

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana strategis disusun sebagai gambaran rencana pelaksanaan pembangunan yang bersifat strategis artinya rencana yang disusun dan memperhatikan dinamika, masalah-masalah dan isu-isu strategis yang berkembang di daerah dan tetap memperhatikan isu-isu dalam skala nasional.

Berdasarkan hal tersebut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon sebagai lembaga teknis daerah yang tugas pokoknya adalah membantu Bupati dalam hal penyelenggaraan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian sesuai kewenangannya, mempunyai peran cukup vital dalam penyelenggaraan harmonisasi ketenagakerjaan di daerah.

Peran lembaga tersebut perlu dikelola dengan manajemen yang baik, yaitu manajemen yang dapat dipertanggungjawabkan baik secara moril dan materil, maka dalam proses operasional untuk mencapai sasaran yang diharapkan oleh lembaga perlu disusun rencana yang bersifat strategis yaitu rencana yang diinginkan untuk mencapai kondisi pelayanan investasi yang lebih baik yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024 merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan setiap lima tahun (perencanaan jangka menengah). Perencanaan strategis ini menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan SKPD serta disusun secara pencapaian tujuan sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD dengan berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa mendatang.

Rencana strategis SKPD mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), sebagai implementasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang menjadi satu

kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi daerah. Kualitas dokumen Rencana Strategis sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan rencana strategis SKPD sangat ditentukan oleh kemampuan SKPD dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD. Rangkaian program dan kegiatan dibuat secara sinergis antara pemimpin dan seluruh komponen organisasi untuk diimplementasikan guna mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan organisasi dalam kurun waktu lima tahun. Rencana strategis ini disusun dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2024 dan akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Tahunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon sebagai arah dalam pencapaian sasaran tahunan.

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2019-2024 ini mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada sebagai dasar hukum antara lain adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib Laporan Ketenagakerjaan;
2. Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh / Serikat Pekerja;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;

8. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri;
10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
11. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
13. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
14. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon;

19. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 20 Tahun 2021 Seri D;
20. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 31 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Nomor 31 Tahun 2021 Seri D

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya rencana strategis ini adalah untuk menetapkan isu-isu strategis, sasaran strategis dan arah kebijakan, program dan kegiatan untuk lima tahun kedepan dalam upaya mendorong dan mewujudkan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

Adapun tujuan dari penyusunan rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon ini adalah :

1. Sebagai pedoman dalam menyusun dan menetapkan anggaran belanja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mulai tahun 2019 sampai dengan tahun 2024.
2. Sebagai dasar dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon serta laporan akuntabilitas kinerja aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam kurun waktu mulai tahun 2019 sampai dengan tahun 2024.
3. Sebagai pedoman dalam perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon selama 5 (lima) tahun.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi

Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dengan penyajian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian tentang latar belakang penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON

Berisi uraian tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON

Berisi uraian tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, dan Penentuan Isu-isu Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON

Berisi uraian tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON

Berisi uraian tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berisi uraian tentang rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berisi uraian tentang penjelasan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Berisi uraian tentang kesimpulan dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2024.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon adalah Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja dan perlindungan tenaga kerja serta bidang transmigrasi, Pelaksanaan pembinaan administrasi ketatausahaan Dinas, Penyelenggaraan pembinaan teknis dan administrasi terhadap UPT dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seiring dengan tuntutan dan perkembangan dinamika serta tantangan organisasi, maka Pemerintah Kabupaten Cirebon dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Kabupaten/Kota membentuk Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon melalui :

1. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 20 Tahun 2021 Seri D;
2. Peraturan Bupati Cirebon Nomor 31 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Nomor 31 Tahun 2021 Seri D

Tugas Pokok Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 31 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon adalah **“merencanakan, merumuskan kebijakan, membina administrasi dan teknis, mengkoordinasikan, mengendalikan, serta mengevaluasi penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang**

Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi”. Adapun fungsi dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon adalah sebagai berikut :

1. Perumusan bahan perencanaan pada Dinas Ketenagakerjaan.
2. Perumusan kebijakan pada bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
3. Pengelolaan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja.
4. Penempatan tenaga kerja.
5. Pengelolaan Hubungan Industrial
6. Penyelenggaraan program transmigrasi.
7. Pelaksanaan administrasi Dinas Ketenagakerjaan.
8. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan dan
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

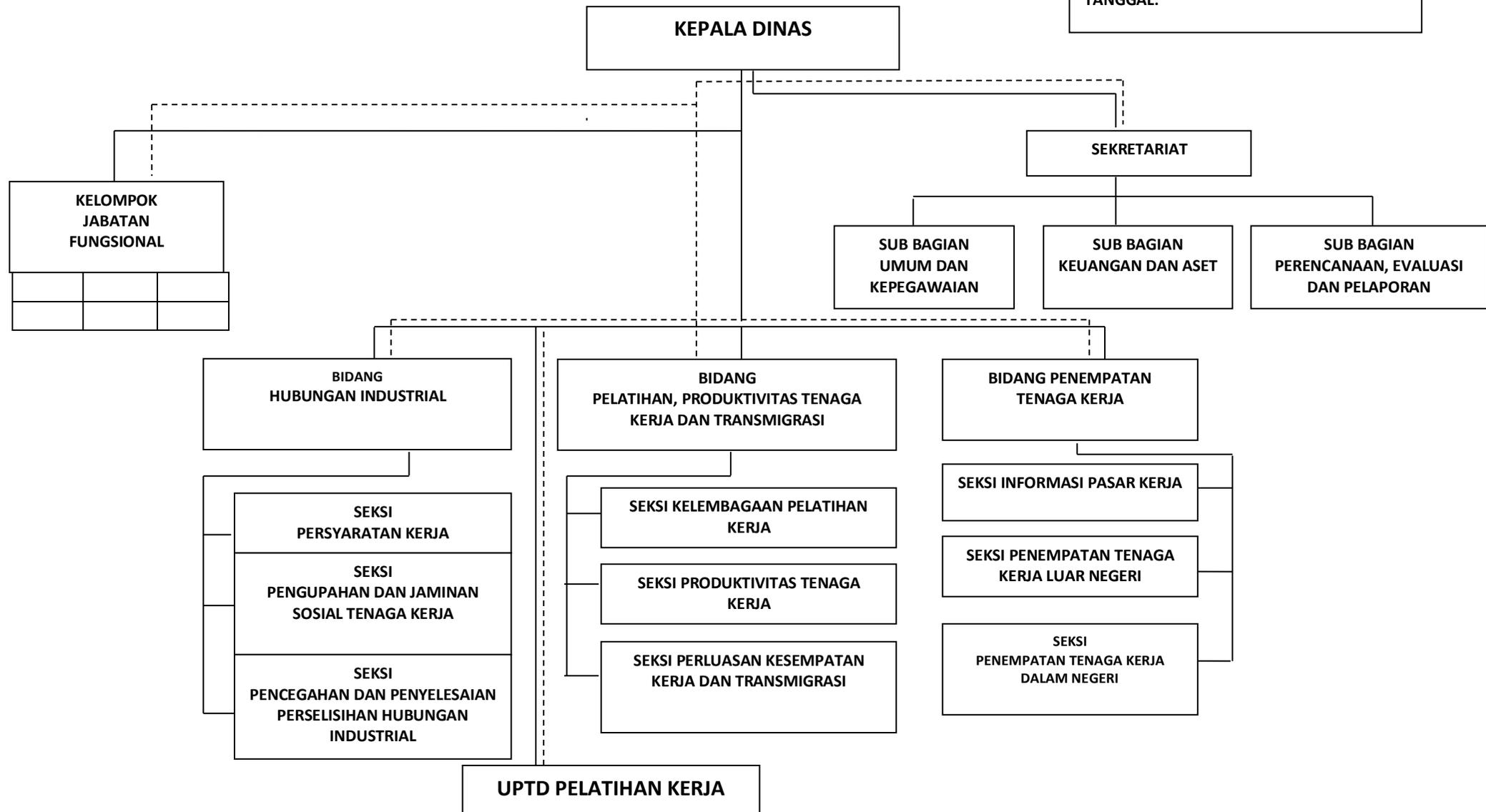
Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon membutuhkan tenaga yang profesional yang mampu bekerja secara optimal dengan keahlian yang dimilikinya, memiliki kreativitas yang tinggi sehingga mampu berinovasi, proaktif dalam melakukan perubahan yang mampu meningkatkan kapabilitas organisasi, responsivitas yang tinggi untuk mampu menterjemahkan berbagai aspirasi dan tuntutan masyarakat dan para pemangku kepentingan, dan berwawasan entrepreneurial untuk membangun sinergi, kerjasama yang baik dengan para pemangku kepentingan. Untuk dapat menjelaskan tugas yang dibebankan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, dapat dilihat dari struktur organisasi sesuai dengan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 31 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan.

Adapun susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Subbagian Keuangan dan Aset;
 - 3) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.
- c. Bidang Hubungan Industrial , membawahi :
 - 1) Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - 2) Seksi Persyaratan Kerja;
 - 3) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawahi :
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 - 2) Seksi Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
 - 3) Seksi Informasi Pasar Kerja ;
- e. Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi , membawahi :
 - 1) Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja;
 - 2) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja;
 - 3) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi;
- g. UPTD Pelatihan Kerja

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON**

PERATURAN BUPATI CIREBON
NOMOR : TAHUN 2020
TANGGAL:



2.1. Sumber Daya Perangkat Daerah

Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon adalah sebanyak 98 orang, yang terbagi pada 3 Bidang dan Kesekretariatan. Masing-masing bidang membawahi 3 Seksi sehingga berjumlah 9 Sub Seksi serta 3 Sub Bagian di Kesekretariatan. Dengan perincian sebagai berikut :

| | | |
|-------------------------------------|---|----------|
| Kepala Dinas (Eselon II) | : | 1 Orang |
| Sekretaris Dinas (Eselon III.a) | : | 1 Orang |
| Kepala Bidang (Eselon III.b) | : | 3 Orang |
| Kepala Sub Bagian/Seksi (Eselon IV) | : | 14 Orang |
| Jabatan Fungsional | : | 9 Orang |
| Staf (Pelaksana) | : | 12 Orang |
| Staf Honorar (Pelaksana) | : | 48 Orang |

Pendidikan Formal Pegawai

Pendidikan formal pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon umumnya **cukup tinggi**, hal ini ditunjukkan oleh banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan strata 2 yaitu sejumlah 5 orang dan strata 1 yaitu sejumlah 21 orang. Data selengkapnya adalah sebagai berikut :

Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Formal

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (orang) | Persentase |
|--------|--------------------|----------------|------------|
| 1 | SD | 1 | 2,5 % |
| 2 | SMP | - | - |
| 3 | SLTA | 8 | 20 % |
| 4 | Diploma 3 | 5 | 12,5 % |
| 5 | Diploma 2 | - | - |
| 6 | Strata 1 | 21 | 52,5 % |
| 7 | Strata 2 | 5 | 12,5 % |
| Jumlah | | 40 | 100 % |

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Disnakertrans Kab. Cirebon Tahun 2021

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 20 Tahun 2021 tentang Kedudukan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Cirebon dan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 31 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan. . Struktur umur kependudukan adalah informasi yang sangat penting berkaitan dengan perkembangan persentase kelompok sasaran pembangunan ketenagakerjaan. Proporsi penduduk tingkat pendidikan dasar, menengah, tinggi, remaja, dan usia kerja (produktif), usia lanjut. Besaran komposisi ini menentukan kebutuhan layanan pada setiap kelompok, dan menentukan pada tingkat capaian pembangunan di Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon (2020), jumlah penduduk Kabupaten Cirebon sebanyak 2.162.576 jiwa terdiri jumlah usia kerja 1.662.327 jiwa dan jumlah bukan usia kerja 601.965 jiwa. Jumlah usia kerja terdiri jumlah angkatan kerja sebanyak 1.060.362 jiwa dan jumlah bukan angkatan kerja sebanyak 714.166 jiwa. Sedangkan jumlah angkatan kerja terdiri dari jumlah yang bekerja sebanyak 938.217 jiwa dan jumlah yang menganggur sebanyak 122.145 jiwa.

Jika dilihat dari data diatas maka angka pengangguran terbuka Tahun 2020 di Kabupaten Cirebon masih tinggi sebanyak 122.145 jiwa (11,52 %) jiwa dan Rasio Penduduk Usia Kerja sebesar 88,48 % yakni yang bekerja sebanyak 938.217 jiwa dan jumlah angkatan kerja sebanyak 1.060.362 jiwa.

Tabel T-C.23.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Cirebon

| No | Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun Ke- | | | | | Rasio Capaian Pada Tahun Ke- | | | | |
|-----|--|-------------|------------|--------------------------|---|-----|-----|-----|------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|------|------|------|------|
| | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) |
| 1 | Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis kompetensi | | | | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 46.49 | 61.40 | 55.65 | 70.79 | 61,14 | | | | | |
| 2 | Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis kewirausahaan | | | | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 74.36 | 80 | 81.63 | 78.78 | 76,66 | | | | | |
| 3 | Besaran Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan | | | | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 52.50 | 45.84 | 49.08 | 56.27 | 47,96 | | | | | |
| 4 | Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | | | | 45 | 50 | 55 | 60 | 70 | 85.71 | 73.58 | 40.63 | 77.77 | 52,78 | | | | | |
| 5 | Kepesertaan Jamsostek | | | | 45 | 50 | 50 | 55 | 60 | 55.02 | 53.51 | 65.05 | 65.05 | | | | | | |
| 6 | Besaran Pemeriksaan Perusahaan | | | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 44.23 | 46.70 | - | - | - | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|--|--|--|--|--|
| 7 | Besaran Pengujian peralatan di Perusahaan | | | | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 46.57 | 53.17 | - | - | - | | | | | |
| 8 | Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan kewirausahaan | | | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 320 | 180 | 160 | | | | | |
| 9 | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | | | | 91.85 | 91.88 | 91.90 | 91.93 | 91.95 | 89.51 | 90.88 | 90.88 | - | | | | | | |
| 10 | Tingkat Pengangguran Terbuka | | | | 9.5 | 9.3 | 9.1 | 8.9 | 8.7 | 10.49 | 9.47 | 9.47 | - | 10,28 | | | | | |
| 11 | Rasio Penduduk yang bekerja | | | | 90.50 | 90.70 | 90.90 | 91.10 | 91.30 | 90.10 | 89.51 | 89.51 | - | | | | | | |

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon harus dapat menyediakan akses terhadap upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja agar angkatan kerja dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja. Jika angkatan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, maka akan menciptakan pengangguran. Angkatan kerja besar berpotensi menciptakan pengangguran yang besar pula.

Adapun tantangan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon untuk 5 (lima) tahun kedepan yaitu :

- a. Masyarakat/Pencari Kerja yang telah dilatih belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya.
- b. Perselisihan antara usahawan dan para pekerja yang berdampak pada PHK.
- c. Pelaksanaan peraturan perundangan Ketenagakerjaan kurang memadai
- d. Standar penggajian karyawan swasta yang belum memenuhi UMK
- e. Perusahaan yang bangkrut / Gulung tikar
- f. Peraturan dan perundang-undangan yang diabaikan oleh para pengusaha
- g. Para transmigran yang belum berhasil dilokasi yang baru
- h. Para transmigran yang kembali ke daerah asal
- i. Para transmigran yang belum bisa beradaptasi dengan lokasi yang baru.

Sedangkan peluang pengembangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon untuk 5 (lima) tahun kedepan yaitu :

- a. Adanya Lembaga Latihan Swasta;
- b. Peningkatan Layanan Terpadu satu atap bagi CPMI, Perlindungan PMI dan Pemberdayaan Purna PMI.

- c. Masyarakat pencari kerja / AK.1;
- d. Partisipasi para usahawan terhadap Peraturan Perusahaan;
- e. Partisipasi para usahawan terhadap Perjanjian Kerja Bersama;
- f. Adanya Kerjasama dengan perusahaan terhadap program pemagangan baik dalam maupun luar negeri;
- g. Optimalisasi Balai Latihan Kerja;
- h. Adanya iklim Ketenagakerjaan yang kondusif.
- i. Kesadaran masyarakat dengan adanya penyuluhan transmigrasi
- j. Motivasi calon transmigran setelah adanya Checking Lokasi Transmigrasi.
- k. Adanya MoU antar Kabupaten Cirebon dengan Kabupaten Penempatan Transmigran.
- l. Adanya Uji Kompetensi Tingkat Dasar bagi lulusan SMK.
- m. Adanya kerjasama dengan Perusahaan untuk penetapan para Alumni Pelatihan
- n. Tersedianya Tenaga Instruktur yang memadai

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Dengan mengacu pada Visi dan Misi Kabupaten Cirebon, kegiatan yang direncanakan ke depan harus diarahkan dalam rangka mewujudkan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan agar sesuai dengan tujuan pembentukannya adalah membantu Bupati dalam hal penyelenggaraan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai kewenangannya.

Dalam RPJMD dijelaskan bahwa isu – isu strategis mengenai permasalahan Ketenagakerjaan di Kabupaten Cirebon antara lain Pengangguran terbuka yang cukup tinggi serta rendahnya skil para Pencari Kerja.

Oleh karena itu dalam upaya melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon tersebut, Aparatur harus berkemampuan tinggi dan professional dalam memberikan pelayanan pada masyarakat, terbebas dari KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) dan transparan dalam melakukan segala sesuatu kegiatan. Beberapa isu yang berkaitan dengan pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Cirebon, baik yang sifatnya internal maupun yang eksternal harus dapat dicarikan cara untuk menyelesaikannya sehingga tercipta satu strategi yang tepat dalam mewujudkannya.

Kondisi Internal :

Kekuatan :

- a. Landasan hukum kelembagaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon;
- b. Landasan hukum penyelenggaraan Penciptaan Iklim Ketenagakerjaan yang harmonis;
- c. Kewenangan melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang Ketenagakerjaan dan

- Ketransmigrasian dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian;
- d. Adanya komitmen Kepala Dinas dan seluruh jajaran untuk mewujudkan visi dan misi Dinas serta memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Cirebon;
 - e. Tersedianya sarana dan prasarana kerja.

Kelemahan :

- a. Adanya perselisihan hubungan industrial
- b. Adanya penganggur;
- c. Tidak seimbangnya lapangan kerja yang tersedia dibanding dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia;
- d. Rendahnya tingkat Pendidikan dan Ketrampilan calon Transmigran;
- e. Keterbatasan kuota penempatan transmigran
- f. Kualitas dan kuantitas SDM masih terbatas;
- g. Gedung kantor yang kurang strategis;
- h. Keterbatasan anggaran;
- i. Sistem pelayanan yang belum berbasis online
- j. Belum adanya sistem pelayanan AK.1 dan berbasis Informasi dan Teknologi di daerah;
- k. Fasilitasi UPT Pelatihan Kerja yang masih jauh dari kondisi.

Selain kondisi internal juga terdapat kondisi eksternal yang berpengaruh terhadap pelaksanaan peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon :

Kondisi Eksternal

Peluang :

- a. Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- b. Kabupaten Cirebon sebagai Pusat Kegiatan Nasional (PKN) sesuai dengan rencana tata ruang dan wilayah nasional;
- c. Kejenuhan investor di wilayah Jabodetabek sehingga memilih berinvestasi di daerah yang membuka banyak lowongan pekerjaan;

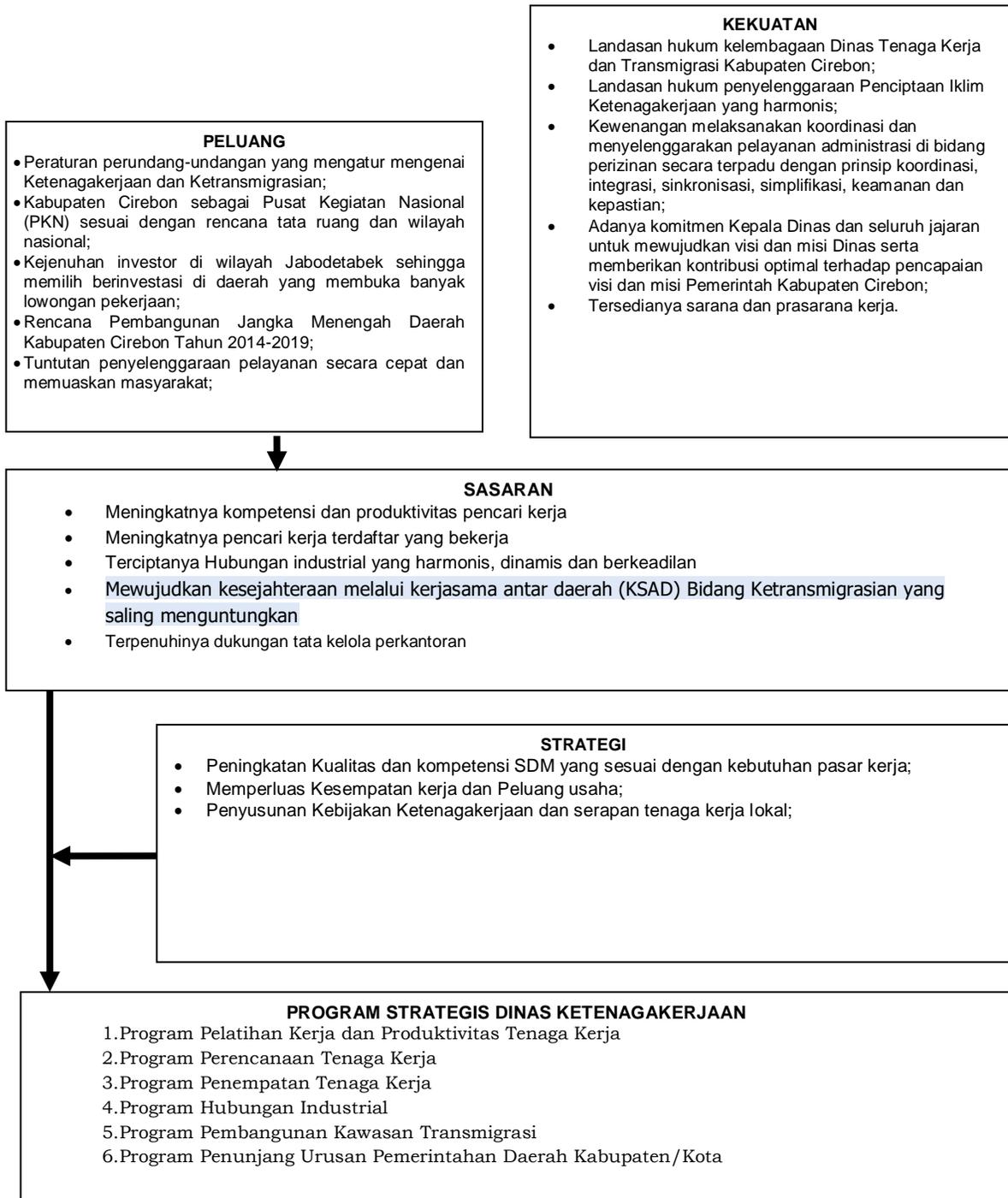
- d. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2024;
- e. Tuntutan penyelenggaraan pelayanan secara cepat dan memuaskan masyarakat;

Tantangan :

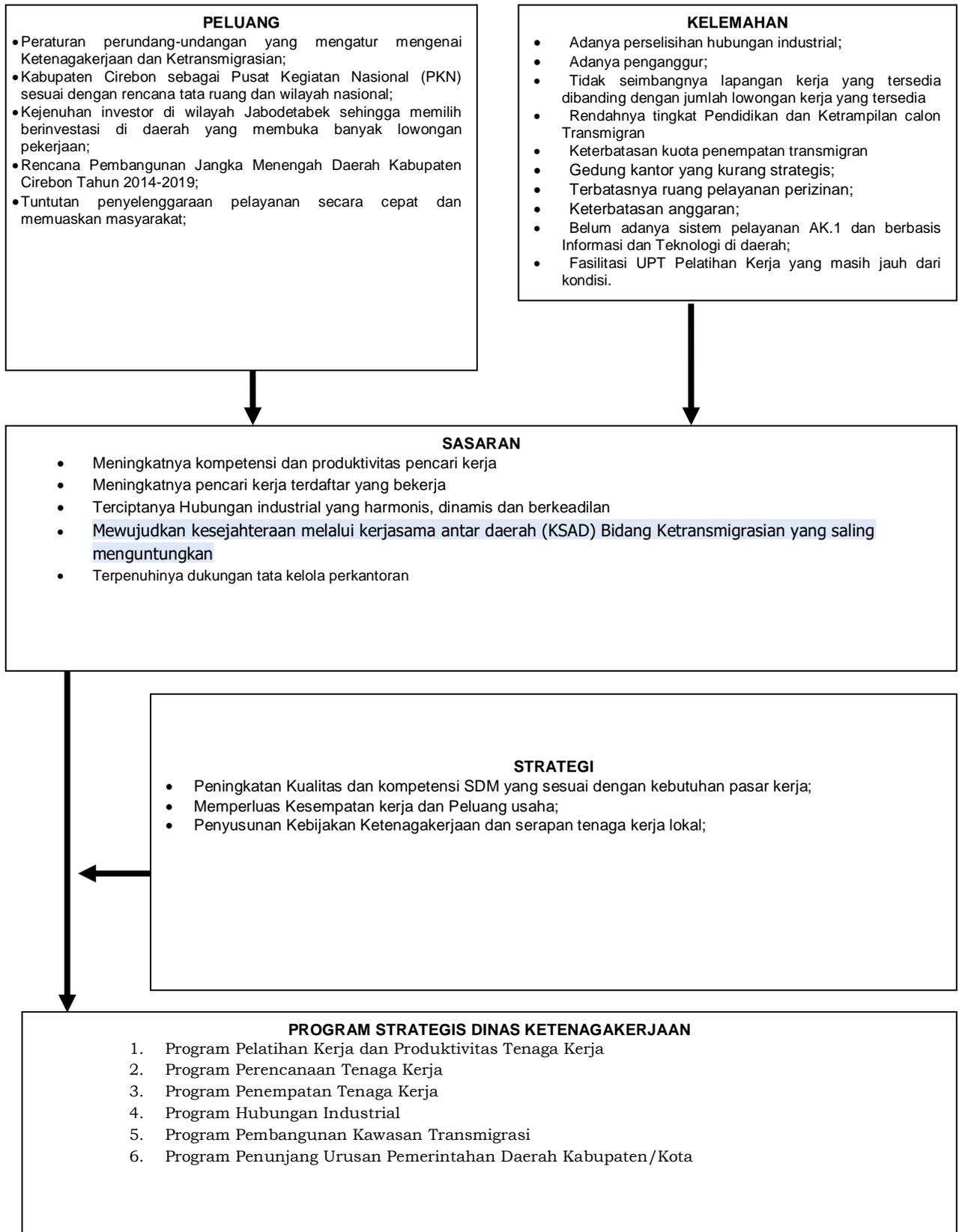
- a. Masyarakat/Pencari Kerja yang telah dilatih belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya.
- b. Perselisihan antara usahawan dan para pekerja yang berdampak pada PHK.
- c. Pelaksanaan peraturan perundangan Ketenagakerjaan kurang memadai
- d. Standar penggajian karyawan swasta yang belum memenuhi UMK
- e. Perusahaan yang bangkrut / Gulung tikar
- f. Peraturan dan perundang-undangan yang diabaikan oleh para pengusaha
- g. Para transmigran yang belum berhasil dilokasi yang baru
- h. Para transmigran yang kembali ke daerah asal
- i. Para transmigran yang belum bisa beradaptasi dengan lokasi yang baru

Berdasarkan penjelasan diatas jika dirinci dan digambarkan kedalam sebuah gambar maka hasilnya akan terlihat seperti bagan berikut ini:

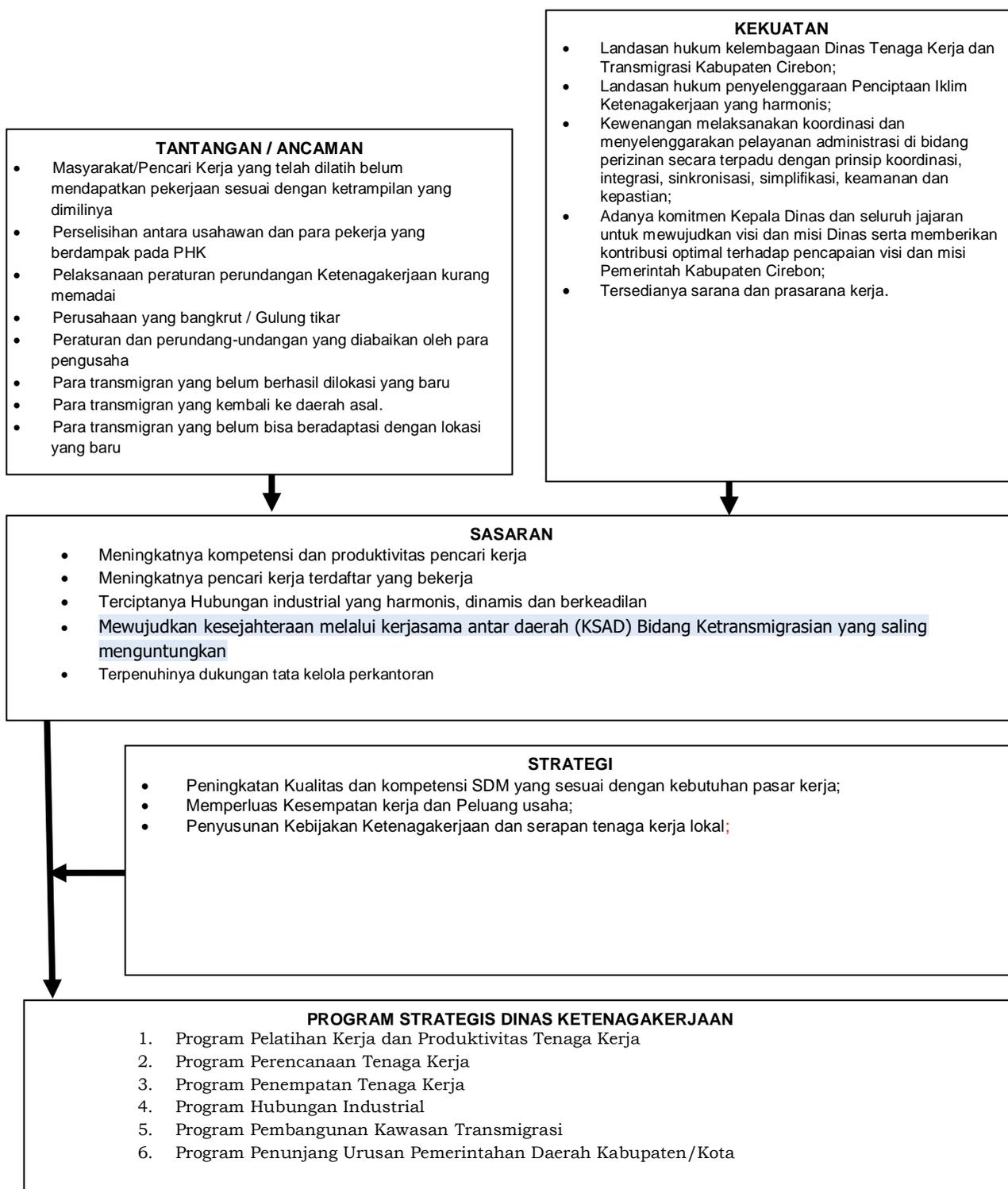
Peluang untuk memanfaatkan Kekuatan (PEKU)



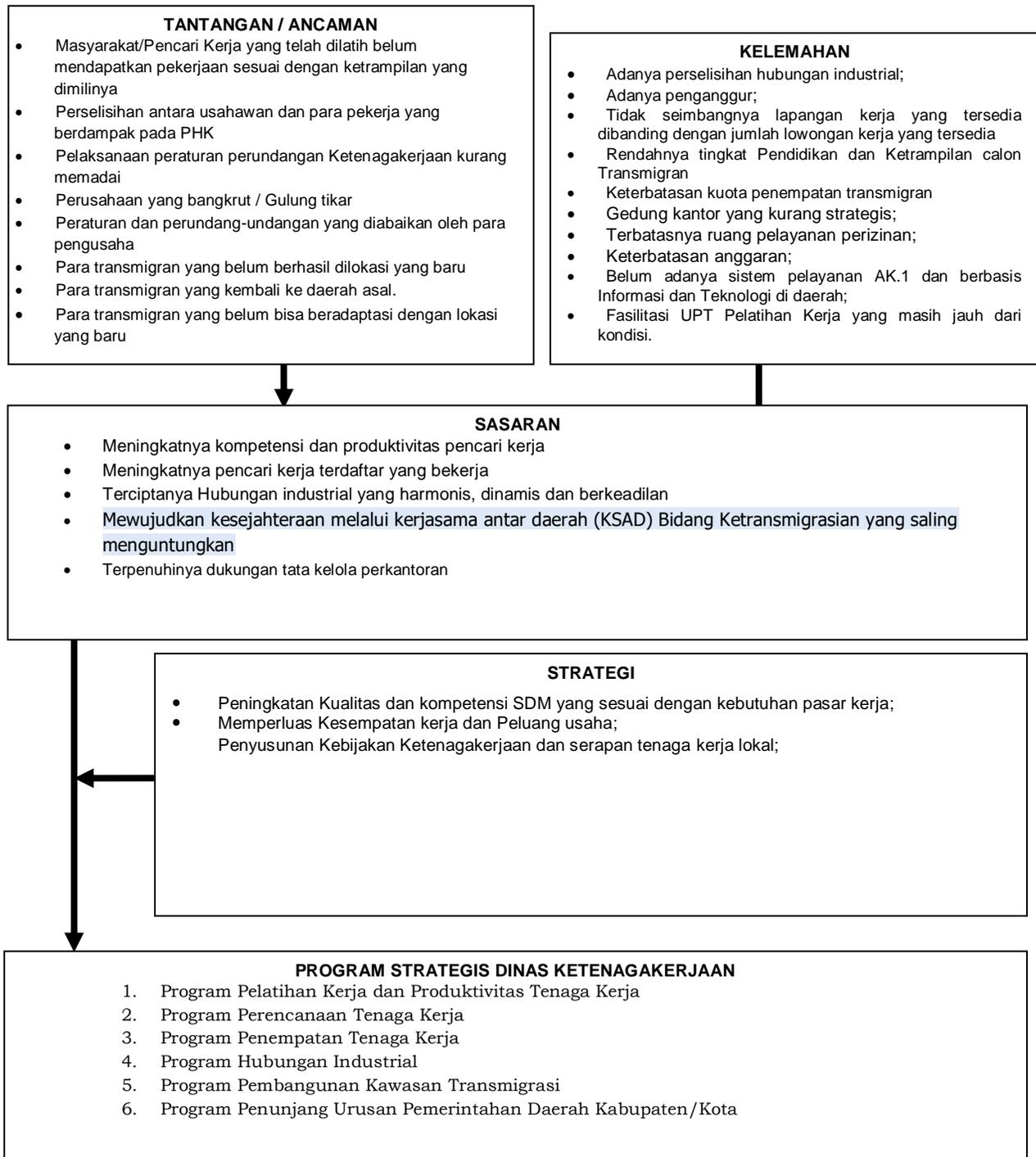
Mengurangi Kelemahan untuk Mengejar Peluang (PEKA)



Kekuatan untuk menghindari Ancaman (AKU)



Mengurangi Ancaman untuk Menghindari Kelemahan (AKA)



A. Rumusan Perubahan Kecenderungan Masa Depan yang Berpengaruh pada Tugas Pokok dan Fungsi

Memperhatikan dinamika lingkungan eksternal dan internal serta kecenderungan yang terjadi beberapa tahun terakhir, maka kedepan diperkirakan terdapat 2 tema penting yang akan tetap menjadi isu sentral dan perhatian dari berbagai pihak yang juga akan berpengaruh terhadap proses penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Cirebon. Adapun 2 tema penting dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Isu Sentral yang Akan Berpengaruh Terhadap Proses Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kabupaten Cirebon

| No. | Tema | Kondisi Sekarang | Proyeksi | Asumsi |
|------------|---|--|---|---|
| 1. | Arus Globalisasi | Cukup Intensif | Semakin Intensif | <ul style="list-style-type: none"> - Kemajuan Teknologi semakin berkembang - Intensitas persaingan kegiatan ekonomi internasional akan semakin tinggi |
| 2. | <i>Good Governance and Clean Government</i> (Transparansi, Partisipasi dan Akuntabilitas) | Merupakan tuntutan yang cukup mendesak | Merupakan tuntutan yang sangat mendesak | <ul style="list-style-type: none"> - Akseibilitas informasi akan semakin mudah diperoleh - Tingkat kepedulian masyarakat terhadap kinerja pemerintah semakin tinggi - Masyarakat akan semakin kritis dalam menuntut pelayanan prima dari pemerintah yang jauh dari KKN |

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

3.2.1 Keterkaitan dengan Visi, Misi dan Program Kerja Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Setiap organisasi pasti memiliki Visi, Misi dan Program Kerja, begitu juga Dinas Ketenagakerjaan yang mana setiap Visi, Misi dan Program Kerja harus terdapat keterkaitan dengan Visi, Misi dan Program Kerja Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah agar tercapai tujuan dan sasaran.

Visi Kabupaten Cirebon yaitu **“Terwujudnya Kabupaten Cirebon Berbudaya, Sejahtera, Agamis, Maju dan Aman”**. Keterkaitan Visi Dinas Ketenagakerjaan dengan Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terletak pada poin “SEJAHTERA”. Adapun penjelasan dari poin Sejahtera ini yaitu **Meningkatnya kualitas hidup masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan ekonomi.**

Misi Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah yaitu Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan ekonomi. Untuk merealisasikan misi tersebut Dinas Ketenagakerjaan harus mampu Menurunkan tingkat pengangguran secara maksimal, meningkatkan skill para pencari kerja dan mewujudkan sumber daya aparatur yang professional.

Program Kerja Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di bidang ekonomi yaitu Peningkatan Kualitas Sumber daya manusia yaitu Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja. Adapun program kerja yang harus dilakukan Dinas Ketenagakerjaan yaitu Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga kerja, Peningkatan Kesempatan Kerja, Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan serta Pengembangan Wilayah Transmigrasi.

3.2.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Visi, Misi dan Program Kerja

Adapun yang menjadi faktor penghambat dan pendorong bagi terlaksananya Visi, Misi dan Program Kerja yaitu :

- a. Faktor Penghambat
 1. Tingginya angka pengangguran;
 2. Terbatasnya kesempatan kerja;
 3. Masih rendahnya kompetensi/Skill dan kualifikasi Pencari Kerja;

4. Masih rendahnya pemahaman dan komitmen pengusaha dan pekerja dalam menerapkan peraturan perundangan Ketenagakerjaan;
 5. Terbatasnya kuota pengiriman/penempatan Transmigran;
 6. Rendahnya tingkat Pendidikan dan Keterampilan calon Transmigran.
- b. Faktor Pendorong
1. Pemberian Rekomendasi Pembuatan Paspor CTKI.
 2. Ijin memperkerjakan Tenaga Asing.
 3. Surat Persetujuan Bursa Kerja Khusus.
 4. Pemberian Kartu Pencari Kerja /AK.1
 5. Pencatatan Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 6. Fasilitasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten.
 7. Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 8. Pembinaan Jaminan sosial dan kesejahteraan Tenaga kerja.
 9. Pembinaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 10. Kerjasama dengan perusahaan dalam program pemagangan baik di dalam maupun di luar negeri.
 11. Optimalisasi Balai Latihan Kerja.
 12. Melakukan penjajagan lokasi ke daerah penempatan Transmigran.
 13. Melakukan Kerjasama Antar Daerah (KSAD).
 14. Fasilitasi perpindahan serta pengiriman calon Transmigrasi.
 15. Melakukan Penyuluhan Ketransmigrasian.
 16. Melakukan Pelatihan Dasar Umum terhadap calon Transmigran yang akan di berangkatkan.
 17. Melakukan Pelatihan tingkat dasar bagi Pencari Kerja, Tingkat Lanjutan, ahli profesi.
 18. Menyelenggarakan Uji Kompetensi Tingkat Dasar.
 19. Menjalin Kerjasama dengan Pihak Ketiga dalam rangka Penempatan Lulusan Pelatihan.

3.3 Telaah Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dengan Renstra Disnakertrans Propinsi Jawa Barat.

Berdasarkan telaahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Propinsi Jawa Barat yang mana mempunyai tujuan “Menciptakan Tenaga Kerja yang kompeten, Produktif dan berdayasaing sesuai dengan Perkembangan Pasar Kerja”, melalui sasaran: (1) Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja (2) Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja (3) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan iklim ketenagakerjaan baik (4) Meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan (5) Terwujudnya kerjasama antar daerah (KSAD) bidang ketransmigrasian yang saling menguntungkan (6) Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran saling menguntungkan. Dapat dilihat bahwa arah kebijakan bidang Ketenagakerjaan yang sesuai dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon diantaranya adalah “Meningkatnya kompetensi dan produktivitas Tenaga Kerja, Meningkatkan Pencari Kerja yang bekerja yang terdaftar, Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, Tingkat Pengangguran dan Mewujudkan kesejahteraan melalui kerjasama antar daerah (KSAD) Bidang Ketransmigrasi yang saling menguntungkan.

Dalam pelaksanaan rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon tahun 2019-2024 terdapat faktor pendorong dan penghambat dalam mencapai tujuan dan sasaran diantaranya yaitu:

- a. Faktor Penghambat
 1. Tingginya tingkat Penganggur terbuka
 2. Rendahnya skill/kompetensi para pencari kerja
 3. Terbatasnya tingkat kesempatan kerja

4. Masih rendahnya pemahaman dan komitmen para pengusaha dalam menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 5. Terbatasnya kuota penempatan calon transmigran.
- b. Faktor Pendorong
1. Peningkatan Wajib lapor tentang lowongan kerja.
 2. Melakukan Pelatihan tingkat dasar bagi Pencari Kerja, Tingkat Lanjutan, ahli profesi.
 3. Fasilitasi Pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja
 4. Adanya Kerjasama dengan perusahaan dalam program pemagangan baik di dalam maupun di luar negeri.
 5. Optimalisasi Balai Latihan Kerja.
 6. Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial
 7. Melakukan koordinasi tentang kuota penempatan calon transmigran.

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2019-2024 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon disusun berdasarkan kompilasi yang ada dalam RPJMD Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2024, hasil analisis situasi dan kondisi eksisting, serta persepsi masyarakat, tokoh, dan para pakar ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Dari sejumlah isu dan permasalahan tersebut, dapat diangkat sebagai isu strategis 2014-2019 dengan kriteria berikut :

- 1) Cakupan masalah yang luas
- 2) Suatu isu atau masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif
- 3) Memiliki basis keunggulan atau potensi lokal Kabupaten Cirebon
- 4) Memberikan daya dorong dan daya sinergis terhadap penyelesaian sejumlah permasalahan
- 5) Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu

Berdasarkan hal di atas, maka disusun kelompok masalah dan makna strategis seperti berikut:

1. Tingginya jumlah Pengangguran terbuka.
2. Rendahnya daya saing dan kualifikasi Pencari Kerja menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015
3. Tingginya pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan kesehatan Kerja.
4. Tingginya penduduk miskin.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Cirebon Tahun 2005–2025 pada Tahap III yang dijabarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019–2024 menetapkan indikator capaian kinerja dengan misi meningkatkan pembangunan sumber daya manusia yang sehat, berbudaya, berilmu dan berketerampilan melalui Pembangunan pendidikan, kesehatan dan kewirausahaan: bidang ketenagakerjaan berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran terbuka, meningkatkan daya saing tenaga kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antara tenaga kerja dan dunia usaha.

Peningkatan kualitas produktivitas tenaga kerja secara sinergi akan meningkatkan daya saing secara otomatis diharapkan berdampak pada tingginya penyerapan tenaga kerja. Penduduk yang bekerja meningkat, pendapatan masyarakat akan bertambah, secara tidak langsung berdampak pada peningkatan indeks daya beli; indeks daya beli merupakan salah satu indikator pengukuran Indeks Pendapatan Manusia (IPM) Kabupaten Cirebon. Upah Minimum Kabupaten Cirebon Tahun 2020 sebesar 2.196.416,- diharapkan pada tahun mendatang dapat dipertahankan besaran UMK, sehingga kebutuhan minimum para pekerja di Kabupaten Cirebon dapat terpenuhi. UMK tinggi, pekerja sejahtera, daya beli masyarakat meningkat.

Sesuai kondisi permasalahan di atas, dengan mempertimbangkan dan memperhatikan kualitas produktivitas pencari kerja, peluang kesempatan kerja, penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, didukung dengan upaya pengawasan dalam penegakan supremasi hukum ketenagakerjaan di Kabupaten Cirebon yang dianggap belum maksimal, juga berdasarkan isu-isu strategis, maka perlu ditindaklanjuti dengan suatu rencana tindak berupa program dan kegiatan yang nyata, didukung dengan penyiapan landasan-landasan teknis dan operasional secara bertahap dalam upaya pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang berkelanjutan, disusunlah program-program sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
4. Program Hubungan Industrial
5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
6. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon merupakan unit organisasi pemerintah daerah yang berada dibawah Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon yang melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Sebuah instansi yang berhubungan dengan pelayanan publik harus mampu menjawab segala tantangan dan permasalahan yang berkaitan dengan pelayanan terhadap masyarakat. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik sehingga isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin penting. Disamping itu tentu konsep produktivitas digunakan juga agar dapat mengukur tingkat efisiensi serta efektivitas pelayanan. Sebagai organisasi publik yang berfungsi memberi pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian kepada masyarakat di Kabupaten Cirebon harus memiliki filosofi organisasi yang harus direalisasikan melalui misi dan program kerja organisasi.

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Pernyataan visi dan misi dicapai melalui pencapaian tujuan. Tujuan merupakan implementasi dari pernyataan misi organisasi. Tujuan yang merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, adalah hasil akhir yang akan dicapai pada jangka waktu tertentu. Dalam hal ini penetapan jangka waktu pencapaian tujuan adalah tahun 2019 sampai dengan tahun 2024. Penetapan tujuan harus dapat menggambarkan isu-isu strategis yang ingin dicapai oleh semua unit-unit kerja dalam suatu organisasi. Penetapan tujuan tidaklah mutlak harus terukur atau kuantitatif, namun setidaknya dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dicapai dimasa mendatang.

Penjabaran dari tujuan secara lebih spesifik dan terukur dirumuskan ke dalam sasaran. Sasaran merupakan bagian integral dari proses perencanaan strategis organisasi. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi. Oleh karena itu, sasaran harus lebih fokus, bersifat spesifik, terinci dan dapat diukur.

Pernyataan tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon berdasarkan rumusan misi beserta indikator kinerja sasaran sebagai tolok ukur kinerja adalah sebagai berikut :

Tujuan : Menciptakan Tenaga Kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja.

| No | Sasaran | Indikator Sasaran |
|----|---|---|
| 1 | Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja | Prosentase Pertumbuhan Calon Tenaga Kerja Yang Ditempatkan |
| 2 | Meningkatnya Pencari kerja terdaftar yang bekerja | Prosentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) propinsi |
| 3 | Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. | Penyelesaian Kasus melalui Perjanjian Bersama (PB) |

Tujuan : Mewujudkan Transmigran yang inovatif dan sejatera

| No | Sasaran | Indikator Sasaran |
|----|---|---|
| 1 | Mewujudkan kesejahteraan melalui kerjasama antar daerah (KSAD) Bidang Ketrasmigrasian yang saling menguntungkan | Bertambahnya minat untuk transmigrasi dan meningkatnya kompetensi keterampilan calon transmigrasi |

Tabel T-C.25.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

| NO | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR SASARAN | TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN KE- | | | | |
|-----|---|--|---|--|----------|----------|----------|----------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| 1. | Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdayasaing, sesuai dengan perkembangan pasar kerja. | Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja | Prosentase Pertumbuhan Calon Tenaga Kerja Yang Ditempatkan | 11,11 | 10,00 | 9,09 | 8,3 | 7,69 |
| | | Meningkatnya Pencari kerja terdaftar yang bekerja | Prosentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) propinsi | 50 % | 55% | 60 % | 65 % | 70% |
| | | Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. | Penyelesaian Kasus melalui Perjanjian Bersama (PB) | 20 kasus | 36 kasus | 36 kasus | 36 kasus | 36 kasus |
| 2 | Mewujudkan transmigran yang inovatif dan sejahtera | Mewujudkan kesejahteraan melalui kerjasama antar daerah (KSAD) Bidang Ketransmigrasian yang saling menguntungkan | Bertambahnya minat untuk transmigrasi dan meningkatnya kompetensi keterampilan calon transmigrasi | 1 MoU | 1 MoU | 1 MoU | 1 MoU | 1 MoU |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 3 | Mewujudkan tata kelola perkantoran yang efisien dan efektif | Terpenuhinya dukungan tata kelola perkantoran | Meningkatnya Pelayanan publik secara prima | 90% | 90% | 90% | 90% | 90% |
|---|---|---|--|-----|-----|-----|-----|-----|

Berdasarkan tabel 4.1. tampak bahwa :

1. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon memiliki tujuan yaitu meningkatkan Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan memiliki sasaran kinerja yaitu (1) Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja (2) Meningkatnya Pencari kerja terdaftar yang bekerja (3) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan (4) Tingkat Pengangguran terbuka dengan sasarannya sebagai berikut:

- Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja dengan indicator sasarannya adalah Prosentase pencari kerja yang berbasis kompetensi dan kewirausahaan dalam meningkatkan Jumlah lulusan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut di perkirakan setiap tahunnya akan mengalami peningkatan sebesar 5%.
- Meningkatnya Pencari kerja terdaftar yang bekerja dengan Indikator sasarannya adalah Prosentase pencari kerja yang terdaftar yang bekerja dari indicator sasaran tersebut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam meningkatkan Peluang Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja akan meningkat sebesar 5% setiap tahunnya selama kurun waktu 5 tahun.
- Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dengan indicator sasarannya
- Tingkat Penganggur terbuka yang menurun sebesar 0.4 %/tahun

Adapun program kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam meningkatkan tingkat kesempatan kerja diantaranya yaitu (1) Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (2) Program peningkatan kesempatan kerja dan (3) Program Pengembangan perlindungan lembaga ketenagakerjaan.

2. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon memiliki tujuan yaitu Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdayasaing sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan Mewujudkan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera.

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon

Strategi adalah cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program. Sesuai dengan tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, maka strategi yang akan dilakukan dalam periode 2019-2024 adalah sebagai berikut :

- Perluasan kesempatan kerja yang didukung oleh peningkatan daya saing tenaga kerja;
- Memperluas kesempatan kerja dan perluasan usaha;
- Penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan serapan tenaga kerja lokal;

Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan serta visi dan misi instansi pemerintah. Kebijakan yang ditetapkan dalam periode 2019-2024 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Meningkatkan kapasitas dan keterampilan angkatan kerja yang berbasis digital dan teknologi untuk kebutuhan pasar;
3. Penguatan dukungan kesejahteraan dan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal;
4. Meningkatkan minat masyarakat dalam bertransmigrasi melalui pelatihan dan penyuluhan yang efektif
5. Fasilitasi peningkatan kebutuhan pegawai.

Tabel T-C.26.

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

| | | | | | |
|-------------|---|--|---|--|--|
| VISI | : | TERWUJUDNYA KABUPATEN CIREBON BERBUDAYA, SEJAHTERA, AGAMIS, MAJU DAN AMAN | | | |
| MISI | : | KABUPATEN CIREBON SEJAHTERA : MENINGKATNYA KUALITAS HIDUP MASYARAKAT MELALUI PEMENUHAN KEBUTUHAN DASAR MASYARAKAT, PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KESEHATAN DAN EKONOMI | | | |
| | | Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
| | | Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdayasaing sesuai dengan perkembangan pasar kerja. | Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja | Perluasan kesempatan kerja yang didukung oleh peningkatan daya saing tenaga kerja. | Peningkatan kualitas produktivitas dan kompetensi serta perlindungan bagi tenaga kerja |
| | | | Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja | Meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan kerja | Meningkatkan kapasitas dan keterampilan angkatan kerja yang berbasis digital dan teknologi untuk kebutuhan pasar |
| | | | Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan | Penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan serapan tenaga kerja local | Penguatan dukungan kesejahteraan dan peluang kerja bagi tenaga kerja local. |
| | | | Tingkat Pengangguran Terbuka | | |
| | | Mewujudkan Transmigran yang inovatif dan sejahtera | Terwujudnya kerjasama antar daerah (KSAD) bidang ketransmigrasian yang saling menguntungkan | Meningkatkan minat masyarakat dalam bertransmigrasi | Meningkatkan minat masyarakat dalam bertransmigrasi melalui pelatihan dan penyuluh yang efektif. |
| | | Mewujudkan tata kelola perkantoran yang efisien dan efektif | Terpenuhinya dukungan tatakelola perkantoran | Meningkatkan kemampuan pegawai | Fasilitasi peningkatan kapasitas pegawai |

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sejalan dengan strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon menetapkan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sebagaimana berikut :

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;

Kegiatan adalah tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kebijakan dan program yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu. Program-program Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon yang telah ditetapkan dijabarkan ke dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

1.1 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah:

Sub Kegiatan:

- a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan ihtisar realisasi Kinerja SKPD.
- c. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1.2 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

- a. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/triwulanan/semesteran SKPD.
- b. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- c. Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan akhir Tahun SKPD.

1.3 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

- a. Penyediaan Bahan/Meterial
- b. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
- c. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor.
- d. Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor
- e. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.

- f. Fasilitasi kunjungan tamu
- g. Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD.

1.4 Kegiatan Pengadaan Barang Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sub Kegiatan:

- a. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

1.5 Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Sub Kegiatan:

- a. Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut lainnya

1.6 Kegiatan Penyediaan Jasa penunjang urusan pemerintah daerah

Sub Kegiatan:

- a. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
- b. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor

1.7 Kegiatan Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah

Sub Kegiatan:

- a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, kendaraan perorangan dinas dan Pajak Kendaraan Dinas Jabatan
- b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
- c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan lainnya.

2. Program Perencanaan Tenaga Kerja

2.1 Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK).

Sub Kegiatan:

- a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro

3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

3.1 Kegiatan Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi

Sub Kegiatan:

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

3.2 Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

Sub Kegiatan:

- a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

4. Program Penempatan Tenaga Kerja

4.1 Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan:

- a. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
- b. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan

4.2 Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Sub Kegiatan:

- a. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
- b. Job Fair/Bursa Kerja

4.3 Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan:

- a. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI).
- b. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran.
- c. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.

4.4 Kegiatan Penerbitan Perpanjangan IMTA yang lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/kota

Sub Kegiatan:

Koordinasi dan sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/kota

5. Program Hubungan Industrial

- 5.1 Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota.

Sub Kegiatan:

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan.
- b. Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan.

- 5.2 Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan:

- a. Pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota.
- b. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota.

6. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi.

- 6.1 Kegiatan Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Sub Kegiatan:

- a. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota.
- b. Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota.

Disamping program dan kegiatan utama sebagai pelaksanaan tugas pokok dan fungsi utama Dinas berdasarkan urusan, dilaksanakan juga program dan kegiatan untuk peningkatan fungsi-fungsi staf guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas meliputi program dan kegiatan lintas urusan serta program dan kegiatan non urusan.

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dapat dilihat pada tabel 6.1. yang bersumber dari Tabel T-C.27 (terlampir).

Tabel T-C.27

**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon**

| Tujuan | Sasaran | Kode | | | | Program dan Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2019) | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab | Lokasi | | | |
|--------|---------|------|--|--|--|----------------------|--|---|---|-----|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|--|--------|---|------|--|
| | | | | | | | | | Tahun - 1 | | Tahun - 2 | | Tahun - 3 | | Tahun - 4 | | Tahun - 5 | | | | Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah | | |
| | | | | | | | | | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | | | Target | Rp | |
| (1) | (2) | (3) | | | | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Dinas sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD adalah sebagai berikut :

1. Berkurangnya jumlah angka pengangguran terbuka 0.4 % per tahun
Kondisi Kinerja pada awal perubahan periode RPJMD : 11,52 %
Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD : 9,9 %
2. Mewujudkan hubungan industrial yang baik dan peningkatan kepesertaan BPJS sebesar 100% per tahun
3. Bertambahnya minat untuk transmigrasi dan meningkatnya kompetensi keterampilan bagi calon transmigran sebesar 100% per tahun
4. Mewujudkan tata kelola perkantoran yang efisien dan efektif sebesar 90% per tahun

Berikut ini penyajian tabel indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD beserta target capaian setiap tahun adalah sebagai berikut :

Tabel T-C.28.
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| No. | Indikator | Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD |
|-----|---|---|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|--|
| | | Tahun 0 | Tahun 2020 | Tahun 2021 | Tahun 2022 | Tahun 2023 | Tahun 2024 | |
| 1 | Berkurangnya jumlah angka pengangguran terbuka | 9,81 | 11,52 | 11,12 | 10,70 | 10,30 | 9,90 | 9,90 |
| 2 | Mewujudkan hubungan industrial yang baik dan peningkatan kepesertaan BPJS | 55 | 60 | 65 | 65 | 70 | 70 | 70 |
| 3 | Bertambahnya minat untuk bertransmigran dan meningkatnya kompetensi keterampilan bagi calon transmigran | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 4. | Mewujudkan tata kelola perkantoran yang efektif dan efisien | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024 merupakan acuan bagi seluruh unit kerja yang ada di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi sehingga diharapkan dapat tercapai secara sinergi dalam pelaksanaannya, terutama dalam mendukung sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024. Untuk itu, terkait dengan hal tersebut perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaannya sebagai berikut :

1. Dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024 telah ditetapkan rumusan pernyataan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024;
2. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024 diarahkan dan dikendalikan langsung oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dibantu oleh Sekretaris Dinas, Para Kepala Bidang, Para Kepala Sub Bagian dan Para Kepala Seksi;
3. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024 harus dijadikan pedoman dalam penyiapan Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon;
4. Hasil pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019–2024 yang tercermin dari Rencana Kerja Tahunan harus dapat dipertanggungjawabkan secara sistematis dan melembaga dengan menggunakan format laporan sebagaimana ketentuan peraturan yang berlaku.