

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2018-2023



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR
TAHUN 2019**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas tersusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023. Renstra ini merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Renstra memuat Visi, Misi Kepala Daerah Terpilih serta Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja tahun 2018-2023. Dalam Renstra juga memuat sasaran kegiatan berupa indikator output kegiatan sebagai upaya untuk menyusun suatu perencanaan yang terpadu dan berorientasi hasil.

Penyusunan Renstra ini secara teknis berpedoman pada Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 050/2020/SJ tertanggal 11 Agustus 2005 tentang Petunjuk Penyusunan Dokumen RPJP Daerah dan RPJM Daerah.

Kami menyadari bahwa penyusunan ini belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran kami harapkan untuk kesempurnaannya.

Ucapan terima kasih kami sampaikan ke semua pihak yang telah membantu penyusunan rencana strategis ini, mudah-mudahan ini bermanfaat bagi semua pihak dalam melaksanakan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Cibinong, Juli 2019

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Bogor



Drs. RAHMAT SURJANA, M.Si
Pembina Utama Muda/IV.C
NIP. 196006041986031014

DAFTAR ISI

	Halaman:
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	I – 1
1.2. Landasan Hukum	I – 3
1.3. Maksud dan Tujuan	I – 9
1.4. Sistematika Penulisan	I – 10
BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BOGOR	
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	II – 15
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	II – 29
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor	II – 35
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	II – 39
BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	III – 43
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih	III – 45
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota.....	III – 51
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS pada RPJMD	III – 55
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	III – 56

BAB IV	: TUJUAN DAN SASARAN	
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	IV – 58
BAB V	: STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
	5.1. Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor	V – 61
BAB VI	: RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	VI – 63
BAB VII	: KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN	VII – 70
BAB VIII	: PENUTUP	VIII – 73
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman:
Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan	II – 30
Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	II – 30
Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	II – 31
Tabel Jumlah Pegawai Berdasarkan Program Study	II – 32
Tabel Jumlah Pegawai yang Mengikuti Perjenjangan	II – 34
Tabel Sarana Kerja Dinas Tenaga Kerja	II – 34
Tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan	II – 36
Tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan	II – 38
Tabel Pemetaan Permasalahan Pelayanan	III – 45
Tabel Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	III – 50
Tabel Telaah Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi/Kabupaten/ Kota	III – 55
Tabel Telaah RTRW dan KLHS pada RPJMD	III – 56
Tabel Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Pelayanan PD	IV – 60
Tabel Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan	V – 62
Tabel Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah	VI – 64
Tabel Penetapan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	VII – 71
Tabel Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	VII – 72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman:
Gambar Struktur Organisasi	II - 16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja adalah Dokumen Perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor disusun mempedomani Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor tahun 2018-2023 dengan mengacu pada kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Bogor, serta memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bogor Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja. Perumusan Rancangan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2018-2023 secara pokok didasari pada Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bogor untuk tahun 2018-2023, yang disusun berdasarkan Visi dan Misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati terpilih. Dengan dilantikannya pasangan Bupati dan Wakil Bupati Bogor masa bhakti 2018-2023. maka visi dan misi yang disampaikan dituangkan ke dalam RPJMD Kabupaten Bogor.

Perangkat Daerah (PD) Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan kebijakan organisasi yang diselaraskan dengan visi misi RPJMD. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk

diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah (PD) diwajibkan menyusun rencana strategis yang selanjutnya disebut Renstra PD. Renstra PD memuat visi, misi Kepala Daerah, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 menyebutkan bahwa Renstra PD merupakan dokumen perencanaan PD untuk periode 5 (lima) tahun.

Di dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dinyatakan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global, dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dokumen Rencana Strategis dimaksud setidaknya memuat visi, misi Kepala Daerah, tujuan, sasaran dan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran), serta memuat kebijakan, program dan kegiatan.

Terkait dengan penyusunan Renstra PD, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 telah mengatur bahwa RPJMD yang telah ditetapkan dengan peraturan daerah harus menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra PD. Visi, misi Kepala Daerah, tujuan, strategi dan kebijakan yang tertuang di dalam Renstra PD dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD.

Pemerintah Kabupaten Bogor telah mengeluarkan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018-2023. Rancangan RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023

adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahunan sebagai penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah Terpilih.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023. Renstra Dinas Tenaga Kerja ini merupakan dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra PD, Fungsi Renstra PD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra PD, keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2 Landasan Hukum

Peraturan perundangan yang digunakan sebagai landasan hukum dalam Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2018-2023 diantaranya adalah:

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tahun 1950 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950

- tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682);
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358);
 6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 8. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);

9. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
10. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
11. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140);
12. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Transmigrasi (Lembaran Negara RI tahun 1999 Nomor 4, Tambahan lembaran Negara RI Nomor 4405);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga;

17. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Reublik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
20. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741):
21. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
23. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
24. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

26. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2017 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
27. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
28. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
29. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 310);
31. 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);
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah

- Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
33. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 22 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Barat tahun 2009-2029;
 34. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 24 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 87);
 35. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2013 tentang Pedoman Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Asal Jawa Barat;
 36. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
 37. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 6 Seri E);
 38. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 72 Tahun 2005 tentang Tata Cara Perencanaan Pembangunan Daerah;
 39. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 79 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2009 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat;
 40. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Nomor 96);

41. Peraturan Bupati Bogor Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Cara Kerja Dinas Tenaga Kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja adalah menyediakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu Tahun 2018-2023 yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja sebagai penjabaran dari RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

Tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yaitu:

- 1) Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu tahun 2018-2023 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi Bupati Bogor.
- 2) Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu tahun 2018-2023 dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja.
- 3) Memberikan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja yang merupakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja tahunan dalam kurun waktu tahun 2018-2023.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dan susunan garis besar isi dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja mengikuti ketentuan sistematika dalam Permendagri No.86 Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

Kata Pengantar

Daftar Isi

Daftar Tabel

Daftar Gambar

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra PD, fungsi Renstra PD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra PD, keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota dan Renja PD.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan PD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran PD.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra PD.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra PD, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BOGOR

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

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan PD, struktur organisasi PD, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala PD.

2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki PD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional. Jelaskan kebutuhan ideal yang wajib terpenuhi untuk masing-masing seksi/sub bidang/sub bagian/UPT.

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

Menunjukkan tingkat capaian kinerja PD berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator pelayanan PD dan atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra PD provinsi, hasil telaahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan PD pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan,

dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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

Mengemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan PD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

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

Mengemukakan tugas dan fungsi PD yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.

- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota.

Mengemukakan faktor penghambat atau pendorong dari pelayanan perangkat daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan perangkat daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota yang bertetangga/saling mempengaruhi.

- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS pada RPJMD.

Mengemukakan faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan PD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan PD ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategi

Bagian ini mereview kembali faktor-faktor dari pelayanan PD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan PD yang selanjutnya mengemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

4.1. Tujuan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

Mengemukakan kondisi lima tahunan yang akan dicapai oleh Kepala Perangkat Daerah berupa dampak/impact. Untuk mencapai tujuan, diperlukan alat ukur/indikator yang dapat memperlihatkan ketercapaian tujuan selama lima tahun. Tujuan dirumuskan secara spesifik dan realistis, serta harus dapat menjawab atau memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis setiap PD. Tujuan PD harus dapat menggambarkan fungsi pelayanan sesuai tupoksi setiap PD.

4.2. Sasaran Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

Mengemukakan rumusan pernyataan sasaran jangka menengah PD yang merupakan impact/dampak yang ingin dicapai oleh kepala perangkat daerah yang dihitung dari tahun ke tahun.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Mengemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan PD dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatifnya. Program ditujukan untuk menjawab strategis, sedangkan kegiatan ditujukan untuk menjawab arah kebijakan.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. memuat indikator kinerja perangkat daerah. termasuk Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat daerah. IKU merupakan indikator tujuan dan/atau sasaran yang telah dirumuskan pada Bab IV.

BAB VIII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

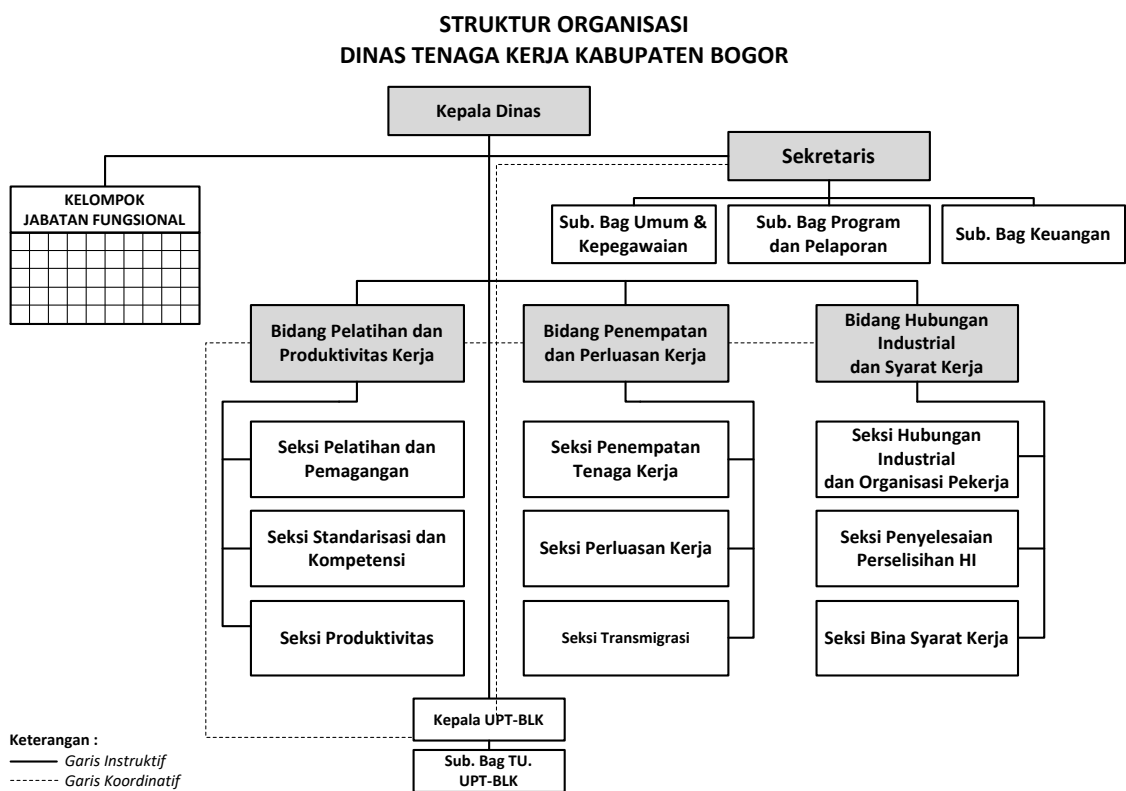
Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12. Dinas Tenaga Kerja merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat dan 3 (tiga) Bidang; Sekretariat terdiri 3 (tiga) Sub Bagian, dan untuk Bidang terdiri dari Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja (3 seksi), Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja (3 seksi), Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja (3 seksi).

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Program dan Pelaporan
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 3. Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahi:
 1. Seksi Pelatihan dan Pemagangan
 2. Seksi Standarisasi dan Kompetensi
 3. Seksi Produktivitas
- d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, membawahi:
 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 2. Seksi Perluasan Kerja
 3. Seksi Transmigrasi

- e. Bidang Hubungan Industrial & Syarat Kerja, membawahi:
 1. Seksi Hubungan Industrial dan Organisasi Pekerja
 2. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 3. Seksi Bina Syarat Kerja
- f. UPT Balai Latihan Kerja (BLK); dan
- h. Kelompok jabatan fungsional.

Secara lengkap Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor sebagai berikut:



Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta tugas perbantuan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Adapun tugas pokok dan fungsi dari sekretariat dan bidang adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan dinas. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- b. pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian dinas;
- c. pengoordinasian penyusunan rancangan produk hukum;
- d. penyusunan kebijakan penataan organisasi dinas;
- e. pengelolaan keuangan dinas;
- f. pengelolaan situs web dinas; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang fungsinya

Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan dan penyusunan program dan pelaporan Dinas.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- b. pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat;
- c. pengelolaan penyusunan anggaran Dinas;
- d. pengelolaan situs web; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha, dan kepegawaian Dinas.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Dinas;
- b. pengelolaan barang/jasa Dinas;
- c. penyiapan bahan penyusunan rancangan produk hokum;
- d. penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi Dinas;
- e. pengelolaan layanan administrasi kepegawaian Dinas; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan Dinas.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. penatausahaan keuangan Dinas;
- b. penyusunan pelaporan keuangan Dinas; dan
- c. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan kebijakan pelatihan dan pemagangan, standarisasi dan kompetensi serta produktivitas.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan pelatihan dan pemagangan, standarisasi dan kompetensi serta produktivitas kerja;
- b. pelaksanaan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi dibidang pelatihan dan pemagangan, standarisasi dan kompetensi serta produktivitas kerja;
- c. penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- d. pelaksanaan pembinaan Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) dan Lembaga Latihan Perusahaan (LLP);
- e. pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) dan Lembaga Latihan Perusahaan (LLP);
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan Bidang Pelatihan dan Produktivitas; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, sosialisasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelatihan dan pemagangan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan pelatihan dan pemagangan;
- b. pelaksanaan penyusunan program dan materi pelatihan kerja;
- c. penganalisaan kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) dan Lembaga Latihan Perusahaan (LLP);
- d. pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) dan Lembaga Latihan Perusahaan (LLP);
- e. pelaksanaan pelatihan kerja;
- f. pelaksanaan verifikasi penerbitan izin Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) dan Lembaga Latihan Perusahaan (LLP);
- g. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Pelatihan dan Pemagangan; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Standarisasi dan Kompetensi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan standarisasi dan kompetensi.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Standarisasi dan Kompetensi mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan standarisasi dan kompetensi;
- b. pelaksanaan Kebijakan standarisasi dan kompetensi;
- c. Pelaksanaan fasilitasi sertifikasi untuk peserta pelatihan dan tenaga kerja sesuai kebutuhan;

- d. pelaksanaan fasilitasi asesmen calon peserta, assessor, tempat unjuk kerja, sarana dan prasarana, materi uji, pembiayaan, dan standar kompetensi kerja nasional yang digunakan bersama Lembaga Sertifikasi Profesi untuk penerbitan sertifikat kompetensi;
- e. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Standarisasi dan Kompetensi; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Produktivitas mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, sosialisasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan produktivitas.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Produktivitas mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan produktivitas kerja;
- b. pelaksanaan kebijakan produktivitas kerja;
- c. pelaksanaan promosi peningkatan produktivitas kerja;
- d. pelaksanaan pembinaan produktivitas kerja;
- e. pelaksanaan pengembangan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas kerja;
- f. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Produktivitas Kerja; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan pimpinan sesuai bidang tugasnya.

3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan

penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi;
- b. pelaksanaan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi;
- c. pelaksanaan sosialisasi informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan transmigrasi;
- d. pelayanan penempatan tenaga kerja, dan perluasan lapangan kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar kerja Antar Negara (AKAN);
- e. pelaksanaan layanan dan pembinaan terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)/cabang PPTKIS;
- f. pelaksanaan verifikasi penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- g. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan di Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja dalam melakukan Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, sosialisasi serta monitoring, evaluasi dan pelaporan penempatan tenaga kerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan penempatan tenaga kerja;
- b. penyelenggaraan bursa kerja;
- c. pelaksanaan sosialisasi dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- d. pelaksanaan penempatan dan penyaluran tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- e. pelaksanaan layanan dan pembinaan terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)/cabang PPTKIS;
- f. pelaksanaan verifikasi penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjaan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- g. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Penempatan Tenaga Kerja; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Perluasan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, sosialisasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan perluasan kerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Perluasan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan perluasan kerja;
- b. penyusunan rencana kerja pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. pelaksanaan kebijakan perluasan kerja;
- d. penyediaan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;

- e. pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan bimbingan teknis perluasan kerja;
- f. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Perluasan Kerja; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Transmigrasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, sosialisasi serta monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang transmigrasi.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang transmigrasi;
- b. pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan, dan analisis data transmigrasi;
- c. penyiapan, penempatan dan kerjasama transmigrasi;
- d. pengelolaan sarana dan prasarana transmigrasi;
- e. pengelolaan dokumen kerjasama antara daerah dan wilayah potensi transmigrasi;
- f. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Transmigrasi; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan hubungan industrial

dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta bina syarat kerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan hubungan industrial dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bina syarat kerja;
- b. penghimpunan dan pengolahan data untuk bahan penetapan kebijakan pengupahan;
- c. pelaksanaan kebijakan hubungan industrial dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bina syarat kerja;
- d. pelaksanaan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi hubungan industrial dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta bina syarat kerja;
- e. penyusunan bahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- f. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Hubungan Industrial dan Organisasi Pekerja mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, sosialisasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan hubungan industrial dan organisasi pekerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Hubungan Industrial dan Organisasi Pekerja, mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan hubungan industrial dan organisasi pekerja;
- b. pengumpulan dan Pengelolaan data Lembaga Kerja Sama BIPARTIT, serta analisis hubungan industrial dan organisasi pekerja;
- c. pelaksanaan kebijakan hubungan industrial dan organisasi pekerja;
- d. pembinaan dan bimbingan teknis hubungan industrial dan organisasi pekerja, Lembaga Kerja Sama BIPARTIT, Lembaga Kerja Sama TIPARTIT, pencatatan dan bimbingan teknis organisasi pekerja (Serikat Pekerja dan Serikat Buruh) di Perusahaan;
- e. penyusunan bahan penanganan hubungan industrial dan organisasi pekerja, Lembaga Kerja Sama BIPARTIT dan Lembaga Kerja Sama TIPARTIT, pembinaan dan kerjasama organisasi pekerja dan pengusaha;
- f. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Hubungan Industrial dan Organisasi Pekerja; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, sosialisasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. pengumpulan, Pengelolaan dan penganalisisan data penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. pelaksanaan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- d. penyiapan bahan pembinaan dan bimbingan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. penyiapan bahan penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, unjuk rasa pekerja, pemogokan kerja, dan penutupan perusahaan;
- f. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Bina Syarat Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan bina syarat kerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Bina Syarat Kerja mempunyai fungsi:

- a. pengumpulan, pemeriksaan dan pengelolaan data peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja waktu tertentu, pengupahan, struktur dan skala upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja;

- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan bina syarat kerja;
- c. pelaksanaan kebijakan bina syarat kerja;
- d. penyiapan bahan pembinaan dan bimbingan teknis peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja waktu tertentu, pengupahan, struktur dan skala upah, fasilitas kerja, koperasi pekerja, jaminan sosial dan kesehatan kerja;
- e. penyiapan bahan penyusunan petunjuk teknis syarat kerja, pengupahan, struktur dan skala upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- f. penyusunan laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pada Seksi Bina Syarat Kerja; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai bidang tugasnya.

5. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Sesuai Peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja Kelas A pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, Unit Pelaksana Teknis mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang pengelolaan pelatihan ketenagakerjaan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, UPT mempunyai fungsi fungsi:

- a. Penyelenggaran ketatausahaan UPT;
- b. Penyusunan rencana program pelatihan kerja;
- c. Pelaksanaan penerimaan dan seleksi peserta pelatihan kerja;
- d. Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja;
- e. Penyebarluasan dan pelayanan informasi pelatihan kerja;
- f. Pelaksanaan kerjasama pelatihan ketenagakerjaan dan pembuatan produk barang dan jasa;

- g. Pelaksanaan fasilitasi pelatihan ketenagakerjaan;
- h. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana UPT;
- i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- j. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas pokok dengan perangkat daerah yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai bidang tugasnya.

Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai bidang keahlian.
- b. Setiap kelompok sebagaimana dimaksud, dipimpin oleh seorang yang ditunjuk diantara tenaga fungsional yang ada di lingkungan Dinas.
- c. Nama dan jumlah jabatan fungsional sebagaimana dimaksud, ditentukan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor sampai dengan awal tahun 2019 adalah 96 orang yang terdiri dari:

- 1) PNS : 55 orang
- 2) CPNS : 0 orang
- 3) Kontrak Pemda : 0 orang
- 4) Kontrak Dinas : 41 orang

Dari jumlah pegawai tersebut di atas, dapat diklasifikasikan berdasarkan golongan, pendidikan dan jenis kelamin sebagaimana dapat dilihat pada tabel a dan tabel b di bawah ini:

Tabel a - Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan

Gol.	PNS	CPNS	Kontrak Pemda	Kontrak Dinas	Jumlah	%
I	0	-	-	-	0	0.00
II	11	-	-	-	11	10.42
III	38	-	-	-	38	39.58
IV	6	-	-	-	6	6.25
Tenaga Kontrak	-	-	0	41	41	43.75
TOTAL	55	-	0	41	96	100

Tabel b - Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	PNS	CPNS	Kontrak Pemda	Kontrak Dinas	Jumlah	%
Laki-Laki	38		0	35	73	76.04
Perempuan	17			6	23	23.96
TOTAL	55		0	41	96	100

Sedangkan penugasannya ke sub unit sebagai berikut:

- 1) Sekretariat : 33 orang
- 2) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja ... : 8 orang
- 3) Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja : 13 orang
- 4) Bidang Industrial dan Syarat Kerja : 15 orang
- 5) UPT Balai Latihan Kerja : 26 orang
- 6) Transito : 2 orang

Jumlah pegawai berdasarkan jabatan:

- 1) Esselon II B (Kepala Dinas)..... : 1 orang
- 2) Esselon III A (Sekretaris)..... : 1 orang
- 3) Esselon III B (Kepala Bidang)..... : 2 orang
- 4) Esselon IV A (Kasubag/Kasie) : 10 orang
- 5) Esselon IV B (Kasubag TU) : 1 orang
- 6) Pejabat Fungsional :
 - a) Arsiparis..... : 1 orang
 - b) Pengantar Kerja..... : 1 orang
 - c) Instruktur..... : 6 orang
 - d) Mediator..... : 4 orang
- 7) Pelaksana : 69 orang

Sedangkan klasifikasi berdasarkan pendidikan dan program study pegawai adalah sebagai berikut (table c dan table d)

Tabel c - Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	PNS	CPNS	Kontrak Pemda	Kontrak Dinas	Jumlah	%
Strata-2 (S2)	11	0			11	11.46
Strata-1 (S1)	27	0		8	35	36.46
D4	1				1	1.04
Sarjana Muda/D3	3	0		5	8	8.33
D1, D2	1			0	1	1.04
SLTA/SMK	11	0		21	32	33.33
SLTP	0	0		6	6	6.25
SD	1	0		1	2	2.08
TOTAL	55	0		41	96	100

Tabel d - Jumlah Pegawai berdasarkan Program Study

Program Study	PNS	CPNS	Kontrak Pemda	Kontrak Dinas	Jumlah	%
Magister						
1. Magister Sain	2				2	2.08
2. Magister Manajemen	9				9	9.38
3. Magister Hukum	0				0	0.00
Sarjana						
1. Ilmu Kesejahteraan Sosial	1				1	1.04
2. Ilmu Pemerintahan	2				2	2.08
3. Ilmu Sosial	0				0	0.00
4. Ilmu Hukum	8			1	9	9.38
5. Ilmu Ekonomi	4			1	5	5.21
6. Ilmu Politik	1				1	1.04
7. Ilmu Administrasi Manajemen Publik	7			2	9	9.38
8. Ilmu Administrasi Negara	1				1	1.04
9. Ilmu Administrasi Perkantoran	1			1	2	2.08
10. Teknik Industri	1				1	1.04
11. Teknik Informatika				1	1	1.04
12. Teknik Mesin	1				1	1.04
13. Teknik Otomotif	1			1	2	2.08
14. Teknik Sastra	0			1	1	1.04
Sarjana Muda						
1. Teknik Sipil	1				1	1.04
2. Teknik Mesin	1				1	1.04
3. Teknik Otomotif	1				1	1.04

4. Manajemen Informatika				3	3	3.13
5. Administrasi Bisnis				1	1	1.04
6. Marketing				1	1	1.04
D1, D2						
1. Pendidikan Teknik	0				0	0.00
2. Teknik Otomotif	1				1	1.04
Menengah Kejuruan	1			10	11	11.46
Menengah Atas	10			11	21	21.88
Menengah Pertama	0			6	6	6.25
Sekolah Dasar	1			1	2	2.08
TOTAL	55			41	96	100

Kegiatan yang dilaksanakan di bidang kepegawaian adalah:

- 1) Membuat daftar nominatif, bazzeting dan daftar urutan kepangkatan pegawai (DUK), LP2P, membuat usulan kenaikan pangkat, usulan kenaikan gaji berkala, usulan pensiun, buku induk pegawai.
- 2) Pengembangan pegawai.
- 3) Mengelola daftar hadir.
- 4) Pembinaan pegawai.
- 5) Koordinasi pembuatan DP 3.
- 6) Kesejahteraan pegawai.
- 7) Penilaian Angka Kredit jabatan fungsional.

Pegawai yang mutasi kepangkatan/kenaikan pangkat PNS Tahun 2019 sebanyak 15 orang dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Golongan II : II c ke II d : 5 orang
- 2) Golongan III : III a ke III b : 1 orang
III b ke III c : 2 orang
III c ke III d : 1 orang

Adapun jumlah pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan penjurangan adalah sebagaimana tabel e berikut ini:

Tabel e - Jumlah Pegawai yang mengikuti penjurangan

Jabatan/Staf	Jumlah	%
Spama/Diklat PIM III	3	23.08
Adum/Adumla/Diklat Pim IV	10	76.92
TOTAL	13	100

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sarana kerja yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja adalah:

Tabel f. Sarana Kerja Dinas Tenaga Kerja

NO	URAIAN	BANYAKNYA	SATUAN
1	TANAH	22.710	M2
2	GEDUNG	15	UNIT (2 LANTAI) M2
3	LISTRIK	5	JARINGAN
4	AIR	4	JARINGAN
5	TELPON	3	LINE
6	AREA PARKIR	3	AREA
7	RUANG RAPAT	2	RUANG
8	RUANG ARSIP	2	RUANG
9	KOPERASI	0	BUAH
10	MUSHOLLA	2	BUAH
11	KENDARAAN RODA 4	9	UNIT
12	KENDARAAN RODA 2	14	UNIT
13	MEJA RAPAT	5	SET
14	AC	42	UNIT
15	KOMPUTER PC	66	UNIT
16	KOMPUTER NOTEBOOK	22	UNIT
17	MEJA KERJA	105	UNIT
18	KURSI KERJA	97	UNIT
19	FILLING KABINET	46	UNIT

20	RAK ARSIP	39	UNIT
21	INFOKUS	5	UNIT
22	JARINGAN INTERNET	2	JARINGAN
23	BUKU PERPUSTAKAAN	0	BUAH
24	AREA TAMAN LUAR	3	AREA
25	LEMARI ARSIP	60	UNIT
26	PDAM	1	JARINGAN

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki PD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional. Jelaskan kebutuhan ideal yang wajib terpenuhi untuk masing-masing seksi/sub bidang/sub bagian/UPT.

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

Tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja berdasarkan sasaran/target Renstra periode 2008-2013 dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini:

TABEL 2.1
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

URUSAN : WAJIB NON PELAYANAN DASAR

BIDANG URUSAN : TENAGA KERJA

PERANGKAT DAERAH : DINAS TENAGA KERJA

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Angka partisipasi angkatan kerja		65,72%		65,80	65,85	65,90	65,95	66,00	65,80	65,85	65,90	64,07	62,71	100,00%	100,00%	100,00%	97,15%	95,02%
2	Tingkat partisipasi angkatan kerja		65,72%		65,80	65,85	65,90			65,80	65,85	65,90			100,00%	100,00%	100,00%		
3	Tingkat pengangguran terbuka		8,62%		8,26	8,08	7,80	7,58	7,41	8,26	8,08	7,80	9,55	9,75	100,00%	100,00%	100,00%	79,37%	76,00%
4	Rasio lulusan S1/S2/S3		190,84%		198,18	205,52	212,86			198,18	205,52	212,86			100,00%	100,00%	100,00%		
5	Rasio ketergantungan		53,28%		51,78	50,28	48,78			51,78	50,28	48,78			100,00%	100,00%	100,00%		
6	Jumlah pencari kerja yang terampil		690 orang		560	840	880			590	800	900			105,36%	95,24%	102,27%		
7	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun		135 kasus		175	175	170			178	355	230			98,31%	49,30%	73,91%		
8	Keselamatan dan perlindungan																		
	- Panitia Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan		30 orang		25	30	30			25	30	40			100,00%	100,00%	133,33%		
	- Pemberian perlindungan hukum dan BPJS Ketenagakerjaan		200 perusahaan		200	200	200			200	200	200			100,00%	100,00%	100,00%		
	- Perlindungan pekerja anak		80 orang		0	200	0			0	0	0			0,00%	0,00%	0,00%		
	- Perlindungan pekerja malam wanita		60 perusahaan		98	60	60			98	70	75			100,00%	116,67%	125,00%		
	- Pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap hak normatif pekerja		740 perusahaan		742	742	495			742	794	495			100,00%	107,01%	100,00%		
9	Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah		0		0	0	0			0	0	0			0,00%	0,00%	0,00%		
10	Terwujudnya sistem pengupahan yang memadai		1 dokumen		1	1	1			1	1	1			100,00%	100,00%	100,00%		
11	Fasilitasi Lembaga Kerjasama Tripartit		3 rekomendasi		3	3	3			3	3	3			100,00%	100,00%	100,00%		
12	Sertifikasi tenaga operator di perusahaan		50 orang		50	50	50			50	60	50			100,00%	120,00%	100,00%		
13	Pencari kerja yang ditempatkan		600 orang		800	900	1020			800	800	1050			100,00%	88,89%	102,94%		
14	Rasio penduduk yang bekerja		86,4		90,19	90,69	91,19			90,19	90,19	91,19			100,00%	99,45%	100,00%		
15	Jumlah tenaga kerja yang terserap dalam program padat karya		1000 orang		130	330	98			65	230	98			50,00%	69,70%	100,00%		
16	Persentase lulusan pelatihan yang memiliki Sertifikasi							13,33	17,78				13,33	17,78				100,00%	100,00%
17	Persentase tenaga kerja magang dalam negeri							0	10				0	18,78					187,80%
18	Tenaga kerja yang ditempatkan							32,24	33,45				36,21	39,35				112,31%	117,64%
19	Persentase menurunnya sengketa pengusaha-pekerja							6,43	6,09				6,97	6,19				92,25%	98,38%
20	Persentase perusahaan yang menerapkan UMK							64,28	66,98				60,15	35,52				93,57%	53,03%

URUSAN : PILIHAN

BIDANG URUSAN : TRANSMIGRASI

PERANGKAT DAERAH : DINAS TENAGA KERJA

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Transmigran regional		10 KK		50	25	30			10	15	12			20,00%	60,00%	40,00%		
2	Persentase peserta transmigran yang ditempatkan							33,33	66,67				0,00	6,67				0,00%	10,00%

TABEL 2.2
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

PERANGKAT DAERAH : DINAS TENAGA KERJA

Uraian ***)	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pendapatan	2.880.000.000	3.960.000.000	4.406.400.000	5.304.000.000	5.304.000.000	2.902.611.800	5.081.187.300	5.121.689.600	4.869.062.300	4.454.223.100	100,79	128,31	116,23	91,80	83,98		
- PAD	2.880.000.000	3.960.000.000	4.406.400.000	5.304.000.000	5.304.000.000	2.902.611.800	5.081.187.300	5.121.689.600	4.869.062.300	4.454.223.100	100,79	128,31	116,23	91,80	83,98		
Belanja																	
A Belanja Tidak Langsung	7.759.767.000	8.290.824.000	9.272.961.000	5.765.000.000	10.792.107.000	6.789.553.056	7.255.595.183	9.062.911.172	5.372.758.623	10.325.914.479	87,50	87,51	97,73	93,20	95,68		
- Belanja Pegawai	7.759.767.000	8.290.824.000	9.272.961.000	5.765.000.000	10.792.107.000	6.789.553.056	7.255.595.183	9.062.911.172	5.372.758.623	10.325.914.479	87,50	87,51	97,73	93,20	95,68		
B Belanja Langsung	14.051.051.000	18.188.476.000	16.599.149.000	10.267.944.000	8.852.754.000	12.261.437.377	16.722.301.204	15.422.997.903	9.811.384.754	8.570.061.879	87,26	91,94	92,91	95,55	96,81		
- Belanja Pegawai	3.685.950.000	4.527.066.000	4.448.940.000	3.185.813.000	822.242.000	3.415.025.000	4.162.834.000	4.048.618.000	2.975.860.250	756.642.000	92,65	91,95	91,00	93,41	92,02		
- Belanja Barang dan Jasa	6.088.738.000	9.448.995.000	10.694.936.000	6.885.081.000	7.842.922.000	4.913.948.813	8.842.907.504	10.040.395.903	6.644.256.336	7.636.337.879	80,71	93,59	93,88	96,50	97,37		
- Belanja Modal	4.276.363.000	4.212.415.000	1.455.273.000	197.050.000	187.590.000	3.932.463.564	3.716.559.700	1.333.984.000	191.268.168	177.082.000	91,96	88,23	91,67	97,07	94,40		

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan kondisi bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang merupakan kondisi lingkungan strategis Dinas Tenaga Kerja maka untuk menyusun strategi pencapaian visi dan misi, diperlukan analisis lingkungan internal dan eksternal (SWOT Analisis). Lingkungan internal meliputi Kekuatan (Strengths) dan Kelemahan (Weaknesses). Lingkungan eksternal meliputi Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threats). Masing-masing kondisi lingkungan internal dan eksternal sebagai berikut:

1. Lingkungan Internal

KEKUATAN (S):

- 1). Kewenangan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai peraturan perundang-undangan.
- 2). Adanya kebijakan dan program prioritas Bupati/Wakil Bupati periode 2018-2023 di sektor ketenagakerjaan.
- 3). Adanya mekanisme kerja/SOP layanan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang terstandarisasi.
- 4). Tersedianya sumber daya manusia yang melaksanakan beberapa fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 5). Tersedianya sarana dan prasarana dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 6). Posisi UPT BLK Kabupaten Bogor sebagai salah satu BLK unggulan secara nasional.
- 7). Tersedianya anggaran sebagai penunjang kegiatan.

KELEMAHAN (W):

- 1). Masih terdapat kekurangan sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas di beberapa fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi.

- 2). Masih terdapat kekurangan sarana dan prasarana penunjang kerja baik di dinas maupun di UPT.
- 3). Masih terbatasnya alokasi pagu anggaran untuk sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 4). Belum adanya kepastian payung hukum untuk UPT LSP Ketenagakerjaan (LSP P-2) Kabupaten Bogor.
- 5). Belum memiliki sistem informasi ketenagakerjaan yang baik dan handal serta mudah diakses oleh masyarakat/pencari kerja.

2. Lingkungan Eksternal

PELUANG (O):

- 1). Letak Kabupaten Bogor yang strategis sebagai penyangga Ibukota.
- 2). Rencana pengembangan kawasan Cibinong Raya dan kawasan industri terpadu sesuai RTRW terbaru.
- 3). Besarnya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bogor.
- 4). Banyaknya jumlah perusahaan/industri (kecil, menengah, besar) di Kabupaten Bogor.
- 5). Banyaknya jumlah organisasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bogor.
- 6). Banyaknya jumlah lembaga pelatihan kerja swasta di Kabupaten Bogor.
- 7). Kebijakan nasional dan provinsi yang inovatif tentang pembangunan sektor ketenagakerjaan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan.

ANCAMAN (T):

- 1). Masih besarnya jumlah penduduk miskin di Kabupaten Bogor.

- 2). Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bogor.
- 3). Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kabupaten Bogor yang sesuai dengan standar perusahaan/industri.
- 4). Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi.
- 5). Sangat bersinggungan dengan persoalan hukum dalam penanganan kasus perselisihan HI.

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal tersebut di atas diperoleh strategi umum (indikasi program) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. **Strategi S-O**

- 1). Pembinaan kepada organisasi ketenagakerjaan
- 2). Pelatihan SDM (PNS) di bidang ketenagakerjaan
- 3). Meningkatkan keterampilan tenaga kerja
- 4). Melaksanakan transmigrasi
- 5). Meningkatkan retribusi ketenagakerjaan

2. **Strategi W-O**

- 1). Pembinaan lembaga pelatihan swasta
- 2). Membuat jaringan/ sistem informasi ketenagakerjaan dan transmigrasi
- 3). Meningkatkan sarana dan prasarana
- 4). Optomalisasi pemakaian anggaran dan menggali potensi swadaya masyarakat

3. **Strategi S-T**

- 1). Menurunkan jumlah fakir miskin di bawah angka Propinsi Jawa Barat

- 2). Menurunkan jumlah pengangguran terbuka
- 3). Meningkatkan keterampilan pencari kerja
- 4). Perluasan lapangan kerja di sektor formal maupun informal
- 5). Peningkatan keselamatan pencari kerja.
- 6). Peningkatan Hubungan industrial yang harmonis
- 7). Hubungan kerja sama dengan lembaga-lembaga ketenagakerjaan.
- 8). Peningkatan fasilitas perbaikan taraf hidup pekerja
- 9). Pembinaan organisasi pekerja

4. **Strategi W-T**

- 1). Pemberdayaan masyarakat dalam pengawasan ketenagakerjaan
- 2). Pemberdayaan masyarakat dalam pelatihan kerja.
- 3). Pemberdayaan masyarakat dalam penciptaan lapangan kerja
- 4). Pemberdayaan partisipasi masyarakat dalam menciptakan kesejahteraan tenaga kerja.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Isu strategis dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018-2023 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Bogor, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bogor (RPJPD) dan RPJMD Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2018-2023. Beberapa permasalahan di Kabupaten Bogor yang perlu ditangani pada periode tahun 2018-2023 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

3.1.1 Permasalahan terkait Sekretariat

- a. Kurangnya sumber daya manusia sehingga dalam mengelola urusan ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat masih dikatakan belum optimal.
- b. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang mengelola pelayanan ketenagakerjaan sehingga menyebabkan proses peningkatan pelayanan kurang berkualitas. Permasalahan terkait bidang Pelatihan, Produktivitas, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

3.1.2 Permasalahan terkait bidang Pelatihan, Produktivitas, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor adalah:

1. Kurang berkembangnya usaha ekonomi masyarakat di pedesaan, yang mengakibatkan rendahnya kondisi kehidupan ekonomi masyarakat;
2. Masih tingginya pengangguran di kabupaten Bogor yang disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja, keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, dan kualitas tenaga kerja relatif masih rendah;
3. Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial (Perselisihan Hak dan Kepentingan);
4. Kurang harmonisnya hubungan industrial yang dapat mengganggu produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha;
5. Masih banyaknya perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya dalam Jamsostek (sekarang BPJS – Ketenagakerjaan);
6. Masih tingginya pelanggaran norma kerja dan norma K3;
7. Masih banyaknya minat penduduk Kabupaten Bogor untuk bertransmigrasi namun cenderung untuk memilih-milih lokasi penempatan transmigrasi.

Adapun permasalahan pelayanan perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor bila digambarkan dalam bentuk tabel sbb:

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Masih tingginya pengangguran di kabupaten Bogor.	Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya lapangan kerja. 2. Keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. 3. Kualitas tenaga kerja relatif masih rendah.
2	Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial	Kurang harmonisnya hubungan industrial yang dapat mengganggu produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang belum sesuai. 2. PHK sepihak.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih

Menelaah visi, misi, dan program Bupati dan Wakil Bupati terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati terpilih dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

3.2.1 Visi

Dengan mempertimbangkan arah dan tahapan pembangunan jangka panjang daerah, hasil-hasil yang sudah dicapai pada tahap sebelumnya dan permasalahan yang dihadapi serta isu-isu strategis yang berkembang maka pernyataan Visi Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023 adalah “**Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban**”.

Makna pernyataan Visi Pemerintah Kabupaten Bogor di atas adalah:

1. Kabupaten Bogor adalah batas administrasi Kabupaten Bogor di Provinsi Jawa Barat yang di dalamnya berkumpul sejumlah manusia atau masyarakat dalam arti seluas-luasnya dan terikat oleh suatu kebudayaan yang mereka anggap sama.
2. Termaju adalah bahwa perolehan pembangunan Kabupaten Bogor memiliki laju yang massif. Bisa menandingi laju pencapaian pembangunan di tingkat Jawa Barat maupun Nasional.
3. Nyaman adalah Kabupaten Bogor dapat menjadi Kabupaten yang nyaman untuk beraktivitas, nyaman sebagai tempat hunian dan ramah untuk berinvestasi.
4. Berkeadaban adalah masyarakat Kabupaten Bogor senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan melestarikan budaya. Menjadi parameter di Indonesia sebagai wilayah sebagai wilayah yang mampu menjadi simbol masyarakat Indonesia yang ramah, toleran dan berakhlakul karimah.

3.2.2 Misi

Dalam rangka pencapaian visi tersebut di atas dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan masyarakat yang berkualitas.
2. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik.
4. Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan.
5. Mewujudkan kesalehan sosial.

Penjelasan yang terkandung di dalam rumusan kelima misi Pemerintah Kabupaten Bogor tersebut di atas serta keselarasannya dengan rumusan misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Misi Pertama, yaitu Mewujudkan masyarakat yang berkualitas. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Misi ini terkait dengan Misi Pertama Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu Membentuk manusia Pancasila yang bertakwa melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban dan Misi Kedua, yaitu Melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif.
2. Misi Kedua, yaitu Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat terutama kesejahteraan di

bidang ekonomi yang dicapai melalui pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan serta meningkatkan kemandirian yang berlandaskan persaingan sehat serta memperhatikan nilai-nilai keadilan, kepentingan sosial, dan berwawasan lingkungan. Misi ini terkait dengan Misi Ketiga Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah dan Misi Keempat, yaitu Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan

3. Misi Ketiga, yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor dalam menjaga cita-cita dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan yang mengedepankan partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta berorientasi pada penegakan supremasi hukum sebagai sarana untuk menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat. Misi ini terkait dengan Misi Kelima Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan kolaboratif antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota.
4. Misi Keempat, yaitu Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan, dan berkelanjutan. Misi ini merupakan upaya Pemerintah Kabupaten Bogor dalam menciptakan pembangunan yang merata di wilayah Kabupaten Bogor. Misi ini terkait dengan Misi Ketiga

Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah dan Misi Keempat, yaitu Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan.

5. Misi Kelima, yaitu Mewujudkan kesalehan sosial. Misi ini merupakan upaya Kabupaten Bogor dalam rangka membangun sumberdaya manusia yang sehat dan cerdas yang pada gilirannya akan menjadi manusia yang produktif, kompetitif, dan dilandasi akhlak mulia sebagai kunci dari keberhasilan pelaksanaan misi yang lainnya. Misi ini terkait dengan Misi Pertama Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu Membentuk manusia Pancasila yang bertakwa melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban.

Berdasarkan penjabaran visi dan misi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dapat berkontribusi terhadap misi kedua kabupaten Bogor yaitu:

Misi kedua : ***Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.***

Adapun permasalahan pelayanan perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dalam mewujudkan pencapaian misi tersebut beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilihat dalam tabel sbb :

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

No	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Visi : Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban.			
	Misi : Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.	<p>Belum optimalnya upaya fasilitasi Pemerintah Kabupaten Bogor dalam penyelesaian masalah ketenakagerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengangguran terbuka sebesar 9,08% dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 62,71%.</p> <p>Belum optimalnya pelayanan Pemerintah Kabupaten Bogor dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja/pencari kerja. Data 2018 menunjukkan bahwa besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi hanya sebanyak 420 tenaga kerja/pencari kerja.</p>	Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bogor.	Adanya kebijakan dan program prioritas Bupati/ Wakil Bupati periode 2018-2023 di sektor ketenagakerjaan.

	Tujuan : Meningkatnya kesejahteraan masyarakat melalui fasilitasi penyediaan lapangan kerja	Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kabupaten Bogor yang sesuai dengan standar perusahaan/industri	Masih terdapat kekurangan sumber daya manusia baik secara kualitas dan kuantitas di beberapa fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi.	Banyaknya jumlah perusahaan /industri (kecil, menengah, besar) di Kabupaten Bogor.
	Sasaran : Jumlah lapangan kerja yang terisi	Belum memiliki sistem informasi ketenagakerjaan yang baik dan handal serta mudah diakses oleh masyarakat/pencari kerja	Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kabupaten Bogor yang sesuai dengan standar perusahaan/ industri.	Posisi UPT BLK Kabupaten Bogor sebagai salah satu BLK unggulan secara nasional.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota

A. Arah Kebijakan

1. Arah Kebijakan dan strategi Pembangunan Ketenagakerjaan dalam Kerangka Agenda Pembangunan Nasional

Dalam rangka mendukung agenda dan sasaran pembangunan bidang ekonomi, kebijakan dan strategi pembangunan diarahkan untuk:

- a. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja global;
- b. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan dilaksanakan;
- c. Meningkatkan akses angkatan kerja kepada sumberdaya produktif yang dilaksanakan;

- d. Mendorong pengembangan ekonomi pedesaan yang dilaksanakan;
- e. Memfungsikan pasar tenaga kerja yang dilaksanakan;
- f. Memperluas kerjasama dalam rangka melindungi hak dan keselamatan tenaga migran yang dilaksanakan;
- g. Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan yang dilaksanakan;
- h. Membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan dan keahlian yang dilaksanakan;
- i. Pelaksanaan sistem jaminan sosial nasional.

Agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN, yaitu:

- a. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
 - b. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
 - c. Percepatan sertifikasi Profesi;
 - d. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
 - e. Penguatan Wirausaha Produktif;
 - f. Penegakan hukum ketenagakerjaan;
 - g. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
 - h. Penciptaan Hubungan Industrial yang sehat dan produktif;
 - i. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.
2. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Ketrasmigrasian dalam Kerangka Agenda Pembangunan Nasional. Merujuk pada agenda prioritas pembangunan nasional, tujuan yang akan dicapai terkait dengan ketrasmigrasian adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, meningkatkan dan pemeratakan pembangunan daerah, dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa;
- b. Meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utama pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan pedesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah.

Fokus Prioritas:

Pembangunan dan Pengembangan Satuan Pemukiman (SP) sebagai Pusat Satuan Kawasan Pengembangan.

3. Kebijakan Pemerintah Propinsi Jawa Barat.

Strategi dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah memiliki nilai yang sangat strategis sebab menjadi prioritas pembangunan tahunan. Dengan demikian, prioritas pembangunan tahunan selama periode pembangunan jangka menengah Jawa Barat, meliputi:

- a. Peningkatan Kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia lahir dan bathin;
- b. Percepatan pertumbuhan dan pemerataan pembangunan dengan penerapan prinsip pembangunan berkelanjutan;
- c. Peningkatan produktivitas dan daya saing ekonomi;
- d. Penerapan reformasi birokrasi, peningkatan pelayanan publik dan penegak hukum.

B. Strategi

1. Pelaksanaan Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang dilaksanakan adalah:

- a. Fokus prioritas peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja;
 - b. Fokus prioritas perbaikan iklim ketenagakerjaan dan penguatan hubungan industrial;
 - c. Fokus prioritas peningkatan fasilitasi dan perlindungan untuk mendukung mobilitas tenaga kerja;
 - d. Pembangunan perdesaan, arah kebijakan pembangunan perdesaan di kawasan transmigrasi adalah memperkuat kemandirian desa sebagai wilayah produksi, serta meningkatkan daya tarik perdesaan melalui peningkatan kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan pendapatan seiring dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan;
 - e. Arah pengembangan Ekonomi Lokal dan Daerah adalah meningkatkan keterkaitan ekonomi antara desa-kota atau antara wilayah pusat pertumbuhan dengan wilayah produksi (Hulu-hilir).
2. Strategi bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Propinsi Jawa Barat.

Visi, dan Misi Pemerintahan Propinsi Jawa Barat terkait dengan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang akan dilaksanakan selama lima tahun (2018-2023) adalah **memperluas kesempatan kerja dan peluang usaha** dengan arah kebijakan **meningkatkan kapasitas dan keterampilan Angkatan kerja** untuk memenuhi kebutuhan pasar serta mengembangkan Inkubator Bisnis.

Faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan perangkat daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan perangkat daerah ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra PD Provinsi/

Kabupaten/Kota yang bertetangga/saling mempengaruhi dapat dilihat dari tabel sbb:

Tabel 3.3
Telaah Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota

No	Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi/Kabupaten/Kota	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Memperluas Kesempatan Kerja dan peluang usaha	Belum memiliki sistem informasi ketenagakerjaan yang baik dan handal serta mudah diakses oleh masyarakat/ pencari kerja.	Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bogor.	Letak Kabupaten Bogor yang strategis sebagai penyangga Ibukota.
	Arah Kebijakan : Meningkatkan kapasitas dan keterampilan Angkatan kerja	Belum adanya kepastian payung hukum untuk UPT LSP Ketenagakerjaan (LSP P-2) Kabupaten Bogor.	Masih terbatasnya alokasi pagu anggaran untuk sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi.	Kebijakan nasional dan provinsi yang inovatif tentang pembangunan sektor ketenagakerjaan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan KLHS pada RPJMD

Ketaatan terhadap RTRW merupakan kesesuaian implementasi tata ruang hasil perencanaan tata ruang berdasarkan aspek administratif dan atau aspek fungsional dengan peruntukan yang direncanakan sesuai dengan RTRW.

Rencana tata ruang adalah hasil perencanaan struktur dan pola pemanfaatan ruang. Adapun yang dimaksud dengan struktur pemanfaatan ruang adalah susunan unsur-unsur pembentuk lingkungan secara hierarkis dan saling berhubungan satu dengan lainnya, sedangkan yang dimaksud dengan pola pemanfaatan ruang adalah tata guna tanah, air, udara, dan sumber daya alam lainnya dalam wujud penguasaan, penggunaan, dan pemanfaatan tanah, air, udara dan sumber daya alam lainnya.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor melaksanakan urusan Pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan Tugas Pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Sehingga secara khusus tidak ada keterkaitan langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah di Kabupaten Bogor.

Untuk Pembangunan bidang kesejahteraan masyarakat harus menyentuh berbagai aspek baik yang ada di desa maupun diperkotaan. Begitu juga dengan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Tabel 3.4
Telaah RTRW dan KLHS pada RPJMD

No	Kebijakan RTRW/KLHS	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
I	RTRW			
	Pola ruang dan struktur ruang RTRW	Tidak terkait		
	Program Indikatif			
II	KLHS			
	Permasalahan dan Isu Strategis	Tidak terkait		
	Skenario dan Rekomendasi			

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Setelah melakukan review kembali terhadap faktor-faktor dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari gambaran pelayanan dan sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian, maka isu strategis yang akan ditangani melalui RENSTRA Tahun 2018-2023 diantaranya adalah:

1. Masih besarnya jumlah penduduk miskin di Kabupaten Bogor;

2. Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bogor;
3. Belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Kabupaten Bogor yang sesuai dengan standar perusahaan/industri;
4. Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi;
5. Sangat bersinggungan dengan persoalan hukum dalam penanganan kasus perselisihan HI;
6. Masih banyaknya minat penduduk Kabupaten Bogor untuk bertransmigrasi namun cenderung untuk memilih-milih lokasi penempatan transmigrasi.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Sesuai dengan Visi dan Misi Bupati Bogor , Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berkontribusi dalam Pencapaian visi dan misi kedua dalam RPJMD Kabupaten Bogor yaitu ***Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.***

Untuk Mencapai itu Dinas tenaga kerja Kabupaten Bogor berperan aktif dalam melaksanakan pencapaian sasaran yang ada dalam RPJMD yang merupakan Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

a. Tujuan Perangkat Daerah

Tujuan Strategis merupakan penjabaran implementasi dari misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu sampai lima tahun . secara rinci tujuan yang ditetapkan selama kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut:

Tujuan

“Meningkatnya kesejahteraan masyarakat melalui fasilitasi penyediaan lapangan kerja”

Selanjutnya tujuan strategis tersebut diuraikan menjadi beberapa sasaran dan ditetapkan indikator-indikator utama (IKU seperti yang diuraikan pada tabel berikut:

NO	S A S A R A N	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1	Jumlah lapangan kerja yang terisi	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan

b. Sasaran Perangkat Daerah

Pernyataaan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor beserta indikator kinerjanya disajikan dalam tabel 4.1 berikut.

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang menggambarkan bagaimana tujuan dan sasaran PD akan dicapai. Adapun kebijakan merupakan langkah teknis untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran PD.

Strategi akan melahirkan program, sedangkan kebijakan akan melahirkan kegiatan. Perumusan strategi dan arah kebijakan dituangkan dalam tabel 5.1 berikut:

TABEL 5.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

VISI	:	Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban		
MISI 2	:	Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan		
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat melalui fasilitasi penyediaan lapangan kerja	1 Jumlah lapangan kerja yang terisi	1 Perluasan informasi kerja 2 Pengembangan pusat pelatihan berbasis kompetensi 3 Peningkatan hubungan industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan 4 Peningkatan kerjasama transmigrasi	1 Menyediakan pusat informasi ketenagakerjaan 1 Memberikan pelatihan dan sertifikasi 2 Membuka kesempatan pemagangan dan penempatan tenaga kerja 1 Menurunkan angka perselisihan pengusaha dan pekerja 1 Menempatkan calon transmigran	

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Kontribusi Dinas Tenaga Kerja Terhadap Program Strategis RPJMD
Kabupaten Bogor dapat dilihat dalam tabel 6.1 berikut.

TABEL 6.1

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

PERANGKAT DAERAH : DINAS TENAGA KERJA

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2018	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD (2018)		UNIT KERJA SKPD	LOKASI			
						2019		2020		2021		2022		2023		TARGET	Rp.					
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1 Meningkatkan kinerja dan kapasitas aparatur	1 Terwujudnya kelancaran pelayanan administrasi perkantoran		1 Program pelayanan administrasi perkantoran				2.054.540.000										2.054.540.000					
			1 Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah Rekening yang dibayarkan	4	4	Jenis	240.000.000										4	Jenis			
			2 Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional	Jumlah Pembayaran Pajak Mobil	9	9	Mobil	19.400.000											9	Mobil		
				Jumlah Pembayaran Pajak motor	26	26	Motor												26	Motor		
				Jumlah Penggantian STNK Kendaraan Dinas/Operasional																		
			3 Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah petugas kebersihan yang dibiayai	10	10	Orang	246.050.000											10	Orang		
				Jumlah alat kebersihan kantor yang tersedia	17	17	Jenis												17	Jenis		
			4 Penyediaan alat tulis kantor	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	66	66	Jenis	193.871.000											66	Jenis		
			5 Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah barang cetakan yang tersedia	14	14	Jenis	122.730.000											14	Jenis	122.730.000	
				Jumlah penggandaan yang tersedia	1665000	4E+05	Lembar												360000	Lembar		
			6 Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor yang tersedia	3	2	Jenis	28.625.000											2	Jenis		
			8 Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah bahan logistik kantor yang tersedia	3	5	Jenis	54.410.000											5	Jenis		
			9 Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah orang yang diberikan jamu makanan dan minuman	4950	1320	Orang	58.050.000											1320	Orang		
			10 Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah	Jumlah perjalanan Dalam Daerah		350	DD	577.895.000											350	DD		
				Jumlah perjalanan Luar Daerah		224	LD												224	LD		
11 Penyediaan jasa tenaga pendukung administrasi/teknis perkantoran	Jumlah tenaga pendukung administrasi/teknis perkantoran	1	1	Orang	50.108.000											1	Orang					
12 Pelayanan dokumentasi dan arsip SKPD	Jumlah dan jenis dokumen dan Arsip yang ditata	10	2	Dokumen	14.943.000											2	Dokumen					
13 Penyediaan pelayanan administrasi kepegawaian	Jumlah dokumen administrasi kepegawaian yang dikelola	80	16	Dokumen	189.820.000											16	Dokumen					
14 Penyediaan pelayanan administrasi barang	Jumlah dokumen administrasi barang	20	4	Dokumen	6.938.000											4	Dokumen					
15 Penyediaan pelayanan Keamanan kantor	Jumlah petugas keamanan kantor	10	10	Orang	251.700.000											10	Orang					
			Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Terwujudnya kelancaran pelaksanaan Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur			771.050.000										771.050.000					
			6 Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Jumlah gedung yang dipelihara	3	3	Gedung	197.775.000									3	Gedung				
			7 Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas /operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang terpelihara	23	23	Unit	122.650.000									23	Unit				
			8 Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara	3	3	Jenis	44.525.000									3	Jenis				
			9 Pemeliharaan rutin/berkala peralatan kantor	Jumlah peralatan kantor yang terpelihara	3	3	Jenis	79.750.000									3	Jenis				
			10 Pemeliharaan rutin/berkala taman halaman kantor	Jumlah taman halaman kantor yang terpelihara	2	2	Lokasi	199.325.000									2	Lokasi				
			11 Pemeliharaan rutin/berkala instalasi jaringan listrik dan komunikasi	Jumlah Jaringan Listrik dan Komunikasi yang dipelihara	2	2	Jaringan	66.150.000									2	Jaringan				
			12 Pemeliharaan rutin/berkala jaringan komputerisasi	Jumlah Jaringan Komputer yang terpelihara	1	1	Jaringan	60.875.000									1	Jaringan	60.875.000			
			Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Terwujudnya kelancaran pelaksanaan Program Peningkatan disiplin aparatur																		
			1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang disediakan			Jenis										0	Jenis	-			
			2 Pengadaan Kartu Pengenal	Jumlah Kartu pengenal			Dinas										0	Dinas	-			
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur	Terwujudnya kelancaran pelaksanaan Program Peningkatan Kapasitas sumber daya aparatur			46.250.000										46.250.000					

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2018	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD (2018)		UNIT KERJA SKPD PENANGGUNGJAWAB	LOKASI	
						2019		2020		2021		2022		2023		TARGET	Rp.			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
				Pembinaan mental dan rohani bagi aparatur	Jumlah penyelenggaraan olahraga dan pengajaran	33	Kali	46.250.000									33	Kali		
				Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Terwujudnya kelancaran pelaksanaan Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan			657.818.000											657.818.000	
				Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah dokumen laporan capaian kinerja dan keuangan kantor yang disusun	20	4	Dokumen	16.407.000								4	Dokumen		
				Penyusunan pelaporan keuangan semesteran	Jumlah dokumen laporan keuangan semesteran SKPD yang disusun	5	1	Dokumen	4.466.000								1	Dokumen	4.466.000	
				Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	Jumlah dokumen pelaporan keuangan akhir tahun SKPD yang disusun	5	1	Dokumen	5.736.000								1	Dokumen		
				Penyusunan perencanaan anggaran	Jumlah dan jenis dokumen perencanaan anggaran yang disusun	10	2	Dokumen	107.205.000								2	Dokumen		
				Penatausahaan Keuangan SKPD	Jumlah dokumen administrasi keuangan program/kegiatan yang dikelola selama satu tahun anggaran	15	3	Dokumen	121.540.000								3	Dokumen		
				Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	Jumlah dokumen hasil monitoring dan evaluasi program/kegiatan yang disusun.	10	2	Dokumen	162.824.000								2	Dokumen		
				Publikasi kinerja SKPD	Jumlah publikasi media yang terselektora	51	16	Kali tayang	100.000.000								16	Kali tayang		
				Penyusunan Renja	Jumlah Dokumen Renja PD yang disusun	10	2	Dokumen	9.934.000								2	Dokumen		
				Penyusunan Renstra	Jumlah Dokumen Renstra yang disusun	2	1	Dokumen	129.706.000								1	Dokumen	129.706.000	
				Program Pelayanan Administrasi Umum, Kepegawaian, Keuangan, perencanaan dan pelaporan Perangkat Daerah					3.553.933.000			4.884.123.928		4.826.989.787		4.683.234.281			17.948.280.996	
				1 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang dibayarkan	4	Jenis	264.000.000	4	Jenis	268.000.000	4	Jenis	268.400.000	4	Jenis	26.930.000	4	Jenis	1.067.330.000
				2 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang disediakan	2	Jenis	4.800.000	2	Jenis	4.400.000	2	Jenis	4.840.000	2	Jenis	4.920.000	8	Jenis	18.960.000
				3 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bahan logistik kantor yang tersedia	5	Jenis	29.380.000	5	Jenis	33.787.000	5	Jenis	34.050.000	5	Jenis	34.120.000	5	Jenis	185.747.000
				4 Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah orang yang diberikan jaman makanan dan minuman	1320	Orang	58.050.000	1320	Orang	60.200.000	1320	Orang	60.230.000	1320	Orang	60.360.000	6600	Orang	296.890.000
				5 Pengelolaan Aset Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi barang	4	Dokumen	16.031.000	4	Dokumen	8.394.000	4	Dokumen	9.234.000	4	Dokumen	9.310.000	20	Dokumen	49.907.000
				6 Pengelolaan Dokumentasi dan Arsip Perangkat Daerah	Jumlah dan jenis dokumen dan Arsip yang didata	2	Dokumen	11.735.000	2	Dokumen	13.210.000	2	Dokumen	13.430.000	2	Dokumen	13.620.000	10	Dokumen	66.938.000
				7 Pengelolaan Keamanan Kantor	Jumlah petugas keamanan kantor	10	Orang	152.820.000	10	Orang	156.300.000	10	Orang	156.380.000	10	Orang	156.465.000	10	Orang	873.665.000
				8 Pengelolaan Kebersihan Kantor	Jumlah petugas kebersihan yang dibiayai	10	Orang	155.008.000	10	Orang	158.430.000	10	Orang	158.480.000	10	Orang	158.635.000	10	Orang	876.603.000
					Jumlah alat kebersihan kantor yang tersedia	17	Jenis		17	Jenis		17	Jenis		17	Jenis		17	Jenis	
				9 Pengelolaan Legalitas Kendaraan Dinas/Operasional/Jabatan	Jumlah Pembayaran Pajak Mobil	9	Mobil	19.400.000	9	Mobil	23.474.000	9	Mobil	23.643.000	9	Mobil	28.403.000	9	Mobil	114.320.000
					Jumlah Pembayaran Pajak motor	26	Motor		26	Motor		26	Motor		26	Motor		26	Motor	
					Jumlah Pengantian STNK Kendaraan Dinas/Operasional	35	Unit		0	Unit		0	Unit		0	Unit		35	Unit	
				10 Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional/Jabatan	Jumlah pengadaan kendaraan Roda 2	0	Roda 2	-	2	Roda 2	495.000.000	1	Roda 2	468.000.000	1	Roda 2	488.300.000	4	Roda 2	1.451.300.000
					Jumlah pengadaan kendaraan Roda 4	0	Roda 4		1	Roda 4		1	Roda 4		1	Roda 4		3	Roda 4	
				11 Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah pengadaan peralatan gedung kantor	5	Jenis	105.304.000	5	Jenis	109.320.000	4	Jenis	84.300.000	5	Jenis	91.230.000	19	Jenis	390.154.000
				12 Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor yang tersedia	2	Jenis	31.625.000	2	Jenis	117.500.000	2	Jenis	124.499.000	2	Jenis	129.069.000	10	Jenis	431.318.000
				13 Pengadaan Peralatan Kantor	Jumlah pengadaan peralatan kantor	3	Jenis	72.368.000	3	Jenis	127.737.000	3	Jenis	129.300.000	3	Jenis	108.300.000	12	Jenis	437.705.000
				14 Pengadaan Perlengkapan Kantor	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia	66	Jenis	316.998.000	66	Jenis	328.354.928	66	Jenis	331.240.787	66	Jenis	332.908.281	330	Jenis	1.503.372.996
					Jumlah barang cetakan yang tersedia	14	Jenis		14	Jenis		14	Jenis		14	Jenis		70	Jenis	
					Jumlah pengadaan yang tersedia	240000	Lembar		240000	Lembar		240000	Lembar		240000	Lembar		1320000	Lembar	
				15 Revitalisasi Gedung Penunjang Kantor	Terselesainya Rehabilitasi kegiatan.		Dinas	-		Dinas	-		Dinas	-		Dinas	-	0	Dinas	
				16 Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Utama Kantor	Jumlah gedung yang dipelihara	3	Gedung	195.725.000	3	Gedung	198.700.000	3	Gedung	146.385.000	3	Gedung	156.380.000	3	Gedung	894.965.000

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2018	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD (2018)		UNIT KERJA SKPD PENANGGUNGJAWAB	LOKASI										
						2019		2020		2021		2022		2023		TARGET	Rp.												
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20										
				17 Pemeliharaan Rutin/Berkala Penunjang Gedung Kantor	Jumlah penunjang gedung kantor yang dipelihara			2	Lokasi	78.650.000		3	Lokasi	86.515.000	3	Lokasi	76.320.000	3	Lokasi	104.683.000	3	Lokasi	545.493.000						
				18 Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional/Jabatan	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang terpelihara			23	Unit	132.650.000		23	Unit	135.626.000	23	Unit	135.200.000	23	Unit	136.210.000	23	Unit	662.336.000						
				19 Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang terpelihara			3	Jenis	50.375.000		3	Jenis	53.875.000	3	Jenis	59.262.000	3	Jenis	65.189.000	15	Jenis	273.226.000						
				20 Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Kantor	Jumlah peralatan kantor yang terpelihara			3	Jenis	79.750.000		3	Jenis	96.497.000	3	Jenis	96.850.000	3	Jenis	116.761.000	15	Jenis	469.608.000						
				21 Pemeliharaan Rutin/Berkala Instalasi Jaringan Listrik, Komputer dan Komunikasi	Jumlah Jaringan Listrik, komputer dan Komunikasi yang dipelihara			3	Jaringan	127.300.000		3	Jaringan	153.699.000	3	Jaringan	143.528.000	3	Jaringan	185.977.000	15	Jaringan	676.654.000						
				22 Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam dan Luar Daerah	Jumlah perjalanan Dalam Daerah			350	DD	545.984.000		350	DD	608.200.000	350	DD	642.350.000	350	DD	612.300.000	1750	DD	2.986.729.000						
					Jumlah perjalanan Luar Daerah			224	LD			224	LD		224	LD		224	LD		1120	LD							
				23 Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Kepegawaian UPT Balai Latihan Kerja	Jumlah dokumen administrasi perkantoran dan kepegawaian di UPT BLK			1	Dokumen	248.360.000		1	Dokumen	304.557.000	1	Dokumen	304.810.000	1	Dokumen	304.850.000	4	Dokumen	1.162.577.000						
				24 Pelayanan Administrasi Perkantoran dan Kepegawaian UPT Lembaga Sertifikasi Profesi Ketenagakerjaan	Jumlah dokumen administrasi perkantoran dan kepegawaian di UPT LSP			1	Dokumen	5.772.000		1	Dokumen	223.865.000	1	Dokumen	224.110.000	1	Dokumen	224.930.000	4	Dokumen	678.677.000						
				25 Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran	Jumlah tenaga pendukung administrasi/teknis perkantoran			0	Orang	-		1	Orang	60.630.000	1	Orang	60.720.000	1	Orang	60.800.000	1	Orang	232.258.000						
				26 Pembinaan Jasmani dan Rohani Aparatur	Jumlah penyelenggaraan olahraga dan pengajaran			33	Kali	46.250.000		33	Kali	55.962.000	33	Kali	56.010.000	33	Kali	56.115.000	165	Kali	260.587.000						
				27 Pengadaan Pakaian Dinas	Jumlah pakaian dinas beserta perlengkapannya yang disediakan			1	Dinas	110.400.000		1	Dinas	115.038.000	1	Dinas	116.430.000	1	Dinas	116.000.000	1	Dinas	457.868.000						
				28 Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Jumlah dokumen administrasi kepegawaian yang dikelola			16	Dokumen	109.469.000		16	Dokumen	120.415.000	16	Dokumen	112.400.000	16	Dokumen	112.690.000	80	Dokumen	644.794.000						
				29 Pengembangan Kapasitas dan Kompetensi Aparatur	Jumlah peserta pengembangan kapasitas dan kompetensi aparatur			1	Dinas	25.000.000		1	Dinas	27.500.000	1	Dinas	30.250.000	1	Dinas	30.420.000	1	Dinas	113.170.000						
				30 Penyusunan Pelaporan Keuangan Perangkat Daerah yang disusun	Jumlah dokumen laporan keuangan Perangkat Daerah yang disusun			1	Dokumen	12.990.000		1	Dokumen	13.639.000	1	Dokumen	14.321.000	1	Dokumen	15.037.000	5	Dokumen	61.723.000						
				31 Penatausahaan Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan program/kegiatan yang dikelola selama satu tahun anggaran			3	Dokumen	128.423.000		3	Dokumen	147.063.000	3	Dokumen	151.080.000	3	Dokumen	151.110.000	15	Dokumen	699.216.000						
				32 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen laporan capaian kinerja dan keuangan kantor yang disusun			4	Dokumen	17.371.000		4	Dokumen	19.852.000	4	Dokumen	21.837.000	4	Dokumen	21.882.000	20	Dokumen	97.349.000						
				33 Penyusunan Perencanaan Anggaran	Jumlah dan jenis dokumen perencanaan anggaran yang disusun			2	Dokumen	117.646.000		2	Dokumen	123.040.000	2	Dokumen	126.200.000	2	Dokumen	126.330.000	10	Dokumen	600.421.000						
				34 Penyusunan Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan yang disusun			2	Dokumen	17.088.000		3	Dokumen	156.944.000	2	Dokumen	158.600.000	3	Dokumen	158.640.000	13	Dokumen	501.206.000						
				35 Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen hasil monitoring dan evaluasi program/kegiatan yang disusun.			2	Dokumen	167.211.000		2	Dokumen	173.400.000	2	Dokumen	174.300.000	2	Dokumen	174.360.000	10	Dokumen	852.095.000						
				36 Publikasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah publikasi media yang terselenggara			16	Kali tayang	100.000.000		16	Kali tayang	105.000.000	16	Kali tayang	110.000.000	16	Kali tayang	110.000.000	80	Kali tayang	525.000.000						
2 Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui fasilitasi penyediaan lapangan kerja	1 Jumlah lapangan kerja yang terisi			Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kualitasnya			180	Orang	2.953.379.000		220	Orang	1.561.214.000	260	Orang	1.084.067.311	300	Orang	1.071.221.960	340	Orang	1.039.141.820	1300	Orang	7.709.024.091			
				1 Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan	3000	984	Orang	2.030.619.000																2.030.619.000				
				2 Pelatihan Pengukuran Produktivitas Kerja di Perusahaan	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan	85	30	Orang	56.237.000																30	Orang	56.237.000		
				3 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor	Dokumen pengukuran produktivitas tenaga kerja di Kab. Bogor		1	Dokumen	129.100.000															1	Dokumen	129.100.000			
				4 Bulan Produktivitas Perusahaan di Kab. Bogor	Jumlah Perusahaan / UKM Terbaik Bogor	40	40	Perusahaan	104.927.000															40	Perusahaan	104.927.000			
				5 Pelatihan Peningkatan Produktivitas Bagi Tenaga Kerja dan Wirausaha	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan	165	90	Orang	161.366.000															90	Orang	161.366.000			
				6 Pembangunan Sistem Informasi Kebutuhan Pelatihan dan Pemagangan di Perusahaan	Jumlah aplikasi sistem informasi yang dibangun	0	1	Aplikasi	127.347.000															1	Aplikasi	127.347.000			
				7 Sosialisasi Pemagangan Bagi Masyarakat di Kabupaten Bogor	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi pemagangan	0	200	Orang	65.890.000															200	Orang	65.890.000			
				8 Sosialisasi Kurikulum Bagi Pengelola dan Instruktur Lembaga Latihan Swasta (LLS)	Jumlah peserta sosialisasi kurikulum bagi pengelola dan instruktur LLS		120	Org/LLS	99.867.000															120	Org/LLS	99.867.000			
				9 Pemagangan Bagi Pencari Kerja di Kab. Bogor	Jumlah tenaga kerja yang di magangkan	30	60	Orang	178.026.000															60	Orang	178.026.000			
				10 Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja/Pencari Kerja	Jumlah dokumen yang dihasilkan				Dokumen			1	Dokumen	92.350.000	1	Dokumen	93.200.000	1	Dokumen	94.050.000	1	Dokumen	94.114.000	4	Dokumen	373.714.000			
					Jumlah lembaga pelatihan yang mengikuti sosialisasi				Lembaga Pelatihan			60	Lembaga Pelatihan		60	Lembaga Pelatihan		60	Lembaga Pelatihan		60	Lembaga Pelatihan		240	Lembaga Pelatihan				

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2018	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD (2018)		UNIT KERJA SKPD PENANG-GUNG/JAWAB	LOKASI				
						2019		2020		2021		2022		2023		TARGET	Rp.						
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
				Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi Uji Kompetensi		Orang		60	Orang		60	Orang		60	Orang		240	Orang					
			11 Peningkatan Kualitas Asesor	Pelatihan Calon Asesor		Orang		10	Orang	229.013.000	10	Orang	231.500.000	8	Orang	186.471.000	5	Orang	150.502.000	33	Orang	797.486.000	
				Pelatihan Asesor Umum		Orang		10	Orang		10	Orang		7	Orang		5	Orang		32	Orang		
			12 Sertifikasi Kompetensi Profesi	Jumlah dokumen yang dihasilkan	1	Dok SK Bupati	-										1	Dok SK Bupati					
			11 Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi P.2 Kabupaten Bogor	Jumlah dokumen yang dihasilkan		Dok perda/Perbub	1	Dok perda/Perbub	356.201.000		Dok perda/Perbub		Dok perda/Perbub		Dok perda/Perbub		1	Dok perda/Perbub				356.201.000	
			13 Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen pengukuran produktivitas tenaga kerja di Kab. Bogor		Dokumen	1	Dokumen	289.205.000	1	Dokumen	291.320.000	1	Dokumen	292.400.000	1	Dokumen	293.315.000	5	Dokumen		1.166.240.000	
				Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi		Orang		40	Orang		40	Orang		40	Orang		40	Orang		160	Orang		
				Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan Peningkatan Produktivitas		Orang		90	Orang		90	Orang		120	Orang		120	Orang		510	Orang		
			14 Peningkatan Produktivitas Perusahaan	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pengukuran produktivitas		Orang		30	Orang	168.884.000	60	Orang	163.500.311	60	Orang	164.100.960	60	Orang	164.810.820	240	Orang		661.296.091
				Jumlah perusahaan yang mengikuti kompetensi kualitas dan produktivitas		Perusahaan		40	Perusahaan		40	Perusahaan		40	Perusahaan		40	Perusahaan		200	Perusahaan		
			15 Pengelolaan pemagangan pencari kerja	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi sistem informasi kebutuhan pelatihan dan pemagangan di perusahaan		Perusahaan		100	Perusahaan	425.561.000	100	Perusahaan	304.547.000	100	Perusahaan	334.200.000	100	Perusahaan	336.400.000	400	Perusahaan		1.400.708.000
				Jumlah update data aplikasi sistem informasi yang dibangun		Aplikasi		0	Aplikasi		0	Aplikasi		0	Aplikasi		0	Aplikasi		0	Aplikasi		
				Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi pemagangan		Orang		200	Orang		200	Orang		200	Orang		200	Orang		1000	Orang		
				Jumlah peserta sosialisasi kurikulum bagi pengelola dan instruktur LLS		Orang / LLS		90	Orang / LLS		90	Orang / LLS		90	Orang / LLS		90	Orang / LLS		480	Orang / LLS		
				Jumlah tenaga kerja yang di magangkan		Orang		100	Orang		110	Orang		120	Orang		160	Orang		550	Orang		
			Program peningkatan kompetensi pencari kerja	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	0	Orang	1.032.783.000	1152	Orang	2.003.410.000	1188	Orang	1.792.090.858	1224	Orang	1.831.226.457	1260	Orang	1.907.598.430	4824	Orang	8.567.108.745	
			1 Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan keterampilan	3000			1152	Orang	2.003.410.000	1188	Orang	1.792.090.858	1224	Orang	1.831.226.457	1260	Orang	1.907.598.430	5808	Orang	7.534.325.745	
			2 Uji kompetensi Bagi Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor	Jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi	280	280	Orang	1.032.783.000														1.032.783.000	
			Program Uji kompetensi angkatan kerja	Jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi	0	Orang	-	320	Orang	1.034.762.000	360	Orang	999.664.645	400	Orang	1.178.648.757	440	Orang	1.500.649.825	1520	Orang	4.713.725.227	
			1 Uji kompetensi Bagi Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor	Jumlah peserta yang mengikuti uji kompetensi	280			320	Orang	1.034.762.000	360	Orang	999.664.645	400	Orang	1.178.648.757	440	Orang	1.500.649.825	1800	Orang	5.746.508.227	
			Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	2400	Orang	3.473.150.000	2500	Orang	2.632.034.000	2600	Orang	2.230.137.266	2700	Orang	2.103.542.931	3000	Orang	1.923.675.344	13200	Orang	12.362.539.541	
				Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	120	Orang		140	Orang		160	Orang		180	Orang		200	Orang		800	Orang		
			1 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja (Bursa Tenaga Kerja)	Jumlah pencari kerja yang memperoleh informasi dan penyerapan tenaga kerja di perusahaan	3200	2350	Orang	851.182.000												2350	Orang	851.182.000	
			2 Pengelolaan Calon Tenaga Kerja berdasarkan Pendaftaran AK1	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan berdasarkan Pendaftaran AK1	630	50	Orang	49.465.000												50	Orang	49.465.000	
			3 Pembentukan Wirausaha Baru	Jumlah wirausaha baru yang dibentuk	60	120	Orang	1.939.533.000												120	Orang	1.939.533.000	
			4 Monitoring dan Evaluasi Perluasan Kerja	Jumlah dokumen hasil monitoring	0	1	Dokumen	30.434.000												1	Dokumen	30.434.000	
			5 Pelatihan Manajemen Kewirausahaan bagi Usaha Pemula dan Kelompok Usaha	Jumlah peserta pelatihan		100	Orang	144.887.000												100	Orang	144.887.000	
			6 Pelatihan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Perusahaan Pengguna TKA, BKK dan LPTKS	Jumlah perusahaan pengguna TKA, Pelgiot LPTKS dan BKK yang mengikuti pelatihan	120	60	Perusahaan / Lembaga	186.416.000												60	Perusahaan / Lembaga	186.416.000	
			7 Surveil ISO 9001:2015	Jumlah dokumen ISO	3	1	Dokumen	179.342.000												1	Dokumen	179.342.000	
			8 Sosialisasi Prosedur Informasi Pasar Kerja Melalui AKL, AKAD dan AKAN	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi informasi pasar kerja		150	Orang	91.891.000												150	Orang	91.891.000	
			9 Penyelenggaraan Career Center	Jumlah pencari kerja yang memperoleh informasi dan penyerapan tenaga kerja di perusahaan			Orang	2500	Orang	1.047.311.000	2600	Orang	1.094.207.266	2700	Orang	1.010.816.931	3000	Orang	983.621.344	13150	Orang	4.135.956.541	
				Jumlah perusahaan pengguna TKA, Pelgiot LPTKS dan BKK yang mengikuti pelatihan		Perusahaan / Lembaga		100	Perusahaan / Lembaga		100	Perusahaan / Lembaga		100	Perusahaan / Lembaga		100	Perusahaan / Lembaga		460	Perusahaan / Lembaga		
				Jumlah dokumen ISO		Dokumen		1	Dokumen		1	Dokumen		1	Dokumen		1	Dokumen		5	Dokumen		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2018	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE PENSTRA SKPD (2018)		UNIT KERJA SKPD	LOKASI					
						2019		2020		2021		2022		2023		TARGET	Rp.							
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
				Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi informasi pasar kerja			Orang	100	Orang		100	Orang		100	Orang		100	Orang		550	Orang			
				Jumlah dokumen yang dihasilkan			Dokumen	1	Dokumen		Dokumen		Dokumen		Dokumen		Dokumen		Dokumen		1	Dokumen		
			10	Pembentukan Wirausaha Baru	Jumlah dokumen yang dihasilkan		Dokumen	1	Dokumen	1.584.723.000	Dokumen	1.135.930.000	Dokumen	1.092.726.000	Dokumen	940.054.000	1	Dokumen		4.753.433.000				
				Jumlah wirausaha baru yang dibentuk			Orang	140	Orang		160	Orang	180	Orang	200	Orang		800	Orang					
				Jumlah dokumen hasil monitoring			Dokumen	1	Dokumen		1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen		5	Dokumen					
				Jumlah peserta pelatihan			Orang	100	Orang		100	Orang	100	Orang	100	Orang		500	Orang					
				Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Angka sangketa pengusaha-pekerja per tahun		160	Kasus	1.255.673.000	150	Kasus	1.184.773.000	140	Kasus	1.065.926.638	130	Kasus	1.046.843.546	125	Kasus	1.010.320.124	705	Kasus	5.563.536.308
				Jumlah kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama			56	Kasus		53	Kasus		50	Kasus		47	Kasus		45	Kasus		251	Kasus	
			1	Mediasi prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang Terfasilitasi	1004	160	Kasus	84.502.000												160	Kasus	84.502.000	
			2	Penanganan Kasus Pemogokan dan Kasus Ketenagakerjaan	Jumlah Kasus Pemogokan yang di Fasilitasi Penanganannya	145	20	Kasus	44.830.000												20	Kasus	44.830.000	
			3	Pelaksanaan Kerjasama Tripartit Daerah	Jumlah pelaksanaan sidang LKS Tripartit Daerah	15	2	Sidang	127.622.000												2	Sidang	127.622.000	
			4	Pembinaan dan Pembentukan lembaga kerjasama (LKS) Bipartit	Jumlah peserta yang mengikuti pembinaan dan pembentukan LKS Bipartit	11	2	Rekomendasi													2	Rekomendasi		
			5	Pelatihan Penyelesaian Perselisihan Secara Bipartit di Perusahaan (Permen No. 31 Tahun 2008)	Jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan Penyelesaian Perselisihan secara Bipartit di Perusahaan	175	40	Perusahaan	84.663.000												40	Perusahaan	84.663.000	
			6	Pengkajian dan penusunan UMK/UMSK Kab. Bogor	Jumlah peserta yang mengikuti Pengkajian dan penusunan UMK/UMSK Kab. Bogor	240	50	Orang	85.633.000												50	Orang	85.633.000	
			7	Pelatihan Mekanisme dan sistem pengupahan	Jumlah dokumen yang dihasilkan	5	1	Dokumen	326.387.000												1	Dokumen	326.387.000	
			8	Pelatihan Mekanisme dan sistem pengupahan	Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Mekanisme dan Sistem Pengupahan di Kabupaten Bogor	3800	50 / 25	Orang Perusahaan	77.214.000												50 / 25	Orang Perusahaan	77.214.000	
			9	Penilaian Pekerja Teladan dan Lembaga Ketenagakerjaan Terbaik	Jumlah Pekerja Teladan Terpilih	7	3	Pekerja Teladan	59.204.000												3	Pekerja Teladan	59.204.000	
			10	Verifikasi dan Validasi Data SP/ISB dan DPC di Kabupaten Bogor	Jumlah dokumen verifikasi data SP/ISB dan DPC di Kabupaten Bogor	1	1	Dokumen	73.296.000												1	Dokumen	73.296.000	
			11	Pembinaan dan Monitoring PP, PKB, dan PKWT yang dimonitoring	Jumlah Dokumen PP, PKB dan PKWT yang dimonitoring	1	1	Dokumen	95.329.000												1	Dokumen	95.329.000	
			12	Pelaksanaan MayDay	Pelaksanaan Hari Buruh Nasional	5	1	Kegiatan	126.145.000												1	Kegiatan	126.145.000	
			13	Review Perencanaan Tenaga Kerja Makro	Jumlah dokumen yang dihasilkan	1	1	Dokumen	70.848.000												1	Dokumen	70.848.000	
			14	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang Terfasilitasi			Kasus	150	Kasus	214.913.000	140	Kasus	211.300.000	130	Kasus	210.130.000	125	Kasus	207.105.000	705	Kasus	843.448.000	
				Jumlah Kasus Pemogokan yang di Fasilitasi Penanganannya				Kasus	20	Kasus		20	Kasus	20	Kasus	20	Kasus	20	Kasus	20	Kasus	100	Kasus	
				Jumlah perusahaan yang mengikuti pembinaan Hubungan Industrial				Perusahaan	40	Perusahaan		50	Perusahaan	60	Perusahaan	60	Perusahaan	60	Perusahaan	60	Perusahaan	210	Perusahaan	
				Jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan Penyelesaian Perselisihan secara Bipartit di Perusahaan				Orang	100	Orang		80	Orang	80	Orang	80	Orang	80	Orang	80	Orang	390	Orang	
				Jumlah rekomendasi Kerja Sama Tripartit Daerah yang tersusun				Rekomendasi	2	Rekomendasi	470.930.000	2	Rekomendasi	371.796.638	2	Rekomendasi	365.200.546	2	Rekomendasi	344.140.124	10	Rekomendasi	1.552.067.308	
				Jumlah peserta yang mengikuti pembinaan dan pembentukan LKS Bipartit				Perusahaan	40/ 80	Perusahaan/ Org		40/ 80	Perusahaan/ Org	40/ 80	Perusahaan/ Org	40/ 80	Perusahaan/ Org	40/ 80	Perusahaan/ Org	40/ 80	Perusahaan/ Org	200/ 400	Perusahaan/ Org	
				Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan Manajemen Organisasi Serikat Pekerja				Orang	50	Orang		50	Orang	50	Orang	50	Orang	50	Orang	50	Orang	200	Orang	
				Jumlah dokumen verifikasi data SP/ISB dan DPC di Kabupaten Bogor				Dokumen	1	Dokumen		1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	5	Dokumen	
				Jumlah Pekerja Teladan Terpilih, DPC Terbaik, PUK Terbaik dan LKS Bipartit Terbaik				Pekerja Teladan	3	Pekerja Teladan		3	Pekerja Teladan	3	Pekerja Teladan	3	Pekerja Teladan	3	Pekerja Teladan	3	Pekerja Teladan	15	Pekerja Teladan	
								DPC Terbaik	3	DPC Terbaik		3	DPC Terbaik	3	DPC Terbaik	3	DPC Terbaik	3	DPC Terbaik	3	DPC Terbaik	12	DPC Terbaik	
								PUK Terbaik	3	PUK Terbaik		3	PUK Terbaik	3	PUK Terbaik	3	PUK Terbaik	3	PUK Terbaik	3	PUK Terbaik	12	PUK Terbaik	
								LKS Bipartit Terbaik	3	LKS Bipartit Terbaik		3	LKS Bipartit Terbaik	3	LKS Bipartit Terbaik	3	LKS Bipartit Terbaik	3	LKS Bipartit Terbaik	3	LKS Bipartit Terbaik	12	LKS Bipartit Terbaik	
								Pelaksanaan Hari Buruh Nasional	1	Kegiatan		1	Kegiatan	1	Kegiatan	1	Kegiatan	1	Kegiatan	1	Kegiatan	5	Kegiatan	
				Jumlah dokumen yang dihasilkan				Dokumen	0	Dokumen		1	Dokumen	0	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	1	Dokumen	3	Dokumen	
				Pengkajian dan penusunan UMK/UMSK Kab. Bogor	Jumlah dokumen yang dihasilkan			Dokumen	1	Dokumen	402.679.000	1	Dokumen	398.200.000	1	Dokumen	386.713.000	1	Dokumen	374.210.000	5	Dokumen	1.561.802.000	
				Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Mekanisme dan Sistem Pengupahan di Kabupaten Bogor				Orang / Perusahaan	50 / 25	Orang / Perusahaan		50 / 25	Orang / Perusahaan	50 / 25	Orang / Perusahaan	50 / 25	Orang / Perusahaan	50 / 25	Orang / Perusahaan	50 / 25	Orang / Perusahaan	250 / 125	Orang / Perusahaan	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN 2018	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD (2018)		UNIT KERJA SKPD PENANG-GUNGJAWAB	LOKASI													
						2019		2020		2021		2022		2023		TARGET	Rp.															
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20													
				16 Pembinaan dan Monitoring PP, PKB, dan PKWT	Jumlah Dokumen PP, PKB dan PKWT yang dimonitoring		Dokumen	1	Dokumen	96.251.000	1	Dokumen	84.630.000	1	Dokumen	84.800.000	1	Dokumen	84.865.000	5	Dokumen	350.546.000										
			Program Transmigrasi Regional	Jumlah peserta transmigran yang ditempatkan		5	KK		209.947.000	5	KK		183.245.000	5	KK		207.761.036	5	KK		205.298.244	5	KK		199.151.857	25	KK		1.005.403.137			
			1 Penyuluhan Transmigrasi Regional	Jumlah kecamatan yang diberikan penyuluhan	40	15	Kecamatan		16.238.000																15	Kecamatan		16.238.000				
			2 Penempatan Transmigrasi Regional	Jumlah keluarga yang ditempatkan	40	5	KK		119.020.000																5	KK		119.020.000				
			3 Penjajagan calon lokasi penempatan transmigrasi dan pembuatan naskah kerja sama antar daerah	Jumlah lokasi calon penempatan transmigrasi yang dijabari	15	2	Lokasi		2.362.000																2	Lokasi		2.362.000				
			4 Monitoring dan Evaluasi perkembangan transmigrasi di lokasi penempatan	Jumlah lokasi transmigrasi yang dimonitoring	7	2	Lokasi		2.092.000																2	Lokasi		2.092.000				
			5 Pelatihan Untuk Peserta Calon Transmigrasi	Jumlah KK yang dilatih	0	10	KK		70.235.000																10	KK		70.235.000				
			6 Penyelenggaraan Transmigrasi Regional	Jumlah kecamatan yang diberikan penyuluhan	40		Kecamatan			15	Kecamatan		183.245.000	15	Kecamatan		207.761.036	15	Kecamatan		205.298.244	15	Kecamatan		199.151.857	75	Kecamatan		795.456.137			
				Jumlah keluarga yang ditempatkan	40		KK			5	KK			5	KK			5	KK						5	KK			25	KK		
				Jumlah lokasi calon penempatan transmigrasi yang dijabari	15		Lokasi			2	Lokasi			2	Lokasi			2	Lokasi						2	Lokasi			10	Lokasi		
				Jumlah lokasi transmigrasi yang dimonitoring	7		Lokasi			2	Lokasi			2	Lokasi			2	Lokasi						2	Lokasi			10	Lokasi		
				Jumlah KK yang dilatih	0		KK			10	KK			10	KK			10	KK						10	KK			50	KK		
Jumlah										12.454.590.000				12.153.371.000				12.263.771.682							12.263.771.681				61.915.667.545			

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berikut ini adalah rumusan penjabaran indikator kinerja dinas tenaga kerja Kabupaten Bogor yang secara langsung menunjukkan kinerja yangn akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Bogor. Indikator Kinerja PD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Bogor di tampilkan dalam tabel sbb:

TABEL 7.2 INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

PERANGKAT DAERAH : DINAS TENAGA KERJA

No	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	TARGET CAPAIAN TAHUN					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	2		3	5	6	7	8	9	10
KETENAGAKERJAAN									
1	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kualitasnya	Orang		180	220	260	300	340	1300
2	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%		66,44	67,57	68,00	68,46	69,19	
3	Besaran tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	%		92,86	93,75	94,44	95,00	95,45	
4	Besaran Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%		11,94	12,38	12,78	13,20	14,53	
5	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	%		40,00	41,18	42,11	42,86	43,48	
6	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	%		54,13	50,74	47,36	43,98	42,29	
7	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	%		35,00	35,33	35,71	36,15	36,00	
TRANSMIGRASI									
1	Laju pengiriman transmigrasi regional	%		100	100	100	100	100	100

BAB VIII PENUTUP

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor merupakan dokumen perencanaan penjabaran dari visi, misi, dan program Tahun 2013-2018 yang disusun sebagai panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam jangka 5 (lima) tahun, dengan menyesuaikan dinamika perubahan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan dan isu strategis terkini. Renstra menyajikan agenda utama perencanaan pembangunan untuk mengantisipasi masalah dan kendala pembangunan yang belum sepenuhnya tertangani pada dokumen sebelumnya, dan perubahan lingkungan strategis yang diperkirakan akan timbul pada lima tahun berikutnya. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dilakukan dengan komitmen dalam menjamin kontinuitas dan konsistensi program pembangunan sekaligus menjaga fokus sasaran yang akan dicapai pada Tahun 2018. Mengacu kepada Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih Tahun 2018-2023 dan tugas dan fungsi, maka Dinas Tenaga Kerja berperan dalam mendukung dan mensukseskan capaian misi kedua kabupaten Bogor yaitu:

Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan. Untuk dapat melaksanakan Renstra ini dengan Baik, maka hal-hal yang sangat krusial untuk dilaksanakan setiap tahunnya adalah sebagai berikut:

- 1) Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja yang tertuang dalam renstra adalah kewajiban seluruh insan Dinas Tenaga Kerja untuk mencapainya berdasarkan hirachi kewenangan, dan merupakan hasil kumulatif dari program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja , yang pada akhirnya bermuara kepada tercapainya Indikator Kinerja Utama (IKU) Bupati yang terkait dengan Tufoksi Dinas Tenaga Kerja .

- 2) Untuk membuat Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja setiap tahunnya, sebagai bahan untuk pembuatan RKPD dan sebagai bahan evaluasi. Dan membuat Rencana kerja Tahunan (RKT) untuk bahan pembuatan DPA sebagai kelanjutan dari RKPD.
- 3) Mensosialisasikan Renstra ini kepada seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan mitra serta stakeholder Dinas Tenaga Kerja.

LAMPIRAN

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN SKPD
PD : DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BOGOR

NO.	INDIKATOR SASARAN	PENJELASAN/FORMULASI PENGHITUNGAN	SATUAN	TARGET TAHUNAN					TARGET 5 TAHUNAN					KONDISI AKHIR	BIDANG PENANGGUNG JAWAB
				2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023		
	- Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kualitasnya		Org	180	220	260	300	340	180	400	660	960	1.300	1.300	Pelatihan dan Produktivitas Kerja
	- Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang dilatih Jumlah Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi	Org Org %	984 1.481 66,44	1.152 1.705 67,57	1.188 1.747 68,00	1.224 1.788 68,46	1.260 1.821 69,19	984 8.542 11,52	2.136 8.542 25,01	3.324 8.542 38,91	4.548 8.542 53,24	5.808 8.542 67,99	5.808 8.542 67,99	UPT BLK
	- Besaran tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang lulus uji kompetensi Jumlah tenaga kerja yang mengikuti uji kompetensi	Org Org %	260 280 92,86	300 320 93,75	340 360 94,44	380 400 95,00	420 440 95,45	260 1.800 14,44	560 1.800 31,11	900 1.800 50,00	1.280 1.800 71,11	1.700 1.800 94,44	1.700 1.800 94,44	Pelatihan dan Produktivitas Kerja
	- Besaran Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan Jumlah pencari kerja yang terdaftar	Org Org %	2.400 20.100 11,94	2.500 20.200 12,38	2.600 20.350 12,78	2.700 20.450 13,20	3.000 20.650 14,53	2.400 101.750 2,36	4.900 101.750 4,82	7.500 101.750 7,37	10.200 101.750 10,02	13.200 101.750 12,97	13.200 101.750 12,97	Penempatan dan Perluasan Kerja
	- Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	Jumlah tenaga kerja yang dilatih Jumlah pendaftar pelatihan kewirausahaan	Org Org %	120 300 40,00	140 340 41,18	160 380 42,11	180 420 42,86	200 460 43,48	120 1.900 6,32	260 1.900 13,68	420 1.900 22,11	600 1.900 31,58	800 1.900 42,11	800 1.900 42,11	Penempatan dan Perluasan Kerja
	- Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	Jumlah sengketa pengusaha pekerja Jumlah perusahaan	Kasus Prshn %	160 2.956 54,13	150 2.956 50,74	140 2.956 47,36	130 2.956 43,98	125 2.956 42,29	160 2.956 54,13	150 2.956 50,74	140 2.956 47,36	130 2.956 43,98	125 2.956 42,29	125 2.956 42,29	Hub. Industrial dan Syarat Kerja
	- Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) Jumlah kasus yang dicatatkan	Kasus Kasus %	56 160 35,00	53 150 35,33	50 140 35,71	47 130 36,15	45 125 36,00	56 705 7,94	109 705 15,46	159 705 22,55	206 705 29,22	251 705 35,60	251 705 35,60	Hub. Industrial dan Syarat Kerja
	- Laju pengiriman transmigrasi regional	Jumlah transmigrasi Jumlah target transmigrasi	KK KK %	5 5 100,00	5 5 100,00	5 5 100,00	5 5 100,00	5 5 100,00	5 25 20,00	10 25 40,00	15 25 60,00	20 25 80,00	25 25 100,00	25 25 100,00	Penempatan dan Perluasan Kerja

