

**LAMPIRAN PERATURAN BUPATI TAPIN NO
TENTANG
PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN
DINAS TENAGA KERJA**



RENSTRA
(Rencana Strategis)
Tahun 2018 – 2023

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Ridho-Nya sehingga kami dapat menyusun Renstra Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin untuk periode tahun 2018-2023.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tapin yang menjadi dasar Penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Di dalam Renstra ini merumuskan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan dalam upaya mendukung Visi Kabupaten Tapin yakni: “Bersama Mewujudkan Tapin Maju, Sejahtera dan Agamis”.

Semoga dokumen Renstra ini dapat berguna sebagai pedoman dalam pengembangan serta pembangunan di bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Tapin sampai dengan lima tahun ke depan.

Rantau, Januari 2019
Kepala Dinas,

Hj. FAUZIAH, S.Sos, M.AP
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19660107 198703 2 008

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	I-1
1.2 Landasan Hukum	I-4
1.3 Maksud dan Tujuan	I-7
1.4 Sistematika Penulisan	I-8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II-1
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	II-4
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II-7
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah Bagian	II-10
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	III-1
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	III-2
3.3 Telaahan Renstra Kementerian / Lembaga	III-2
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi Kalimantan Selatan ..	III-3
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-4
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	III-4

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	IV-1
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-1
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	VII-1
BAB VII I PENUTUP	VIII-1

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1.1 Rekapitulasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2018
- Tabel 2.1.2 Komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin berdasarkan tingkat pendidikan Tahun 2018
- Tabel 2.2 Daftar aset Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
- Tabel 2.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tapin
- Tabel 2.4 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tapin
- Tabel T.25 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD
- Tabel T.27 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tapin
- Tabel T.28 Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah atau Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Renstra-SKPD, adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Renstra SKPD merupakan bagian dari dokumen perencanaan pembangunan daerah. Renstra SKPD merupakan perwujudan dari program-program yang terdapat di RPJMD ke dalam program dan kegiatan SKPD selama 5 tahun. Perencanaan Pembangunan Daerah harus memiliki strategi sehingga perencanaan yang dihasilkan bagi pelaksanaan pembangunan dapat memberikan kepastian kebijakan dalam melaksanakan pembangunan daerah yang berkesinambungan.

Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu Satuan Kerja Kabupaten Tapin juga wajib menyusun Renstra SKPD untuk menindaklanjuti program-program Kabupaten Tapin yang terdapat dalam RPJMD 2018-2023, khususnya program-program yang terkait dengan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dalam urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah. Dinas Tenaga Kerja perlu menuangkan program-program tersebut ke dalam program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja yang disajikan dalam bentuk Rencana Strategis. Penyusunan program dan kegiatan ini perlu memperhatikan kedudukan dalam urusan, evaluasi kegiatan RPJMD sebelumnya, proyeksi lima tahun ke depan, skala prioritas, serta memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, rencana strategis Dinas Tenaga Kerja yang dirumuskan dapat efisien, efektif, akuntabel, partisipatif, terukur, dan berkelanjutan.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin ini adalah dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten untuk periode 5 (lima) tahun mendatang. Dokumen ini menjadi penting karena dalam masa lima tahun tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin berkewajiban untuk mempertanggung jawabkan kinerjanya sesuai dengan dokumen perencanaan ini. Selain itu urgensi penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin ini adalah :

1. Menjadi acuan penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
2. Dasar penilaian kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
3. Menjadi acuan penyusunan LKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Renstra SKPD dapat juga dijadikan sebagai bahan evaluasi yang penting agar pembangunan dapat berjalan secara lebih sistematis, komprehensif dan tetap focus pada pemecahan masalah-masalah mendasar yang dihadapi Kabupaten Tapin khususnya di bidang Ketenagakerjaan.

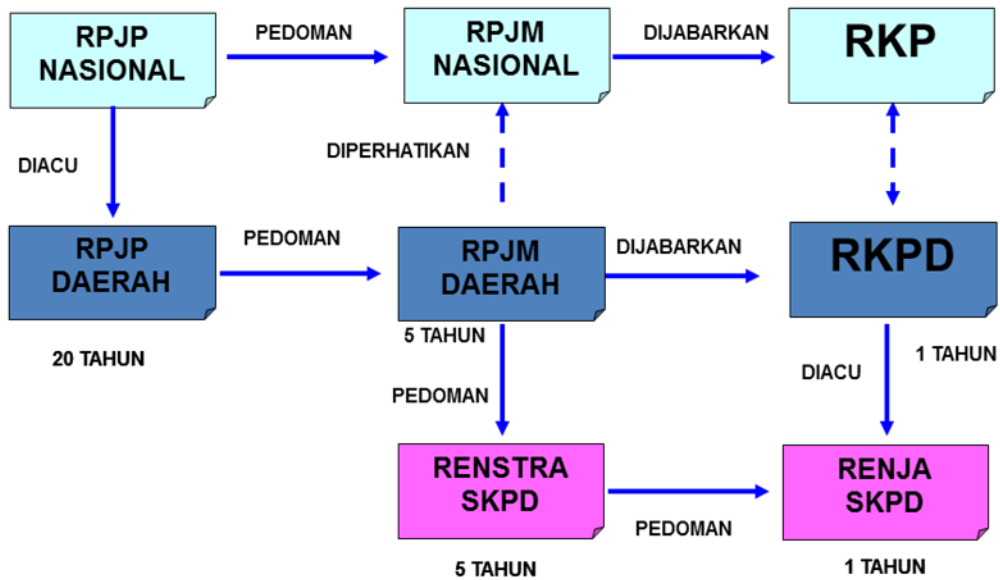
Dokumen Renstra ini bersifat jangka pendek dan menengah namun tetap diletakkan pada jangkauan jangka panjang, dan mengacu kepada visi misi Bupati Tapin sehingga rumusan visi, misi dan arah kebijakan pembangunan bidang Kabupaten Tapin untuk lima tahun mendatang dapat bersinergi dengan arah pembangunan Bupati sebagai Kepala Daerah terpilih.

Usaha mewujudkan visi, misi dan arah kebijakan yang tertuang dalam dokumen renstra ini perlu didukung dengan strategi umum, yang kemudian diterjemahkan kedalam program-program pembangunan kemudian diuraikan kedalam kegiatan-kegiatan yang mendukung masing-masing program tersebut.

Rencana Strategis (Renstra) berfungsi sebagai perencanaan taktis strategis, yang disusun sesuai dengan kebutuhan daerah dengan mengacu pada RPJMD serta indikator sebagaimana disebutkan diatas. Arah kebijakan penyelenggaraan daerah dituangkan dalam RPJMD yang ditetapkan oleh Kepala Daerah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam *lima tahunan*. Selanjutnya, Renstra dirinci dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan ditetapkan oleh Kepala Daerah bersama DPRD setiap tahun.

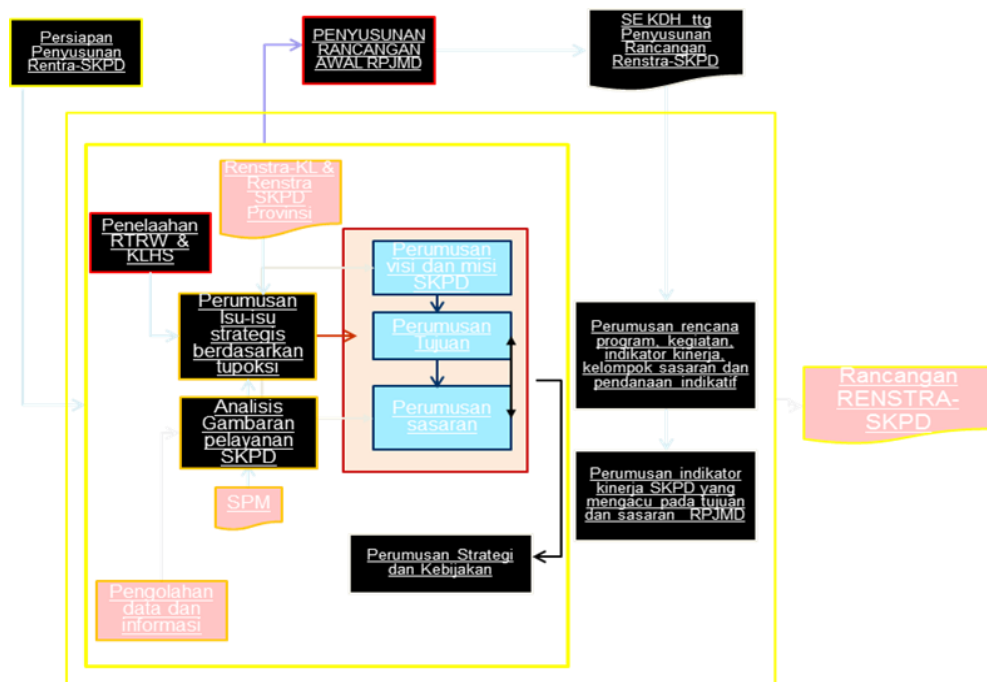
Dalam penyusunan dokumen Renstra SKPD dilakukan hingga saat menjabarkannya ke dalam Renja, KUA dan PPAS dan RAPBD. Dengan demikian, setiap program dan kegiatan yang akan diselenggarakan dalam setiap tahun anggaran harus sesuai dengan visi, misi dan arah kebijakan yang termasuk di dalam Renstra lima tahunan.

HUBUNGAN DOKUMEN RENSTRA SKPD DENGAN DOKUMEN PERENCANAAN LAINNYA



Dokumen Renstra juga dipakai untuk memperkuat landasan penentuan program dan kegiatan tahunan daerah secara strategis dan berkelanjutan. Rencana Strategis SKPD dapat dikategorikan sebagai dokumen manajerial yang bersifat komprehensif karena mampu memberikan program – program strategis sesuai dengan kebutuhan masing – masing bidang dalam lingkup SKPD.

Alur Mekanisme Penyusunan Renstra SKPD 2018-2023



1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan SKPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD. Isi landasan hukum dapat dicontohkan sebagai berikut:

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

9. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
11. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 06 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3373);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4816);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana

- Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
19. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 20. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
 21. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender;
 22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah 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;
 23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
 24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 061/2911/SJ Tahun 2016 tentang Tindak Lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
 25. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI 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.
 26. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
 27. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pengarusutamaan Gender;
 28. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 10 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tapin Tahun 2014-2034;
 29. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor : 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023
 30. Peraturan Bupati Tapin Nomor 03 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Tapin Nomor 02 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapin

31. Perda No.09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
32. Peraturan Bupati Tapin No.09 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

1.3 Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tahun 2018-2023 ini dimaksud sebagai pedoman dan arah bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya periode 2018-2023.

b. Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tahun 2018-2023 ini bertujuan memperlancar Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin sebagai unsur pendukung Pemerintah Kabupaten Tapin dalam rangka mendukung tercapainya Visi, Misi, Kebijakan dan Program Pemerintah Kabupaten Tapin Periode 2018-2023.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tahun 2018-2023 mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dengan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

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

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi Kalimantan Selatan
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin dan Peraturan Bupati Tapin No.09 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat terutama bidang ketenagakerjaan yang meliputi penempatan, pelatihan dan produktivitas serta hubungan industrial syarat kerja dan Peraturan Bupati Tapin Nomor 03 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Tapin Nomor 02 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Tekhnis (UPT) Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Bupati Tapin Nomor 09 Tahun 2018, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah :

1. Tugas Pokok :

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin ialah Melaksanakan Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja.

2. Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Mempunyai Fungsi

1. Perumusan Kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
3. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
4. Pembinaan, pengawasan pengendalian UPT;
5. Pengelolaan kesekretariatan; dan

6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

1. Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan, membina, dan mengendalikan penyusunan rencana dan program, pengelolaan keuangan, dan menyelenggarakan urusan umum, aset dan administrasi kepegawaian.

Sekretariat terdiri atas :

- a. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, rencana kerja dan anggaran, penatausahaan keuangan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan dan laporan keuangan.
- b. Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengelola surat-menyurat, ekspedisi dan kearsipan, rumah tangga dan aset, hubungan masyarakat dan keprotokolan, organisasi dan ketatalaksanaan serta administrasi kepegawaian.

2. Bidang Peningkatan Kualitas Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan pelatihan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, dan perluasan kerja.

Bidang Peningkatan Kualitas Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri atas:

- a. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, bertugas melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja bertugas melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi penempatan tenaga kerja;
- c. Seksi Perluasan Kerja, bertugas melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi perluasan kerja.

3. Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan kelembagaan dan syarat-syarat kerja.

Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri atas:

- a. Seksi Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, bertugas melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi hubungan industrial dan jaminan sosial;

- b. Seksi Kelembagaan dan Syarat-syarat Kerja, bertugas melaksanakan dan memberikan bimbingan teknis, fasilitasi dan supervisi kelembagaan dan syarat-syarat kerja.
4. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) BLK Tapin terdiri dari :
 - Kasubag. TU UPT BLK Tapin
 - Kelompok Jabatan Fungsional :

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

3. Struktur Organisasi

Gambar tertera dibawah

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin masih belum cukup memadai sehingga belum bisa maksimal dalam Kerja melaksanakan perannya. Berikut merupakan rincian sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja untuk menjalankan aktivitasnya dan melaksanakan segala program dan kegiatan.

a. Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan rekapitulasi pegawai yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin beserta jabatannya.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah 18 orang terdiri dari:

- Pejabat Struktural = 10 orang
- Staf / Pelaksana = 1 orang
- Jabatan Fungsional = 7 orang
- Jumlah = 18 orang

Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada Golongan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1.1
Rekapitulasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2018

No.	Golongan	Jumlah		Keterangan
		L	P	
1.	IV/c	-	1	
2.	IV/a	2	1	
3.	III/d	2	3	
4.	III/c	3	1	
5.	III/a	-	1	
6.	II/c	1	1	
7.	II/b	1	1	
		9	9	

- Electric Generating Set Lain-lain	1
Alat-alat Angkutan	4
- Sepeda Motor	2
Alat Kantorn dan Rumah Tangga	217
- Mesin jahit	11
- Filling Besi/Metal	6
- Filling Kayu	9
- Band Kas	2
- Lemari Kaca	1
- Lemari Kayu	2
- Meja Kayu/Rotan	11
- Meja Biro	5
- Kursi Kayu/Rotan/Bambu	5
- Kursi Tamu	2
- Kursi Biasa	18
- Kursi Lipat	84
- Meubeleur lainnya	5
- MOUBILER LAINNYA	21
- Lemari Es	1
- AC Unit	4
- Kipas Angin	1
- Televisi	2
- P .C Unit	5
- Lap Top	5
- Note Book	2
- Peralatan Komputer Mainframe Lain-lain	1
- Printer	3
- Printer	3
- Scanner	1
- Peralatan Personal Komputer lain-lain	4
- Meja Kerja Pejabat Eselon II	1
- Meja Kerja Pejabat Eselon III	9
- Meja Rapat Pejabat Eselon IV	2
- Kursi Kerja Pejabat Eselon III	4
- Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	4
- Kursi Rapat Pejabat Lain-lain	4

	- Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	1
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	16
	- Proyektor + Attachment	2
	- Pesawat Telepon	1
	- Faksimille	1
	Alat Laboratorium	
	- Mesin Bordir Highspeed	5
	TOTAL	229

Dari tabel daftar aset di atas, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin telah memiliki sarana prasarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mempunyai potensi yang cukup untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Berikut ini adalah Tabel Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja serta Tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

1. Penanganan masalah perluasan kesempatan kerja, dengan melakukan sosialisasi pelaksanaan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.
2. Penanganan masalah penempatan tenaga kerja dan Kesempatan Kerja, melalui kegiatan :
 - Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai
 - Padat Karya Produktif
 - Bursa Kerja Online
 - Penyuluhan Informasi Pasar Kerja
 - Pelatihan Kewirausahaan
 - Pelatihan Teknologi Tepat Guna
3. Penanganan masalah lembaga hubungan industrial, perselisihan dan syarat kerja dengan melakukan kegiatan Pembinaan perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Penanganan masalah norma kerja, kesejahteraan, pekerja dan purna kerja, dengan melakukan kegiatan pembinaan fungsi kelembagaan ketenagakerjaan.
5. Penanganan masalah Kesehatan keselamatan kerja dan Jamsostek, dengan melakukan kegiatan pembinaan perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Disamping itu terdapat juga **Unit Pelaksana Teknis (UPT) BLK** mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas teknis dinas, antara lain melaksanakan kegiatan:

- Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja LLK Tapin
- Pemeliharaan Rutin/Bekala Sarana dan Prasarana LLK Tapin

Dari tabel Review Pencapaian Kinerja di atas, dapat dilihat bahwa selisih antara target dan realisasi tidak terlalu signifikan. Secara umum dapat dikatakan bahwa target sasaran telah tercapai dengan baik antara lain :

1. Dalam hal Penurunan Tingkat Pengangguran, melalui kegiatan Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai. Meskipun target Penurunan Tingkat Pengangguran rata-rata naik setiap tahunnya, namun tetap dapat terealisasi sesuai dengan yang diharapkan. Pada Tahun 2017, realisasi Tingkat Pengangguran Terbuka yang dicapai sebesar 4,39%.
2. Dalam hal Angka Partisipasi Angkatan Kerja, dengan kegiatan Pelatihan Kewirausahaan yang secara kontinyu dilaksanakan, diharapkan realisasi capaian tidak berbeda jauh dari target yang diinginkan, dan angka rasio yang menandakan walaupun target sasaran yang diharapkan terus meningkat setiap tahunnya. Begitu pun sama halnya berkaitan dengan peningkatan kualitas angkatan kerja, dan kualitas hubungan industrial dan ketenagakerjaan yg sangat diharapkan pencapaian pelayanan dinas tenaga kerja bisa semakin baik hasilnya didukung dengan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran dinas tenaga kerja selama 5 tahun kedepan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan permasalahan umum yang ditemukan dalam kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kabupaten Tapin adalah terbatasnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang menangani masalah tenaga kerja.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

a. Tantangan

- 1) Masih tingginya tingkat pengangguran yang tidak mempunyai keterampilan.
- 2) Terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga memaksa pekerja memilih pekerjaan yang beresiko dengan imbalan yang rendah.
- 3) Terbatasnya lowongan pekerjaan sehingga proses Bursa Kerja sangat terhambat.
- 4) Terbatasnya Dana yang tersedia dibidang pelatihan, sehingga kegiatan Pelatihan Kerja sangat terbatas.
- 5) Ketertinggalan teknologi dan perangkat pelatihan keterampilan dalam menghadapi kemajuan teknologi.
- 6) Kurangnya Tenaga Instruktur karna sebagian sudah memasuki masa Purna tugas.
- 7) Banyaknya Pengangguran Terbuka sehingga memerlukan Pelatihan Untuk Terjun Kedunia Kerja.
- 8) Masih rendahnya Kesejahteraan Pekerja/Buruh,
- 9) Tidak adanya Mediator Hubungan
- 10) Masih banyaknya perselisihan buruh dan pengusaha.
- 11) Belum maksimalnya Peranan Lembaga Ketenagakerjaan secara Bipartit, Tripartit.
- 12) Masih rendahnya kesadaran bagi pekerja Informal untuk mendaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan.
- 13) Kurangnya pembinaan atau pengawasan ketenagakerjaan ke perusahaan.
- 14) Kurangnya SDM yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

b. Peluang

- 1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Dukungan dana dari Kementerian Ketenagakerjaan RI untuk Pembiayaan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- 3) Koordinasi yang baik dengan pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.
- 4) Kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta.

Berdasarkan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin menentukan beberapa pelayanan yang akan diberikan untuk periode 2018-2023 difokuskan pada :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja BLK Tapin (meningkatkan ketrampilan tenaga kerja serta meningkatkan profesionalisme dan produktivitas tenaga kerja).
2. Meningkatkan koordinasi dalam pengumpulan data dan informasi mengenai penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
3. Meningkatkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja lokal, nasional dan internasional.
4. Menjaga keseimbangan kesempatan kerja/pemenuhan tenaga kerja pada lapangan kerja yang tersedia antara penduduk lokal dan penduduk pendatang di Kabupaten Tapin, dalam jangka panjang untuk menghindari terjadinya masalah sosial kemasyarakatan.
5. Meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.
6. Meningkatkan akses/kemudahan peserta pelatihan yang berlokasi yang jauh melalui pelatihan MTU (Mobile Training Unit).
7. Dukungan Kepala Daerah dalam memberikan motivasi dan dorongan bagi seluruh aparatur perangkat daerah dalam menjalankan tugas dan fungsi.

BAB III

PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dinamika lingkungan strategis yang terus berkembang baik lokal, regional, nasional dan global sudah seharusnya dapat direspon dengan menempatkan perencanaan sebagai alat manajerial yang berfungsi untuk kontrol dalam mencapai sasaran.

Selain dihadapkan kepada tantangan dan peluang sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, juga memiliki berbagai masalah yang memerlukan penanganan secara optimal, antara lain:

- 1) Kurangnya sumber daya manusia (kuantitas dan kualitas) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.
- 2) Belum adanya tenaga fungsional pengantar kerja.
- 3) Belum adanya tenaga fungsional Mediator Hubungan Industrial.
- 4) Belum adanya mobil operasional perusahaan.
- 5) Kurangnya tenaga instruktur pada Balai Latihan Kerja.
- 6) Kurang memadainya Sarana dan prasarana.
- 7) Rendahnya Tingkat Pendidikan yang terdaftar sebagai pencari kerja Non Skill sehingga perlunya pembinaan bagi Tenaga Kerja.
- 8) Terbatasnya peralatan yang canggih sesuai dengan teknologi yang maju untuk pelatihan yang ada di BLK Kabupaten Tapin.
- 9) Masih banyaknya permasalahan antara pekerja dengan perusahaan.
- 10) Minimnya kesempatan kerja bagi seluruh masyarakat melalui sektor formal maupun informal.
- 11) Semakin meningkatnya pengangguran yang tidak mempunyai ketrampilan.
- 12) Terbatasnya informasi dan data yang valid dan akurat perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- 13) Belum terbentuknya perlindungan dan pemberdayaan Ketenagakerjaan seperti pembentukan Asosiasi Pengusaha, Pekerja, Bipartit dan Tripartit.
- 14) Masih ada perusahaan yang belum mengikuti program Jamsostek.

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

Berdasar pada kondisi daerah, potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang dalam pembangunan daerah dan mengacu pada visi kepala daerah terpilih dalam pelaksanaan pemilihan umum kepala daerah maka pembangunan Kabupaten Tapin dalam 5 (lima) tahun ke depan adalah sebagai berikut:

‘BERSAMA MEWUJUDKAN TAPIN MAJU, SEJAHTERA DAN AGAMIS’

Dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 tersebut, maka misi pembangunan Kabupaten Tapin adalah sebagai berikut:

1. Misi Pertama

Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang agamis, sehat, cerdas, berbudaya dan berdaya saing.

2. Misi Kedua

Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas berbasis agrobisnis dan pariwisata yang dimulai dari desa.

3. Misi Ketiga

Memantapkan pengelolaan infrastruktur dan lingkungan secara berkelanjutan.

4. Misi Keempat

Mewujudkan iklim investasi yang kondusif demi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

5. Misi Kelima

Mengedepankan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta mampu menciptakan iklim pelayanan publik yang maksimal (Good and Clean Government).

Berdasarkan visi dan misi Bupati dan wakil Bupati Kabupaten Tapin tahun 2018-2023 maka sesuai dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kabupaten Tapin mendukung perwujudan misi kedua dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkualitas berbasis agrobisnis dan pariwisata yang dimulai dari desa dengan sasaran Menurunkan Angka Pengangguran.

3.3 Telaahan Renstra Kementerian / Lembaga

Sebagai bahan pertimbangan sekaligus acuan untuk mewujudkan perencanaan pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin, dipandang perlu memperhatikan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan. Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara, maka dirumuskan 9 (sembilan)

agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN, yaitu (a) penguatan perencanaan tenaga kerja nasional; (b) percepatan peningkatan kompetensi tenaga kerja; (c) percepatan sertifikasi profesi; (d) perluasan kesempatan kerja formal; (e) penguatan wirausaha produktif; (f) penciptaan hubungan industrial yang sehat dan produktif; (g) penegakan hukum ketenagakerjaan; (h) peningkatan perlindungan pekerja migran; (i) pelayanan ketenagakerjaan sederhana, transparan dan akuntabel.

3.4 Telaahan Renstra K / L dan Renstra Provinsi

Pembangunan ketenagakerjaan tahun 2016-2021 diarahkan untuk :

1. Meningkatnya keterampilan / kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja;
2. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
3. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kalsel adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan

1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja,
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi,
3. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja,
4. Kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai,
5. Motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.
6. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan mengakibatkan rendahnya daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja.

Berikut adalah Program-program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada bidang ketenagakerjaan yaitu:

1. Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja program : - Jumlah perusahaan yang membentuk sarana hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja program : - Persentase pencari kerja yang memperoleh sertifikasi kompetensi
3. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, dengan indikator kinerja program: - Persentase penduduk yang bekerja

3.5 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Secara geografis Kabupaten Tapin terletak diantara sebelah utara dengan Kabupaten HSS, sebelah selatan dengan Kabupaten Banjar, sebelah barat dengan Kabupaten Barito Kuala dan sebelah timur dengan Hulu Sungai Selatan, dengan luas 2.174,95 km², terdiri dari 12 kecamatan, 126 desa, dengan jumlah penduduk pada tahun 2017 sebanyak 186.672 jiwa dimana dalam dan mempunyai penghasilan alam yang sebagian besarnya adalah bidang pertanian, perkebunan, perdagangan dan jasa, serta bumi kita yang kaya akan hasil tambang batubara.

Undang – undang Nomor 9 Tahun 2015 mengamanatkan Pemerintah Daerah wajib membuat Kajian Lingkungan Hidup Stategis (KLHS) untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan / atau kebijakan, rencana dan / atau program serta wajib melaksanakan KLHS tersebut kedalam penyusunan atau Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) , Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Hal tersebut dilakukan sebagai upaya/langkah pencegahan terhadap timbulnya dampak negative kerusakan sumber daya alam dan lingkungan hidup seiring dengan semakin meningkatnya masalah lingkungan hidup di berbagai wilayah. Kerusakan sumber daya alam dan pencemaran lingkungan akan lebih efektif dicegah bila sejak proses formulasi Kebijakan Rencana Dan Program (KRP) telah dipertimbangkan masalah lingkungan hidup dan ancaman terhadap keberlanjutannya sesuai dengan konsep pembangunan berkelanjutan.

Rencana stategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tidak berkaitan langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Stategis (KLHS), namun lebih menitik beratkan pada program – program Ketenagakerjaan yang diarahkan pada program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja LLK Tapin, program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

3.6 Penentuan Isu-Isu Strategis

Perumusan isu strategis dilakukan dengan mempertimbangkan peluang dan tantangan yang terkait dengan dinamika lingkungan strategis, serta memperhatikan permasalahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Isu-isu strategis menjadi salah satu dasar dalam menentukan tujuan, sasaran, program dan kegiatan prioritas selama lima tahun ke depan. Isu strategis tersebut merupakan wujud dari antisipasi terhadap perubahan strategis lingkungan global yang kita hadapi bersama.

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat beberapa isu strategis yang harus diperhatikan untuk pembangunan 5 (lima) tahun kedepan, yaitu:

1. Peningkatan paket pelatihan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
2. Penambahan SDM tenaga teknis dan tenaga administrasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin (kuantitas dan kualitas).
3. Penambahan Sarana dan Prasaran yang mendukung pelayanan administrasi dan pelatihan.
4. Meningkatkan pembinaan Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha.
5. Peningkatan penyediaan data dan informasi yang akurat dan mutakhir mengenai ketenagakerjaan.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan pada lima tahun mendatang, dimana tujuan tersebut selaras dengan visi dan misi kepala daerah terpilih. Perumusan tujuan menggambarkan hasil-hasil serta manfaat yang akan diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin untuk kurun waktu 5 (lima) tahun sampai Tahun 2023. Berdasarkan hasil analisis dengan mempertimbangkan permasalahan, isu strategis dan tinjauan faktor eksternal, maka tujuan pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dirumuskan sebagai berikut :

1. Meningkatkan pelayanan sekretariat
2. Menurunnya Pengangguran

Sasaran organisasi adalah bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara konsisten. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Sasaran perencanaan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin 2018-2023, sebagai berikut:

1. Meningkatnya penyediaan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana aparatur dan laporan kinerja / keuangan dokumen perencanaan perangkat daerah.
2. Meningkatnya kesempatan kerja.
3. Meningkatnya kualitas angkatan kerja
4. Meningkatnya kualitas hubungan industrial dan ketenagakerjaan.

Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai tercantum sebagaimana dalam tabel berikut ini :

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan kebijakan jangka menengah dapat menunjukkan bagaimana cara perangkat daerah mencapai tujuan, sasaran jangka menengah yang menjadi tugas dan fungsi dari perangkat daerah. Strategi dan kebijakan dalam Renstra-PD selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPJMD.

Strategi digambarkan dalam pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan. Kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun. Rumusan kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya.

Strategi dan kebijakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin, tercantum sebagaimana dalam tabel berikut ini:

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam upaya mencapai sasaran dengan menggunakan strategi dan kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2018 - 2023, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif dengan memperhatikan tugas dan fungsi. Penyajian program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dilengkapi dengan indikator kinerja, kondisi awal tahun perencanaan, target, pagu indikatif dan lokasi selama 5 (lima) tahun mulai Tahun 2018 sampai dengan 2023, serta kondisi di akhir perencanaan dan unit kerja pelaksana masing-masing kegiatan.

Program pembangunan adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang mendapatkan prioritas dalam pendanaan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Sedangkan pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan adalah jumlah dana yang tersedia untuk penyusunan program dan kegiatan tahunan.

Program-program yang telah disertai kebutuhan pendanaan yang dimuat dalam RPJMD, selanjutnya dijadikan acuan perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Strategis perangkat daerah (Renstra-PD). Perencanaan program prioritas dalam dokumen RPJMD harus dirumuskan dengan seksama dan berbasis permasalahan serta isu strategis daerah untuk mencapai sasaran pembangunan. Dengan demikian, dapat diterapkan prinsip perencanaan *money follow program*. Program pembangunan ini semakin penting sebab akan dilaksanakan setiap tahun dalam RKPD dan Renja-PD, serta menjadi dasar dalam penyusunan RAPBD.

Setiap program selanjutnya diterjemahkan ke dalam kegiatan prioritas. Kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian organisasi. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran dan sasaran organisasi.

Untuk lebih jelas mengenai rincian rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dapat dilihat pada Tabel T.27. yang akan menyajikan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tersebut.

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberi gambaran komitmen setiap perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana jangka menengah perangkat daerah sekaligus dukungan terhadap pencapaian target sasaran pembangunan RPJMD Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023. Target indikator kinerja yang ditetapkan akan menjadi tolok ukur pengukuran capaian kinerja setiap tahun.

Kabupaten Tapin yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Tapin tahun 2018-2023 ditampilkan dalam tabel 6.1 dan 6.2 berikut :

BAB VIII

PENUTUP

Dengan tersusunnya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin 2018-2023, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mempunyai acuan arah pembangunan dalam menyikapi perkembangan dan dinamika yang terus berubah dengan cepat.

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah, penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja ini merupakan langkah awal dalam melakukan pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja. Oleh karena itu efisiensi dan efektifitas implementasi Rensta sangat memerlukan dukungan dan pemerintah kabupaten, stakeholders dan dukungan seluruh komponen organisasi.

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin akan mudah dicapai dengan dukungan penuh dan upaya maksimal dan seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dengan memperhatikan faktor-faktor :

- Kepedulian yang tinggi dari semua jajaran aparatur dan menjalankan tugas dan fungsi yang dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh.
- Peka terhadap perubahan dan perkembangan global yang mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi.
- Tim-tim yang ada dilingkungan Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat memadukan segala keahlian dan kelebihan personal yang dimiliki secara bersama-sama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan dapat memecahkan masalah lintas fungsional di dalam organisasi

BUPATI TAPIN,

M. ARIFIN ARPAN