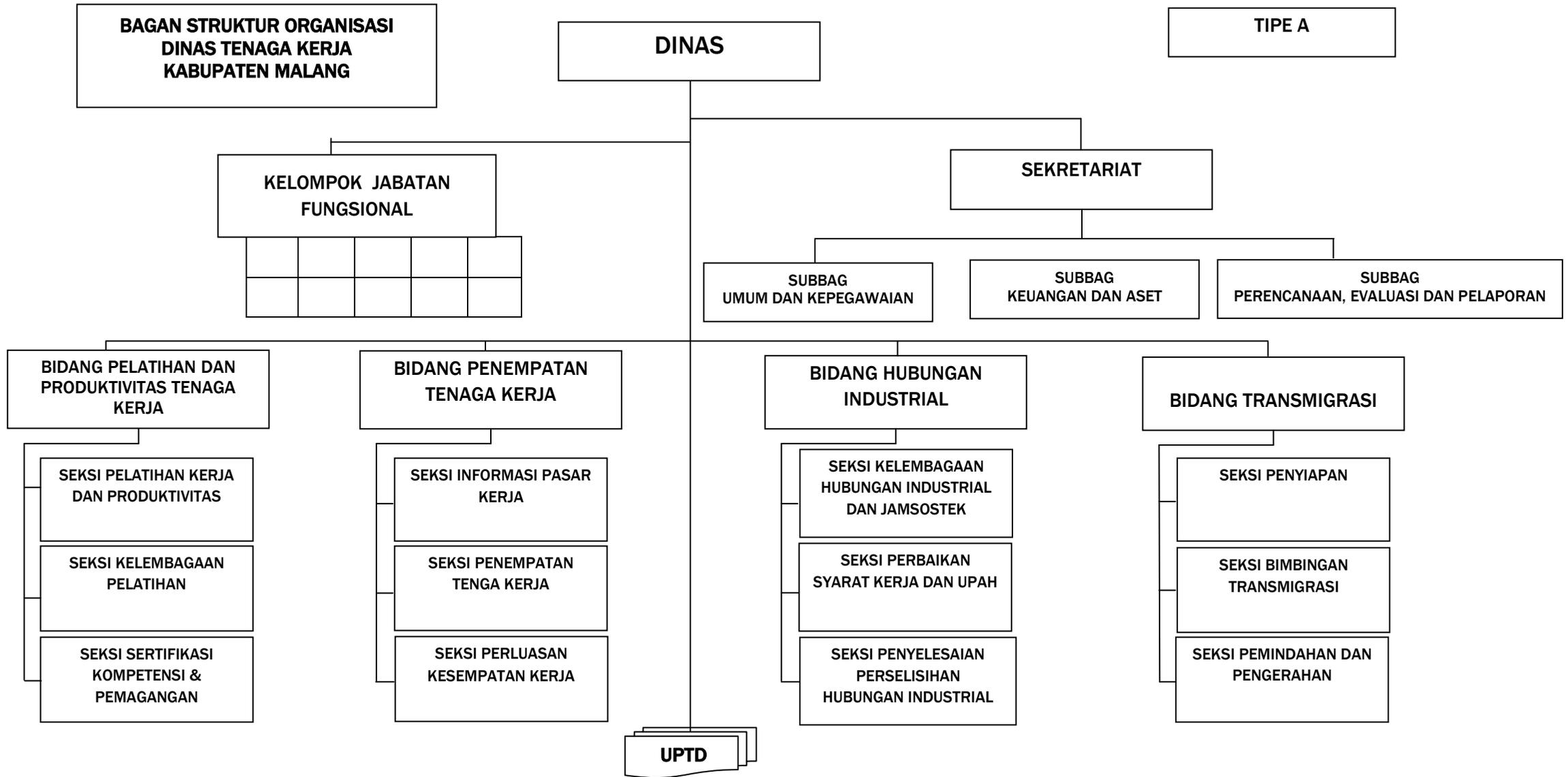
**F. UPTD**

UPTD Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana di lapangan yang melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja di wilayah tertentu. UPTD Tenaga Kerja dibentuk dengan Keputusan Bupati berdasarkan kebutuhan Daerah serta telah memenuhi kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**G. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL**

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga, dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya, ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja;
- c. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA**



## 2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

### a. Sumber Daya Manusia

Jumlah Sumber Daya Manusia untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang per 1 Januari 2018 adalah sebanyak 31 orang PNS, 19 orang Honorer Dinas, dan 1 orang Honorer Pemkab, dengan total 51 orang Pegawai.

Dengan penggolongan berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

– SLTP	:	1 orang
– SLTA	:	11 orang
– S1	:	27 orang
– S2	:	<u>7 orang</u>
		51 orang

Penggolongan Pejabat Struktural pada Dinas Tenaga Kerja, saat ini didukung oleh :

– Eselon II	:	1 orang
– Eselon III	:	5 orang
– Eselon IV	:	15 orang
– Staff	:	6 orang
– Honorer	:	20 orang

Sedangkan Jabatan Fungsional pada Dinas Tenaga Kerja sejumlah 1 orang yaitu Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial.

### b. Sarana dan Peralatan Kerja Utama

Perlengkapan kantor merupakan sarana penunjang kinerja pegawai yang cukup penting untuk dipenuhi karena terkait dengan aktivitas dan mobilitas kerja kantor. Berikut perlengkapan yang mendukung kinerja pegawai :

- 1) Gedung Kantor
- 2) Kendaraan Bermotor
- 3) Peralatan Elektronik
- 4) Peralatan ATK

Berikut data inventaris kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang per 15 Agustus 2018:

### **2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja**

Pelayanan Utama :

Pelayanan utama adalah pelayanan yang secara teknis dilaksanakan oleh masing-masing bidang pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, pada tahun 2018 program dan kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut:

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja, dijabarkan dengan kegiatan :
  - a. Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja.
2. Program Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, dengan kegiatan :
  - a. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  - b. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan kegiatan :
  - a. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja;
  - b. Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Industri Hasil Tembakau;
4. Program Pembinaan Lingkungan Sosial, dengan Kegiatan :
  - a. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan Mendorong Pertumbuhan Ekonomi;
  - b. Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat;
  - c. Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat.
5. Program Pengembangan Wilayah dan Transmigrasi Lokal, dengan kegiatan :
  - a. Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku dan antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan;
  - b. Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM;
  - c. Penyuluhan Transmigrasi Lokal;
  - d. Pelatihan Transmigrasi Lokal.

Pelayanan Penunjang :

Pelayanan penunjang adalah pelayanan administratif dan penyediaan sarana prasarana penunjang peningkatan kinerja pelayanan utama secara keseluruhan, sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan kegiatan :
  - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
  - b. Penyediaan Jasa Komunikasi , Sumber Daya Air dan Listrik;
  - c. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan;
  - d. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja;
  - e. Penyediaan Alat Tulis Kantor;
  - f. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
  - g. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
  - h. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
  - i. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan;
  - j. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah;
  - k. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah.
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dengan kegiatan :
  - a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor;
  - b. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional.
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan kegiatan :
  - a. Pendidikan dan Pelatihan Formal.
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan kegiatan :
  - a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi KinerjaSKPD;
  - b. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran;
  - c. Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun.

Berikut Tabel 2.1 yang berisi Target dan Realisasi Kinerja selama 5 (lima) tahun terakhir :

**Tabel 2.1**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Kinerja Utama	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	-	-	10%	5%	5%	10%	5%	5%	5.69%	5.15%	42.22%	13.56%	9.33%	113.8%	103%	422.20%	271.20%	186.60%
2	Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	-	-	10%	5%	5%	10%	5%	5%	6%	7%	9.68%	49.51%	7.96%	120.00%	140.00%	96.80%	990.20%	159.20%
3	Persentase peningkatan pengawasan ketenagakerjaan	-	-	3%	2.5%	2.5%	3%	3%	-	2.35%	2.4%	4.37%	10.76%	-	94.00%	96.00%	145.67%	358.67%	-

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Kinerja Utama	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	Persentase peningkatan pemahaman dan kesadaran pengusaha/pekerja terhadap norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta norma ketenagakerjaan	-	-	3%	2.5%	2.5%	3%	3%	-	2.4%	2.35%	3.09%	20.26%	-	96.00%	94.00%	103.00%	675.33%	-
5	Persentase peningkatan penyelesaian perselisihan kasus ketenagakerjaan diluar pengadilan	-	-	20%	15%	15%	20%	5%	-	10%	11%	15.38%	6.67%	-	66.67%	73.33%	76.90%	133.40%	-
6	Persentase Upah Minimum Kabupaten terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	-	-	-	-	-	-	-	80%	-	-	-	-	117.68%	-	-	-	-	147.10%

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Kinerja Utama	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
7	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	-	-	-	-	-	-	-	80%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	125.00%
8	Persentase Lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	-	-	-	-	-	-	-	55%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	181.82%
9	Persentase Peningkatan Animo Bertransmigrasi	-	-	-	-	-	-	5%	-	-	-	-	0%	-	-	-	-	0%	-
10	Persentase Penempatan Transmigran	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	100%

**Keterangan Tabel 2. 1 :**

1. Pada tahun 2017 indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja mengalami perubahan penambahan indikator karena perubahan target pada bidang hubungan industrial. Hal ini dikarenakan penyesuaian bidang pada Dinas Tenaga Kerja dimana bidang pengawasan ditarik kewenangannya ke Provinsi Jawa Timur sesuai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
  - a. Presentase Upah Minimum Kabupaten terhadap Kebutuhan Hidup Layak
  - b. Persentase Penyelesaian kasus Perselisihan Hubungan Industrial
2. Perubahan indikator pada bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja yaitu presentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi yang merupakan tugas dan fungsi dari Seksi Sertifikasi Kompetensi dan Pemagangan.
3. Pada Bidang Transmigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya, target yang harus dicapai oleh bidang adalah berapa besar penempatan transmigrasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sehingga indikator kinerjanya berubah menjadi Persentase Penempatan Transmigran tidak lagi mencari atau menargetkan persentase penempatan transmigrasi.

## **BAB III**

### **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

#### **3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tupoksi**

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang saat ini, permasalahan dan tantangan yang dihadapi di masa depan, serta dengan memperhitungkan faktor strategis dan potensi yang dimiliki oleh masyarakat, pemangku kepentingan, serta Pemerintah Daerah. Dinas Tenaga Kerja memegang peranan penting dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah ketersediaan lapangan pekerjaan bagi penduduknya yang kerap kali tidak mencukupi kebutuhan sehingga bekerja di luar negeri masih menjadi pilihan sebagian besar pencari kerja di Indonesia pada umumnya.

Menurut data di Kabupaten Malang jumlah pengiriman TKI berdasarkan data pemberangkatan TKI ke luar negeri lima tahun terakhir, dari Tahun 2013 sampai bulan juni tahun 2018 mengalami penurunan. Pada tahun 2013 tercatat pemberangkatan TKI sebanyak 4.196 orang dan bulan juni tahun 2018 turun menjadi 1.618 orang. Sedangkan untuk Upah Minimum Kabupaten (UMK) dari tahun 2013 sebesar Rp. 1.343.700,00 meningkat ditahun 2018 naik menjadi Rp. 2.368.510,00 dengan demikian daya beli masyarakat diharapkan meningkat.

Dengan adanya permasalahan yang dihadapi tersebut, Dinas Tenaga Kerja pada waktu mendatang akan memperbaiki kinerjanya dengan melakukan perencanaan yang baik yang sejalan dengan RPJMD yang telah direncanakan oleh Kabupaten Malang. Untuk merumuskan isu-isu permasalahan pada Dinas Tenaga Kerja digunakan teknik analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) dengan sudut pandang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

##### 1. Kekuatan (Strength)

- a. Memiliki tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang jelas;
- b. Tersedianya sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya;
- c. Memiliki koordinasi yang baik dengan pihak luar yang terkait;
- d. Memiliki rencana dan program kerja yang sudah tersusun dengan baik.

2. Kelemahan (*Weakness*)
  - a. Pelaksanaan program yang belum optimal;
  - b. Terbatasnya sarana dan prasarana;
  - c. Efektifitas komunikasi dan koordinasi antar bidang dan sub bidang belum berjalan dengan baik;
  - d. Pelayanan sosial kepada masyarakat yang belum optimal.
3. Peluang (*Opportunity*)
  - a. Adanya kewenangan otonomi bidang ketenagakerjaan ;
  - b. Kesempatan kerja di luar negeri terbuka luas ;
  - c. Adanya kebutuhan pelatihan ketrampilan teknis dan manajerial pencari kerja untuk mengisi peluang kerja untuk mengisi peluang kerja pada dunia usaha dan masyarakat ;
  - d. Tersedianya Lembaga Pelatihan (Pemerintah/Swasta) yang menyelenggarakan pelatihan kerja ;
  - e. Terbukanya kerjasama antar dinas/instansi pusat dan daerah serta dengan provinsi lain di bidang ketenagakerjaan.
4. Ancaman (*Threat*)
  - a. Rendahnya upah pekerja/buruh telah mendorong gejolak pekerja, PHK dan maraknya TKI illegal ;
  - b. Meningkatnya jumlah penganggur terbuka karena tambahan angkatan kerja baru, PHK dan pemulangan TKI bermasalah ;
  - c. Rendahnya kualitas dan daya saing pencari kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri ;
  - d. Rendahnya motivasi angkatan kerja untuk berwirausaha, karena keterbatasan modal usaha, dan kurangnya akses pasar.

### **3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Visi Pembangunan Kabupaten Malang yang berlandaskan pada sebuah nilai filosofis, yakni: *Pertama*: niat untuk konsisten dalam menjalankan amanat konstitusi dan pembangunan, atau diberi istilah **Madep**. *Kedua* Untuk mewujudkan niat tersebut pemerintah berkomitmen untuk memiliki sikap kedisiplinan, bekerja keras dan produktif dalam melaksanakan pembangunan, atau disebut dengan **Manteb**. Sedangkan untuk tujuan pembangunannya dalam 5 tahun kedepan, Pemerintah Kabupaten Malang menginginkan agar setiap

pembangunan dapat dirasakan secara nyata oleh masyarakat, atau diberi istilah **Manetep**.

Dengan mempertimbangkan tiga landasan filosofis dan pedoman arah pembangunan di atas, maka dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan untuk periode 2016-2021, dicanangkan Visi Pembangunan Kabupaten Malang sebagai berikut:

***"Terwujudnya Kabupaten Malang yang MADEP MANTEB MANETEP"***

Secara terperinci rumusan visi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

***"Terwujudnya Kabupaten Malang yang Istiqomah dan Memiliki Mental Bekerja Keras Guna Mencapai Kemajuan Pembangunan yang Bermanfaat Nyata untuk Rakyat Berbasis Pedesaan"***.

Penggunaan istilah MADEP-MANTEB-MANETEP merupakan filosofi pembangunan yang bukan hanya memiliki arti yang baik, melainkan juga memiliki akar historis pada kebudayaan nusantara dan Kabupaten Malang. Oleh karena itu, MADEP-MANTEB-MANETEP sebagaimana telah sedikit disinggung di paragraf sebelumnya bukanlah sebuah akronim, melainkan memiliki kesatuan makna yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya. Adapun misi pembangunan Kabupaten Malang untuk 5 tahun kedepan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah Misi ke-5 yaitu : **"Melakukan percepatan pembangunan desa melalui penguatan kelembagaan, peningkatan kualitas SDM, dan pengembangan produk unggulan desa"**.

Sasaran misi ke-5 RPJMD Kabupaten Malang yaitu menurunkan jumlah pengangguran di desa, maka dari itu yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu mengimplementasikan pelatihan yang dapat

meningkatkan kompetensi dan peluang kerja pengangguran melalui program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja.

### **3.3 Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang**

Dalam menunjang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dengan Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang yaitu *Terwujudnya Tenaga Kerja yang Mandiri, Produktif, Berdaya Saing serta Sejahtera* memuat Misi yang terdiri dari :

- a. Peningkatan ketrampilan, produktifitas dan kompetensi tenaga kerja serta calon transmigran ;
- b. Peningkatan informasi pasar kerja, bursa kerja, serta perluasan kesempatan kerja dan wilayah penempatan transmigrasi ;
- c. Peningkatan pembinaan hubungan industrial melalui pemberdayaan LKS Tripartit dan Bipartit ;
- d. Peningkatan pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan tenaga kerja dan kelangsungan usaha ;
- e. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pelayanan prima serta pengelolaan informasi yang akurat.

Dinas Tenaga Kerja didukung dengan program dan kegiatan dari Propinsi Jawa Timur maupun Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia yang diperuntukkan dalam program kegiatan fisik maupun non fisik.

Dinas Tenaga Kerja didalam melaksanakan Rencana Strategisnya tentulah mempunyai beberapa faktor faktor penghambat dan faktor pendorong yang bisa mempengaruhi permasalahan untuk berkembangnya pembangunan 5 tahun ke depan, faktor tersebut yaitu:

- a. Luasnya wilayah Kabupaten Malang yang tidak dapat dijangkau dalam waktu relatif singkat;
- b. Belum memadainya jumlah aparatur sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang;
- c. Belum tersedianya data pencari kerja pada setiap kecamatan;
- d. Kurangnya lapangan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh meningkatnya jumlah penganggur;
- e. Bertambahnya jumlah penduduk yang menambah jumlah angkatan kerja;

- f. Kurangnya minat masyarakat Kabupaten Malang untuk peningkatan taraf hidup melalui program transmigrasi.

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam pelaksanaan Rencana Strategis untuk 5 tahun kedepan diarahkan pada pengembangan seluruh wilayah desa dan kecamatan di Kabupaten Malang.

### **3.5 Penentuan Isu-isu Strategis**

Setiap organisasi pada umumnya menghadapi masalah lingkungan strategis baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal merupakan faktor lingkungan yang berpengaruh pada kinerja organisasi yang biasanya dapat dikendalikan secara langsung, sedangkan lingkungan eksternal merupakan faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang berada di luar kendali organisasi tetapi sangat mempengaruhi kegiatan organisasi tersebut. Untuk merumuskan analisa lingkungan strategis digunakan teknik analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) dengan sudut pandang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang pada isu-isu permasalahan pada 3.1.

Dari hasil analisis lingkungan strategis, dirumuskan beberapa isu strategis yang digunakan dalam merumuskan faktor-faktor penentu keberhasilan. Perumusan isu-isu strategis pada dasarnya mencakup strategi mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang, strategi mengurangi kelemahan untuk memanfaatkan peluang dan strategi mengurangi kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman, adapun isu-isu strategis sebagai berikut :

- a. Angkatan kerja dari tahun ke tahun menunjukkan kenaikan jumlah orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya penduduk usia kerja (19 tahun s/d 60 tahun) yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikannya sehingga masih banyak mencari kerja maupun penduduk usia kerja yang belumbekerja;
- b. Kualitas dan kompetensi tenaga kerja belum memadai sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja;
- c. Masih cukup tingginya tingkat pengangguran terbuka;

- d. Masih rendahnya jaminan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja;
- e. Tingginya konflik ketenagakerjaan dalam penentuan UMK dan masih rendahnya perlindungan bagi tenaga kerja;
- f. Ketersediaan Informasi pasar kerja belum optimal.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

Prioritas dan sasaran pembangunan daerah tahun 2016-2021 merupakan rumusan kebijakan pembangunan daerah yang merupakan hasil kajian dari evaluasi hasil kinerja pembangunan pada tahun sebelumnya.

Kebijakan Pemerintah Pusat maupun Propinsi adalah ketersediaannya lapangan pekerjaan bagi pencari kerja sering kali tidak mencukupi kebutuhan sehingga bekerja di luar negeri masih menjadi pilihan sebagian besar pencari kerja di Indonesia pada umumnya, terkait dengan hal tersebut, sesuai misi ke-5 Pemerintah Kabupaten Malang, yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja adalah :

**“Melakukan percepatan pembangunan desa melalui penguatan kelembagaan, peningkatan kualitas SDM, dan pengembangan produk unggulan desa”.**

Maka dari itu penetapan tujuan sebagai bagian dari perencanaan strategi, merupakan satu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi karena dengan tujuan tersebut akan dapat mencerminkan apa yang hendak dicapai oleh organisasi serta memberikan arah dan fokus strategis yang berorientasi terhadap masa depan pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi.

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dalam kinerja untuk mendukung visi misi Bupati terpilih.

Berdasarkan arahan arti dan makna tujuan organisasi dimaksud, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam rangka mewujudkan misinya, menetapkan tujuan untuk kurun waktu 2016-2021 sebagai berikut :

1. Peningkatan informasi pasar kerja, bursa kerja, serta perluasan kesempatan kerja;
2. Peningkatan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dan kelangsungan usaha;
3. Peningkatan ketrampilan, produktifitas dan kompetensi tenaga kerja;

#### 4. Peningkatan calon transmigran.

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi, dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran, atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam rencana kegiatan atau operasional organisasi yang akan dilaksanakan.

Atas dasar arti dan makna penetapan sasaran dimaksud, serta mengacu pada arahan tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang akan dicapai atau dihasilkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam mengemban misi organisasi untuk kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja;
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha;
3. Terlaksananya program pelatihan dan produktifitas;
4. Terlaksananya program wilayah transmigrasi.

Adapun tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja beserta indikator kinerjanya disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja**

NO	Misi RPJMD	Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD	Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Sasaran PD	Indikator Sasaran PD	Formula/Rumus	Kondisi Awal Kinerja Tahun 2017	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN			
										2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1	Melakukan percepatan pembangunan desa melalui <b>penguatan</b> kelembagaan, peningkatan kualitas SDM, dan pengembangan produk unggulan <b>desa</b>	Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan desa dalam mengentaskan kemiskinan yang responsif, transparan dan akuntabel	Menurunkan jumlah pengangguran di desa	Menurunkan jumlah pengangguran di desa	Persentase Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Menurunkan angka pengangguran	Persentase Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Jumlah Pengangguran / Jumlah Angkatan Kerja X 100%	4.60%	4.60%	4.10%	3.60%	3.10%
							Persentase penyerapan tenaga kerja yang mengangur oleh pasar kerja	Jumlah Tenaga Kerja ditempatkan / Jumlah Tenaga Kerja Yang Terdaftar X 100%	-	-	60%	65%	70%
							Persentase penempatan transmigrasi	Jumlah Transmigran diberangkatkan th. (n) / Jumlah Transmigran yang seharusnya diberangkatkan th. (n) x 100 %	100%	100%	100%	100%	100%

## 4.2 Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah

Strategi mencapai tujuan dan sasaran adalah merupakan strategi yang berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya yang meliputi penetapan kebijakan, program operasional dan kegiatan atau aktivitas dengan memperhatikan sumber daya organisasi atau keadaan lingkungan yang dihadapi.

Strategi yang diakomodir dari pendapat pakar kebijakan publik Prof J. Salusu yaitu dengan menggunakan “Metode Analisis SWOT”. Secara Internal dengan menerapkan pendekatan *comparative advantage strategy* untuk mengantisipasi kekuatan (*strength*) dihadapkan pada kelemahan (*weakness*) dengan menerapkan pendekatan *mobilization strategy* untuk mengantisipasi peluang (*opportunity*) dihadapkan tantangan/ancaman (*threats*) dari kondisi lingkungan strategis, yang merupakan kondisi internal.

Berdasarkan urusan wajib dan urusan pilihan yang harus dilaksanakan serta target kinerja capaian hasil untuk menangani permasalahan yang berkembang dimasyarakat, strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan dalam pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas angkatan kerja ;
2. Pengurangan pengangguran ;
3. Peningkatan SDM calon transmigran ;
4. Peningkatan jenis kuantitas serta kualitas pelatihan ;
5. Peningkatan jumlah penempatan tenaga kerja ;
6. Peningkatan jumlah pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit serta Tripartit;
7. Peningkatan Upah Minimum Kabupaten ;
8. Peningkatan jumlah perusahaan yang membuat perjanjian kerja bersama serta peraturan perusahaan ;
9. Peningkatan pemahaman terhadap UUketenagakerjaan;
10. Peningkatan SDM Aparatur;
11. Peningkatan sarana dan prasarana bekerja;
12. Peningkatan ketersediaannya informasi ketenagakerjaan serta perencanaan.

Adapun strategi dan kebijakan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Malang disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2****Tujuan, Sasaran, Strategis dan Kebijakan**

<b>NO</b>	<b>Tujuan RPJMD</b>	<b>Sasaran RPJMD</b>	<b>Tujuan PD</b>	<b>Sasaran PD</b>	<b>STRATEGI PD</b>	<b>KEBIJAKAN PD</b>	<b>PROGRAM PRIORITAS PD</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan desa dalam mengentaskan kemiskinan yang responsif, transparan dan akuntabel	Menurunkan jumlah pengangguran di desa	Menurunkan jumlah pengangguran di desa	Menurunkan angka pengangguran	Menurunkan jumlah pengangguran terutama di pedesaan	Mengimplementasikan kebijakan yang dapat meningkatkan kompetensi dan peluang kerja pengangguran	Program Perluasan dan Penempatan Kerja Program Pembinaan Lingkungan Sosial Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Program Pengembangan Wilayah dan Transmigrasi Lokal

**BAB V**  
**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK**  
**SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**

**5.1 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif**

Sesuai dengan Visi-Misi Kepala Daerah, serta Tujuan dan Sasaran yang ada di RPJMD, maka untuk mencapai Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja ditentukanlah program-program. Pada perubahan Renstra ini dilakukan beberapa penyesuaian nomenklatur program sesuai dengan Perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja sesuai Peraturan Bupati Malang Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan penyempurnaan indikator program dan operasionalisasi rumusan indikator.

Uraian program dan kegiatan yang direncanakan serta indikator kinerja dan pendanaan indikatif dalam Perubahan Renstra ini disajikan program dan kegiatan tahun 2016 yang sudah dilaksanakan, tahun 2017 yang sedang dilaksanakan, serta rencana tahun 2018-2021 dengan nomenklatur sesuai dengan perubahan SOTK, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5.1 , Tabel 5.2 dan Tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.1

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN	CAPAIAN	ANGGARAN (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>Persentase Pemenuhan Operasional Perkantoran (%)</b>	<b>100%</b>	<b>989,017,100</b>
	1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah registrasi surat masuk dan surat keluar (buah)	7500 Surat	166,206,200
	2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Listrik, Air Minum/Air Bersih, Telekomunikasi dan Internet (Bulan)	12 Bulan	21,600,000
	3. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah pejabat pengelola administrasi keuangan (OB)	12 Bulan	191,000,000
	4. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah jasa servis peralatan kantor, dan pengadaan suku cadang yang disediakan (Unit)	49 Unit	17,490,000
	5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan yang disediakan (Jenis)	15 Item	46,635,700
	6. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah penyediaan komponen alat-alat listrik dan elektronik (Jenis)	68 Buah	2,920,000
	7. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan (Unit)	9 Unit	105,500,000
	8. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang disediakan (jenis)	12 Bulan	119,800,000

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	9. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Jumlah pegawai memenuhi penugasan dinas ke luar daerah (HOK)	12 Bulan	162,675,000
	10. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Jumlah pegawai memenuhi penugasan dinas ke dalam daerah (HOK)	12 Bulan	113,620,000
	11. Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah alat tulis kantor yang disediakan (Jenis)	12 Bulan	41,570,200
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Penunjang Aparatur (%)</b>	<b>100%</b>	<b>44,848,000</b>
	12. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang dipelihara Rutin/Berkala (jenis)	1 Unit	26,608,000
	13. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua yang dipelihara rutin dan berkala (Unit)	8 Unit	18,240,000
	14. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah kendaraan Dinas/Operasional Roda 2 Baru yang diadakan (Unit)	0 Unit	0
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>Persentase Peningkatan Kapasitas Pegawai di Perangkat Daerah (%)</b>	<b>100%</b>	<b>3,000,000</b>
	15. Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah Pegawai yang mengikuti pelatihan (orang)	3 Orang	3,000,000
<b>IV</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>Persentase Dokumen Perencanaan, Laporan Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah yang Tepat Waktu (%)</b>	<b>100%</b>	<b>6,662,800</b>
	16. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Kinerja (LKJ-IP/Profile Kinerja PD/Survei Kepuasan Masyarakat) (Buku)	1 Buku	4,635,000

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	17. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Jumlah dokumen laporan keuangan semester I dan semester II (Buku)	2 Buku	1,221,800
	18. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah dokumen laporan keuangan akhir (Buku)	1 Buku	806,000
<b>V</b>	<b>Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b>	<b>Persentase terlaksananya Program Transmigrasi (%)</b>	<b>100%</b>	<b>296,094,000</b>
	19. Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku dan antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan	Jumlah lokasi terlaksananya koordinasi dengan Pemda Sulawesi, Sumatera dan Kalimantan	3 Lokasi	124,654,000
	20. Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM	Jumlah KK penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	5 KK	171,440,000
<b>VI</b>	<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase terlaksananya program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (%)</b>	<b>100%</b>	<b>3,484,413,700</b>
	21. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	Jumlah orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	240 Orang	553,322,000
	22. Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan pembinaan kemampuan dan keterampilan kerja	380 Orang	1,931,091,700
	23. Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Industri Hasil Tembakau	Jumlah lembaga yang mengikuti Bimtek Lembaga Pelatihan Kerja	0 Orang	0

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	24. Penguatan Ekonomi Masyarakat di lingkungan Industri Hasil Tembakau dalam Rangka Pengentasan Pengangguran, dan Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah, dilaksanakan antara lain melalui Bantuan Permodalan dan Sarana Produksi	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan padat karya	264 Orang	1,000,000,000
<b>VII</b>	<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	<b>Persentase terlaksananya Program Kesempatan Kerja</b>	<b>100%</b>	<b>350,477,900</b>
	25. Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Persentase terlaksananya kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja bagi masyarakat	100%	350,477,900
<b>VIII</b>	<b>Program Transmigrasi Lokal</b>	<b>Persentase terlaksananya Program Transmigrasi Lokal (%)</b>	<b>100%</b>	<b>216,467,000</b>
	26. Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Jumlah orang yang mengikuti penyuluhan transmigrasi lokal	560 Orang	120,250,000
	27. Pelatihan Transmigrasi Lokal	Jumlah orang yang mengikuti pelatihan transmigrasi lokal	15 Orang	96,217,000
<b>IX</b>	<b>Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	<b>Persentase terlaksananya Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	<b>100%</b>	<b>1,302,911,100</b>
	28. Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja	Persentase terlaksananya kegiatan pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	100%	234,807,800

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	29. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase terlaksanannya Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	100%	293,341,500
	30. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah terwujudnya draft besaran UMK	1 Rekom	774,761,800
	<b>JUMLAH TOTAL ANGGARAN</b>			<b>6,693,891,600</b>

Tabel 5.1

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN	CAPAIAN	ANGGARAN (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>Persentase Pemenuhan Operasional Perkantoran (%)</b>	<b>100%</b>	<b>1,301,766,000</b>
	1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah registrasi surat masuk dan surat keluar (buah)	7500 Surat	13,170,000
	2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Listrik, Air Minum/Air Bersih, Telekomunikasi dan Internet (Bulan)	12 Bulan	24,000,000
	3. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah pejabat pengelola administrasi keuangan (OB)	12 Bulan	538,148,000
	4. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah jasa servis peralatan kantor, dan pengadaan suku cadang yang disediakan (Unit)	49 Unit	19,900,000
	5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan yang disediakan (Jenis)	15 Item	146,498,000
	6. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah penyediaan komponen alat-alat listrik dan elektronik (Jenis)	95 Buah	5,100,000
	7. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan (Unit)	9 Unit	31,500,000
	8. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang disediakan (jenis)	12 Bulan	96,000,000

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	9. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Jumlah pegawai memenuhi penugasan dinas ke luar daerah (HOK)	12 Bulan	220,975,000
	10. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Jumlah pegawai memenuhi penugasan dinas ke dalam daerah (HOK)	12 Bulan	134,855,000
	11. Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah alat tulis kantor yang disediakan (Jenis)	12 Bulan	71,620,000
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Penunjang Aparatur (%)</b>	<b>100%</b>	<b>115,546,000</b>
	12. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang dipelihara Rutin/Berkala (jenis)	1 Unit	73,306,000
	13. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua yang dipelihara rutin dan berkala (Unit)	11 Unit	19,240,000
	14. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah kendaraan Dinas/Operasional Roda 2 Baru yang diadakan (Unit)	1 Unit	23,000,000
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>Persentase Peningkatan Kapasitas Pegawai di Perangkat Daerah (%)</b>	<b>100%</b>	<b>4,000,000</b>
	15. Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah Pegawai yang mengikuti pelatihan (orang)	3 Orang	4,000,000
<b>IV</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>Persentase Dokumen Perencanaan, Laporan Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah yang Tepat Waktu (%)</b>	<b>100%</b>	<b>66,037,000</b>
	16. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Kinerja (LKJ-IP/Profile Kinerja PD/Survei Kepuasan Masyarakat) (Buku)	1 Buku	64,086,000

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	17. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Jumlah dokumen laporan keuangan semester I dan semester II (Buku)	2 Buku	1,178,000
	18. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah dokumen laporan keuangan akhir (Buku)	1 Buku	773,000
<b>V</b>	<b>Program Perluasan dan Penempatan Kerja</b>	<b>Persentase terlaksananya program perluasan dan penempatan kerja (%)</b>	<b>100%</b>	<b>214,908,000</b>
	19. Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja	Persentase terlaksananya kegiatan pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	100%	214,908,000
<b>VI</b>	<b>Program Pembinaan Lingkungan Sosial</b>	<b>Persentase Pembinaan Lingkungan Sosial</b>	<b>100%</b>	<b>2,400,000,000</b>
	20. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentas Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan padat karya	264 Orang	1,000,000,000
	21. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Jumlah Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	500 Orang	399,928,500
	22. Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan pembinaan kemampuan dan keterampilan kerja	300 Orang	1,000,071,500
<b>VII</b>	<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase terlaksananya program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (%)</b>	<b>100%</b>	<b>752,161,000</b>

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	23. Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Hasil Industri	Jumlah lembaga yang mengikuti Bimtek Lembaga Pelatihan Kerja	40 Orang	99,119,000
	24. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	Jumlah orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	240 Orang	653,042,000
<b>VIII</b>	<b>Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja</b>	<b>Persentase terlaksananya Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan (%)</b>	<b>100%</b>	<b>1,150,904,000</b>
	25. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah terwujudnya draft besaran UMK	1 Rekom	862,139,000
	26. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase terlaksananya Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	100%	288,765,000
<b>IX</b>	<b>Program Pengembangan Wilayah dan Transmigrasi Lokal</b>	<b>Persentase Penempatan Transmigran di Wilayah Transmigrasi</b>	<b>100%</b>	<b>640,026,000</b>
	27. Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku dan antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan	Jumlah lokasi terlaksananya koordinasi dengan Pemda Sulawesi, Sumatera dan Kalimantan	3 Lokasi	141,164,000
	28. Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM	Jumlah KK penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	5 KK	171,735,000

<b>NO</b>	<b>PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	<b>CAPAIAN</b>	<b>ANGGARAN (Rp)</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	29. Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Jumlah orang yang mengikuti penyuluhan transmigrasi lokal	560 Orang	122,600,000
	30. Pelatihan Transmigrasi Lokal	Jumlah orang yang mengikuti pelatihan transmigrasi lokal	15 Orang	204,527,000
	<b>JUMLAH TOTAL ANGGARAN</b>			<b>6,645,348,000</b>

Tabel 5.3

**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Dan Pendanaan Indikatif  
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2019-2021**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Menurunkan Jumlah Pengangguran di Desa	Persentase Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Administrasi Umum dan Sumber daya Aparatur yang handal dan Akuntabel	Rata-rata Persentase Pencapaian Program Pengelolaan Administrasi Umum dan Sumber Daya Aparatur yang handal dan Akuntabel	I. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase Pemenuhan Operasional Perkantoran (%)	100%	989.017.100		100%	1.301.766.000	100%	989.213.178	100%	1.058.458.101	100%	1.132.550.167	100%	5.471.004.546
					1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah registrasi surat masuk dan surat keluar (buah)	7500 buah	166.206.200	APBD Kabupaten	7500 buah	13.170.000	7500 buah	279.959.420	7500 buah	299.556.580	7500 buah	320.525.540	22500 buah	1.079.417.740
					2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan Listrik, Air Minum/Air Bersih, Telekomunikasi dan Internet (Bulan)	12 Bulan	21.600.000	APBD Kabupaten	12 Bulan	24.000.000	12 Bulan	24.729.840	12 Bulan	26.460.929	12 Bulan	28.313.194	36 Bulan	125.103.963

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					3. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah pejabat pengelola administrasi keuangan (OB)	12 Bulan	191.000.000	APBD Kabupaten	12 Bulan	538.148.000	12 Bulan	101.209.160	12 Bulan	108.293.801	12 Bulan	115.874.367	36 Bulan	1.054.525.328
					4. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah jasa servis peralatan kantor, dan pengadaan suku cadang yang disediakan (Unit)	49 Unit	17.490.000	APBD Kabupaten	49 Unit	19.900.000	49 Unit	20.024.301	49 Unit	21.426.002	49 Unit	22.925.822	147 Unit	101.766.125
					5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan yang disediakan (Jenis)	15 Jenis	46.635.700	APBD Kabupaten	15 Jenis	146.498.000	15 Jenis	53.025.471	15 Jenis	56.737.254	15 Jenis	60.708.862	45 Jenis	363.605.287
					6. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah penyediaan komponen alat-alat listrik dan elektronik (Jenis)	68 Buah	2.920.000	APBD Kabupaten	95 Buah	5.100.000	68 Buah	3.343.108	68 Buah	3.577.126	68 Buah	3.827.524	204 Buah	18.767.758
					7. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan (Unit)	9 Unit	105.500.000	APBD Kabupaten	9 Unit	31.500.000	9 Unit	120.786.950	9 Unit	129.242.037	9 Unit	138.288.979	27 Unit	525.317.966
					8. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang disediakan (jenis)	12 Bulan	119.800.000	APBD Kabupaten	12 Bulan	96.000.000	12 Bulan	108.536.520	12 Bulan	116.134.076	12 Bulan	124.263.462	36 Bulan	564.734.058

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					9. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Jumlah pegawai memenuhi penugasan dinas ke luar daerah (HOK)	12 Bulan	162.675.000	APBD Kabupaten	12 Bulan	220.975.000	12 Bulan	100.379.108	12 Bulan	107.405.645	12 Bulan	114.924.040	36 Bulan	706.358.793
					10. Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Jumlah pegawai memenuhi penugasan dinas ke dalam daerah (HOK)	12 Bulan	113.620.000	APBD Kabupaten	12 Bulan	134.855.000	12 Bulan	130.083.538	12 Bulan	139.189.386	12 Bulan	148.932.643	36 Bulan	666.680.567
					11. Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah alat tulis kantor yang disediakan (Jenis)	12 Bulan	41.570.200	APBD Kabupaten	12 Bulan	71.620.000	12 Bulan	47.135.762	12 Bulan	50.435.265	12 Bulan	53.965.734	36 Bulan	264.726.961
					<b>II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>Persentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana Penunjang Aparatur (%)</b>	<b>100%</b>	<b>44.848.000</b>		<b>100%</b>	<b>115.546.000</b>	<b>100%</b>	<b>51.346.475</b>	<b>100%</b>	<b>54.940.728</b>	<b>100%</b>	<b>58.786.579</b>	<b>100%</b>	<b>325.467.782</b>
					12. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang dipelihara Rutin/Berkala (jenis)	1 Unit	26.608.000	APBD Kabupaten	1 Unit	73.306.000	1 Unit	30.463.499	1 Unit	32.595.944	1 Unit	34.877.660	1 Unit	197.851.103
					13. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua yang dipelihara rutin dan berkala (Unit)	8 Unit	18.240.000	APBD Kabupaten	11 Unit	19.240.000	8 Unit	20.882.976	8 Unit	22.344.784	8 Unit	23.908.919	8 Unit	104.616.679

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					14. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah kendaraan Dinas/Operasional Roda 2 Baru yang diadakan (Unit)	0 Unit	0	APBD Kabupaten	1 Unit	23.000.000	0 Unit	0	0 Unit	0	0 Unit	0	0 Unit	23.000.000
					III. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase Peningkatan Kapasitas Pegawai di Perangkat Daerah (%)	100%	3.000.000		100%	4.000.000	100%	3.434.700	100%	3.675.129	100%	3.932.388	100%	18.042.217
					15. Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah Pegawai yang mengikuti pelatihan (orang)	3 Orang	3.000.000	APBD Kabupaten	3 Orang	4.000.000	3 Orang	3.434.700	3 Orang	3.675.129	3 Orang	3.932.388	3 Orang	18.042.217
					IV. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase Dokumen Perencanaan, Laporan Keuangan dan Kinerja Perangkat Daerah yang Tepat Waktu (%)	100%	6.662.800		100%	66.037.000	100%	7.628.240	100%	8.162.217	100%	8.733.573	100%	97.223.830
					16. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Kinerja (LKJ-IP/Profile Kinerja PD/Survei Kepuasan Masyarakat) (Buku)	1 Buku	4.635.000	APBD Kabupaten	1 Buku	64.086.000	1 Buku	5.306.612	1 Buku	5.678.074	1 Buku	6.075.540	3 Buku	85.781.226
					17. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Jumlah dokumen laporan keuangan	2 Buku	1.221.800	APBD Kabupaten	2 Buku	1.178.000	2 Buku	1.398.839	2 Buku	1.496.758	2 Buku	1.601.531	6 Buku	6.896.928

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
						semester I dan semester II (Buku)													
					18. Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah dokumen laporan keuangan akhir (Buku)	1 Buku	806.000	APBD Kabupaten	1 Buku	773.000	1 Buku	922.789	1 Buku	987.385	1 Buku	1.056.502	3 Buku	4.545.676
			Menurunkan Angka Pengangguran	Persentase Penyerapan Tenaga Kerja	V. Program Perluasan dan Penempatan Kerja	Persentase terlaksananya program perluasan dan penempatan kerja (%)	100%	1.585.285.700		100%	214.908.000	100%	268.831.500	100%	287.650.000	100%	307.785.000	100%	2.664.460.200
					19. Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja	Persentase terlaksananya kegiatan pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	100%	234.807.800	APBD Kabupaten	100%	214.908.000	100%	268.831.500	100%	287.650.000	100%	307.785.000	100%	1.313.982.300
					20. Penyebaran Informasi Bursa Tenaga Kerja	Persentase terlaksananya kegiatan penyebaran informasi bursa tenaga kerja bagi masyarakat	100%	350.477.900	APBD Kabupaten	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	350.477.900

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021				
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
					21. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan padat karya	264 Orang	1.000.000.000	APBD Kabupaten	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	0 Orang	1.000.000.000
					<b>VI. Program Pembinaan Lingkungan Sosial</b>	<b>Persentase Pembinaan Lingkungan Sosial</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>		<b>100%</b>	<b>2.400.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>3.083.166.000</b>	<b>100%</b>	<b>3.224.087.000</b>	<b>100%</b>	<b>3.374.874.000</b>	<b>100%</b>	<b>12.082.127.000</b>	
					22. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan padat karya	0 Orang	0	DBHCHT	264 Orang	1.000.000.000	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	1.000.000.000	

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					23. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Jumlah Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	0 Orang	0	DBHCHT	500 Orang	399.928.500	500 Orang	308.208.000	500 Orang	329.782.000	500 Orang	352.867.000	500 Orang	1.390.785.500
					24. Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan pembinaan kemampuan dan keterampilan kerja	0 Orang	0	DBHCHT	300 Orang	1.000.071.500	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	1.000.071.500
					25. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan padat karya	0 Orang	0	DBHCHT	0 Orang	0	264 Orang	1.070.000.000	264 Orang	1.070.000.000	264 Orang	1.070.000.000	264 Orang	3.210.000.000

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					26. Pembinaan dan Pelatihan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan pembinaan kemampuan dan keterampilan kerja	0 Orang	0	DBHCHT	0 Orang	0	340 Orang	1.704.958.000	340 Orang	1.824.305.000	340 Orang	1.952.007.000	340 Orang	5.481.270.000
					<b>VII. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja</b>	<b>Persentase terlaksananya program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (%)</b>	<b>100%</b>	<b>2.484.413.700</b>		<b>100%</b>	<b>752.161.000</b>	<b>100%</b>	<b>734.594.000</b>	<b>100%</b>	<b>786.015.500</b>	<b>100%</b>	<b>841.038.000</b>	<b>100%</b>	<b>5.598.222.200</b>
					27. Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	Jumlah orang yang mengikuti kegiatan pembinaan kemampuan dan keterampilan kerja	380 Orang	1.931.091.700	DBHCHT	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	0	0 Orang	1.931.091.700
					28. Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Hasil Industri	Jumlah lembaga yang mengikuti Bimtek Lembaga Pelatihan Kerja	0 Orang	0	APBD Kabupaten	40 Orang	99.119.000	40 Orang	101.096.000	40 Orang	108.172.500	40 Orang	115.746.000	120 Orang	424.133.500

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					29. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	Jumlah orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	240 Orang	553.322.000	APBD Kabupaten	240 Orang	653.042.000	240 Orang	633.498.000	240 Orang	677.843.000	240 Orang	725.292.000	720 Orang	3.242.997.000
					<b>VIII. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja</b>	<b>Persentase terlaksananya Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan (%)</b>	<b>100%</b>	<b>1.068.103.300</b>		<b>100%</b>	<b>1.150.904.000</b>	<b>100%</b>	<b>1.137.003.800</b>	<b>100%</b>	<b>1.216.594.500</b>	<b>100%</b>	<b>1.301.756.000</b>	<b>100%</b>	<b>5.874.361.600</b>
					30. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah terwujudnya draft besaran UMK	1 Rekom	774.761.800	APBD Kabupaten	1 Rekom	862.139.000	1 Rekom	887.024.800	1 Rekom	824.116.500	1 Rekom	865.555.000	3 Rekom	4.213.597.100

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					31. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase terlaksanannya Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	100%	293.341.500	APBD Kabupaten	100%	288.765.000	100%	249.979.000	100%	267.478.000	100%	286.201.000	100%	1.385.764.500
					32. Fasilitasi Kelembagaan Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketegakerjaan	Terfasilitasinya Lembaga Hubungan Industrial pada Perusahaan	0 Lembaga	0	APBD Kabupaten	0 Lembaga	0	0 Lembaga	0	2 Lembaga	125.000.000	3 Lembaga	150.000.000	5 Lembaga	275.000.000
						Terfasilitasinya Keikutsertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Para Pekerja Formal dan Informal	0 Orang	0	APBD Kabupaten	0 Orang	0	0 Orang	0	15 Orang	0	15 Orang	0	30 Orang	0
				Persentase Penempatan Transmigrasi	IX. Program Ketransmigrasian	Persentase Penempatan Transmigran di Wilayah Transmigrasi	100%	512.561.000		100%	640.026.000	100%	586.831.000	100%	627.908.500	100%	671.872.000	100%	3.039.198.500

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Kondisi Kinerja Awal			Kondisi Kinerja Tahun Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
							Tahun 2017			Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021			
							Capaian	Rp.	Sbr. Dana	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
					33. Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku dan antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan	Jumlah lokasi terlaksananya koordinasi dengan Pemda Sulawesi, Sumatera dan Kalimantan	3 Lokasi	124.654.000	APBD Kabupaten	3 Lokasi	141.164.000	3 Lokasi	142.716.000	3 Lokasi	152.706.500	3 Lokasi	163.396.000	3 Lokasi	724.636.500
					34. Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM	Jumlah KK penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM	3 KK	171.440.000	APBD Kabupaten	5 KK	171.735.000	5 KK	196.282.000	5 KK	210.021.000	5 KK	224.732.000	5 KK	974.210.000
					35. Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Jumlah orang yang mengikuti penyuluhan transmigrasi lokal	560 Orang	120.250.000	APBD Kabupaten	560 Orang	122.600.000	560 Orang	137.674.000	560 Orang	147.311.000	560 Orang	157.623.000	560 Orang	685.458.000
					36. Pelatihan Transmigrasi Lokal	Jumlah orang yang mengikuti pelatihan transmigrasi lokal	15 Orang	96.217.000	APBD Kabupaten	15 Orang	204.527.000	15 Orang	110.159.000	15 Orang	117.870.000	15 Orang	126.121.000	15 Orang	654.894.000
<b>TOTAL</b>				<b>TUJUAN : 1 SASARAN : 2 INDIKATOR SASARAN : 3 PROGRAM : 9 KEGIATAN : 36</b>				<b>6.693.891.600</b>			<b>6.645.348.000</b>		<b>6.862.048.893</b>		<b>7.267.491.675</b>		<b>7.701.327.707</b>		<b>21.830.868.275</b>

**BAB VI**  
**INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA YANG MENGACU PADA**  
**TUJUAN SASARAN RPJMD**

**6.1 Indikator Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu pada Tujuan Dan Sasaran RPJMD**

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurinya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu system pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai, maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya.

Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya. Berdasarkan analisis dan evaluasi atas capaian kinerja tahun sebelumnya serta indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja yang termuat dalam RPJMD maka secara rinci indikator kinerja untuk lima tahun kedepan dalam kurun waktu 2016-2021 sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran sesuai RPJMD Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 seperti Tabel 6.1 di bawah ini:



## **BAB VII**

### **PENUTUP**

Perubahan Rencana Strategis merupakan bentuk rencana pelaksanaan tugas dan fungsi yang memiliki rentang waktu 5 tahunan (Jangka Menengah) yang disusun dengan maksud untuk rencana 5 tahunan sebagai rencana pelaksanaan tugas dan fungsi. Perubahan Rencana Strategis ini dapat dipakai sebagai acuan rencana capaian kegiatan yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang yang penyusunannya telah disesuaikan dengan arah kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.

Dengan tersusunnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 yang baru, maka dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis ini didasarkan antara lain mengacu pada:

1. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Malang Tahun 2016-2021 dengan visi Terwujudnya Kabupaten Malang yang istiqomah dan memiliki mental bekerja keras guna mencapai kemajuan pembangunan yang bermanfaat nyata untuk rakyat berbasis pedesaan atau MADEP MANTEB MANETEP;
2. Rencana Kerja Pemerintah Kabupaten Malang Tahun 2016 dengan tema Pertumbuhan Ekonomi Yang berbasis Agro Eco Wisata dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dalam upaya Penurunan Kemiskinan;
3. Rencana Strategis Tahun 2016- 2021.

Dengan berpedoman pada hal di atas tersusunlah Perubahan Rencana Strategis periode tahun 2016-2021 ini. Dengan melihat potensi dan kekuatan yang ada, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang pada 5 (lima) Tahun mendatang optimis dapat melaksanakan tugas sesuai dengan Perubahan Rencana Strategis yang disusun.

Demikian untuk dilaksanakan.

**WAKIL BUPATI MALANG,**



**SANUSI**