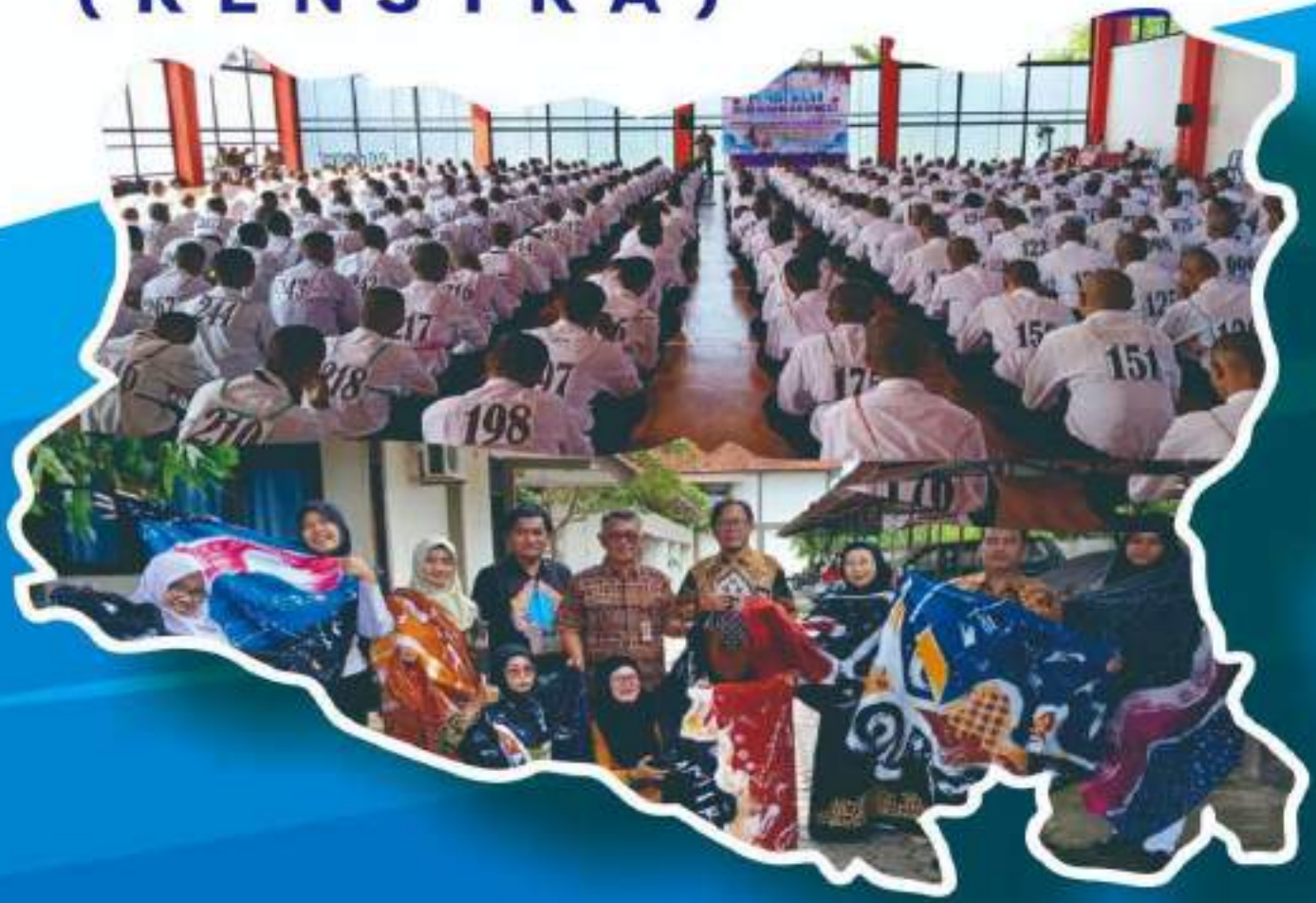
RENCANA STRATEGIS
(R E N S T R A)



DINAS TENAGA KERJA
2025-2029

PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, schingga dokumen Rencana Strategis Tahun 2025-2029 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen ini terselesaikan dengan baik.

Rencana Strategis Tahun 2025-2029 Dinas Tenaga Kerja ini adalah dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk periode kurun waktu 5 (lima) tahunan dan disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis terkait ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Sragen, dalam rangka mewujudkan target indikator kinerja daerah pada RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Tahun 2025-2029 Kabupaten Sragen serta target pembangunan nasional.

Semoga penyusunan dokumen Rencana Strategis Tahun 2025-2029 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen ini bermanfaat bagi peningkatan kualitas pembangunan khususnya di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Sragen.

Sragen, 18 September 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen

Agus Winarno, S.Sos., M.Si.
NIP. 19710313 199803 1 008

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **iii**

DAFTAR TABEL ..... **iv**

DAFTAR GAMBAR ..... **v**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Dasar Hukum Penyusunan 1

1.3 Maksud dan Tujuan 4

1.4 Sistematika Penulisan 6

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS **7**

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah 7

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah 19

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah 23

2.4 Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah 29

2.5 Isu Strategis 32

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN **55**

3.1 Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2030 56

3.2 Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2030 58

3.3 Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029 63

3.4 Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029 64

3.5 Manajemen Risiko Strategis 68

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN **77**

4.1 Uraian Program 77

4.2 Uraian Kegiatan 81

4.3 Uraian Sub Kegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah 127

4.4 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) 132

4.5 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) 132

BAB V PENUTUP **134**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.1	Komposisi SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	19
Tabel 2.2.2	Komposisi SDM Berdasarkan Pendidikan	21
Tabel 2.2.3	Komposisi SDM Berdasarkan Pangkat/Golongan ..	22
Tabel 2.2.4	Komposisi SDM Berdasarkan jabatan dan Eselon .	22
Tabel 2.3.1	Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	24
Tabel 2.3.2	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dari Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024	28
Tabel 2.4.1	Pemetaan Permasalahan Ketenagakerjaan Lintas Sektor	29
Tabel 2.5.1	Perumusan isu strategis perangkat daerah	49
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029	61
Tabel 3.2	Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kab. Sragen Tahun 2026-2030	64
Tabel 3.3	Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029	65
Tabel 3.4	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029	66
Tabel 3.5	Identifkasi Resiko.....	71
Tabel 3.6	Analisis Resiko.....	74
Tabel 3.7	Rencana Tindak Pengendalian.....	76
Tabel 4.1	Teknik Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah	93
Tabel 4.2	Rencana Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2026-2030	107
Tabel 4.3	Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.....	129
Tabel 4.4	Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029.....	132

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.1	Komposisi Pegawai (%)	36
Gambar 2.2.2	Komposisi ASN Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 2.2.3	Komposisi pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Gambar 2.2.4	Komposisi SDM Berdasarkan Pendidikan	37
Gambar 2.2.5	Komposisi SDM Berdasarkan Pangkat/Golongan	38
Gambar 2.2.6	Komposisi SDM Berdasarkan jabatan dan Eselon	39
Gambar 2.3.1	Realisasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 2022-2024.....	42
Gambar 2.3.2	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Miliar Rupiah).....	43
Gambar 2.3.3	Capaian Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (%).....	43
Gambar 2.5.1	Rumusan Isu Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 Sumber: Olahan dari Berbagai Sumber, 2025	50
Gambar 3.1	Keterkaitan sasaran RPJMD dengan tujuan Renstra	58
Gambar 4.1	Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah	77

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, setiap perangkat daerah berkewajiban menyusun Rencana pembangunan jangka menengah satuan perangkat daerah, yang disebut dengan Renstra-SKPD. Renstra (rencana strategis) merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana strategis perangkat daerah ini memuat visi,misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan bersifat indikatif.

Dalam rangka melaksanakan amanat tersebut maka Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen menyusun dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menegah Daerah (RPJMD) tahun 2025-2029 sebagai penjabaran visi dan misi Kepala Daerah yang terpilih. Berkaitan dengan hal tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen menyusun Rencana Strategis Tahun 2025-2029 sebagai upaya penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dalam ruang lingkup pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Landasan Hukum pemyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja antara lain :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun

2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Indonesia Nomor 4421);

3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
5. Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
6. Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. Undang–Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana diubah dengan Undang – Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
10. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
12. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS;
13. 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);
14. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
15. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 TTahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indoesia Tahun 2010 Nomor 517);
20. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

21. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 21 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen;
23. Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Sragen Nomor 000.7.2.2/ 277/ 23/ 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029.
24. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025 - 2029
25. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.
26. Peraturan Bupati Sragen No. 30 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan Bupati Sragen Nomor 83 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Kabupaten Sragen.
27. Peraturan Bupati Sragen No. 30 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan Bupati Sragen Nomor 83 Tahun 2017 tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Kabupaten Sragen.
28. Peraturan Bupati Sragen No. 105 Tahun 2022 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Daerah Technopark Ganesha Sukowati Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 ini adalah :

1. Memberikan gambaran kondisi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
2. Memberikan acuan landasan yang jelas bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam menyelenggarakan program pembangunan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Sebagai indikator kunci keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam melaksanakan pembangunan sesuai dengan tugas, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Sragen.

Tujuan dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 ini adalah :

1. Menjelaskan tujuan dan sasaran, strategi serta kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kabupaten Sragen yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2025 sampai dengan 2029.
2. Sebagai acuan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025 sampai dengan 2029.
3. Sebagai dasar dalam penyusunan rencana kerja (Renja) tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.
4. Sebagai tolok ukur dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.

Dengan kata lain Rencana strategis disusun sebagai penjabaran secara operasional visi, misi dan program Bupati yang digambarkan dalam program, kegiatan, dan sub kegiatan terkait urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi selama kurun waktu 2025-2029 mendasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

1.3 Maksud dan Tujuan

1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

2.4 Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

2.5 Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen

3.2 Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029

3.3 Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahunn 2025-2029

3.4 Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program

4.2 Uraian Kegiatan

4.3 Uraian Sub Kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif

4.4 Uraian Sub Kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas Pembangunan daerah

4.5 Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra

4.6 Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

BAB V PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dalam rangka menyelenggarakan kinerja tugas dan fungsi Lembaga Organisasi Pemerintahan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen berpedoman pada Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen. Sesuai dengan Peraturan Bupati tersebut, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi dan sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen mempunyai fungsi:

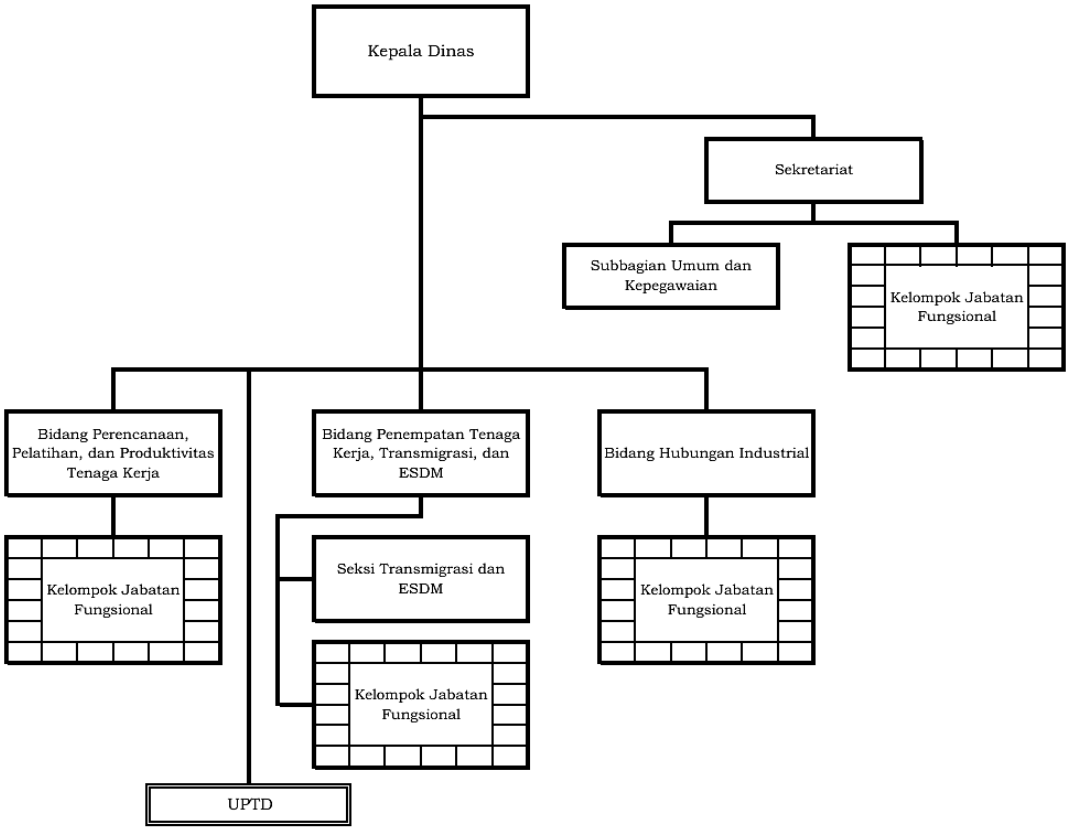
1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi serta bidang energi dan sumber daya mineral.
2. Menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja, transmigrasi serta bidang energi dan sumber daya mineral.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tenaga kerja, transmigrasi serta bidang energi dan sumber daya mineral.
4. Melaksanakan fungsi kedinasan lain yang diberikan Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen berdasarkan Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen, dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Kepala Dinas;

b. Sekretariat, terdiri atas:
    1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
    2. Kelompok Jabatan Fungsional.
c. Bidang Perencanaan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan ESDM, terdiri atas:
    1. Seksi Transmigrasi dan ESDM; dan
    2. Kelompok Jabatan Fungsional.
e. Bidang Hubungan Industrial, terdiri atas; Kelompok Jabatan Fungsional ; dan
f. UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah)

Adapun Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dapat digambarkan sebagai berikut ;



Selanjutnya tugas dan fungsi Struktur Organisasi Dinas Tenaga kerja dapat di jabarkan sebagai berikut;

1. **Kepala Dinas ;**

Tugas :

Membantu Bupati dalam melaksanakan UrusanPemerintahan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi sumber daya mineral yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Fungsi :

a. Perumusan kebijakan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi sumber daya mineral;
b. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi sumber daya mineral;
c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenagakerja,bidang transmigrasi, dan bidang energi sumber daya mineral;
d. Pelaksanaan administrasi dinas bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi sumber daya mineral; dan
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. **Sekretariat**

Tugas :

Memberikan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Fungsi :

a. Pengoordinasian dan penyusunan program, anggaran, dan evaluasi kinerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, meliputi : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (meliputi: Penyusunan Dokumen Perencanaan; Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD dan perubahan; Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD dan perubahan; Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian

Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD; Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah); Pengelolaan Data dan Informasi; serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;

b. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
c. Pelaksanaan pengelolaan keuangan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, meliputi: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (meliputi : Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN; Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN; Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD; Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD; Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan; Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/SemesteranSKPD/ Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD; Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran); Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah; Koordinasi Penyusunan Laporan SPIP serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;
d. Pengelolaan perlengkapan, administrasi umum, rumah tangga, aset, dan jasa penunjang di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
e. Pengelolaan urusan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas Tenaga Kerja;
f. Pengelolaan urusan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Tenaga Kerja; dan
g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan yang berkaitan dengan tugasnya.

3. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Tugas :

Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan

pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah,serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Umum dan Kepegawaian.

Fungsi :

a. Penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran di bidang Umum dan Kepegawaian;
b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Umum dan Kepegawaian;
c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang Umum dan Kepegawaian;
d. Penyiapan bahan pengoordinasian administratif di bidang Umum dan Kepegawaian;
e. Pelayanan administrative dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Umum dan Kepegawaian meliputi: Administrasi Barang Milik Daerah; Administrasi Kepegawaian; Administrasi Umum; Pengadaan dan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah; Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; Pengelolaan Protokol; Laporan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi; Pelayanan Publik dan Hubungan Masyarakat; Organisasi dan Tata Laksana Perangkat Daerah; serta kegiatan lain sesuai bidang tugasnya.
f. Penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Umum dan Kepegawaian; dan
g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

4. **Bidang Perencanaan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Tugas :

Melaksanakan penyiapan bahan program kerja, penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan kebijakan,

pengoordinasian pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Fungsi :

a. Penyusunan bahan program kerja di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
    1) Kelompok Unsur Perencanaan Tenaga Kerja: Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) (meliputi: Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro; Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro) serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;
    2) Kelompok Unsur Pelatihan Kerja dan Pemagangan: Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta; Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi; Pembinaan Penyelenggaran Pelatihan Kerja; Rekomendasi/Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK); Program Pemagangan Dalam Negeri; Program Pemagangan Luar Negeri; Pengelolaan Data Pelatihan Kerja; Rekomendasi Paspor Magang Di Luar Negeri; Sertifikasi Uji Kompetensi Bagi Instruktur dan Peserta Pelatihan; Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja; Verifikasi dan Pengelolaan Tempat Uji Kompetensi (TUK) serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;
    3) Kelompok Unsur Produktivitas Tenaga Kerja: Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil; Pengukuran Kompetensi dan

Produktivitas Tenaga Kerja; Fasilitasi Pelatihan Produktivitas Alumni Magang di Luar Negeri serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;

d. Pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Perencanaan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja; dan
f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan ESDM ;

Tugas :

Melaksanakan penyiapan bahan program kerja, penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM.

Fungsi :

a. Penyusunan bahan program kerja di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM;
b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM;
c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM, meliputi:
    1) Kelompok Unsur Informasi Pasar Kerja: Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja; Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online; Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online;

Job Fair/Bursa Kerja; Job Canvasing; Pengelolaan Aplikasi Ketenagakerjaan serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;

2) Kelompok Unsur Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja: Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja; Pelayanan antar Kerja; Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan; Perluasan Kesempatan Kerja; Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) secara Terintegrasi; Pengawasan dan Pengendalian LPTKS; Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI); Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran; Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan; Penempatan Tenaga Kerja; Fasilitasi Penyelesaian Kasus TKI dan TKI Meninggal Dunia; Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA; Pengembangan Wirausaha Baru; Desa Migran Produktif; Padat Karya; Fasilitasi Akses Tenaga Kerja Khusus serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;

d. Pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM;
e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Informasi Pasar Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Transmigrasi dan ESDM; dan
f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Seksi Transmigrasi dan ESDM

Tugas :

Melaksanakan penyusunan penyiapan program kerja, bahan bahan perumusan kebijakan teknis operasional, bahan pelaksanaan kebijakan, bahan pengoordinasian administratif, pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah, serta bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Transmigrasi dan ESDM.

Fungsi :

a. Penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran di bidang Transmigrasi dan ESDM;
b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Transmigrasi dan ESDM;
c. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang Transmigrasi dan ESDM;
d. Penyiapan bahan pengoordinasian administratif di bidang Transmigrasi dan ESDM;
e. Pelayanan administratif dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Transmigrasi dan ESDM meliputi: Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi; Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan; Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi; Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi; Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi ; Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran; Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi; Pemindahan dan Penempatan Transmigran; Penyuluhan Transmigrasi; Pelatihan Transmigrasi; Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi; Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman; Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman; Pemantaun Penempatan Transmigran, Penetapan Prosedur dan Persyaratan, Penyusunan Rekomendasi Perizinan dan

Informasi, Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam daerah serta kegiatan lain sesuai bidang tugasnya.

f. Penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Transmigrasi dan ESDM; dan
g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

7. Bidang Hubungan Industrial

Tugas :

Melaksanakan penyiapan bahan program kerja, penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial.

Fungsi :

a. Penyusunan bahan program kerja di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial;
b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial;
c. Pelaksanaan kebijakan di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial, meliputi:
    1) Kelompok Unsur Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja: Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan; Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan (meliputi: Pengesahan Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Pencatatan Pemborongan Pekerjaan, Pelaporan Jenis Pekerjaan

Penunjang, dan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan; Pencatatan Perjanjian Kerja Bersama); Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi; Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah; Pembinaan Perusahaan; Pembinaan Organisasi Pengusaha; Rekomendasi/Izin Perusahaan Outsorcsing, Pemutakhiran Data Hubungan Industrial; Pencatatan Pembentukan Serikat Pekerja serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;

2) Kelompok Unsur Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja: Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan; Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja; Pembinaan Fasilitas Kesejahteraan Tenaga Kerja, Pembinaan Struktur Skala Upah, Pembinaan dan Monitoring Implementasi Upah Minimum Kabupaten (UMK), Fasilitasi Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK), Sosialisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK), Pembinaan dan Monitoring Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;
3) Kelompok Unsur Perselisihan Hubungan Industrial: Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan; Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan (meliputi: Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi Perselisihan Pekerja dan Pengusaha,Mediasi Perselisihan Serikat Pekerja dan Serikat Pekerja, Mediasi Perselisihan Serikat Pekerjadan Pengusaha, Fasilitasi Penyelisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Fasilitasi

Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja) ; Pembinaan Perlindungan dan Kesehatan Kerja serta kegiatan lain sesuai bidang tugas;

d. Pengoordinasian pelaksanaan tugas di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial;
e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dan Perselisihan Hubungan Industrial; dan
f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

8. UPTD

Tugas :

Melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas atau Badan Daerah. Adapun Dinas Tenaga Kerja memiliki 2 UPTD, yaitu UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dan UPTD Technopark Ganesha Sukowati. Masing-masing UPTD tersebut melaksanakan tugas untuk menyelenggarakan pelatihan kepada masyarakat. Berbeda dengan UPTD BLK, UPTD Technopark Ganesha Sukowati juga memiliki tugas sebagai BLUD (Badan Layanan Umum Daerah). Dalam perannya sebagai BLUD, UPTD Technopark Ganesha Sukowati mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi khusus untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja unit bisnis (tenant) industri. UPTD Technoapark Ganesha Sukowati sebagai pusat penerapan teknologi guna mendorong perekonomian daerah melalui pelatihan, pemagangan, inkubasi bisnis teknologi dan kegiatan bisnis masyarakat.

Fungsi :

a. Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan keterampilan berbasis kompetensi dan/atau memenuhi kebutuhan tenaga kerja unit bisnis (tenant) industri.
b. Pelaksanaan sosialisasi pelatihan berbasis kompetensi;
c. Fasilitasi pelaksanaan praktek kerja industri;
d. Pelaksanaan kerja sama dalam penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja;
e. Pelaksanaan konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

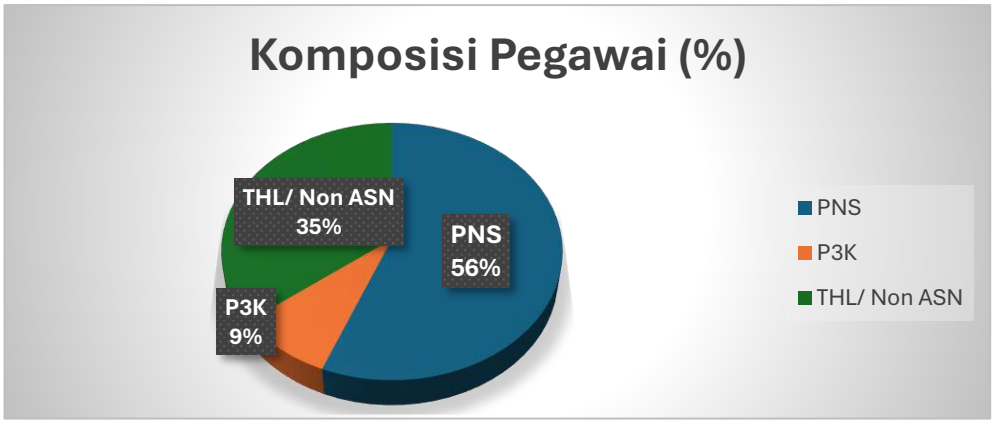
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2025 (data per bulan Juli) sebanyak 82 pegawai yang di rinci menurut jenis kelamin, pendidikan, golongan, eselon, dan jabatan sebagai berikut :

Tabel 2.2.1
Komposisi SDM Berdasar Jenis Kelamin

No	Pegawai	Jenis Kelamin		Jumlah	%
		Laki-laki	Perempuan		
1	PNS	31	15	46	56,09
2	P3K	6	1	7	8,53
3	THL	26	3	29	35,36
	Jumlah	**63**	**19**	**82**	**100**

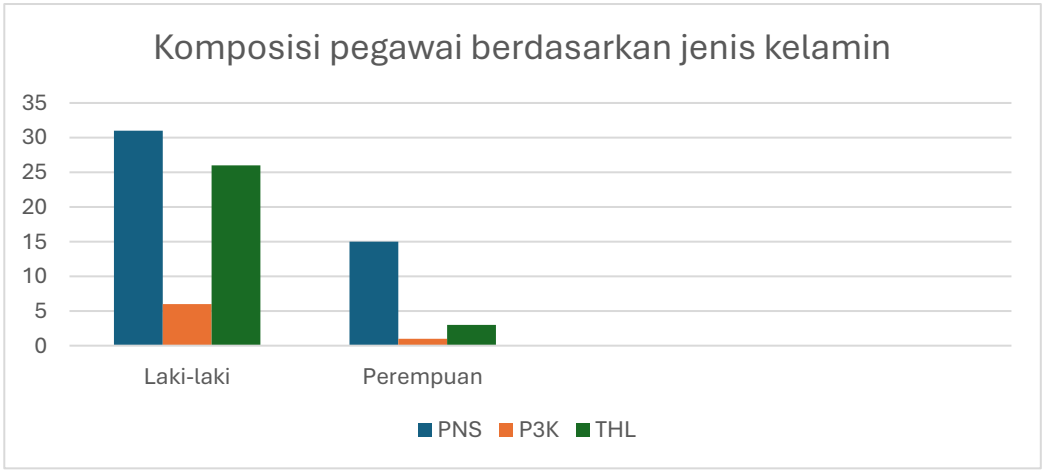
Gambar 2.2.1
Komposisi Pegawai (%)



Gambar 2.2.2
Komposisi ASN Berdasarkan Jenis Kelamin



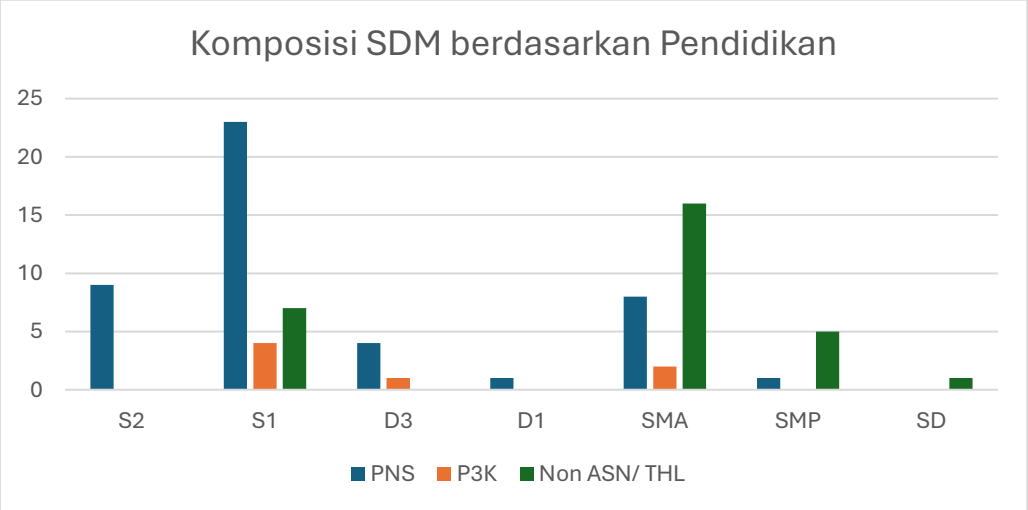
Gambar 2.2.3
Komposisi pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



Tabel 2.2.2
Komposisi SDM Berdasar Pendidikan

No	Pendidikan	Pegawai				%
		PNS	P3K	Non ASN / THL	Jumlah	
1	Strata 2 (S2)	9	-	-	9	10,98
2	Strata 1/D.IV (S1)	23	4	7	34	41,46
3	Diploma (D3)	4	1	-	5	6,10
4	Diploma (D1)	1	-	-	1	1,22
5	SMA/ Sederajat	8	2	16	26	31,70
6	SMP/ Sederajat	1	-	5	6	7,32
7	SD / Sederajat	-	-	1	1	1,22
	Jumlah	**46**	**7**	**29**	**82**	**100**

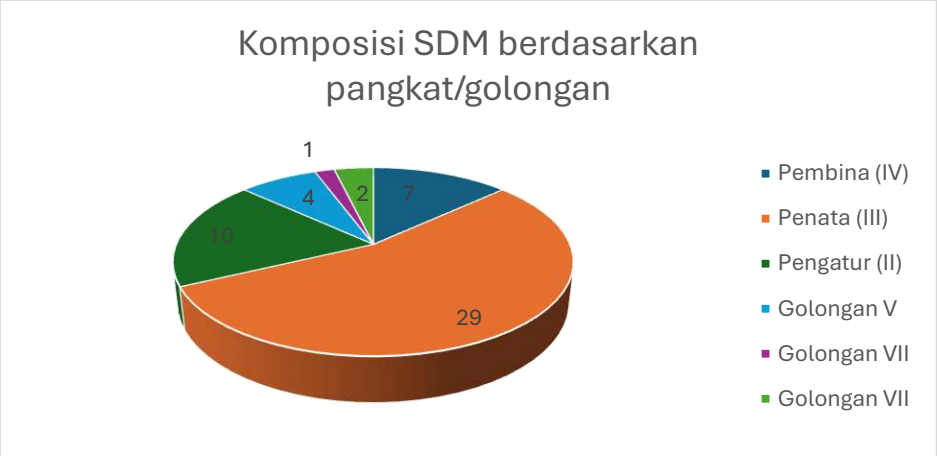
Gambar 2.2.4
Komposisi SDM Berdasarkan Pendidikan



Tabel 2.2.3
Komposisi SDM Berdasar Pangkat/Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah	
			PNS	P3K
1	Pembina	IV	7	
2	Penata	III	29	
3	Pengatur	II	10	
4	P3K	V		4
5	P3K	VII		1
6	P3K	IX		2
	Jumlah		**46**	**7**

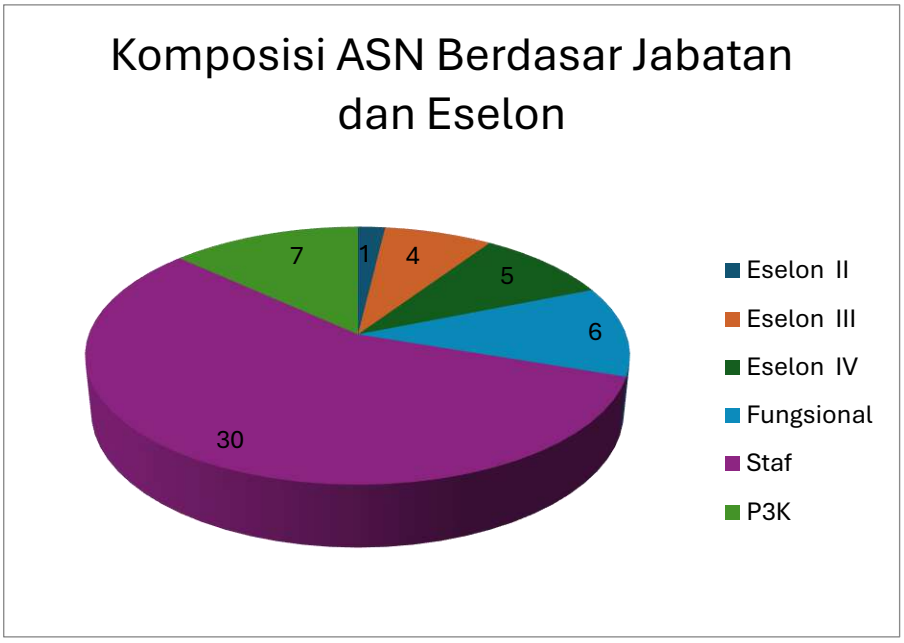
Gambar 2.2.5
Komposisi SDM Berdasarkan Pangkat/Golongan



Tabel 2.2.4
Komposisi ASN Berdasar Jabatan dan Eselon

No	Eselon	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Eselon II	1		1
2	Eselon III	3	1	4
3	Eselon IV	4	1	5
4	Fungsional	2	4	6
5	Staf	22	8	30
6	P3K	6	1	7
	Jumlah	**38**	**15**	**53**

Gambar 2.2.6
Komposisi SDM Berdasarkan jabatan dan Eselon



2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan perangkat daerah mengacu pada tingkat keberhasilan perangkat daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) daerah. Kinerja pelayanan perrangkat daerah adalah ukuran seberapa baik perangkat daerah, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk melayani masyarakat.

Secara umum kinerja Dinas Tenaga Kerja berkaitan dengan perumusan kebijakan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi, pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi, serta pelaksanaan administrasi dinas bidang tenaga kerja dan transmigrasi juga pelaksanaan kesekretariatan dinas serta pelaksanaan keseretariatan dinas serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Layanan administrasi sekretariat meliputi layanan penyusunan dokumen perencanaan dan evaluasi perangkat daerah, layanan kehumasan, pengelolaan administrasi keuangan dan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) oleh pengawas perangkat daerah.

Kegiatan pelayanan yang dilakukan juga dapat dilihat dari segi publikasi kegiatan perangkat daerah dan aduan masyarakat. Tujuan kegiatan ini adalah untuk menyebarluaskan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja sehingga tercipta keterbukaan informasi, komunikasi yang efektif dan interaktif antara Dinas Tenaga Kerja sebagai pelayan publik dan juga masyarakat juga pemangku kepentingan lainnya. Kegiatan tersebut, segala informasi tentang kegiatan Dinas Tenaga dapat diketahui melalui akun media sosial yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen antara lain, website https://disnaker.sragenkab.go.id, Instagram @disnaker_sragenofficial, @infokerja.disnakersragen,@blk_sragenofficial,@technopark_sragenoffi cial, Youtube Disnaker Sragen Official. Sedangkan untuk pengaduan dapat melalui Instagram, Lapor Gub dan pengaduan ketenagakerjaan manual yang langsung datang ke Dinas Tenaga Kerja. Untuk mengukur kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Dinas Tenaga Kerja setiap tahunnya dilakukan survey kepuasan masyarakat yang akan menghasilkan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2025, dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan capaian indikator kinerja utama dan sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja selama periode renstra 2021-2025 dengan realisasi pencapaiannya. Gambaran mengenai pencapaian kinerja perangkat daerah dapat diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja

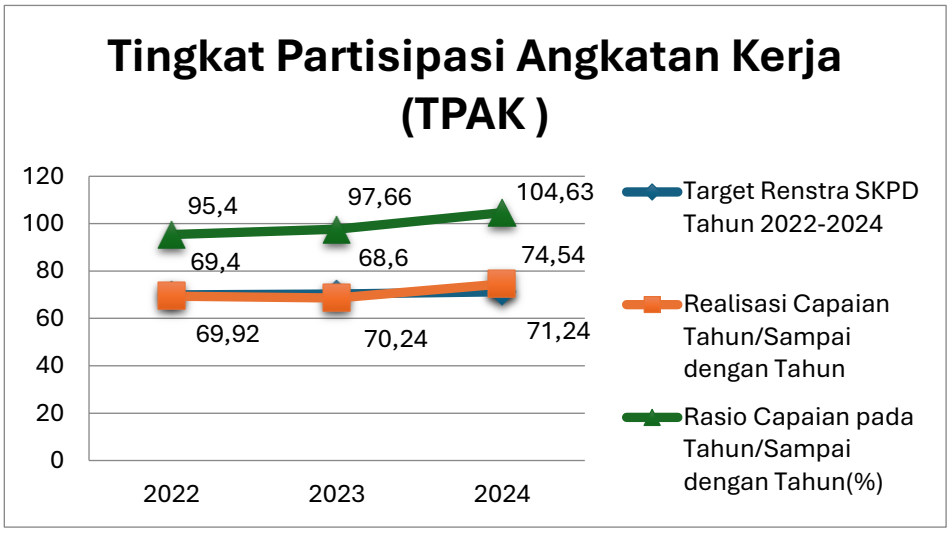
No	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Satuan	Target Renstra SKPD Tahun 2022-2024			Realisasi Capaian Tahun/Sampai dengan Tahun			Rasio Capaian pada Tahun/Sampai dengan Tahun(%)		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
A	**TUJUAN**										
1	TPAK	%	69,92	70,24	71,24	69,40	68,60	74,54	95,40	97,66	104,63
B	**SASARAN**										
1	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Milliar Rupiah	8,250	8,251	8,252	8,289	5,840	6,631	100,47	70,77	80,35

1. ***Tujuan*** : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan indikator kinerja yaitu TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja).

TPAK adalah persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi, baik bekerja maupun mencari pekerjaan, terhadap total penduduk usia kerja. TPAK yang tinggi menunjukkan bahwa banyak penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi, yang sangat baik untuk mendukung pertumbuhan ekonomi suatu wilayah.

Indikator ini untuk mengevaluasi kinerja perangkat daerah dalam penurunan pengangguran. Dari tabel diatas, capaian TPAK dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024, dapat dilihat dalam grafik dibawah ini

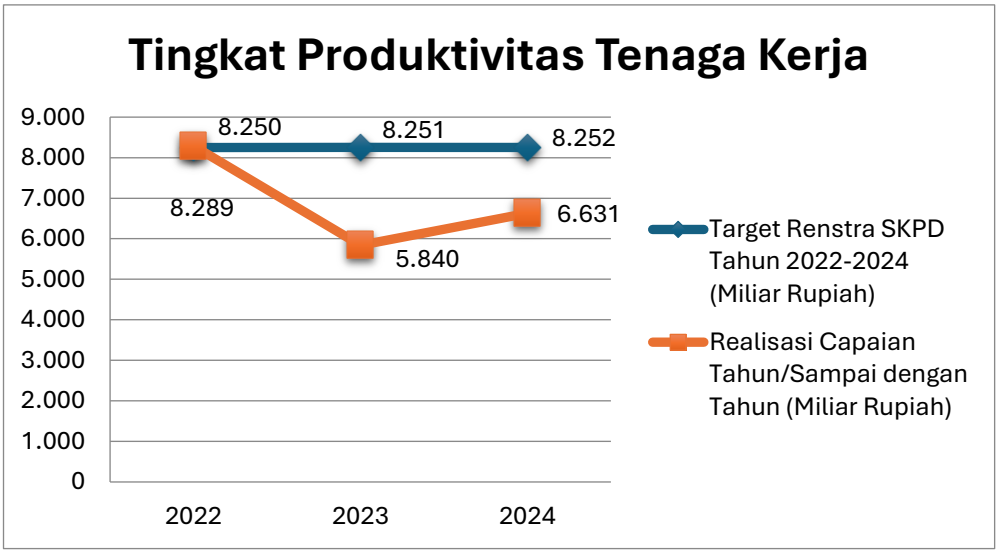
Gambar 2.3.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)



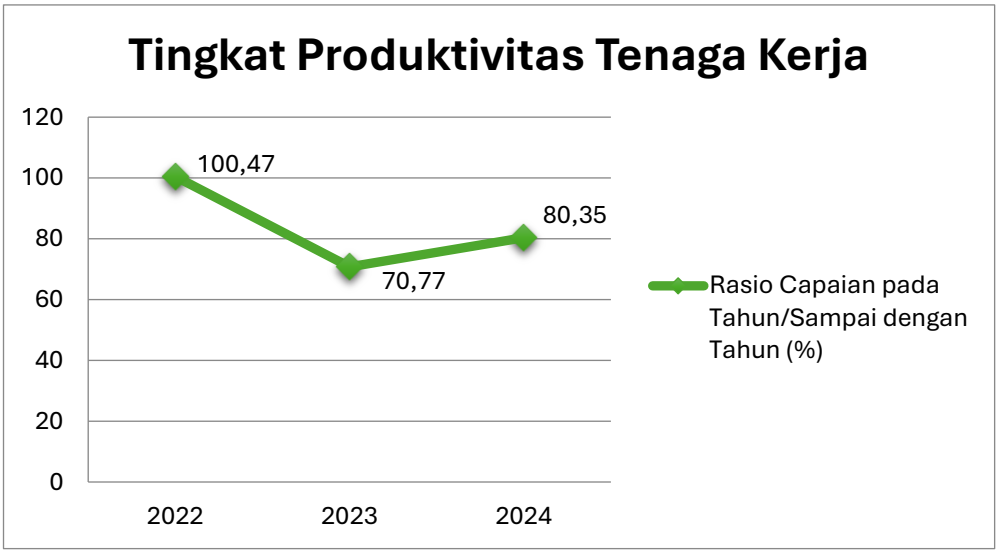
Melihat grafik tersebut terlihat bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dari tahun 2022 ke 2023 mengalami penurunan kemudian naik di tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang aktif secara ekonomi dari seluruh angkatan kerja di Kabupaten Sragen di Tahun 2024 semakin besar jumlahnya. Akan tetapi, melihat dari naik turunnya capaian TPAK tersebut dari tahun ke tahun masih diperlukan adanya pendorong/ pengungkit untuk menaikkan jumlah tenaga kerja aktif tersebut.

2. ***Sasaran*** : Meningkatkan kualitas tenaga kerja yang siap kerja dengan indikator *Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja*. Indikator ini dipilih untuk mengevaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dengan memperhatikan nilai capaian pengukuran produktivitas tenaga kerja yang dapat menginterprestasikan peningkatan kualitas tenaga kerja baik secara kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Capaian Tingkat produktivitas tenaga kerja dari tahun 2022 sampai dengan 2025 dapat dilihat dalam grafik dibawah ini.

Gambar 2.3.2
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (dalam Miliar Rupiah)



Gambar 2.3.3
Capaian Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (%)



Melihat dari grafik diatas terlihat bahwa Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja dari tahun 2022 ke tahun 2023 mengalami penurunan, kemudian naik sedikit di tahun 2024. Tingkat produktivitas dihitung dari pendapatan domestik bruto dibagi dengan jumlah penduduk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) Kabupaten Sragen masih perlu ditingkatkan apabila dibandingkan dengan jumlah penduduk yang bekerja menghasilkan nilai PDRB tersebut.

Dalam pencapaian kinerja tersebut, terdapat beberapa faktor pendorong yang mendukung pencapaian kinerja diantaranya :

1. Terlaksananya perencanaan terhadap Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sesuai dengan Indikator Kinerja, Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja.
2. Tersedianya pelaporan dan evaluasi sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan.
3. Tersedianya sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional.
4. Terdapat pendataan terkait penempatan tenaga kerja di Kabupaten Sragen.
5. Terlaksananya kegiatan pelatihan berbasis kompetensi untuk pengentasan masyarakat kurang mampu di Sragen.
6. Terlaksananya Bursa Kerja (Job Fair) dalam upaya pengurangan angka pengangguran.
7. Terfasilitasinya penanganan perkara terkait hubungan industrial antara tenaga kerja dengan perusahaan.
8. Terlaksananya sosialisasi kepesertaan Jamsostek untuk melindungi hak tenaga kerja.
9. Terlaksananya Program Transmigasi dalam upaya pemerataan persebaran penduduk.
10. Terfasilitasinya layanan bagi calon pekerja migran.
11. Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas ketenaga kerjaan.
12. Terlaksananya pemberian izin dan pengawasan teradap LPTKS (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta).

Selain faktor pendorong, terdapat pula faktor penghambat ataupun kendala dalam pencapain tujuan tersebut, antara lain :

1. Terdapat penyesuaian anggaran efisiensi terhadap Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja.
2. Terdapat LPTKS yang tidak berijin (ilegal) menyalurkan tenaga kerja yang dapat merugikan masyarakat.
3. Minimnya variasi lowongan pekerjaan yang diminati pencari pekerjaan.
4. Maraknya isu dan berita hoax terkait lowongan pekerjaan dalam dan luar negeri.
5. Terdapat perusahaan dalam melaksanakan usaha belum sesuai peraturan yang berlaku dan belum memfasilitasi pekerja.
6. Terdapat jenis pelatihan yang diusulkan masyarakat namun belum bisa terakomodasi oleh Dinas Tenaga Kerja.
7. Masih adanya *miss link* dan *miss match* antara jenis pelatihan yang dilaksanakan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Tabel 2.3.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja
dari Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024

No	Uraian	Pagu Indikatif Renstra PD pada Tahun (Rp.000)			APBD pada Tahun (Rp.000)			Realisasi Anggaran Tahun/Sampai dengan Tahun (Rp.000)			Rasio Realisasi dan Anggaran Tahun/Sampai dengan Tahun (%)			Rata-Rata Pertumbuhan (%)	
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
-1	*-2*	*-3*	*-4*	*-5*	*-6*	*-7*	*-8*	*-9*	*-10*	*-11*	*-12*	*-13*	*-14*	*-15*	*-16*
1	Belanja	14.968.508.390,00	13.700.206.024,00	11.149.619.310,00	14.968.508.390,00	13.700.206.024,00	11.149.619.310,00	13.823.953.289,00	13.176.292.838,00	10.301.344.125,00	92,35	96,18	92,39		

Secara keseluruhan, realisasi anggaran belanja menunjukkan capaian yang konsisten dan efektif selama kurun waktu dari tahun 2022 sampai dengan 2024. Angka realisasi anggaran selalu berada di atas 92%, yang menunjukkan bahwa perencanaan anggaran sudah dilakukan dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh penyerapan anggaran untuk kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan.

- Pada tahun 2022, pagu anggaran belanja tercatat sebesar Rp 14.968.508.390,00. Dari anggaran yang telah direncanakan tersebut, direalisasikan sebesar Rp 13.823.953.289,00 dengan Tingkat capaian sebesar 92,35 %.
- Pada tahun 2023, pagu anggaran belanja mengalami penurunan sebesar Rp13.700.206.024,00. Dari anggaran yang telah direncanakan tersebut, direalisasikan sebesar Rp 13.176.292.838,00 dengan Tingkat capaian sebesar 96,18 %.
- Pada tahun 2024, walaupun pagu anggaran Kembali mengalami penurunan sebesar Rp 11.149.619.310,00. Dari anggaran yang telah direncanakan tersebut, direalisasikan sebesar Rp 10.301.344.125,00 dengan Tingkat capaian sebesar 92,39 %.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa penyerapan anggaran dari tahun ke tahun cenderung stabil , meskipun ada fluktuasi pagu anggaran dari tahun ke tahun. Kinerja ini mencerminkan perencanaan yang sudah baik dan pelaksanaan program dan kegiatan berjalan efektif.

2.4 Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah

Identifikasi permasalahan pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dilakukan melalui analisis pelayanan urusan ketenagakerjaan dan juga berdasarkan capaian kinerja maupun hasil diskusi kelompok dalam bidang ketenagakerjaan. Setelah itu dilakukan pemetaan permasalahan dengan menyusun pohon masalah yang terdiri dari masalah pokok, masalah, dan akar masalah, sehingga menghasilkan analisis yang lebih komprehensif dan sistematis.

Tabel 2.4.1
Pemetaan permasalahan ketenagakerjaan lintas sektor

Sektor bidang	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1. Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi dan ESDM	a) Masih tingginya pengangguran di Kabupaten Sragen	Rendahnya Penempatan Tenaga Kerja	Belum optimal link and match antara pencari kerja dengan pemberi kerja
			Kurangnya minat pencari kerja dari Masyarakat
			Kurangnya informasi tentang lowongan pekerjaan
			Selisih UMK antar kabupaten
			Bimbingan jabatan belum optimal dilaksanakan
			Belum adanya monev pasca pelatihan
			Ketersediaan lapangan kerja bagi lulusan diploma/ sarjana yang terbatas
		Kurangnya komitmen dan motivasi pekerja	Pekerja yang berpindah-pindah perusahaan
			Mental pekerja yang didominasi gen Z cenderung lebih mudah menyerah
			Banyak pekerja yang belum memiliki ketrampilan
			Proses pekerja yang mencari jati diri
	b) Transmigrasi sebagai upaya peningkatan ekonomi masyarakat kurang berjalan maksimal	Kuota transmigrasi yang sedikit	Kebijakan penempatan transmigran oleh pemerintah pusat dibatasi
2. Perencanaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kompetensi tenaga kerja yang belum bisa memenuhi kebutuhan pasar kerja	Masih kurangnya sarana dan prasarana pelatihan	Peralatan pelatihan tidak up to date sesuai perkembangan jaman

Sektor bidang	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
			Belum adanya pengadaan revitalisasi alat pelatihan
		Pelatihan yang ada belum bisa memenuhi kebutuhan pasar	Jenis pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan pasar
			Kurangnya SDM instruktur pelatihan sesuai kebutuhan pasar
		Jangkauan peserta pelatihan yang belum merata	Adanya regulasi prasyarat peserta pelatihan
			Animo masyarakat terhadap pelatihan tertentu sedikit (adanya bias gender)
		Kualitas pelatihan tenaga kerja	Motivasi dan komitmen peserta pelatihan
			Program pelatihan yang ada masih sebatas pelatihan dasar
3. Hubungan Industrial	Masih adanya perselisihan hubungan industrial	Kondisi hubungan industrial yang tidak harmonis	Masih adanya perusahaan yang belum mematuhi peraturan perundang-undangan (UU No 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksananya) yang bisa ditindak oleh pengawas ketenagakerjaan
			Masih adanya perusahaan yang belum memenuhi syarat-syarat kerja antara lain PP/PKB, LKS Bipartit, struktur skala upah dan jaminan sosial ketenagakerjaan

2.5 Isu Strategis

2.5.1. Penelaahan Isu Global

1. Perkembangan Teknologi

Kemajuan dalam bidang ilmu penetahuan dan teknologi, terutama dalam komunikasi, informasi, dan energi, telah membawa banyak perubahan pada kehidupan dan cara hidup manusia yang kini lebih aktif. Kemajuan dalam teknologi informasi memungkinkan pertukaran dan arus informasi berlangsung lebih cepat serta transparan, menciptakan dunia tanpa batas. Berbagai bentuk pertukaran informasi dapat dilakukan melalui media cetak maupun elektronik. Perkembangan teknologi adalah hal yang tidak dapat dihindari dan saat ini telah menjadi kekuatan yang dapat "mengikat" perilaku serta gaya hidup masyarakat. Dengan pengaruhnya yang besar, ditopang oleh sistem sosial yang kuat, dan semakin cepat, teknologi kini menjadi pengarah dalam hidup manusia.

Kemajuan teknologi telah membawa kita ke dalam era revolusi industri generasi keempat. Revolusi ini ditandai dengan adanya superkomputer, robot pintar, kendaraan otonom, rekayasa genetik, dan perkembangan neuroteknologi yang membantu manusia mengoptimalkan fungsi otaknya. Di era ini, semua mesin terhubung melalui internet yang dikenal sebagai *cyber*. Tantangan pada revolusi industri generasi keempat adalah perlunya pemerintah, sektor bisnis, dan masyarakat untuk dapat beradaptasi. Dalam era ini, ukuran besar perusahaan tidak selalu menjamin kesuksesan, tetapi kemampuan perusahaan beradaptasi menjadi kunci untuk mencapai prestasi dengan cepat. Tren teknologi, preferensi konsumen, regulasi, serta perubahan lingkungan bisnis menciptakan pola dalam usaha. Perubahan dalam lingkungan, baik dari aspek teknologi maupun ekonomi,

berpengaruh pada kinerja keuangan, keberlangsungan usaha, dan penyerapan tenaga kerja.

Sektor bisnis berpotensi mengurangi beberapa kegiatan, menyebabkan peningkatan angka pengangguran. Meskipun revolusi teknologi dapat meningkatkan kualitas hidup, ia juga menghadirkan tantangan terutama bagi para pekerja. Teknologi digital memberi peluang bagi sektor bisnis, masyarakat, dan pemerintah, tetapi ada juga ancaman jika tidak dikelola dengan baik, khususnya terkait kecakapan kerja, yang berpotensi memperlebar kesenjangan serta penyalahgunaan informasi. Era revolusi industri generasi keempat yang sangat cepat mengharuskan pemerintah siap menghadapi perubahan ekspektasi konsumen dengan inovasi serta penyempurnaan produk dan layanan. Antisipasi pemerintah harus berupa penciptaan lapangan kerja.

Isu perkembangan teknologi, keamanan *cyber*, dan privasi data harus menjadi perhatian global, khususnya dengan meningkatnya pemakaian teknologi canggih. Kemajuan dalam kecerdasan buatan dan transformasi digital di berbagai sektor akan menimbulkan tantangan baru untuk etika, regulasi, dan dampak sosial. Pemerintah perlu berkomitmen untuk segera menyesuaikan kondisi di sektor perdagangan, manufaktur, dan pertanian dengan sistem saat ini. Kerjasama antara pemerintah daerah, perguruan tinggi, sektor bisnis, dan masyarakat sangat penting untuk memperluas peluang. Selain itu, pemerintah daerah harus melakukan penyesuaian kebijakan agar relevan dengan keadaan saat ini. Masyarakat sudah mulai merasakan manfaat dari kemajuan teknologi melalui inovasi yang telah muncul dalam dekade terakhir. Namun, teknologi juga dapat menimbulkan efek negatif. Oleh karena itu, untuk mengatasi atau mengurangi dampak buruk dari kemajuan teknologi,

pemerintah perlu menetapkan regulasi yang harus dipatuhi oleh para pengguna teknologi.

2. Demografi Global

Perkembangan demografi di seluruh dunia adalah aspek krusial yang memengaruhi kemajuan ekonomi serta sosial. Data dari *World Population Prospects* pada tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah penduduk global telah mencapai lebih dari 7,0 miliar dan diperkirakan akan bertambah menjadi 9,7 miliar pada tahun 2050. Situasi ini mengakibatkan tantangan dalam memenuhi kebutuhan hidup yang semakin tinggi dengan ketersediaan sumber daya alam dan lahan yang terbatas. Di sisi lain, permintaan akan makanan, energi, dan air akan terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk yang pesat. Akibat dari ini adalah perlunya perubahan di sektor produksi untuk mendukung peningkatan rentang hidup masyarakat.

Walaupun populasi terus meningkat, laju pertumbuhan semakin melambat. Menurut proyeksi dari Perserikatan Bangsa-Bangsa, jumlah penduduk dunia diperkirakan akan menjadi 8,5 miliar pada tahun 2030 dan 9,5 miliar pada tahun 2045. Hal ini disebabkan oleh penurunan angka kematian dan peningkatan harapan hidup saat lahir. Mengenai proporsi demografis, pertambahan jumlah populasi lanjut usia serta banyaknya penduduk muda membawa tantangan tersendiri, seperti kebutuhan akan perlindungan sosial dan penciptaan lapangan pekerjaan.

3. Pertumbuhan Kelas Menengah

Jumlah kelas menengah di dunia diprediksi akan mencapai 8,8 miliar orang pada tahun 2045, mewakili lebih dari 90 persen dari total populasi. Setiap tahun, sekitar 140

juta orang diperkirakan bergabung dengan kelas menengah, dengan laju yang lebih cepat dari yang diperkirakan sebelumnya. Distribusi kelas menengah akan beralih dari dominasi Eropa dan Amerika Serikat menuju Asia, khususnya Tiongkok dan India. Pertumbuhan pesat kelas menengah tidak hanya membuka peluang ekonomi tetapi juga menghadirkan tantangan dalam bidang sosial dan politik.

Dengan semakin banyaknya orang yang bergabung ke dalam kelas menengah, ada dorongan untuk menciptakan jenis pekerjaan dan lapangan kerja baru, serta kebutuhan konsumsi yang lebih bervariasi, termasuk gaya hidup baru. Di masa mendatang, jenis pekerjaan baru yang diharapkan muncul antara lain pekerjaan berbasis teknologi canggih, pekerjaan di ruang virtual atau metaverse, dan pekerjaan yang fleksibel dengan mobilitas tinggi. Jenis pekerjaan yang baru ini akan mempercepat proses bisnis dan membuatnya lebih efisien, tetapi juga bisa meningkatkan pergerakan pekerja antar sektor dan jenis pekerjaan.

2.5.2. Penelaahan Isu Nasional

1. Transformasi Sosial

Transformasi sosial antara tahun 2025 sampai 2029 difokuskan untuk memperkuat dasar-dasar transformasi sosial. Tujuan dari Transformasi Sosial adalah untuk meningkatkan kualitas hidup manusia di seluruh tahap kehidupan, sehingga bisa menghasilkan individu yang sehat, cerdas, kreatif, sejahtera, tangguh, unggul, dan memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam sektor pendidikan, masih ada beberapa masalah, seperti kurangnya akses yang merata terhadap pendidikan yang mengakibatkan ketidaksetaraan dalam partisipasi pendidikan. Aspek perlindungan sosial ditujukan

untuk mempercepat pengurangan angka kemiskinan dan memastikan kesinambungan kesejahteraan, khususnya bagi populasi yang rentan. Beberapa tantangan yang dihadapi adalah rendahnya akurasi serta integrasi program bantuan sosial, risiko bencana alam dan non-alam, perubahan iklim, transisi besar lainnya, terbatasnya layanan serta pengasuhan bagi kelompok rentan, ketidakmerataan peluang kerja dan usaha bagi penyandang disabilitas, kaum lansia, dan kelompok rentan lainnya, serta akses yang rendah terhadap perumahan yang layak dan terjangkau.

Di sisi lain, pelaksanaan program jaminan sosial masih belum optimal karena partisipasi aktif masyarakat yang rendah dan kurangnya pemahaman tentang program. Selain itu, program-program ini juga belum sepenuhnya terintegrasi untuk memberikan perlindungan yang inklusif, terutama bagi pekerja informal dan memastikan jaminan hari tua untuk semua warga dari berbagai wilayah dan latar belakang sosial-ekonomi. Di samping itu, kualitas pendidikan masih terbilang rendah, antara lain disebabkan oleh kurangnya infrastruktur pendidikan yang memadai dan distribusi guru berkualitas yang tidak merata. Tingkat produktivitas dan daya saing perguruan tinggi di tingkat internasional juga masih rendah.

2. Transformasi Ekonomi

Pembangunan ekonomi Indonesia dalam jangka menengah, terkait dengan usaha keluar dari status negara dengan pendapatan menengah dan mencapai pertumbuhan yang berfokus pada produktivitas, akan menghadapi banyak isu dan tantangan yang bersifat struktural. Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan industri belum menunjukkan kemajuan yang signifikan, bahkan perannya cenderung menurun. Usaha untuk mengembangkan sektor

industri pengolahan menghadapi berbagai masalah strategis, baik dari sisi penawaran seperti inefisiensi dalam faktor produksi, kompleksitas produk, nilai tambah yang rendah, struktur industri yang kurang kuat, serta kemampuan dalam mengadopsi teknologi, penggunaan R&D *(Research, Development, and Demonstration)* yang masih terbatas, dan penerapan standar yang belum optimal; maupun dari sisi permintaan.

Tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia yang rendah menjadi tantangan besar untuk memperluas kelas pendapatan menengah, karena mayoritas angkatan kerja memiliki tingkat pendidikan menengah ke bawah dan bekerja di sektor yang memiliki nilai tambah rendah. Sebagai akibatnya, pertumbuhan nilai tambah di beberapa subsektor industri yang padat karya tetap terbatas. Ini menunjukkan bahwa secara umum, Indonesia masih berada pada fase Revolusi Industri 2. 0. Namun, di sisi lain, teknologi industri berkembang dengan pesat, sehingga dibutuhkan percepatan dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja di sektor industri.

3. Transformasi Tata Kelola

Pengelolaan yang baik adalah konsep yang sangat penting dalam pembicaraan tentang pembangunan dan telah diakui secara luas sebagai bagian penting dalam merumuskan strategi pembangunan. Pengelolaan ini tidak hanya mengenai kemampuan pemerintah dalam menggunakan sumber daya, tetapi juga tentang cara pengelolaan itu dilakukan dengan transparansi, akuntabilitas, inklusivitas, manfaat yang dirasakan, dan dampak sosial-ekonomi yang baik. Perlu adanya perubahan dalam pengelolaan untuk menanggapi tren besar global *(global megatrends)* dan perubahan dalam lingkungan

strategis baik di tingkat dunia maupun nasional, terutama yang terkait dengan revolusi di bidang teknologi informasi dan komunikasi, serta meningkatnya harapan dan kesadaran masyarakat. Selain itu, perubahan dalam pengelolaan juga berfungsi untuk memastikan kesinambungan, konsistensi, dan penyesuaian kebijakan pembangunan baik secara makro maupun sektoral.

4. Supremasi Hukum, Stabilitas, dan Kepemimpinan

   Menjamin kepastian hukum bisa dilakukan dengan pemerintahan yang baik dan cepat tanggap, sehingga kebijakan yang diambil perlu memperhatikan perubahan di lingkungan strategis. Dalam aspek hukum, lembaga dan pelaksanaan penegakan hukum masih kurang terintegrasi, tidak efisien, dan belum berdasarkan hak asasi manusia. Tingkat kepatuhan hukum di masyarakat juga rendah akibat kurangnya pengetahuan dan pemberdayaan, serta akses yang terbatas terhadap keadilan.

2.5.3. Penelaahan Isu Strategis Regional Jawa dan Regional Provinsi Jawa Tengah

1. Isu strategis pembangunan jangka panjang Provinsi Jawa Tengah
   a. Perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan;
   b. Penyediaan prasarana dan sarana yang berkualitas dan ramah lingkungan;
   c. Keberlanjutan sumber daya alam dan lingkungan hidup, serta penanggulangan bencana;
   d. Kualitas hidup dan daya saing sumber daya manusia;
   e. Kekuatan budaya sebagai karakter dan jati diri Masyarakat;
   f. Tata kelola pemerintahan yang dinamis.

2. Isu strategis pembangunan jangka panjang Kabupaten Sragen tahun 2025-2045.
   a. Kualitas Sumber Daya Manusia
   b. Pertumbuhan Ekonomi
   c. Kemiskinan
   d. Tingkat Pengangguran Terbuka
   e. Tata Kelola Pemerintahan
   f. Kualitas Lingkungan, Perubahan Iklim dan Bencana

2.5.4. Isu Strategis RPJPD (Rencana Pembangunan Jagka Panjang Daerah) Kabupaten Sragen Tahun 2025-2045

Isu-isu pembangunan jangka panjang Kabupaten Sragen telah dirumuskan di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sragen Tahun 2025-2045. Berikut ini beberapa isu strategis pembangunan jangka panjang Kabupaten Sragen Tahun 2025 2045 ;

1. Kualitas Sumberdaya Manusia (SDM)

   Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari capaian Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Sragen yang mencapai 69,95 di tahun 2013, dan kemudian naik menjadi 75,10 di tahun 2023. Angka ini melampaui Indeks Pembangunan Manusia Provinsi Jawa Tengah yang berada pada angka 74,39 serta Indeks Pembangunan Manusia Nasional yang mencapai 73,39 di tahun 2023. Pengembangan sumber daya manusia adalah faktor utama dalam kemajuan suatu daerah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui perbaikan dalam bidang pendidikan, pelatihan keterampilan, kesehatan, serta penguatan ekonomi masyarakat. Dengan cara ini, masyarakat akan menjadi lebih produktif dan memiliki daya saing yang tinggi.

2. Pertumbuhan Ekonomi

Ekonomi Kabupaten Sragen pada tahun 2023 mengalami pertumbuhan sebesar 5,23%. Lima bidang usaha yang menjadi tulang punggung ekonomi Kabupaten Sragen adalah industri pengolahan, perdagangan besar dan eceran, serta reparasi mobil dan sepeda motor; pertanian, kehutanan, dan perikanan; konstruksi; dan layanan pendidikan.

Dukungan terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Sragen diperlukan dari potensi lokal agar daerah ini tidak terlalu bergantung pada wilayah lain. Untuk mendorong perkembangan ekonomi, penting untuk memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), karena UMKM berperan penting dalam perekonomian, baik di tingkat lokal maupun nasional.

3. Kemiskinan

Perubahan jumlah penduduk yang hidup dalam kemiskinan di Kabupaten Sragen antara tahun 2013 hingga 2023 menunjukkan pergerakan yang tidak stabil tetapi dengan kecenderungan menurun.

Pada tahun 2013, persentase penduduk miskin mencapai 15,93%, tetapi angka ini berkurang menjadi 12,79% pada tahun 2019. Namun, persentase tersebut kembali meningkat pada tahun 2020 dan 2021, dengan angka masing-masing 13,38% dan 13,83%. Pada tahun 2022, angka tersebut turun lagi menjadi 12,94%, dan pada tahun 2023, kembali mengalami penurunan menjadi 12,87%.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk membantu mengurangi beban yang ditanggung oleh masyarakat miskin. Namun, bantuan dalam hal transportasi, sanitasi dasar, perumahan, kesehatan, pendidikan, dan

pelatihan keterampilan tidak merata dirasakan oleh semua orang yang hidup dalam kemiskinan.

Penanganan masalah kemiskinan memerlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terlibat. Dengan cara ini, masalah kemiskinan dapat diselesaikan dari akarnya, dan jika dilakukan dengan baik, penurunan jumlah orang miskin dapat terjadi secara nyata.

4. Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berfungsi sebagai indikator untuk menilai seberapa banyak tenaga kerja yang tidak dapat digunakan atau terserap di pasar kerja. Antara tahun 2013 hingga 2023, TPT di Kabupaten Sragen menunjukkan penurunan yang terus-menerus dan berada di bawah rata-rata Provinsi Jawa Tengah serta angka nasional.

TPT terendah di Kabupaten Sragen tercatat pada tahun 2019, dengan angka 3,32%. Namun, pada tahun 2020, angka tersebut naik menjadi 4,75% akibat pengaruh Covid-19. Meskipun demikian, angka TPT kembali menurun hingga mencapai 4,69% di tahun 2022, dan pada tahun 2023 kembali turun menjadi 3,87%. Penting untuk terus meningkatkan usaha dalam mengurangi pengangguran, agar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Langkah-langkah yang bisa diambil termasuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja, serta bekerja sama antara sektor pendidikan dengan dunia usaha dan industri. Hal ini penting agar keterampilan yang diajarkan di sekolah sesuai dengan kebutuhan pasar.

5. Kualitas Lingkungan, Perubahan Iklim dan Bencana

Indeks Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) di Kabupaten Sragen menunjukkan adanya kemajuan. Dari angka 60,46 pada tahun 2021, IKLH ini meningkat signifikan

menjadi 64,90 pada tahun 2023. Penting untuk terus melanjutkan upaya pelestarian lingkungan hidup secara berkelanjutan, karena hal ini memiliki peranan penting dalam mendukung kehidupan manusia yang berkelanjutan. Selain itu, pelestarian lingkungan juga berkontribusi dalam menjaga keberlangsungan sumber daya alam seperti air bersih, udara yang segar, tanah yang subur, serta keanekaragaman hayati.

Sejak tahun 2015, Indeks Risiko Bencana (IRB) di Kabupaten Sragen berada pada angka 142 dan tetap pada angka tersebut hingga tahun 2020. Namun, mulai tahun 2021, IRB turun menjadi 133,75, kemudian mengalami penurunan lebih lanjut menjadi 126,18 di tahun 2022, dan akhirnya menjadi 114,91 pada tahun 2023.

Indeks risiko bencana bertujuan untuk mengukur besarnya risiko terkait bencana alam, seperti gempa bumi, banjir, badai, dan yang lainnya. Langkah-langkah mitigasi bencana yang baik dapat mengurangi efek dari bencana tersebut. Melibatkan berbagai pihak, seperti pemerintah, LSM, dan masyarakat setempat, sangat vital untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada penurunan indeks risiko bencana. Usaha-usaha pencegahan bencana, perencanaan darurat, dan respon cepat sangat diperlukan untuk meminimalkan dampak bencana dan melindungi masyarakat dari risiko yang ada.

2.5.5. Isu Strategis Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 dapat dijabarkan Isu Strategis Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 ;

1. Kemandirian Ekonomi Daerah

Kemandirian Ekonomi Daerah adalah usaha untuk mengembangkan ekonomi Kabupaten Sragen di masa

mendatang. Fokusnya adalah mengoptimalkan potensi dan sumber daya daerah dengan melibatkan masyarakat secara aktif dari kegiatan ekonomi terkecil. Untuk meningkatkan potensi ekonomi daerah, penting untuk memperkuat penelitian dan pengembangan serta teknologi agar produktivitas meningkat. Dalam pembangunan ekonomi, keterlibatan aktif, inovasi, dan kerjasama dengan masyarakat adalah kunci untuk memanfaatkan potensi ekonomi sebagai dasar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Ekonomi Kabupaten Sragen terdiri dari 5 (lima) kategori sektor usaha yang utama. Kategori-kategori tersebut meliputi industri pengolahan, perdagangan besar dan eceran, perbaikan mobil dan sepeda motor, pertanian, kehutanan, perikanan, konstruksi, dan layanan pendidikan. Diharapkan sektor pertanian dan industri pengolahan dapat menjadi penggerak bagi kemandirian ekonomi Kabupaten Sragen. Pemerintah Kabupaten Sragen harus secara optimal mengelola kedua sektor ini. Potensi di sektor pertanian dan industri pengolahan cukup besar di daerah ini, dengan lebih dari 50 persen penduduk bekerja di sektor pertanian. Namun, sektor ini juga menghadapi beragam tantangan seperti fluktuasi harga dan perubahan iklim. Hal ini menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi Kabupaten Sragen di masa depan.

2. Pemerataan Infrastruktur Wilayah

Pemerataan Pemerataan infrastruktur di Kabupaten Sragen adalah masalah penting yang harus diatasi dengan baik. Saat ini, pembangunan di daerah ini masih belum seimbang, terutama di wilayah pedesaan.

Titik-titik kemiskinan yang ada di Kabupaten Sragen kebanyakan terletak di daerah pedesaan. Oleh karena itu, penting untuk melaksanakan pemerataan infrastruktur

dengan efektif. Selain berfokus pada ekonomi masyarakat, infrastruktur juga dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang ada, termasuk penanggulangan kemiskinan di pedesaan.

Memberikan akses yang lebih baik ke layanan dasar sangat penting dalam mencapai pemerataan pembangunan dan meningkatkan konektivitas antar daerah. Layanan infrastruktur dasar harus dapat diakses oleh semua anggota masyarakat, termasuk mereka yang memiliki disabilitas. Usaha untuk meratakan pembangunan infrastruktur harus mempertimbangkan keberlanjutan lingkungan, agar tidak terjadi konflik antara pembangunan infrastruktur dan kerusakan lingkungan. Pemenuhan infrastruktur layanan dasar di Kabupaten Sragen juga menjadi perhatian utama bagi pemerintah pusat, sebagaimana dinyatakan dalam Rantek RPJMN 2025-2029.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan topik penting bagi Kabupaten Sragen. Manusia sebagai sumber daya menjadi fondasi utama untuk pembangunan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaku dan target dalam proses pembangunan. Berbagai indikator yang menunjukkan keberhasilan pembangunan menjadikan sumber daya manusia sebagai penerima hasil dan tolok ukur kesuksesan. Sebagai fondasi, peningkatan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan, terutama melalui cara meningkatkan pengetahuan dan kesehatan. Ini adalah langkah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu beradaptasi dengan perubahan zaman, dan memiliki daya saing. Dengan demikian, potensi sumber daya manusia dapat menjadi sumber inovasi serta kreativitas untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pembangunan.

Kabupaten Sragen diharapkan akan lebih berkembang dengan memprioritaskan kualitas sumber daya manusia yang mampu.

4. Kemiskinan dan Pengangguran

Perubahan angka penduduk miskin di Kabupaten Sragen antara tahun 2013 hingga 2022 menunjukkan adanya variasi dengan kecenderungan menurun. Pada tahun 2020 hingga 2021, terjadi peningkatan persentase penduduk yang miskin, yang disebabkan oleh efek pandemi Covid-19. Pada tahun 2013, persentase penduduk miskin di Kabupaten Sragen adalah 15,93%, yang kemudian berkurang menjadi 12,79% pada tahun 2019. Namun, angka kemiskinan meningkat lagi pada tahun 2020 dan 2021, mencapai 13,38% dan 13,83% secara berurutan. Di tahun 2022, persentase ini berkurang menjadi 12,94%, tetapi masih lebih tinggi daripada angka sebelum pandemi Covid-19 yang ada di tahun 2019, yaitu 12,79%. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemiskinan di Kabupaten Sragen meliputi budaya dan cara pikir masyarakat yang miskin, seperti kecenderungan untuk membeli makanan siap saji, kurangnya keterampilan, pendidikan yang rendah, dan ketergantungan terhadap orang lain.

Penanganan masalah kemiskinan perlu dilakukan dengan cara yang bersinergi dan kolaboratif. Ini membutuhkan komitmen dari semua pihak, dimulai dari perbaikan sistem data kemiskinan yang terintegrasi secara digital dan terkini, pelatihan serta pendampingan yang berkelanjutan untuk menciptakan kemandirian, hingga penyusunan kesinambungan berbagai program dan kegiatan dalam mengatasi kemiskinan. Penanganan kemiskinan tidak hanya menjadi perhatian Pemerintah Kabupaten Sragen, tetapi juga Pemerintah Pusat, sebagaimana dituliskan dalam

dokumen Rantek RPJMN 2025-2029. Salah satu langkah untuk mempercepat penanganan kemiskinan adalah melalui pemberdayaan masyarakat di daerah pedesaan.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah sebuah ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi jumlah tenaga kerja yang tidak terpakai atau tidak diterima di pasar kerja. Selama tahun 2013 hingga 2022, TPT Kabupaten Sragen menunjukkan penurunan dan berada di bawah angka provinsi Jawa Tengah dan tingkat nasional. Angka TPT terendah untuk Kabupaten Sragen tercatat pada tahun 2019 dengan persentase 3,32%. Namun, pada tahun 2020 angkanya naik menjadi 4,75% akibat dampak pandemi Covid-19. Setelah itu, TPT kembali menurun hingga tahun 2022 menjadi 4,69%. Usaha untuk mengurangi pengangguran perlu terus ditingkatkan agar dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan pendapatan dan kesejahteraan warga.

Upaya tersebut termasuk pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pencari kerja, kerjasama antara dunia pendidikan dan sektor usaha serta industri supaya pendidikan yang diberikan di sekolah relevan dengan kebutuhan di lapangan. Dengan kemajuan dalam pertanian modern dan industri pengolahan, masalah pengangguran di Kabupaten Sragen dapat diatasi dengan baik.

5. Tata Kelola Pemerintahan

Perubahan dalam tata kelola pemerintahan adalah usaha untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan secara bersinergi, dinamis, dan berkelanjutan. Ini sangat penting agar kerjasama antara sektor yang berbeda dan antara tingkat pemerintahan bisa dilakukan demi mengatasi berbagai tantangan pembangunan yang ada. Semua kolaborasi dan sinergi tersebut perlu disertai dengan

akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggaran, sehingga tercipta birokrasi yang kuat dengan layanan yang berkualitas tinggi.

Menurut indikasi intervensi pada pilar transformasi ekonomi dalam Rancangan Teknokratik RPJMN 2025-2029, Kabupaten Sragen ditargetkan untuk memperbaiki harmonisasi serta kolaborasi dalam kewenangan dan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah untuk mempercepat pembangunan daerah yang mengalami pertumbuhan lambat pada pilar transformasi tata kelola.

6. Kualitas Lingkungan Hidup, Perubahan Iklim, dan Bencana.

Pemanasan global serta perubahan iklim memberikan pengaruh yang jelas pada semua aspek kehidupan. Di masa depan, pembangunan di Kabupaten Sragen harus dapat menyelaraskan berbagai agenda pembangunan dengan upaya menjaga lingkungan. Hal ini akan menghasilkan keselarasan dalam pembangunan serta meningkatkan ketahanan terhadap dampak dari perubahan iklim dan berbagai potensi bencana yang mungkin terjadi. Berbagai kegiatan pembangunan dan kebijakan yang diterapkan harus memperhatikan faktor ekologi dan keberlanjutan lingkungan agar terjalin keseimbangan antara pembangunan, populasi, dan alam.

2.5.6. Isu Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

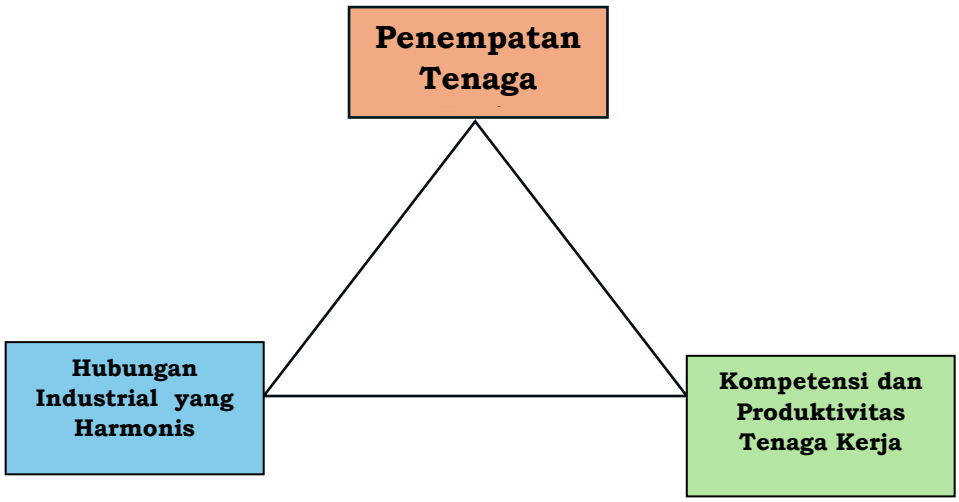
Perumusan isu strategis Perangkat Daerah menggunakan konsep *dynamis governance* dan pembangunan berkelanjutan. Konsep *dynamis governance* berkaitan dengan cara berpikir strategis yang terdiri dari berpikir ke depan *(think ahead)*, berpikir lintas *(think Across)*, dan berpikir lagi *(think again)*. Sementara pembangunan berkelanjutan mengacu pada pilar SDGs sebagai instrumen memetahkan isu strategis, yaitu pilar sosial, pilar ekonomi, pilar lingkungan, dan pilar hukum dan tata kelola. Adapun instrumen yang digunakan adalah crosstab atau tabel tabulasi silang untuk mempermudah perumusan isu strategis Perangkat Daerah tahun 2025-2029.

Tabel .2.5.1

Perumusan Isu Strategis Perangkat Daerah

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah	**Permasalahan Perangkat Daerah**	**Isu KLHS yang Relevan Dengan Perangkat Daerah**	**Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah**			**Isu Strategis Perangkat Daerah**
			Global	**Nasional**	**Regional**	
Kualitas tenaga kerja yang tersedia untuk mengisi lapangan kerja	Masih tingginya pengangguran di Kabupaten Sragen	Kualitas Sumber Daya Manusia	Kondisi ekonomi global dan isu perang antar negara berpengaruh pada kondisi ekonomi perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu memenuhi hak pekerja secara normatif dan mempengaruhi penempatan tenaga kerja	Semua perijinan perusahaan terpusat di OSS (Online Single system) sehingga Dinas Tenaga Kerja tidak dapat memonitor dan mengendalikan perusahaan mana saja yang sudah berijin termasuk perijinan pekerja asing di perusahaan	Selisih UMK antar kabupaten menyebabkan pencari kerja lokal lebih memilih bekerja diluar kabupaten Sragen yang UMK-nya lebih besar	1. Penempatan Tenaga Kerja 2. Hubungan industrial yang harmonis
	Kompetensi tenaga kerja yang belum bisa memenuhi kebutuhan pasar kerja		Adanya Revolusi Industri dan Trasformasi Digital, setiap tenaga kerja diwajibkan memiliki kompetensi dibidang tersebut	1. Mindset dan mentalitas pekerja gen Z yang berjiwa kreatif dan suka bekerja instan 2. Minat Gen Z untuk bekerja rendah 3. Bonus demografi di Indonesia, ketersediaan lapangan kerja untuk lulusan diploma dan sarjana kurang	Keterbatasan regulasi pelatihan	3. Kompetensi dan produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan rumusan kertas kerja, teridentifikasi berbagai isu strategis Perangkat Daerah tahun 2025-2029. Isu strategis saling mempengaruhi sehingga memerlukan intervensi secara Tematik, Holistik, Integrasi, dan Spasial (THIS).



Gambar 2.5.1
Rumusan Isu Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
Sumber: Olahan dari Berbagai Sumber, 2025

1. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah cara mengalokasikan orang yang sudah memenuhi syarat tertentu ke pekerjaan yang cocok dengan kemampuan, minat, dan kebutuhan perusahaan atau lembaga. Proses ini mencakup beberapa tahap seperti perencanaan, pemilihan, dan penugasan di bidang kerja yang tepat. Penempatan yang benar bisa meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu pekerja berkembang dengan baik. Tujuan utama dari penempatan tenaga kerja adalah memastikan kemampuan seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Dengan penempatan yang tepat, perusahaan bisa meningkatkan produktivitas, sementara karyawan merasa lebih senang dan termotivasi. Selain itu, penempatan juga bertujuan mengurangi jumlah pengangguran dengan

membagi sumber daya manusia secara tepat. Penempatan tenaga kerja memiliki peran penting dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Sistem penempatan yang baik menjamin setiap posisi diisi oleh orang yang paling sesuai, sehingga memperkuat daya saing dan mendorong inovasi. Penempatan juga menjadi bagian dari perencanaan pengembangan karier dan manajemen sumber daya manusia. Penempatan yang sesuai memberikan dampak positif pada produktivitas, kepuasan karyawan, dan peningkatan retensi sumber daya manusia secara jangka panjang.

Sebaliknya, jika penempatan tidak tepat, bisa menyebabkan konflik di dalam perusahaan, banyaknya pengunduran diri, dan kerugian ekonomi. Di tingkat nasional, sistem penempatan yang efektif akan meningkatkan kesempatan kerja, kualitas hidup, dan tumbuhnya ekonomi. Penempatan tenaga kerja bukan hanya soal memenuhi posisi yang kosong, tetapi juga tentang membangun lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan kompetitif.

Tantangan ke depan meliputi perubahan cara kerja akibat digitalisasi, kebutuhan akan fleksibilitas, serta peningkatan pemahaman akan data dalam proses penempatan. Oleh karena itu, kerja sama antara pemerintah, perusahaan, dan lembaga pendidikan sangat penting untuk membuat strategi penempatan yang bisa beradaptasi dan inklusif.

2. Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar

tertentu. Kemampuan ini dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik di tempat kerja. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga peran sosial dan emosional, seperti kemampuan berkomunikasi, memiliki etika kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru. Kemampuan yang kuat menjadi dasar penting dalam membentuk manusia berkualitas yang siap bersaing di dunia kerja yang terus berubah.

Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja, pengembangan kompetensi harus terus ditingkatkan. Dengan membekali pekerja dengan kompetensi yang relevan, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, mendorong inovasi, serta menjamin kinerja yang optimal. Kompetensi juga membantu individu mengejar karier yang lebih baik dan meningkatkan peluang untuk bergerak ke tingkat sosial yang lebih tinggi.

Kompetensi sangat penting dalam menentukan keberhasilan pekerja dalam menyelesaikan tugas secara profesional dan produktif. Pekerja yang memiliki kompetensi tinggi mampu mengatasi masalah, membuat keputusan tepat, dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dalam masa kini yang semakin digital, kemampuan di bidang teknologi, kerja sama, serta berpikir kritis menjadi semakin penting. Hal ini menjadikan kompetensi sebagai indikator utama dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja.

Meningkatkan kompetensi tenaga kerja memiliki dampak yang positif bagi produktivitas, efisiensi, dan inovasi perusahaan. Secara luas, pekerja yang kompeten dapat membantu mengurangi angka pengangguran, mempercepat pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kompetensi yang relevan juga dapat

memperkuat posisi negara dalam perdagangan internasional serta menarik investasi dari luar negeri karena tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas.

Mengembangkan kompetensi tenaga kerja bukan lagi pilihan, tetapi menjadi keharusan. Dalam menghadapi revolusi industri dan perubahan teknologi, kompetensi adalah senjata utama bagi individu agar tetap relevan dan sukses. Pemerintah, dunia pendidikan, serta sektor swasta perlu bekerja sama untuk menciptakan sistem pengembangan kompetensi yang inklusif dan berkelanjutan.

3. Hubungan Industrial yang harmonis

Hubungan Hubungan industrial yang baik adalah interaksi antara tiga pihak utama, yaitu pemerintah, pekerja, dan perusahaan. Hubungan ini didasarkan pada prinsip saling menghormati, bekerja sama, dan menyelesaikan masalah secara adil. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, produktif, dan berkelanjutan. Hubungan ini terwujud melalui peraturan-peraturan, dialog sosial, serta kesepakatan bersama untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Tujuan utama dari hubungan industrial yang harmonis adalah menjaga stabilitas di tempat kerja, meningkatkan kesejahteraan pekerja, memastikan keberlanjutan bisnis, serta mendukung pertumbuhan ekonomi negara. Hubungan ini juga membantu mencegah konflik antar pekerja, mogok kerja, serta mendorong sistem kerja yang adil dan transparan. Pemerintah bertugas sebagai fasilitator dan pengawas agar kepentingan semua pihak terlindungi.

Dalam hubungan industrial yang sehat, pemerintah bertugas membuat aturan dan menjadi mediator ketika ada konflik. Pekerja berkontribusi dengan keterampilan dan kesetiaan mereka, sedangkan perusahaan menyediakan

pekerjaan dan fasilitas kerja yang layak. Semua pihak harus komitmen untuk membangun komunikasi yang terbuka dan menyelesaikan permasalahan secara konstruktif. Kolaborasi ini menjadi dasar penting dalam menciptakan iklim investasi yang positif. Manfaatnya sangat besar, baik di tingkat perusahaan maupun nasional.

Di perusahaan, hubungan yang harmonis meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan efisiensi pekerjaan. Di tingkat nasional, stabilitas hubungan kerja mendorong pertumbuhan ekonomi, menarik investasi asing, dan mengurangi angka pengangguran. Dampak sosialnya pun terasa, karena muncul rasa adil, aman dalam bekerja, dan damai di masyarakat.

Hubungan industrial bukan hanya tentang peraturan, tetapi juga tentang komitmen untuk membangun lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Tantangan ke depan termasuk digitalisasi, kerja fleksibel, dan perubahan dalam bentuk bisnis. Oleh karena itu, ketiga pihak harus terus beradaptasi dan memperkuat kolaborasi melalui pendidikan, dialog sosial, serta inovasi kebijakan.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Visi Presiden Republik Indonesia periode 2025-2029 yaitu “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Visi tersebut mengandung arti bahwa pembangunan memnbutuhkan kerja sama dari seluruh bidang pemerintahan dan masyarakat dengan kesamaan tekad berdasarkan fondasi yang telah dibangun oleh pemerintah sebelumnya untuk mewujudkan Indonesia emas yang setara dan maju di tahun 2045.

Visi tersebut dituangkan dalam Delapan Misi Presiden yang disebut dengan Asta Cita. Dengan delapan misi strategis tersebut, pemerintah berupaya menciptakan pembangunan yang inklusif, berkelanjutan, dan berkeadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Asta cita Presiden tersebut diantaranya:

1. Penguatan Ideologi Pancasila, Demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM)
2. Penguatan Pertahanan dan Keamanan Nasional
3. Penciptaan Lapangan Kerja Berkualitas dan Pengembangan Kewirausahaan
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kesetaraan Gender
5. Hilirisasi dan Industrialisasi untuk Nilai Tambah Ekonomi
6. Pembangunan dari Desa untuk Pemerataan Ekonomi
7. Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi serta Pemberantasan Korupsi dan Narkoba
8. Harmoni Lingkungan, Budaya, dan Toleransi Beragama

Misi Presiden Republik Indonesia dalam Asta Cita yang mengarah pada bidang ketenagakerjaaan yaitu misi ke-3 (tiga) yaitu Penciptaan lapangan kerja berkualitas dan pengembangan kewirausahaan. Selain itu, Asta Cita juga memuat 17 Program Prioritas yang menjadi prioritas. Di bidang ketenagakerjaan, program yang menjadi prioritas yaitu pemberantasan kemiskinan. Presiden menargetkan penghapusan

kemiskinan ekstrim dalam dua tahun pertama dan pengurangan kemiskinan relatif dibawah 6 (enam) persen di akhir masa jabatan. Hal ini selaras dengan RPJMD Kabupaten Sragen yang dalam misi Bupati ke-5 berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup warga melalui program penanggulangan kemiskinan.

3.1 Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2030

Tujuan perangkat daerah Adalah hasil akhir yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan visi dan misi daerah, yang dijabarkan dalam tugas dan fungsi perangkat daerah. Tujuan ini merupakan penjabaran dari visi dan misi daerah, serta hasil akhir yang ingin dicapai melalui program dan kegiatan pembangunan. Dengan demikian, tujuan perangkat daerah berperan penting dalam mengarahkan dan mengukur keberhasilan pembangunan daerah, serta memberikan arah jelas bagi setiap perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen adalah lembaga pemerintah yang menangani urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi di daerah. Penentuan tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 didasarkan pada Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan kewenangannya, sasaran RPJMD Tahun 2025-2029 dan mempertimbangkan kondisi yang ada saat ini.

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen mendukung visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih periode 2025-2029. Visi Bupati Kabupaten Sragen tahun 2025-2029 adalah Sragen yang Berkemajuan, Sejahtera dan Merata. Visi Bupati tersebut dijabarkan kedalam 5 misi, yaitu :

Misi 1 : Meningkatkan Kualitas Manusia Berkarakter yang Adaptif dengan Kemajuan dan Disrupsi Sosial-Teknologi

Misi 2 : Menguatnya transformasi tata kelola pemerintahan yang gesit, responsif dan kolaboratif

Misi 3 : Menjadi Episentrum Pertumbuhan Ekonomi yang Terintegrasi dengan Pembangunan Kewilayahan dan Pasar Globa

Misi 4 : Pembangunan Tata Ruang dan Infrastruktur yang Mendukung Pemajuan Kebudayaan, Kelestarian Lingkungan dan Interaksi Sosial yang Humanis

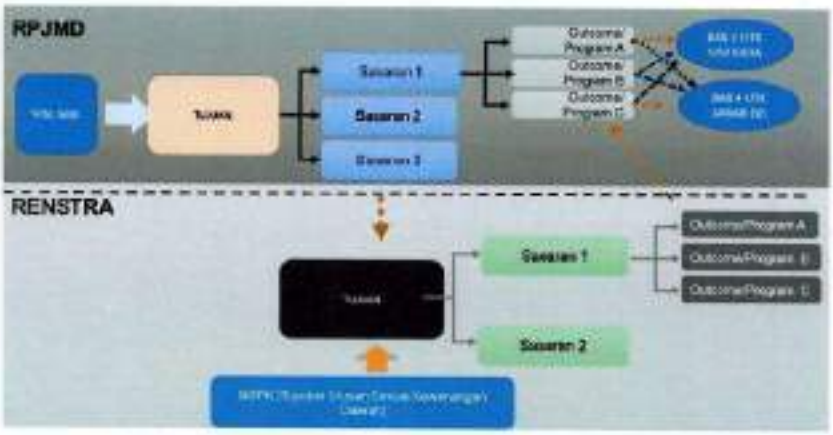
Misi 5 : Meningkatkan Kesejahteraan dan Kebahagiaan Hidup Warga

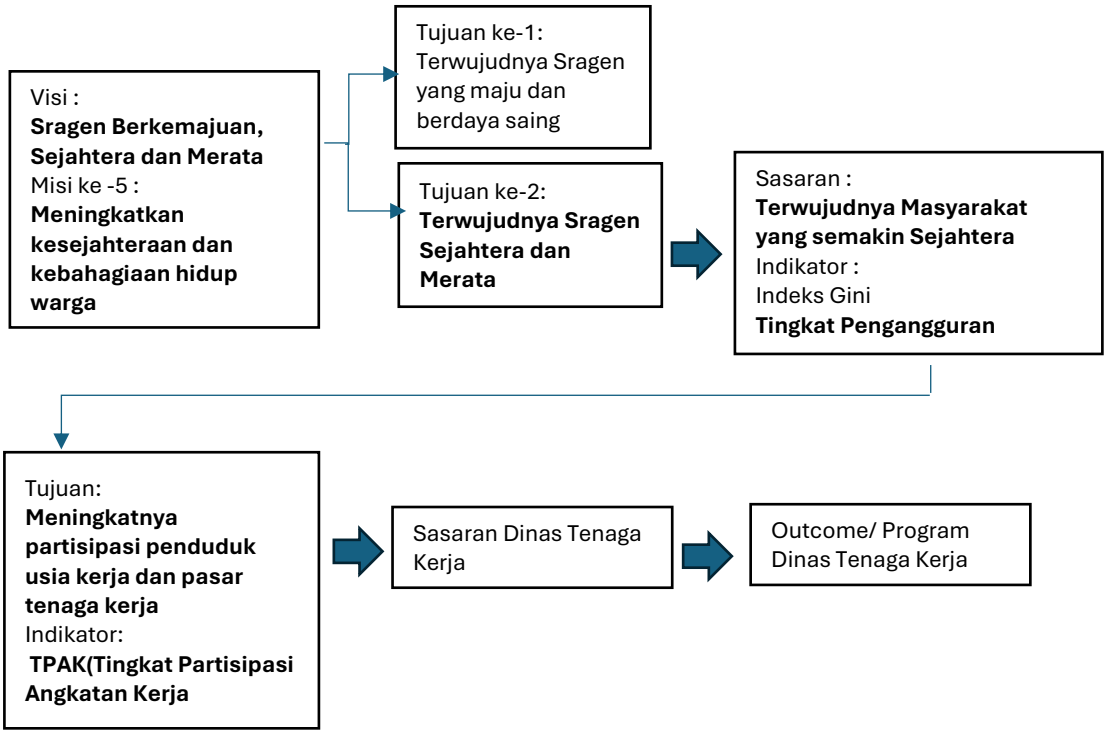
Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen mengacu pada misi ke-5 (lima) yaitu Meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup warga. Dalam misi ke-5 (lima) tersebut, sesuai dengan RPJMD Kabupaten Sragen 2025-2029 tujuan yang ditetapkan yaitu *"Meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup warga"* dengan sasaran yaitu *"Terwujudnya masyarakat yang semakin Sejahtera".*

Berdasarkan uraian diatas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen menetapkan tujuan yang selaras dengan RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 yaitu **"***Meningkatnya partisipasi penduduk usia kerja dalam pasar tenaga kerja***"** dengan indikator *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).* Pengukuran ini dipakai untuk memastikan bahwa partisipasi angkatan kerja, yaitu penduduk usia kerja produktif benar-benar aktif dipasar kerja, untuk memaksimalkan penempatan tenaga kerja yang berdampak pada menurunnya pengangguran di Kabupaten Sragen. Hal ini sebagai upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi, yang juga selaras dengan sasaran RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 yaitu mewujugkan masyarakat Sragen yang lebih sejahtera melalui peningkatan penempatan tenaga kerja.

Keterkaitan antara tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dengan Sasaran RPJMD Kabupaten Sragen 2025-2029 tersebut dapat dijelaskan dalam gambar berikut :

Gambar 3.1
Keterkaitan sasaran RPJMD dengan tujuan Renstra





3.2 Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2030

Sasaran Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah Adalah hasil akhir yang dicapai oleh perangkat daerah dalam jangka waktu tertentu, untuk mendukung pencapaian tujuan perangkat daerah dan tujuan akhirnya Adalah pembangunan daerah. Sasaran resntra perangkat daerah merupakan hasil yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) yang hendak dicapai oleh perangkat daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan tujuan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029, dirumuskan sasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen yaitu sasaran utama dan sasaran penunjang.

1. Sasaran Utama

   Sasaran utama Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 adalah "*Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja*" dengan indikator *Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja*. Sasaran ini mencerminkan komitmen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam meningkatkan kesempatan/ peluang kerja bagi calon tenaga kerja dan peningkatan produktivitas tenaga baik secara kualitas, kompetensi maupun produktivitas tenaga kerja.

2. Sasaran Penunjang

   Sasaran penunjang Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 yang ditetapkan yaitu *"Meningkatnya tata kelola Perangkat Daerah yang akuntabel dan berorientasi pelayanan"* dengan indikator *Nilai AKIP Perangkat Daerah dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Perangkat Daerah*.

   Sasaran ini mencerminkan komitmen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah melalui perbaikan tata kelola dan kinerja pelayanan publik. Sebagai sasaran penunjang, fokus utamanya adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi perangkat daerah dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Fungsi tata kelola pemerintahan pelayanan publik yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja harus dapat dipertanggungjawabkan dan memberikan manfaat nyata bagi Masyarakat.

   Indeks Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mencerminkan sejauh mana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen menerapkan manajemen kinerja berbasis hasil secara konsisten dan terintegrasi, dengan penilaian yang mengacu pada standar

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Sementara itu, Indeksi Kepuasan Masyarakat (IKM) menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, diukur melalui survei kepuasan Masyarakat pengguna layanan sesuai pedoman Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik

Melalui sasaran penunjang ini, diharapkan tercipta akuntabilitas, peningkatan kepercayaan publik serta penguatan kapasitas manajemen pelayanan publik di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.

Berdasarkan rumusan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 tersebut diatas, dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN		TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	RUMUS INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	KONDISI AWAL 2024	TARGET TAHUN						SATUAN
SASARAN KEPALA DAERAH	INDIKATOR SASARAN							2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Terwujudnya Masyarakat yang semakin sejahtera	Tingkat Pengangguran Terbuka	Meningkatnya		TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	(Jumlah Angkatan Kerja / Jumlah Penduduk Usia Kerja) x 100%	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) : persentase dari jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Angkatan kerja : penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Penduduk usia kerja: penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. (Data dari BPS)	74,54	74,81	75,07	75,98	76,89	77,79	78,70	%
			Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	(Nilai PDRB Sragen Atas Dasar Harga Konstan / Jumlah Penduduk Usia Kerja) x 100 %	Tingkat produktivitas tenaga kerja : tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan nilai tambah ekonomi. Nilai PDRB atas dasar harga konstan : ukuran nilai tambah barang dan jasa yang diproduksi di Sragen dalam periode satu tahun, dihitung menggunakan harga dari tahun dasar tertentu, bukan harga pasar yang berlaku setiap tahun tanpa dipengaruhi oleh inflasi. Jumlah penduduk usia	53,9	55,64	55,70	55,76	55,83	55,89	55,95	Juta Rp/orang

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN		TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	RUMUS INDIKATOR	DEFINISI OPERASIONAL	KONDISI AWAL 2024	TARGET TAHUN						SATUAN
SASARAN KEPALA DAERAH	INDIKATOR SASARAN							2025	2026	2027	2028	2029	2030	
						kerja : penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. (Data dari BPS)								
			Meningkat Meningkatnya tata kelola Dinas Tenaga Kerja yang akuntabel dan berorientasi pelayanan	Nilai AKIP perangkat daerah	Hasil evaluasi internal pelaksanaan AKIP di Dinas Tenaga Kerja oleh APIP Inspektorat tiap tahun	Indikator ini dipilih untuk mengukur pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) Dinas Tenaga Kerja dari 4 komponen yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi internal. Guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien	69,45	75,95	76,00	76,05	76,10	76,15	76,20	Nilai
				Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2017	Indikator ini dipilih untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap layanan publik yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berorientasi pelayanan	86,25	86,30	86,35	86,40	86,45	86,50	86,55	Nilai

3.3 Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029

Strategi adalah pedoman yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Strategi mencakup rencana tindakan yang komprehensif berisikan langkah-langkah yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029, Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sragen akan melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan penempatan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Berikut adalah beberapa strategi yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen:

1. Sinergitas antara bidang penempatan dan DUDI.
2. Optimalisasi bimbingan jabatan kepada tenaga kerja.
3. Formulasi pelatihan, perlunya training need analysis pelatihan.
4. Peremajaan instruktur pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar.
5. Pembinaan kepada Perusahaan.
6. Sosialisasi perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pekerja.
7. Regulasi pemerintah terhadap perlindungan PMI.
8. Mendorong sertifikasi kompetensi dan pengakuan keterampilan tenaga kerja.
9. Memperluas akses dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja.
10. Penguatan sistem informasi pasar kerja (SIPK).

Dengan strategi-strategi tersebut, diharapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dapat meningkatkan penempatan tenaga kerja dan meningkatkan kesempatan juga produktivitas tenaga kerja untuk menurunkan pengangguran demi mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera di Kabupaten Sragen.

Dalam strategi rencana strategis perangkat daerah salah satunya disebutkan bahwa langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah adalah dengan penahapan. Penahapan pembangunan dimaksud adalah prioritas pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, dapat disajikan seperti pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kab. Sragen Tahun 2026-2030

Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)
1	2	3	4	5
Perbaikan dan pengadaan sarana dan prasarana pelatihan secara bertahap	Perluasan akses dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja	Penguatan sertifikasi kompetensi dan pemagangan pasca pelatihan kerja	Memperkuat sinergi dan kerjasama antara pemerintah dan dunia usaha dunia industri dalam perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja serta menurunnya angka pengangguran

3.4 Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2029

Arah kebijakan adalah serangkaian pedoman atau atau prioritas yang dirumuskan untuk mengarahkan strategi dan implementasi agar mencapai tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan, seperti yang tertuang dalam visi dan misi pemerintah atau organisasi. Arah kebijakan ini berfungsi sebagai panduan dalam merencanakan program pembangunan yang bersifat sinergis, konsisten, dan berkesinambungan.

Arah kebijakan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA	KET
1	2	3	4	5
1.	Penerapan NSPK dalam seluruh manajemen ketenagakerjaan, yang meliputi perencanaan tenaga kerja,pelatihan dan produktivitas tenaga kerja,penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan	1. Penguatan sistem informasi pasar kerja (SIPK). 2. Memperluas akses dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja. 3. Mendorong sertifikasi kompetensi dan pengakuan keterampilan tenaga kerja. 4. Mendorong investasi padat karya di sektor potensial. 5. Memperkuat sinergi pemerintah, swasta, dan UMKM dalam penciptaan lapangan kerja baru.	1. Menjembatani antara pencari kerja dengan pemberi kerja melalui job canvasing ke Perusahaan. 2. Informasi lowongan kerja ke masyarakat secara lebih massive. 3. Pemanfaatan job café secara lebih maksimal. 4. Perekrutan dan pelatihan instruktur sesuai dengan kebutuhan pasar kerja 5. Pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja 6. Bimbingan jabatan kepada calon pencari kerja di sekolah-sekolah 7. Penempatan/ pemagangan tenaga kerja pasca pelatihan 8. Pembinaan dan monitoring ke Perusahaan 9. Sosialisasi perlindungan hukum, BPJS, syarat-syarat kerja, dan penerapan struktur skala upah 10. Peningkatan sosialisasi	

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA	KET
1	2	3	4	5
			perlindungan CPMI pra pemberangkatan 11. Fasilitasi kasus CPMI/PMI yang bermasalah 12. Pelatihan kompetensi dan pemagangan tenaga kerja dalam dan luar negeri bagi masyarakat miskin.	

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat dilihat secara lengkap Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029

Visi	Sragen yang Berkemajuan, Sejahtera, dan Merata		
Misi ke-5	Meningkatkan Kesejahteraan dan Kebahagiaan Hidup Warga		
Operasionalisasi NSPK	Penerapan NSPK dalam seluruh manajemen ketenagakerjaan, yang meliputi perencanaan tenaga kerja,pelatihan dan produktivitas tenaga kerja,penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan		
Arah Kebijakan RPJMD	1. Penguatan sistem informasi pasar kerja (SIPK). 2. Memperluas akses dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja. 3. Mendorong sertifikasi kompetensi dan pengakuan keterampilan tenaga kerja. 4. Mendorong investasi padat karya di sektor potensial. 5. Memperkuat sinergi pemerintah, swasta, dan UMKM dalam penciptaan lapangan kerja baru.		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya partisipasi penduduk usia kerja dalam pasar tenaga kerja.	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	Sinergitas antara penempatan tenaga kerja dan DUDI	Menjembatani antara pencari kerja dengan pemberi kerja melalui job canvasing ke perusahaan
			Informasi lowongan kerja ke masyarakat secara lebih massive

			Pemanfaatan job café secara lebih maksimal
			Pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		Peremajaan instruktur pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar	Perekrutan dan pelatihan instruktur sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		Optimalisasi bimbingan jabatan	Bimbingan jabatan kepada calon pencari kerja di sekolah-sekolah
		Formulasi pelatihan, perlunya training need analysis pelatihan.	Penempatan/ pemagangan tenaga kerja pasca pelatihan
		Pembinaan kepada perusahaan	Sosialisasi perlindungan hukum, BPJS, syarat-syarat kerja, dan penerapan struktur skala upah
		Sosialisasi perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pekerja	Peningkatan sosialisasi perlindungan CPMI pra pemberangkatan
		Regulasi pemerintah terhadap perlindungan PMI	Fasilitasi kasus CPMI/PMI yang bermasalah
	Meningkatnya tata kelola yang akuntabel dan berorientasi pelayanan	Memperkuat akuntabilitas kinerja perangkat daerah dan kepuasan layanan melalui penyediaan akses dukungan terintegrasi pada aspek Perencanaan-Evaluasi-Pelaporan (PEP), Penatausahaan Keuangan, serta Aspek Umum dan Kepegawaian Internal	Menyediakan template perencanaan (Renja/PK) dan format pelaporan kinerja terintegrasi yang selaras dengan data dukung SAKIP
			Mengoperasikan layanan digitalisasi data sebagai dukungan kepada PEP di Dinas Tenaga Kerja dalam permintaan/ klarifikasi data, validasi data, dan review/evaluasi kinerja.
			Menetapkan siklus evaluasi (triwulan, semester, tahunan) dan mekanisme

			tindaklanjut terstruktur
			Memfasilitasi sinkronisasi antara rencana kinerja dan alokasi anggaran (anggaran berbasis output)
			Menyediakan layanan konsultasi penatausahaan (penganggaran, pelaporan realisasi, pertanggungjawaban)
			Standarisasi prosedur operasional internal (administrasi umum, manajemen aset, pengelolaan arsip dan SOP layanan) dan fasilitasi implementasinya.
			Menerapkan pembagian kerja delegasi wewenang dan beban kerja pegawai sesuai dengan anjabnya.
			Memperkuat sistem manajemen kinerja internal: penilaian kinerja, disiplin, mekanisme *reward and punishment*, serta mekanisme rotasi/penempatan untuk kebutuhan pelayanan.

3.5 Manajemen Risiko Strategis

Renstra (Rencana Strategis) dan manajemen risiko saling terkait erat. Renstra menetapkan tujuan jangka menenga/panjang organisasi sementara manajemen risiko memastikan tujuan tersebut tercapai dengan mengidentifikasi, menilai, mengendalikan, dan memantau

ketidakpastian yang dapat mengganggu pencapaian tujuan itu. Integrasi keduanya memungkinkan prioritisasi sumber daya berdasarkan risiko strategis, pengambilan keputusan yang berwawasan risiko, dan penyusunan anggaran yang realistis untuk tindakan mitigasi; praktiknya meliputi penetapan tujuan strategis, identifikasi risiko yang mengancam tiap tujuan, penilaian kemungkinan dan dampak untuk memprioritaskan risiko, penunjukan pemilik risiko serta rencana mitigasi, pengaitan mitigasi ke program dan anggaran renstra, serta penetapan indikator risiko yang dipantau berkala dan dikaitkan dengan indikator kinerja. Dengan pendekatan ini, renstra menjadi lebih realistis dan adaptif, organisasi mengurangi kejutan operasional, meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi penggunaan sumber daya, dan tata kelola (dewan, manajemen, pemilik risiko, audit internal) dapat mengawasi serta meninjau secara berkala efektivitas mitigasi dan kebutuhan penyesuaian renstra.

Identifikasi risiko adalah langkah awal yang krusial dalam manajemen risiko strategis, proses sistematis untuk menemukan, mendeskripsikan, dan mengkatalogkan ketidakpastian yang berpotensi menghambat pencapaian sasaran dalam renstra. Tujuan identifikasi adalah memastikan semua ancaman dan peluang yang relevan terhadap tujuan strategis terpetakan sehingga organisasi tidak hanya bereaksi terhadap kejadian, tetapi juga mampu merencanakan mitigasi dan pemanfaatan peluang secara proaktif. Proses ini mempertemukan pengetahuan internal (manajemen, unit pelaksana, staf operasional) dan wawasan eksternal (pemangku kepentingan, regulasi, perkembangan pasar/teknologi) untuk menghasilkan gambaran risiko yang komprehensif dan kontekstual terhadap sasaran strategis.

Risiko utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah kesenjangan kompetensi, yang disebabkan oleh Pendidikan tidak sesuai kebutuhan industri, pelatihan terbatas. Kondisi ini secara langsung mengakibatkan tenaga kerja tidak mampu memenuhi standar kinerja, yang dikarenakan produktivitas rendah. Pada akhirnya, kegagalan ini akan menghambat pencapaian tujuan strategis

Renstra dan merugikan seluruh pihak, mulai Dinas Tenaga Kerja, Pemerintah Kabupaten Sragen, hingga masyarakat khususnya pencari kerja.

Faktor yang menghambat dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja adalah kualitas SDM yang masih rendah dan teknologi /inovasi terbatas. Penyebab multifaktorial, mulai dari pendidikan tidak sesuai kebutuhan industri, kurangnya motivasi dan etos kerja masih lemah, hingga lulusan baru cenderung belum siap menghadapi dunia kerja nyata. Risiko ini secara langsung memengaruhi Dinas Tenaga Kerja, Pemerintah Kabupaten Sragen, hingga Masyarakat khususnya pencari kerja.

Terakhir, ada risiko kegagalan dalam mencapai akuntabilitas kinerja dan keuangan. Hal ini disebabkan oleh ketidakselarasan antara rencana kinerja dan alokasi anggaran, prosedur penatausahaan keuangan yang tidak optimal, dan ketidakakuratan data dalam laporan. Konsekuensinya sangat serius: laporan menjadi tidak kredibel, keputusan yang diambil tidak akurat, dan ada risiko temuan audit yang bisa berdampak finansial. Akuntabilitas yang lemah ini memengaruhi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragem dan berpotensi merusak kepercayaan publik secara lebih luas.

Hasil identifikasi risiko disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5. Identifikasi Risiko

No	Jenis Konteks Risiko	Tujuan/Sasaran Strategis/Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Pernyataan Risiko	Kode Risiko	Pemilik Resiko	Sebab	Dampak	
								Uraian	Pihak yang Terkena
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Tujuan	Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat partisipasi Angkatan kerja (TPAK)						
2	Sasaran	Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja. (Rp/Perkapita)	Terjadi gap/ kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja dengan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja	RSO.23.07.17.01		Belum adanya sinergitas dengan dunia usaha dan dunia industri	Belum bisa memenuhi semua lowongan kerja yang ada	Pencari Kerja

No	Jenis Konteks Risiko	Tujuan/Sasaran Strategis/Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Pernyataan Risiko	Kode Risiko	Pemilik Resiko	Sebab	Dampak	
								Uraian	Pihak yang Terkena
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Tidak semua pencari kerja sesuai dengan lowongan kerja yang disediakan	RSO.23.07.17.02	Pencaker	Kualifikasi yang dibutuhkan tidak sesuai	Penempatan kerja belum optimal	Pencaker, Perusahaan
				Adanya perusahaan/ pelaku usaha yang tidak melaksanakan Undang-undang ketenagakerjaan, antara lain :	RSO.23.07.17.03	Kepala Bidang Hiwas	Perusahaan dan pekerja / serikat pekerja kurang memahami peraturan perund	Hubungan industrial tidak kondusif	Disnaker, Perusahaan dan pekerja / serikat pekerja

No	Jenis Konteks Risiko	Tujuan/Sasaran Strategis/Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Pernyataan Risiko	Kode Risiko	Pemilik Resiko	Sebab	Dampak	
								Uraian	Pihak yang Terkena
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				pembayaran Upah Pekerja UMK, upah lembur tidak sesuai aturan, pembayaran THR dan kelengkapan sarana hubungan industrial.			ang-undangan yang berlaku.		

Tabel 3.6 Analisis Risiko

Pernyataan Risiko	Kode Risiko	Skala/Nilai Risiko yang Melekat			Pengendalian yang Ada			Skala/Nilai Residu setelah adanya pengendalian		
		Skala Probabilitas	Skala Dampak	Level Risiko	Ada/Belum Ada	Uraian	Memadai/Belum Memadai	Skala Probabilitas	Skala Dampak	Level Risiko
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Terjadi gap/ kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja dengan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja	RSO.23.07.17 .01	3	2	10	Ada	Memberi pelatihan berbasis kompetensi kepada pencari kerja	Memadai	2	3	8
Tidak semua pencari kerja sesuai dengan lowongan kerja yang disediakan	RSO.23.07.17 .02	4	2	13	Ada	Job canvasing lowongan kerja	Memadai	2	3	8
Adanya perusahaan/ pelaku usaha yang tidak melaksanakan Undang-	RSO.23.07.17 .03	2	3	8						

undang ketenagakerja an, antara lain : pembayaran Upah Pekerja UMK, upah lembur tidak sesuai aturan, pembayaran THR dan kelengkapan sarana hubungan industrial.										

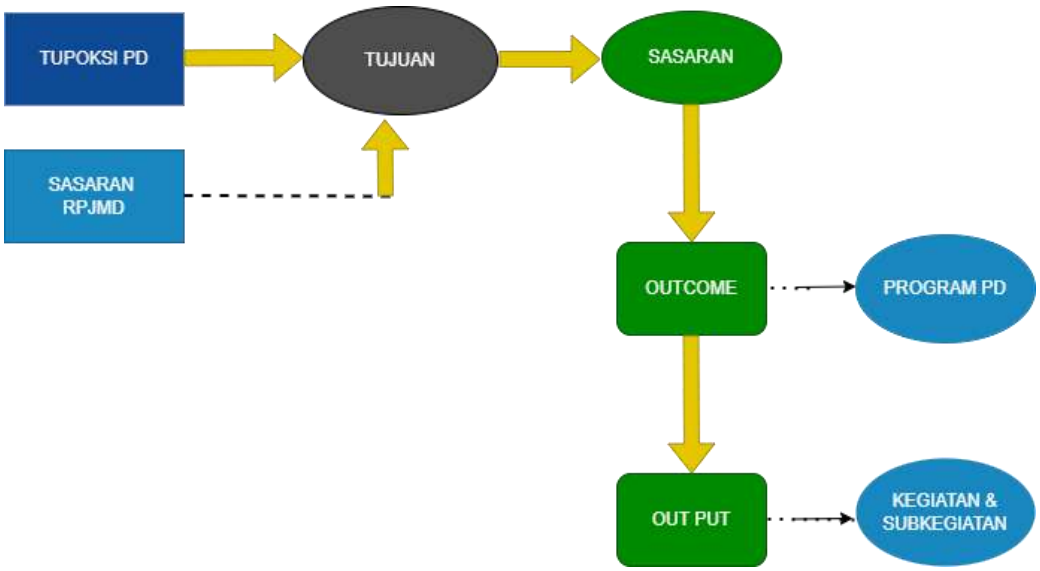
Tabel 3.7. Rencana Tindak Pengendalian

Pernyataan Risiko	Kode Risiko	Rencana Tindak Pengendalian	Penanggung Jawab	Target Waktu Penyelesaian
1	2	3	4	5
Terjadi gap/ kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja dengan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja	RSO.23.07.17.01	Job Fair / bursa lowongan kerja.dan kerjasama dengan berbagai pihak terkait penempatan tenaga kerja	Bidang Pentatrans	Tahun 2025
Tidak semua pencari kerja sesuai dengan lowongan kerja yang disediakan	RSO.23.07.17.02	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap peserta pelatihan serta pemagangan peserta pelatihan	Bidang Renlattas	Tahun 2025

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Uraian Program

Program merupakan penjabaran kebija kan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Dalam menyusun rencana program, kegiatan dan sub kegiatan telah mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Program memiliki tujuan tertentu dan dirancang untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan daerah, dan program merupakan transformasi dari Sub Urusan. Adapun kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah, seperti pada gambar dibawah ini.Adapun kerangka perumusan program, kegiatan dan sub kegiatan Renstra dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :



Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen merupakan perangkat daerah unsur penunjang urusan pemerintahan Kabupaten/Kota bidang urusan tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral, dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah. Adapun Program-program pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen yang sesuai dengan bidang urusannya dalam Rencana Strategis 2025-2029, dan sudah disinkronkan dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 :

a. Program Perencanaan Tenaga Kerja

- ***Rumusan Outcome :***

  Meningkatnya pengelolaan informasi perencanaan tenaga kerja
- ***Indikator :***

  Persentase perusahaan yang difasilitasi perencanaan tenaga kerja
- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah perusahaan yang telah terfasilitasi perencanaan tenaga kerja / jumlah perusahaan besar di Kabupaten Sragen) x 100%
- ***Definisi Operasional :***

  a) Perusahaan yang telah terfasilitasi perencanaan tenaga kerja :

  Perusahaan yang sudah memperoleh pendampingan pembuatan perencanaan tenaga kerja mikro dan membuat laporan perencanaan tenaga kerja mikro

  b) Perusahaan besar :

  Perusahaan yang memiliki lebih dari 100 tenaga kerja di perusahaan.

b. Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja

- ***Rumusan Outcome :***

  Meningkatnya produktivitas tenaga kerja
- ***Indikator :***

  Persentase tenaga kerja yang kompeten

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah tenaga kerja yang mempunyai sertifikat kompetensi)/(Jumlah tenaga kerja yang dilatih tahun n) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) Tenaga kerja yang mempunyai sertifikat kompetensi :

  Jumlah tenaga kerja yang dilatih dan mempunyai sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh BLK.

  b) Tenaga kerja yang dilatih tahun n :

  Jumlah tenaga kerja yang dilatih oleh Dinas Tenaga Kerja pada tahun n

c. Program Penempatan Tenaga Kerja

- ***Rumusan Outcome :***

  Meningkatnya penempatan tenaga kerja

- ***Indikator :***

  Persentase tenaga kerja yang ditempatkan

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah Pencari kerja yang ditempatkan/jumlah pencari kerja yang terdaftar) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) Pencari kerja yang ditempatkan :

  Jumlah pencari kerja yang ditempatkan didalam negeri dan luar negeri sesuai data IPK (Informasi Pasar Kerja) Dinas Tenaga Kerja.

  b) *Pencari kerja yang terdaftar :*

  Jumlah pencari kerja terdaftar dalam IPK Dinas Tenaga Kerja.

d. Program Hubungan Industrial

- ***Rumusan Outcome :***

  Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial ketenakerjaan.

- ***Indikator :***

Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak.

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah Perusahaan menerapkan tata kelola kerja yang layak ketenagakerjaan /Jumlah perusahaan yang wajib PP) x 100 %

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Perusahaan menerapkan tata kelola kerja yang layak ketenagakerjaan :*

     Perusahaan yang memiliki PP/ PKB, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan.

  b) *Perusahaan wajib PP (Peraturan Perusahaan) :*

     Perusahaan yang memiliki 10 atau lebih karyawan, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

e. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

- ***Rumusan Outcome :***

  Terlaksananya penempatan transmigran

- ***Indikator :***

  Prosentase Transmigran yang ditempatkan

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah KK transmigran yang diberangkatkan / Jumlah kuota KK transmigran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) *KK Transmigran yang diberangkatkan :*

     KK yang berhasil diberangkatkan ke lokasi transmigrasi oleh Dinas Tenaga Kerja pada tahun n.

  b) *Kuota KK transmigran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah :*

     Kuota KK transmigran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pada tahun n.

f. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Kabupaten / Kota

- ***Rumusan Outcome :***

  Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan di Perangkat Daerah.

- ***Indikator :***

  1. Nilai/Kategori Penilaian Kinerja Organisasi Dinas Tenaga Kerja.
  2. Persentase tingkat pelayanan keuangan, umum dan kepegawaian perangkat daerah.

- ***Formulasi Pengukuran :***

  1. Hasil Penilaian Kinerja Organisasi pada Perangkat Daerah berdasarkan PermenpanRB No 22 Tahun 2024.
  2. (Realisasi kinerja layanan keuangan + realisasi kinerja layanan umum + realisasi kinerja administrasi kepegawaian): 3 dikali 100%.

- ***Definisi Operasional :***

  1. Indikator ini dipilih untuk mengukur kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja dari 2 (dua) hal, yaitu: (a) Capaian perjanjian kinerja, dan (b) Nilai hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)
  2. Indikator ini dipilih untuk mengukur tingkat capaian kinerja layanan umum, kepegawaian dan keuangan Dinas Tenaga Kerja guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berorientasi pelayanan.

4.2 Uraian Kegiatan

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019, kegiatan merujuk pada serangkaian tindakan atau aktivitas yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, baik yang bersifat pelayanan dasar maupun urusan pemerintahan lainnya. Kegiatan merupakan bagian

dari program dan diturunkan dari kewenangan yang dimiliki daerah. Kegiatan-kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen 2025-2029 adalah sebagai berikut :

a. Program Perencanaan Tenaga Kerja

1. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

- ***Rumusan Output :***

  Meningkatnya prosentase lembaga/ perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK)

- ***Indikator :***

  Prosentase Lembaga/ perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK)

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah perusahaan yang menyusun / Jumlah perusahaan yang difasilitasi x 100 %

- ***Definisi Operasional :***

  a) Perusahaan yang telah terfasilitasi perencanaan tenaga kerja :

  Perusahaan yang sudah memperoleh pendampingan pembuatan perencanaan tenaga kerja mikro dan membuat laporan perencanaan tenaga kerja mikro

  b) Perusahaan besar :

  Perusahaan yang memiliki lebih dari 100 tenaga kerja di Perusahaan.

b. Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja

1. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

- ***Rumusan Output :***

  Meningkatnya prosentase peserta lulus pelatihan berdasarkan unit kompetensi

- ***Indikator :***

Prosentase Peserta Lulus Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah peserta lulus pelatihan / Jumlah peserta terlatih) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Peserta Lulus pelatihan :*

     Peserta yang telah lulus pelatihan berbasis kompetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dan UPTD BLK maupun Technopark.

  b) *Jumlah peserta terlatih :*

     Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dan UPTD BLK maupun Technopark

2. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

- ***Rumusan Output :***

  Terlaksananya pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

- ***Indikator :***

  Prosentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah lembaga terfasilitasi pembinaan / Jumlah LPKS) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) Lembaga terfasilitasi pembinaan*:*

     Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang sudah terfasilitasi pembinaan LPKS dari Dinas Tenaga Kerja

  b) *LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta)*

     Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Kabupaten Sragen.

3. Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

- ***Rumusan Output :***

Meningkatnya prosentase Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

- ***Indikator :***

  Prosentase Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah LPK mengajukan ijin tahun-n / jumlah LPK) x 100 %

- ***Definisi Operasional :***

  a) *LPKS mengajukan ijin tahun-n :*

     Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang mengajukan ijin di tahun-n

  b) *LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta)*

     Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang ada di Kabupaten Sragen.

4. Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil

- ***Rumusan Output :***

  Terlaksananya kegiatan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.

- ***Indikator :***

  Prosentase Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah perusahaan kecil yang terfasilitasi konsultasi / Jumlah perusahaan kecil yang terdaftar) x 100 %

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Perusahaan kecil yang terfasilitasi konsultasi:*

     Perusahaan kecil/ start up yang sudah memperoleh pendampingan konsultasi produktivitas

  b) *Perusahaan kecil yang terdaftar:*

     Perusahaan kecil/ start up yang sudah mendaftar pendampingan konsultasi produktivitas

5. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota

- ***Rumusan Output :***

Terlaksananya kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota.

- ***Indikator :***

  Prosentase Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota.

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah tenaga kerja di perusahaan terfasilitasi pengukuran tenaga kerja / jumlah tenaga kerja di perusahaan tersebut) x 100 %

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Perusahaan yang direncanakan mendapatkan pengukuran produktivitas :*

     Perusahaan yang direncanakan mendapatkan pendampingan pengukuran produktivitas

  b) *Perusahaan terfasilitasi pengukuran produktivitas :*

     Perusahaan sudah mendapatkan pendampingan pengukuran produktivitas.

c. Program Penempatan Tenaga Kerja

1. Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten /Kota

- ***Rumusan Output :***

  Terlaksananya kegiatan pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten/ Kota

- ***Indikator :***

  Prosentase Pencaker yang terfasilitasi Pelayanan Antar Kerja

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah pencaker yang terfasilitasi / Jumlah pendaftar pelayanan AK) x 100 %

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Pencaker yang terfasilitasi pelayanan antar kerja :*

     Pencari kerja yang sudah terfasilitasi pelayanan antar kerja di tahun n.

b) *Pencaker pendaftar pelayanan antar kerja:*

Pencari kerja yang mendaftar pelayanan antar kerja di tahun n.

2. *Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota*

- ***Rumusan Output :***

  Terlaksananya kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten /Kota

- ***Indikator :***

  Prosentase Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah lembaga yang terfasilitasi / Jumlah lembaga terdaftar) X 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Lembaga yang terfasilitasi penerbitan izin LPTKS:*

     Lembaga yang telah terfasilitasi penerbitan izin LPTKS (Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta)

  b) *Lembaga terdaftar pelayanan penerbitan izin LPTKS:*

     Lembaga yang mendaftar pelayanan penerbitan izin LPTKS (Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta).

3. *Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja*

- ***Rumusan Output :***

  Terlaksananya kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

- ***Indikator :***

  Prosentase Penyusunan Dokumen Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah dokumen Penyusunan Laporan IPK / Jumlah bulan setahun) x 100 %

- ***Definisi Operasional :***

  a) Dokumen Penyusunan Laporan IPK :

  Dokumen pelaporan IPK yang tersusun dalam tahun n

  b) Jumlah bulan setahun

  Jumlah bulan setahun (12 bulan)

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

- ***Rumusan Output :***

  Terlaksananya perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten /Kota

- ***Indikator :***

  Prosentase Tenaga Kerja Terfasilitasi Perlindungan PMI

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah CPMI/PMI terfasilitasi / Jumlah pendaftar CPMI/PMI) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) CPMI/PMI terfasilitasi :

  Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang terfasilitasi perlindungan.

  b) Pendaftar CPMI/PMI:

  Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang terfasilitasi perlindungan.

d. Program Hubungan Industrial

1. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

- ***Rumusan Output :***

  Meningkatnya prosentase Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)

- ***Indikator :***

Prosentase Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah perusahaan yang mengesahkan PP dan pendaftaran PKB / Jumlah perusahaan yang dibina) x 100

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Perusahaan yang mengesahkan PP dan pendaftaran PKB :*
     Perusahaan yang sudah mengesahkan PP dan PKB di tahun n.

  b) *Jumlah perusahaan yang dibina:*
     Perusahaan yang dibina terkait pengesahan PP dan pendaftaran PKB di tahun n.

2. *Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota*

- ***Rumusan Output :***

  Meningkatnya Prosentase Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial

- ***Indikator :***

  Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan / jumlah Kasus perselisihan yang terdaftar) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) *Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan:*
     Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan di tahun n.

  b) *Kasus perselisihan yang terdaftar:*

Perselisihan yang terdaftar di tahun n.

e. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

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

- ***Rumusan Output :***

  Terlaksananya penyediaan lokasi pemukiman transmigrasi

- ***Indikator :***

  Prosentase Lokasi penyediaan Permukiman transmigrasi

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah KK transmigran yang diberangkatkan / Jumlah kuota KK transmigran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  a) *KK Transmigran yang diberangkatkan :*

     KK yang berhasil diberangkatkan ke lokasi transmigrasi oleh Disnaker

  b) *Kuota KK transmigran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah :*

     Kuota KK transmigran yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah pada tahun n

f. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Kabupaten / Kota

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran,dan Evaluasi Kinerja Perangkat

- ***Rumusan Output :***

  Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja

- ***Indikator :***

  Persentase dokumen Perencanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja yang selaras

- ***Formulasi Pengukuran :***

(Jumlah penyusunan dokumen perencanaan / Jumlah kegiatan perencanaan perangkat daerah) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya sebagai perencana kinerja Perangkat Daerah guna pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- ***Rumusan Output :***

  Meningkatnya kualitas dokumen pelaporan keuangan Perangkat Daerah

- ***Indikator :***

  Presentase Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun sesuai aturan pada tahun n

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan selaras / Total Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun pada tahun n) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsinya sebagai penatausaha keuangan Perangkat Daerah guna pelaksanaan akuntabilitas keuangan instansi pemerintah.

3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

- ***Rumusan Output :***

  Meningkatnya kualitas data administrasi umum

- ***Indikator :***

  Presentase laporan administrasi umum PD disusun sesuai aturan pada tahun n

- ***Formulasi Pengukuran :***

(Jumlah Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan selaras / Total Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun pada tahun n) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya sebagai pengelola administrasi umum Perangkat Daerah guna pelaksanaan manajemen administrasi umum.

4. ***Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah***

   - ***Rumusan Output :***

     Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai aturan yang berlaku

   - ***Indikator :***

     Presentase laporan administrasi umum Perangkat Daerah disusun sesuai aturan pada tahun n

   - ***Formulasi Pengukuran :***

     (Jumlah Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dilaksanakan tepat waktu dan sesuai atuaran yang berlaku / Total rencana Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disusun pada tahun n) x 100%

   - ***Definisi Operasional :***

     Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya dalam pengadaan BMD Perangkat Daerah guna pelaksanaan manajemen pengadaan BMD.

5. ***Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah***

   - ***Rumusan Output :***

Terlaksananya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai atuaran yang berlaku Pemerintahan Daerah

- ***Indikator :***

  Presentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah

- ***Formulasi Pengukuran :***

  (Jumlah Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan yang dilaksanakan tepat waktu dan sesuai atuaran yang berlaku / Total rencana Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan yang disusun pada tahun n) x 100%

- ***Definisi Operasional :***

  Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya dalam Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan guna pelaksanaan manajemen Pemeliharaan Barang Milik Daerah.

Tabel 4.1 Teknik Perumusan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penerapan NSPK dalam seluruh manajemen ketenagakerjaan, yang meliputi perencanaan tenaga kerja,pelatihan dan produktivitas tenaga kerja,penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Meningkatnya partisipasi penduduk usia kerja dalam pasar tenaga kerja				TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)		
		Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja			Tingkat Produktifitas tenaga kerja		
			Meningkatnya pengelolaan informasi perencanaan tenaga kerja		**Persentase perusahaan yang difasilitasi perencanaan tenaga kerja**	**Program Perencanaan Tenaga Kerja**	
				Meningkatnya prosentase lembaga/perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Prosentase lembaga/ Perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
					Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
					Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
			Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		**Persentase tenaga kerja yang kompeten**	**Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja**	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Meningkatnya prosentase peserta lulus pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Prosentase Peserta Lulus Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
					Jumlah Kesepakatan/ Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga	
				Terlaksananya pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Prosentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
					Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	
				Meningkatnya prosentase Perizinan dan Pendaftaran	Prosentase Perizinan dan Pendaftaran	Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Lembaga Pelatihan Kerja	Lembaga Pelatihan Kerja		
					Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	
				Terlaksananya kegiatan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	Prosentase Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Kegiatan Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	
					Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
				Terlaksananya kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota	Prosentase Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota	Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja		**Prosentase tenaga kerja yang ditempatkan**	**Program Penempatan Tenaga Kerja**	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya kegiatan pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten/ Kota	Prosentase Pencaker yang terfasilitasi Pelayanan Antar Kerja	Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten /Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Sub Kegiatan Pelayanan antar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
					Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	
				Terlaksananya kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu)	Prosentase Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	
					Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku	Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	
				Terlaksananya kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Prosentase Penyusunan Dokumen Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Sub Kegiatan Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Sub Kegiatan Job Fair/ Bursa Kerja	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Terlaksananya perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten /Kota	Prosentase Tenaga Kerja Terfasilitasi Perlindungan PMI	Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
					Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	
			Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan		**Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak**	**Program Hubungan Industrial**	
				Meningkatnya prosentase Perusahaan yang mengesahkan	Prosentase Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Peraturan Perusahaan (PP)		dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	
				Meningkatnya Prosentase Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus	Prosentase perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Jumlah orang/ pekerja yag mengikuti pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja	Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
			Terlaksananya penempatan transmigran		Prosentase Transmigran yang ditempatkan	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	
				Terlaksananya penyediaan lokasi pemukiman transmigrasi	Prosentase Lokasi penyediaan Permukiman transmigrasi	Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Meningkatnya tata kelola yang akuntabel dan berorientasi pelayanan			**Nilai AKIP Perangkat Daerah**		
					Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah		
			Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas playanan di Perangkat Daerah		**Nilai/Kategori Penilaian Kinerja Organisasi Dinas Tenaga Kerja**	**Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Kabupaten / Kota**	
					Persentase tingkst pelayanan keuangan,umum dan kepegawaian perangkat daerah		
				Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja	Persentase dokumen Perencanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja yang selaras	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran,dan Evaluasi Kinerja Perangkat	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
				Meningkatnya kualitas dokumen pelaporan keuangan Perangkat Daerah	Presentase Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun sesuai aturan pada tahun n	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				Meningkatnya kualitas data administrasi umum	Presentase laporan administrasi umum PD disusun sesuai aturan pada tahun n	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	
				Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai aturan yang berlaku	Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terlaksananya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai atuaran yang berlaku Pemerintahan Daerah	Presentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Sub Kegiatan Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	

Kerangka pendanaan Rencana Strategis (Renstra) adalah bagian dari dokumen Renstra yang menjelaskan bagaimana organisasi akan membiayai program dan kegiatan yang telah direncanakan selama periode 5 (lima) tahun ke depan. Kerangka pendanaan memastikan bahwa rencana strategis dapat direalisasikan dengan tersedianya sumber daya yang cukup. Tanpa kerangka pendanaan yang jelas, Renstra bisa menjadi tidak realistis dan sulit untuk diimplementasikan. Kerangka pendanaan juga harus selaras dengan tujuan, sasaran, dan program yang tercantum dalam Renstra. Perangka daerah memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan benar-benar dapat didanai dan dilaksanakan. Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2026-2030, dijelaskan seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Rencana Program/ Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2026-2030

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				12.964.352.191,00		13.223.639.235,00		13.355.875.625,00		13.422.655.003,00		13.489.768.278,00		
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				9.100.839.441,00		9.282.856.230,00		9.375.684.792,00		9.422.563.216,00		9.469.676.032,00		
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan di Perangkat Daerah	Hasil Penilaian Kinerja Organisasi (Nilai)	80,36	80,56	9.100.839.441,00	80,66	9.282.856.230,00	80,76	9.375.684.792,00	80,86	9.422.563.216,00	80,96	9.469.676.032,00	2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja	
	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian, dan keuangan Perangkat Daerah (%)	100	100		100		100		100		100			
2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				2.745.500,00		2.800.400,00		2.828.400,00		2.842.600,00		2.856.800,00		
Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5	5	2.745.500,00	5	2.800.400,00	5	2.828.400,00	5	2.842.600,00	5	2.856.800,00		
2.07.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				2.745.500,00		2.800.400,00		2.828.400,00		2.842.600,00		2.856.800,00		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5	5	2.745.500,00	5	2.800.400,00	5	2.828.400,00	5	2.842.600,00	5	2.856.800,00		
2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				7.429.754.443,00		7.578.349.500,00		7.654.133.000,00		7.692.403.700,00		7.730.865.700,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Meningkatnya kualitas dokumen pelaporan keuangan perangkat daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	58	55	7.429.754.443,00	55	7.578.349.500,00	55	7.654.133.000,00	55	7.692.403.700,00	55	7.730.865.700,00		
2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				7.429.754.443,00		7.578.349.500,00		7.654.133.000,00		7.692.403.700,00		7.730.865.700,00		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	58	55	7.429.754.443,00	55	7.578.349.500,00	55	7.654.133.000,00	55	7.692.403.700,00	55	7.730.865.700,00		
2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				107.777.400,00		109.932.900,00		111.032.300,00		111.587.400,00		112.145.400,00		
Meningkatnya kualitas data administrasi umum	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	12	12	107.777.400,00	12	109.932.900,00	12	111.032.300,00	12	111.587.400,00	12	112.145.400,00		
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1		1		1		1		1			
2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi				10.866.000,00		11.083.300,00		11.194.200,00		11.250.100,00		11.306.400,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Listrik/Penerangan Bangunan Kantor														
Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	10.866.000,00	1	11.083.300,00	1	11.194.200,00	1	11.250.100,00	1	11.306.400,00		
2.07.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				23.471.400,00		23.940.800,00		24.180.200,00		24.301.100,00		24.422.600,00		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	23.471.400,00	1	23.940.800,00	1	24.180.200,00	1	24.301.100,00	1	24.422.600,00		
2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				19.645.000,00		20.037.900,00		20.238.300,00		20.339.500,00		20.441.200,00		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	1	1	19.645.000,00	1	20.037.900,00	1	20.238.300,00	1	20.339.500,00	1	20.441.200,00		
2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				10.272.000,00		10.477.400,00		10.582.200,00		10.635.100,00		10.688.300,00		
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	1	1	10.272.000,00	1	10.477.400,00	1	10.582.200,00	1	10.635.100,00	1	10.688.300,00		
2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				34.500.000,00		35.190.000,00		35.541.900,00		35.719.600,00		35.898.200,00		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12	34.500.000,00	12	35.190.000,00	12	35.541.900,00	12	35.719.600,00	12	35.898.200,00		
2.07.01.2.06.0010 - Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				9.023.000,00		9.203.500,00		9.295.500,00		9.342.000,00		9.388.700,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	12	12	9.023.000,00	12	9.203.500,00	12	9.295.500,00	12	9.342.000,00	12	9.388.700,00		
2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				1.199.169.000,00		1.223.152.430,00		1.235.383.992,00		1.241.560.816,00		1.247.768.632,00		
Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai aturan yang berlaku	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	1.199.169.000,00	12	1.223.152.430,00	12	1.235.383.992,00	12	1.241.560.816,00	12	1.247.768.632,00		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				470.000.000,00		479.400.030,00		484.194.092,00		486.615.016,00		489.048.132,00		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	470.000.000,00	12	479.400.030,00	12	484.194.092,00	12	486.615.016,00	12	489.048.132,00		
2.07.01.2.08.0003 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor				10.626.000,00		10.838.500,00		10.946.900,00		11.001.600,00		11.056.600,00		
Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	10.626.000,00	12	10.838.500,00	12	10.946.900,00	12	11.001.600,00	12	11.056.600,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				718.543.000,00		732.913.900,00		740.243.000,00		743.944.200,00		747.663.900,00		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12	12	718.543.000,00	12	732.913.900,00	12	740.243.000,00	12	743.944.200,00	12	747.663.900,00		
2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				281.393.098,00		287.021.000,00		289.891.100,00		291.340.600,00		292.797.300,00		
Terlaksananya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai atuaran yang berlaku	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	45	37	281.393.098,00	37	287.021.000,00	37	289.891.100,00	37	291.340.600,00	37	292.797.300,00		
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2	2		2		2		2		2			
2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				190.213.098,00		194.017.400,00		195.957.500,00		196.937.300,00		197.922.000,00		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	45	37	190.213.098,00	37	194.017.400,00	37	195.957.500,00	37	196.937.300,00	37	197.922.000,00		
2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				91.180.000,00		93.003.600,00		93.933.600,00		94.403.300,00		94.875.300,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2	2	91.180.000,00	2	93.003.600,00	2	93.933.600,00	2	94.403.300,00	2	94.875.300,00		
2.07.01.2.10 - Peningkatan Pelayanan BLUD				80.000.000,00		81.600.000,00		82.416.000,00		82.828.100,00		83.242.200,00		
Terlaksananya Peningkatan Pelayanan BLUD	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan (Unit Kerja)	1	1	80.000.000,00	1	81.600.000,00	1	82.416.000,00	1	82.828.100,00	1	83.242.200,00		
2.07.01.2.10.0001 - Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD				80.000.000,00		81.600.000,00		82.416.000,00		82.828.100,00		83.242.200,00		
Tersedianya BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan	Jumlah BLUD yang Menyediakan Pelayanan dan Penunjang Pelayanan (Unit Kerja)	1	1	80.000.000,00	1	81.600.000,00	1	82.416.000,00	1	82.828.100,00	1	83.242.200,00		
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA				23.927.000,00		24.405.540,00		24.649.595,00		24.772.843,00		24.896.707,00		
Meningkatnya Pengelolaan Informasi Perencanaan Tenaga kerja	Persentase Perusahaan yang difasilitasi Perencanaan Tenaga Kerja (%)	11,11	33,33	23.927.000,00	44,44	24.405.540,00	55,55	24.649.595,00	66,66	24.772.843,00	77,77	24.896.707,00	2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)				23.927.000,00		24.405.540,00		24.649.595,00		24.772.843,00		24.896.707,00		
Meningkatnya prosentase lembaga/perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	1	1	23.927.000,00	1	24.405.540,00	1	24.649.595,00	1	24.772.843,00	1	24.896.707,00		
	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	5	5		5		5		5		5			
2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan				14.770.000,00		15.065.440,00		15.309.455,00		15.292.243,00		15.368.707,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Rencana Tenaga Kerja Makro														
Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	1	1	14.770.000,00	1	15.065.440,00	1	15.309.455,00	1	15.292.243,00	1	15.368.707,00		
2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro				9.157.000,00		9.340.100,00		9.340.140,00		9.480.600,00		9.528.000,00		
Terlaksananya fasilitasi penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	5	5	9.157.000,00	5	9.340.100,00	5	9.340.140,00	5	9.480.600,00	5	9.528.000,00		
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA				3.455.136.300,00		3.524.239.026,00		3.559.481.416,00		3.577.278.823,00		3.595.165.217,00		
Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang kompeten (%)	98,78	98,78	3.455.136.300,00	98,79	3.524.239.026,00	98,83	3.559.481.416,00	98,86	3.577.278.823,00	98,86	3.595.165.217,00	2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi				3.372.973.900,00		3.440.433.388,00		3.474.837.816,00		3.492.211.923,00		3.509.673.017,00		
Meningkatnya prosentase peserta lulus pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	556	288	3.372.973.900,00	288	3.440.433.388,00	288	3.474.837.816,00	288	3.492.211.923,00	288	3.509.673.017,00		
	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n (Kesepakatan)	1	1		1		1		1		1			
2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan				3.368.286.800,00		3.435.652.588,00		3.470.009.116,00		3.487.359.123,00		3.504.795.917,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi														
Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	556	288	3.368.286.800,00	288	3.435.652.588,00	288	3.470.009.116,00	288	3.487.359.123,00	288	3.504.795.917,00		
2.07.03.2.01.0006 - Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas				4.687.100,00		4.780.800,00		4.828.700,00		4.852.800,00		4.877.100,00		
Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n (Kesepakatan)	1	1	4.687.100,00	1	4.780.800,00	1	4.828.700,00	1	4.852.800,00	1	4.877.100,00		
2.07.03.2.02 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				13.000.000,00		13.260.000,00		13.392.600,00		13.459.600,00		13.526.900,00		
Terlaksananya pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	30	30	13.000.000,00	30	13.260.000,00	30	13.392.600,00	30	13.459.600,00	30	13.526.900,00		
2.07.03.2.02.0001 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				13.000.000,00		13.260.000,00		13.392.600,00		13.459.600,00		13.526.900,00		
Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Lembaga)	30	30	13.000.000,00	30	13.260.000,00	30	13.392.600,00	30	13.459.600,00	30	13.526.900,00		
2.07.03.2.03 - Perizinan dan Pendaftaran				5.031.550,00		5.132.200,00		5.183.500,00		5.209.400,00		5.235.500,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Lembaga Pelatihan Kerja														
Meningkatnya prosentase Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	5	5	5.031.550,00	5	5.132.200,00	5	5.183.500,00	5	5.209.400,00	5	5.235.500,00		
2.07.03.2.03.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi				5.031.550,00		5.132.200,00		5.183.500,00		5.209.400,00		5.235.500,00		
Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Perizinan)	5	5	5.031.550,00	5	5.132.200,00	5	5.183.500,00	5	5.209.400,00	5	5.235.500,00		
2.07.03.2.04 - Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil				40.716.900,00		41.531.238,00		41.946.600,00		42.156.300,00		42.367.100,00		
Terlaksananya kegiatan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	41	20	40.716.900,00	20	41.531.238,00	20	41.946.600,00	20	42.156.300,00	20	42.367.100,00		
2.07.03.2.04.0001 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil				40.716.900,00		41.531.238,00		41.946.600,00		42.156.300,00		42.367.100,00		
Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	41	20	40.716.900,00	20	41.531.238,00	20	41.946.600,00	20	42.156.300,00	20	42.367.100,00		
2.07.03.2.05 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota				23.413.950,00		23.882.200,00		24.120.900,00		24.241.600,00		24.362.700,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Terlaksananya kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	1	1	23.413.950,00	1	23.882.200,00	1	24.120.900,00	1	24.241.600,00	1	24.362.700,00		
2.07.03.2.05.0001 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja				23.413.950,00		23.882.200,00		24.120.900,00		24.241.600,00		24.362.700,00		
Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	1	1	23.413.950,00	1	23.882.200,00	1	24.120.900,00	1	24.241.600,00	1	24.362.700,00		
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA				274.752.000,00		280.247.040,00		283.049.510,00		284.464.757,00		285.887.081,00		
Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan (%)	68,76	78,5	274.752.000,00	79	280.247.040,00	79,5	283.049.510,00	80	284.464.757,00	80,5	285.887.081,00	2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja	
2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota				26.404.000,00		26.932.140,00		27.201.410,00		27.337.557,00		27.474.281,00		
Terlaksananya kegiatan pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD (Orang)	100	120	26.404.000,00	125	26.932.140,00	130	27.201.410,00	135	27.337.557,00	140	27.474.281,00		
	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	500	300		300		300		300		300			
	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	10	16		16		16		16		16			
	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan	40	40		40		40		40		40			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
	AKAD dan AKL (Orang)													
2.07.04.2.01.0002 - Pelayanan antar Kerja				7.013.000,00		7.153.340,00		7.224.810,00		7.261.157,00		7.297.381,00		
Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	40	40	7.013.000,00	40	7.153.340,00	40	7.224.810,00	40	7.261.157,00	40	7.297.381,00		
2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja				8.549.500,00		8.720.500,00		8.807.700,00		8.851.700,00		8.896.000,00		
Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	500	300	8.549.500,00	300	8.720.500,00	300	8.807.700,00	300	8.851.700,00	300	8.896.000,00		
2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan				1.865.500,00		1.902.800,00		1.921.800,00		1.931.400,00		1.941.100,00		
Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD (Orang)	100	120	1.865.500,00	125	1.902.800,00	130	1.921.800,00	135	1.931.400,00	140	1.941.100,00		
2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja				8.976.000,00		9.155.500,00		9.247.100,00		9.293.300,00		9.339.800,00		
Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	10	16	8.976.000,00	16	9.155.500,00	16	9.247.100,00	16	9.293.300,00	16	9.339.800,00		
2.07.04.2.02 - Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				5.860.000,00		5.977.200,00		6.037.000,00		6.067.100,00		6.097.500,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Terlaksananya kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	15	30	5.860.000,00	30	5.977.200,00	30	6.037.000,00	30	6.067.100,00	30	6.097.500,00		
	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	12	4		4		4		4		4			
2.07.04.2.02.0001 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi				1.013.000,00		1.033.300,00		1.043.600,00		1.048.800,00		1.054.100,00		
Tersedianya Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)	12	4	1.013.000,00	4	1.033.300,00	4	1.043.600,00	4	1.048.800,00	4	1.054.100,00		
2.07.04.2.02.0002 - Pengawasan dan Pengendalian LPTKS				4.847.000,00		4.943.900,00		4.993.400,00		5.018.300,00		5.043.400,00		
Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	15	30	4.847.000,00	30	4.943.900,00	30	4.993.400,00	30	5.018.300,00	30	5.043.400,00		
2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				198.683.000,00		202.656.600,00		204.683.200,00		205.706.600,00		206.735.100,00		
Terlaksananya kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	500	500	198.683.000,00	500	202.656.600,00	500	204.683.200,00	500	205.706.600,00	500	206.735.100,00		
	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja	1.500	2.500		2.800		3.100		3.400		3.700			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)													
2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online				4.906.000,00		5.004.100,00		5.054.200,00		5.079.400,00		5.104.800,00		
Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	12	12	4.906.000,00	12	5.004.100,00	12	5.054.200,00	12	5.079.400,00	12	5.104.800,00		
2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online				7.465.000,00		7.614.300,00		7.690.400,00		7.728.900,00		7.767.500,00		
Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	1.500	2.500	7.465.000,00	2.800	7.614.300,00	3.100	7.690.400,00	3.400	7.728.900,00	3.700	7.767.500,00		
2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja				186.312.000,00		190.038.200,00		191.938.600,00		192.898.300,00		193.862.800,00		
Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	500	500	186.312.000,00	500	190.038.200,00	500	191.938.600,00	500	192.898.300,00	500	193.862.800,00		
2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota				43.805.000,00		44.681.100,00		45.127.900,00		45.353.500,00		45.580.200,00		
Terlaksananya perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	10	10	43.805.000,00	10	44.681.100,00	10	45.127.900,00	10	45.353.500,00	10	45.580.200,00		
	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	10	10		10		10		10		10			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	500	500		500		500		500		500			
2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)				26.746.500,00		27.281.400,00		27.554.200,00		27.692.000,00		27.830.400,00		
Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	10	10	26.746.500,00	10	27.281.400,00	10	27.554.200,00	10	27.692.000,00	10	27.830.400,00		
2.07.04.2.04.0002 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran				3.655.500,00		3.728.600,00		3.765.900,00		3.784.700,00		3.803.600,00		
Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Orang)	500	500	3.655.500,00	500	3.728.600,00	500	3.765.900,00	500	3.784.700,00	500	3.803.600,00		
2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan				13.403.000,00		13.671.100,00		13.807.800,00		13.876.800,00		13.946.200,00		
Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	10	10	13.403.000,00	10	13.671.100,00	10	13.807.800,00	10	13.876.800,00	10	13.946.200,00		
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				109.697.450,00		111.891.399,00		113.010.312,00		113.575.364,00		114.143.241,00		
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan jaminan	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata	52,26	54,08	109.697.450,00	55,98	111.891.399,00	57,96	113.010.312,00	60,01	113.575.364,00	62,12	114.143.241,00	2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja	

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
sosial ketenagakerjaan	kelola kerja yang layak (Persentase)													
2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				23.012.800,00		23.473.100,00		23.707.800,00		23.826.400,00		23.945.400,00		
Meningkatnya prosentase Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	5	2	23.012.800,00	2	23.473.100,00	2	23.707.800,00	2	23.826.400,00	2	23.945.400,00		
	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	25	25		25		25		25		25			
	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2	2		2		2		2		2			
2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan				3.837.900,00		3.914.700,00		3.953.800,00		3.973.600,00		3.993.400,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	5	2	3.837.900,00	2	3.914.700,00	2	3.953.800,00	2	3.973.600,00	2	3.993.400,00		
2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan				2.610.200,00		2.662.400,00		2.689.000,00		2.702.500,00		2.716.000,00		
Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2	2	2.610.200,00	2	2.662.400,00	2	2.689.000,00	2	2.702.500,00	2	2.716.000,00		
2.07.05.2.01.0003 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan				16.564.700,00		16.896.000,00		17.065.000,00		17.150.300,00		17.236.000,00		
Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	25	25	16.564.700,00	25	16.896.000,00	25	17.065.000,00	25	17.150.300,00	25	17.236.000,00		
2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota				86.684.650,00		88.418.299,00		89.302.512,00		89.748.964,00		90.197.841,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Meningkatnya Prosentase Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	25	25	86.684.650,00	25	88.418.299,00	25	89.302.512,00	25	89.748.964,00	25	90.197.841,00		
	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	25	25		25		25		25		25			
	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	30	1		1		1		1		1			
	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	100	100		100		100		100		100			
	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	15	15		15		15		15		15			
2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				13.822.050,00		14.098.500,00		14.239.500,00		14.310.764,00		14.382.241,00		
Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	25	25	13.822.050,00	25	14.098.500,00	25	14.239.500,00	25	14.310.764,00	25	14.382.241,00		
2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan				9.976.600,00		10.176.100,00		10.277.900,00		10.329.300,00		10.380.900,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota														
Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	25	25	9.976.600,00	25	10.176.100,00	25	10.277.900,00	25	10.329.300,00	25	10.380.900,00		
2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi				6.404.000,00		6.532.100,00		6.597.400,00		6.630.400,00		6.663.500,00		
Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	15	15	6.404.000,00	15	6.532.100,00	15	6.597.400,00	15	6.630.400,00	15	6.663.500,00		
2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota				42.419.600,00		43.268.000,00		43.700.700,00		43.919.200,00		44.138.800,00		
Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	30	1	42.419.600,00	1	43.268.000,00	1	43.700.700,00	1	43.919.200,00	1	44.138.800,00		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja				14.062.400,00		14.343.599,00		14.487.012,00		14.559.300,00		14.632.400,00		
Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	100	100	14.062.400,00	100	14.343.599,00	100	14.487.012,00	100	14.559.300,00	100	14.632.400,00		
3.32 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI				40.000.000,00		40.800.000,00		41.208.000,00		41.414.040,00		41.621.110,00		
3.32.03 - PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI				40.000.000,00		40.800.000,00		41.208.000,00		41.414.040,00		41.621.110,00		
Terlaksananya Penempatan Transmigran	Persentase Transmigrasi yang difasilitasi Transmigrasi (%)	100	100	40.000.000,00	100	40.800.000,00	100	41.208.000,00	100	41.414.040,00	100	41.621.110,00	2.07.3.32.0.00.01.0000 - Dinas Tenaga Kerja	
3.32.03.2.01 - Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				40.000.000,00		40.800.000,00		41.208.000,00		41.414.040,00		41.621.110,00		
Terlaksananya penyediaan lokasi pemukiman transmigrasi	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota (Laporan)	1	1	40.000.000,00	1	40.800.000,00	1	41.208.000,00	1	41.414.040,00	1	41.621.110,00		
	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga)	1	1		1		1		1		1			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELINE TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU		
(01)	*(02)*	*(03)*	*(04)*	*(05)*	*(06)*	*(07)*	*(08)*	*(09)*	*(10)*	*(11)*	*(12)*	*(13)*	*(14)*	*(15)*
3.32.03.2.01.0001 - Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				10.000.000,00		10.120.400,00		10.221.600,00		10.272.800,00		10.324.100,00		
Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota (Laporan)	1	1	10.000.000,00	1	10.120.400,00	1	10.221.600,00	1	10.272.800,00	1	10.324.100,00		
3.32.03.2.01.0004 - Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota				30.000.000,00		30.679.600,00		30.986.400,00		31.141.240,00		31.297.010,00		
Terlaksananya Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan (Kepala Keluarga)	1	1	30.000.000,00	1	30.679.600,00	1	30.986.400,00	1	31.141.240,00	1	31.297.010,00		

4.3 Uraian Sub Kegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Arah kebijakan Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 berdasarkan RPJMD ada 3 (tiga) hal yaitu infrastruktur, pengentasan kemiskinan dan glowingisasi. Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja salah satunya adalah Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja melalui kegiatan pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan kerja ini dilaksanakan dalam rangka peningkatan keterampilan guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja, mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

Kabupaten Sragen merupakan salah satu daerah di Jawa Tengah yang masih menghadapi tantangan signifikan dalam mengurangi angka kemiskinan. Berdasarkan data terakhir masih perlunyanya penanggulangan kemiskinan bagi kepala keluarga (KK) yang mayoritas pendapatan keluarga belum layak untuk mencukupi kebutuhan sandang, pangan dan papan. Akses terbatas terhadap pekerjaan layak berdampak pada kesejahteraan ekonomi keluarga. Kebutuhan kesempatan dan peluang kerja menjadi prioritas dalam upaya penanggulangan kemiskinan. Di sisi lain, peluang kerja melalui program magang ke Jepang semakin terbuka lebar seiring dengan kebutuhan pemenuhan tenaga kerja di Jepang semakin meningkat dan kemudahan kerja sama bilateral di bidang ketenagakerjaan.

Sektor ketenagakerjaan menjadi pondasi yang kuat dalam mendukung ekonomi/ peningkatan pendapatan keluarga. peningkataan perekonomian khususnya di desa yang menjadi prioritas penanggulangan kemiskinan. Pelatihan gratis persiapan magang / kerja ke Negara Jepang diutamakan diberikan kepada calon siswa pelatihan yang tidak mampu dan memenuhi syarat / ketentuan yang ditetapkan penyedia jasa tenaga kerja agar siap berkompetensi sehingga kesempatan kerja ke luar negeri (Jepang) lebih mudah diaksesdi tanpa harus mengeluarkan biaya pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Bahasa Jepang.

Biaya pelatihan yang cukup tinggi sering menjadi hambatan utama bagi masyarakat kurang mampu secara ekonomi untuk mengakses program ini. Melihat potensi yang besar serta kendala yang ada, Dinas Tenaga Kerja menginisiasi program Pelatihan Gratis bagi KK Miskin Persiapan Magang Jepang khususnya Program IM Japan/ Kerja Jepang di Kabupaten Sragen sebagai bentuk intervensi konkrit dalam peningkatan SDM dan pemberdayaan ekonomi. Program ini meliputi biaya penyelenggaraan pelatihan pra seleksi, pasca seleksi dan biaya persiapan pemberangkatan ke Jepang bagi yang lolos sampai tahap akhir.

Sasaran pelatihan diutamakan bagi masyarakat yang masuk data kemiskinan, berasal dari 21 desa prioritas 1 (P1) atau desa prioritas 2 (P2) penanggulangan kemiskinan dan secara umum untuk masyarakat Kabupaten Sragen yang mempunyai tekad dan memenuhi syarat ketentuan mengikuti magang / kerja di Jepang.

Tabel 4.3

Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Meningkatnya pengelolaan informasi perencanaan tenaga kerja	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Program ini diarahkan pada penguatan perencanaan tenaga kerja untuk mendukung perluasan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Program ini mendukung misi ke-5 dengan sasaran terwujudnya masyarakat yang semakin Sejahtera.
			Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
			Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Program ini diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Program ini mendukung misi ke-5 dengan sasaran terwujudnya masyarakat yang semakin Sejahtera, untuk memperluas akses pelatihan kerja berdasarkan kebutuhan industri. Selain itu,program ini dilakukan dengan menyediakan program pelatihan kerja dan sertifikasi keahlian,serta program magang diluar negeri bagi KK miskin.
			Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
			Kegiatan Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
			Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	
			Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	
			Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Program ini diarahkan pada perluasan kesempatan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Program ini mendukung misi ke-5 dengan sasaran terwujudnya masyarakat yang semakin Sejahtera, dengan penguatan system informasi pasar kerja dan meningkatkan penempatan tenaga kerja
			Sub Kegiatan Pelayanan antar Kerja	
			Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
			Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
			Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	
			Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam	

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
			1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	
			Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	
			Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
			Sub Kegiatan Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	
			Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
			Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja	
			Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
			Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
			Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	
			Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	

4.4 Target Keberhasilan Pencapairan Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat daerah adalah ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah, sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama (IKU) digunakan sebagai alat ukur kuantitatif untuk menilai pencapaian target kinerja perangkat daerah, yang mengacu pada tujuan dan sasaran strategis dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra perangkat daerah. IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, Tahun 2025-2029 seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029

NO	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	BASE LINE 2025	TARGET TAHUN					KETERANGAN
				2026	2027	2028	2029	2030	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	TPAK	%	74,81	75,07	75,98	76,89	77,79	78,70	
2	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp Juta/ Orang	55,64	55,70	55,76	55,83	55,89	55,95	Sasaran Utama

4.5 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Kunci (IKK), dimana merupakan ukuran capaian kinerja penyelenggaraan urusan pemerintah daerah. IKK ini merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Adapun IKK pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 seperti pada tabel dibawan ini.

Tabel 4.5

Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	Persen	100	100	100	100	100	100	100	
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	89,11	89,15	89,44	89,74	90,03	90,32	90,61	
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Juta Rupiah /Orang	53,9	55,64	55,70	55,76	55,83	55,89	55,95	
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB/LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	Persen	52,26	52,26	54,08	55,98	57,96	60,01	62,12	
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten	Persen	90,78	91	91,24	91,51	91,79	92,1	92,34	

BAB V

PENUTUP

Demikian Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2026-2030, yang berisi gambaran pelayanan yang direncanakan dalam jangka waktu lima tahun ke depan. Renstra yang didalamnya berisi Gambaran pelayanan, perumusan isu-isu,tujuan dan sasaran jangka menengah, strategi dan kebijakan, rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan, indikator kinerja serta pendanaan indikator yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2026-2030.

Renstra sebagai pedoman umum bagi setiap personil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam melaksanakan tugas selama lima tahun kedepan. Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan terwujudnya *good governance*, maka kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen harus selalu ditingkatkan baik dari sisi kelembagaan, ketatalaksanaan, sumber daya manusia, pendanaan maupun manajemennya.

Sragen, 18 September 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen

Agus Winarno, S.Sos., M.Si
NIP. 19710313 199803 1 008

LAMPIRAN

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan, Indikator, Formulasi, Definisi Operasional

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2026-2030

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA	**Meningkatnya partisipasi penduduk usia kerja dalam pasar tenaga kerja**	**TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)**	**(Jumlah Angkatan Kerja / Jumlah Penduduk Usia Kerja) x 100%**	**TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) : persentase dari jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Angkatan kerja : penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Penduduk usia kerja: penduduk yang berusia 15 tahun ke atas.**	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
	Meningkatnya kesempatan dan produktivitas tenaga kerja	**Tingkat Produktifitas tenaga kerja**	**Nilai PDRB Sragen Atas Dasar Harga Konstan / Jumlah Tenaga Kerja**	**Tingkat produktivitas tenaga kerja : Tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan nilai tambah ekonomi. Nilai PDRB atas dasar harga konstan : Ukuran nilai tambah barang dan jasa yang diproduksi di Sragen dalam periode satu tahun, dihitung menggunakan harga dari tahun dasar tertentu, bukan harga pasar yang berlaku setiap tahun tanpa dipengaruhi oleh inflasi. Jumlah penduduk usia kerja: Penduduk berusia 15 tahun keatas**	Rp Juta/ orang
	Meningkatnya tata kelola yang akuntabel dan berorientasi pelayanan	**Nilai Akip Perangkat Daerah**	**Hasil evaluasi internal pelaksanaan AKIP di (nama perangkat Daerah) oleh APIP Inspektorat tahun n**	**Hasil evaluasi internal pelaksanaan AKIP di (nama perangkat Daerah) oleh APIP Inspektorat tahun n**	Nilai

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
		Indeks Kepuasan Masyarakat Perangkat Daerah	**Hasil Survei Kepuasan Masyarakat berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2017**	**Hasil Survei Kepuasan Masyarakat berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2017**	Nilai
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	**Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan di Perangkat Daerah**	**Nilai/Kategori Penilaian Kinerja Organisasi Dinas Tenaga Kerja**	**Hasil Penilaian Kinerja Organisasi pada Perangkat Daerah berdasarkan PermenpanRB No 22 tahun 2024**	**Hasil Penilaian Kinerja Organisasi pada Perangkat Daerah berdasarkan PermenpanRB No 22 tahun 2024**	**Nilai**
		Persentase tingkat pelayanan keuangan, umum dan kepegawaian perangkat daerah	**(realisasi kinerja layanan keuangan + realisasi kinerja layanan umum + realisasi kinerja administrasi kepegawaian): 3 dikali 100%**	**Mengitung kinerja program penunjang perangkat daerah**	**%**
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja	Persentase dokumen Perencanaan evaluasi dan pelaporan Dinas Tenaga Kerja yang selaras	Jumlah dokumen Perencanaan evaluasi dan pelaporan PD yang disusun tepat waktu dan selaras dibagi total dokumen perencanaan evaluasi dan pelaporan yang disusun pada tahun n di kali 100%	Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya sebagai perencana kinerja Perangkat Daerah guna pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan PD yang disusun pada tahun n	Jumlah dokumen perencanaan PD yang disusun pada tahun n	Menghitung jumlah dokumen perencanaan PD yang disusun pada tahun n	dokumen
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Meningkatnya kualitas dokumen pelaporan keuangan PD	Presentase Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun sesuai aturan pada tahun n	Jumlah Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan selaras/total Laporan administrasi keuangan Perangkat Daerah yang disusun pada tahun n di kali 100%	Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya sebagai penatausaha keuangan Perangkat Daerah guna pelaksanaan akuntabilitas keuangan instansi pemerintah	%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terlaksananya penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Menghitung jumlah pegawai yang menerima gaji tiap bulan di PD yang dituangkan dalam bentuk laporan bulanan	Menghitung jumlah pegawai yang menerima gaji tiap bulan di PD yang dituangkan dalam bentuk laporan bulanan	orang
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatnya kualitas data administrasi umum	Presentase laporan administrasi umum PD disusun sesuai aturan pada tahun n	Jumlah Laporan administrasi umum Perangkat Daerah yang disusun tepat waktu dan selaras dibagi total Laporan administrasi umum Perangkat Daerah yang disusun pada tahun n di kali 100%	Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya sebagai pengelola administrasi umum Perangkat Daerah guna pelaksanaan manajemen administrasi umum	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Menghitung Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan pada tahun n	Menghitung Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan pada tahun n	paket
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Menghitung Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan pada tahun n	Menghitung Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan pada tahun n	paket
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Tersedianya bahan logistik kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Menghitung Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan pada tahun n	Menghitung Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan pada tahun n	paket
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Menghitung Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan pada tahun n	Menghitung Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan pada tahun n	paket
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terselenggaranya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Menghitung jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan pada tahun n	Menghitung jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan pada tahun n	Laporan
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Menghitung jumlah dokumen penatausahaan arsip	Menghitung jumlah dokumen penatausahaan arsip	Dokumen

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
			dinamis pada SKPD pada tahun n	dinamis pada SKPD pada tahun n	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai aturan yang berlaku	Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dilaksanakan tepat waktu dan sesuai atuaran yang berlaku dibagi total rencana Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disusun pada tahun n di kali 100%	Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya dalam pengadaan BMD Perangkat Daerah guna pelaksanaan manajemen pengadaan BMD	%
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Menghitung jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan pada tahun n	Menghitung jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan pada tahun n	Laporan
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Menghitung jumlah Laporan Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan pada tahun n	Menghitung jumlah Laporan Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan pada tahun n	Laporan

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Menhitung jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan pada tahun n	Menhitung jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan pada tahun n	Laporan
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terlaksananya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan sesuai atuaran yang berlaku Pemerintahan Daerah	Presentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Jumlah Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan yang dilaksanakan tepat waktu dan sesuai atuaran yang berlaku dibagi total rencana Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan yang disusun pada tahun n di kali 100%	Indikator ini mengukur kinerja sekretariat PD dalam melaksanakan tugas fungsi nya dalam Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan guna pelaksanaan manajemen Pemeliharaan Barang Milik Daerah	%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan operasional atau lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Menghitung jumlah LKendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya pada tahun n	Menghitung jumlah LKendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya pada tahun n	unit

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan / rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Menghitung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi pada tahun n	Menghitung Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi pada tahun n	unit
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	**Meningkatnya pengelolaan informasi perencanaan tenaga kerja**	**Persentase perusahaan yang difasilitasi perencanaan tenaga kerja**	**(Jumlah perusahaan yang telah terfasilitasi perencanaan tenaga kerja / jumlah perusahaan besar di Kabupaten Sragen) x 100%**	**Perusahaan yang telah terfasilitasi perencanaan tenaga kerja : Perusahaan yang sudah memperoleh pendampingan pembuatan perencanaan tenaga kerja mikro dan membuat laporan perencanaan tenaga kerja mikro Perusahaan besar : perusahaan yang memiliki lebih dari 100 tenaga kerja di perusahaan**	**%**
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Meningkatnya prosentase lembaga/perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Prosentase lembaga/ perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK)	jmlh perusahaan yg menyusun / jmlh perusahaan yang difasilitasi x 100 %	Perusahaan yang terfasilitasi penyusunan rencana tenaga kerja	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Menghitung jumlah dokumen rencana tenaga kerja makro	Penyusunan dokumen review rencana tenaga kerja makro	Dokumen
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Terlaksananya fasilitasi penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Menghitung jumlah SDM perusahaan yang mampu menyusun RTK mikro	Penyusunan dokumen rencana tenaga kerja mikro bagi perusahaan	Orang
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	**Meningkatnya produktivitas tenaga kerja**	**Persentase tenaga kerja yang kompeten**	**(Jumlah tenaga kerja yang mempunyai sertifikat kompetensi)/(Jumlah tenaga kerja yang dilatih tahun n) x 100%**	**Tenaga kerja yang mempunyai sertifikat kompetensi : Jumlah tenaga kerja yang dilatih dan mempunyai sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh dinas. Tenaga kerja yang dilatih tahun n : Jumlah tenaga kerja yang dilatih oleh Dinas Tenaga Kerja pada tahun n**	**%**
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Meningkatnya prosentase peserta lulus pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Prosentase Peserta Lulus Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	jumlah peserta lulus pelatihan / jumlah peserta terlatih x 100%	Jumlah peserta lulus pelatihan: Jumlah tenaga kerja yang dlatih dan mempunyai sertifikat yang dikeluarkan oleh Dinas Jumlah peserta terlatih	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
				: Jumlah tenaga kerja yang dilatih pada tahun n	
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi PencariKerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang MendapatPelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Menghitung Jumlah Tenaga Kerja yang MendapatPelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Peserta pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	Orang
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Menghitung Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Koordinasi dengan lembaga pelatihan kerja dan kerjasama dengan sektor swasta	Lembaga
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Terlaksananya pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Prosentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	jumlah lembaga terfasilitasi pembinaan / jumlah LPKS x 100%	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Menghitung Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta pada tahun n	Lembaga
Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Meningkatnya prosentase Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Prosentase Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah LPK mengajukan ijin tahun-n / jumlah LPK x 100 %	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja yang mengajukan ijin dan diberikan ijin pada tahun n	%
Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Tersedianya Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Menghitung Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Pemberian surat rekomendasi pengajuan ijin lembaga pelatihan kerja di OSS RBA pada tahun n	Perizinan
Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Terlaksananya kegiatan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	Prosentase Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang terfasilitasi konsultasi / Jumlah perusahaan kecil yang terdaftar x 100 %	Pelatihan konsultasi produktivitas pada UMKM	%
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	Menghitung Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil/ UMKM	Perusahaan

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota	Prosentase Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota	Jumlah tenaga kerja di perusahaan terfasilitasi pengukuran tenaga kerja / jumlah tenaga kerja di perusahaan tersebut x 100 %	Persentase pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota pada tahun n	%
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Menghitung Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	**Meningkatnya penempatan tenaga kerja**	**Persentase tenaga kerja yang ditempatkan**	**(Jumlah Pencari kerja yang ditempatkan)/(Jumlah pencari kerja yang terdaftar) x 100%**	**Pencari kerja yang ditempatkan : Jumlah pencari kerja yang ditempatkan didalam negeri dan luar negeri sesuai data IPK (Informasi Pasar Kerja)Disnaker Pencari kerja yang terdaftar : Jumlah pencari kerja terdaftar dalam IPK Disnaker**	**%**

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya kegiatan pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten/ Kota	Prosentase Pencaker yang terfasilitasi Pelayanan Antar Kerja	Jumlah pencaker yang terfasilitasi / Jumlah pendaftar pelayanan AK x 100 %	a) Pencaker yang terfasilitasi pelayanan antar kerja : Pencari kerja yang sudah terfasilitasi pelayanan antar kerja di tahun n. b) Pencaker pendaftar pelayanan antar kerja: Pencari kerja yang mendaftar pelayanan antar kerja di tahun n.	%
Pelayanan antar Kerja	Terwujudnya Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKADdan AKL	Menghitung Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKADdan AKL	Pelayanan bimbingan jabatan kepada pencari kerja, orientasi pra penempatan	Orang
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Menghitung Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Bimbingan jabatan kepada anak-anak SMK/A	Orang
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	Menghitung Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	Pelayanan terhadap informasi lowongan pekerjaan bagi disabililitas	Orang
Perluasan Kesempatan Kerja	Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program	Menghitung Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program	Pemberdayaan berupa pelatihan kerja dengan tujuan menciptakan wirausaha baru	Orang

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
		Perluasan Kesempatan Kerja	Perluasan Kesempatan Kerja		
Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	(Jumlah lembaga yang terfasilitasi / Jumlah lembaga terdaftar) X 100%	a) Lembaga yang terfasilitasi penerbitan izin LPTKS: Lembaga yang telah terfasilitasi penerbitan izin LPTKS (Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta) b) Lembaga terdaftar pelayanan penerbitan izin LPTKS: Lembaga yang mendaftar pelayanan penerbitan izin LPTKS (Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta).	%
Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Tersedianya Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Menghitung Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Penyediaan perijinan kepada BKK (Bursa Kerja Khusus) dan LPTKS	Lembaga
Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Terlaksananya Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai	Menghitung Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai	Pengawasan dan pengendalian kepada BKK (Bursa Kerja Khusus) dan LPTKS	Lembaga

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
		dengan Aturan yang Berlaku	dengan Aturan yang Berlaku		
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Terlaksananya kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Prosentase Penyusunan Dokumen Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	(Jumlah dokumen Penyusunan Laporan IPK / Jumlah bulan setahun x 100 %	a) Dokumen Penyusunan Laporan IPK : Dokumen pelaporan IPK yang tersusun dalam tahun n b) Jumlah bulan setahun Jumlah bulan setahun (12 bulan)	%
Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Menghitung Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen informasi pasar kerja online setiap bulan	Dokumen
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Menghitung Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Fasilitasi pencari kerja dan pemberi kerja melalui sistem online	Orang

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Job Fair/Bursa Kerja	Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Menghitung Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Pelaksanaan publikasi informasi lowongan kerja secara massive kepada masyarakat	Orang
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Prosentase Tenaga Kerja Terfasilitasi Perlindungan PMI	Jumlah CPMI/PMI terfasilitasi / Jumlah pendaftar CPMI/PMI x 100%	a) CPMI/PMI terfasilitasi : Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang terfasilitasi perlindungan. b) Pendaftar CPMI/PMI: Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang terfasilitasi perlindungan.	%
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Menghitung Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Peningkatan kompetensi dan perlindungan CPMI/PMI	Orang

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Tersedianya Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Menghitung Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Pelayanan pada CPMI dalam bentuk rekom paspor	Orang
Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Terlaksananya Pemberdayaan PMI Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Menghitung Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Pemberdayaan purna PMI untuk meningkatkan produktivitasnya	Orang
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	**Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan jaminan sosial ketenakerjaan**	**Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak**	**(Jumlah Perusahaan menerapkan tata kelola kerja yang layak ketenagakerjaan /JumlahPerusahaan yang wajib PP) x 100 %**	**Perusahaan menerapkan tata kelola kerja yang layak ketenagakerjaan : Perusahaan yang memiliki PP/ PKB, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan wajib PP (Peraturan Perusahaan): Perusahaan yang memiliki 10 atau lebih karyawan, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang**	**%**

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
				Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya prosentase Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	Prosentase Perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP)	(Jumlah perusahaan yang mengesahkan PP dan pendaftaran PKB / Jumlah perusahaan yang dibina) x 100	a) Perusahaan yang mengesahkan PP dan pendaftaran PKB : Perusahaan yang sudah mengesahkan PP dan PKB di tahun n. b) Jumlah perusahaan yang dibina: Perusahaan yang dibina terkait pengesahan PP dan pendaftaran PKB di tahun n.	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Menghitung Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Jumlah perusahaan yang melaksanakan pengesahan PP pada tahun n	Perusahaan
Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Menghitung Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Perusahaan
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	TerselenggaranyaPendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur SkalaUpah, dan LKS Bipartit) dan Pekerjayang Terdaftar sebagai PesertaJamsostek sertaPengupahan	Jumlah Data dan Informasi SaranaHI (PP/PKB, Struktur Skala Upah,dan LKS Bipartit) dan Pekerja yangTerdaftar sebagai Peserta Jamsostekserta Pengupahan	Menghitung Jumlah Data dan Informasi SaranaHI (PP/PKB, Struktur Skala Upah,dan LKS Bipartit) dan Pekerja yangTerdaftar sebagai Peserta Jamsostekserta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi SaranaHI (PP/PKB, Struktur Skala Upah,dan LKS Bipartit) dan Pekerja yangTerdaftar sebagai Peserta Jamsostekserta Pengupahan	Laporan

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya Prosentase Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial	Prosentase Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial	(Jumlah perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan / jumlah Kasus perselisihan yang terdaftar) x 100%	a) Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan: Perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan di tahun n. b) Kasus perselisihan yang terdaftar: Perselisihan yang terdaftar di tahun n.	
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Menghitung Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Jumlah Perselisihan yang Dicegah pada tahun n	Perkara
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Menghitung Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan pada tahun n	Perkara

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Menghitung Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi pada tahun n	Asosiasi dan Serikat Pekerja
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Menghitung Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina pdda tahun n	Lembaga
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah orang/ pekerja yang mengikuti Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Menghitung Jumlah orang/ pekerja yang mengikuti Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah orang/ pekerja yang mengikuti Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja pada tahun n	Orang
URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN					
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI					

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	**Terlaksananya penempatan transmigran**	**Persentase transmigran yang difasilitasi transmigrasi**	**(Jumlah KK transmigran yang diberangkatkan / Jumlah kuota KK transmigran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah) x 100%**	**KK Transmigran yang diberangkatkan : KK yang berhasil diberangkatkan ke lokasi transmigrasi oleh Disnaker Kuota KK transmigran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah : Kuota KK transmigran yang diberikan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah pada tahun n**	**%**
Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya penyediaan lokasi pemukiman transmigrasi	Prosentase Lokasi penyediaan Permukiman transmigrasi	Jumlah lokasi tersedianya pemukiman transmigrasi/ jumlah lokasi yang direncanakan untuk tujuan transmigrasi	Lokasi tersedianya pemukiman transmigrasi : Lokasi tujuan transmigrasiLokasi yang direncanakan untuk tujuan transmigrasi : Lokasi yang direncanakan untuk tujuan transmigrasi	%

BIDANG URUSAN/PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN/	TUJUAN/ SASARAN KINERJA	INDIKATOR	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SATUAN
1	2	3	4	5	6
Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Menghitung Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota pada tahun n	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota pada tahun n	Laporan
Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	Menghitung Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan pada tahun n	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan pada tahun n	Kepala Keluarga

LAMPIRAN
SK TIM PENYUSUN RENSTRA (RENCANA STRATEGIS)
DINAS TENAGA KERJA

PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN
DINAS TENAGA KERJA
Jalan R.A Kartini Nomor 160, Sragen, Jawa Tengah 57222
Telepon (0271) 890645, Laman disnaker.sragenkab.go.id, Pos-el disnaker@sragenkab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN

NOMOR : 050.25/3444 / 16 /2025

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SRAGEN
TAHUN 2025 - 2029

KEPALA DINAS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SRAGEN,

Menimbang :

a. bahwa Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 telah ditetapkan oleh Bupati Sragen dengan Peraturan Bupati Sragen Nomor 000.7.2.2/277/23/2025 tanggal 14 April 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029;

b. bahwa sebagai tindak lanjut Keputusan Bupati dimaksud perlu dibentuk Tim Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam

Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3455);
3. 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);
4. 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 Tahun 2008 Nomor 4817);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 6322);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang

Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

7. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 2 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2009 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2009 Nomor 1);
8. Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 tentang Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen (Berita Daerah Kebupaten Sragen Tahun 2023 Nomor 21).

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029.

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tersebut pada Lampiran Keputusan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen ini.

KEDUA : Tugas pokok satuan tugas sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU adalah :

1. Menginventaris dan menyiapkan data sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029;
2. Menyajikan data target dan hasil capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Program, Kegiatan dan Sub kegiatan periode sebelumnya;
3. Mengidentifikasi permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam mencapai target indikator periode sebelumnya;

4. Melakukan telaah atas relevansi Indikator Kinerja Utama (IKU) terhadap urusan yang ditangani Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen;
5. Melakukan pembahasan identifikasi isu strategis yang berkembang di masyarakat;
6. Melaksanakan koordinasi intern Tim Penyusun guna penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029;
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan tugas penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2025-2029 tepat waktu.

KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya, tim sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.

KEEMPAT : Semua biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen ini dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Sragen.

KELIMA : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di: Sragen
pada tanggal : 18 September 2025
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN

AGUS WINARNO

Salinan disampaikan kepada Yth.:
1. Bupati Sragen;
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Sragen;
3. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat Sekretaris Daerah Kabupaten Sragen;
4. Inspektur Daerah Kabupaten Sragen;
5. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen; dan
6. Anggota Tim yang bersangkutan.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN
NOMOR : 050.25/ 3449 /16/2025
TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
PADA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN
TAHUN 2025-2029

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SRAGEN TAHUN 2025-2029

NO	NAMA	JABATAN DALAM DINAS	KEDUDUKAN DALAM SATGAS
1	2	3	4
1.	AGUS WINARNO , S.Sos, M.Si	Kepala Dinas	Pembina
2.	ANDRI UTOMO , SE.M.M	Sekretaris	Ketua
3.	MURSITO, ST, MT	Kabid Penempatan Tenaga Kerja, Trasnmigrasi dan ESDM	Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Trasnmigrasi dan ESDM
4.	NUR BAHARUDIN, SH.MH	Kabid Hubungan Industrial	Bidang Hubungan Industrial
5.	HERTA WULANDARI, S.P.,M.M	Kabid Perencanaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Bidang Perencanaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
SEKRETARIS			
6.	NARENDRAS MITAYANI, S.Sos	Kasubag Umum & Kepegawaian	Anggota
7.	DIYAH BUDININGRUM, S.Sos	Penelaah Teknik Kebijakan	Anggota

NO	NAMA	JABATAN DALAM DINAS	KEDUDUKAN DALAM SATGAS
ANGGOTA BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA, TRASNMIGRASI DAN ESDM			
8.	ERNAWAN, ST, MM	Pengantar Kerja Ahli Muda	Anggota
9.	HARTANTI, SH, MH	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Anggota
10.	DARMANTO, SE	Kepala Seksi Transmigrasi dan ESDM	Anggota
ANGGOTA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL			
11.	SRI YATUN, SE.M.M	Mediator Hubungan Insdutrial Ahli Muda	Anggota
12.	PIPIT WAHYUNINGSIH, A.Md	Pengelola Data dan Informasi	Anggota
ANGGOTA BIDANG PERENCANAAN, PELATIHAN, DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA			
13.	UMI THOYIBAH, S.H	Pengantar Kerja Ahli Muda	Anggota
14.	RIDWAN YAHYA, S.T, M.Si	Instruktur Muda	Anggota
15.	MUHTAR YAHYA, ST	Instruktur Madya	Anggota

Sragen, 18 September 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN

AGUS WINARNO