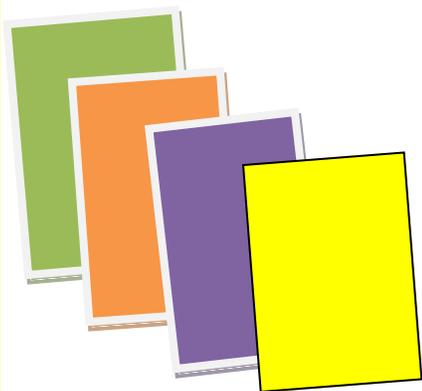


**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2021-2026**



**PEMERINTAH KABUPATEN ASAHAN
TAHUN 2021**



Jln. Turi No. 2 Telp. (0623) 41766 Kisaran 21216

KATA PENGANTAR

Segala Puja dan Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 telah dapat terselesaikan dengan baik.

Pada dasarnya Renstra merupakan suatu perencanaan jangka panjang yang dimaksudkan agar organisasi dapat secara proaktif beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi internal dan eksternal. Kemampuan organisasi dalam melakukan penyesuaian tersebut menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya.

Dalam penyusunan perencanaan strategis, Dinas Ketenagakerjaan mempertimbangkan berbagai permasalahan dan perubahan strategis yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan. Penyusunan renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan arahan yang tepat bagi instansi dalam menyesuaikan perubahan strategis organisasi khususnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapan *stakeholder* Dinas Ketenagakerjaan.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026, merupakan dokumen perencanaan strategis yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis, program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kantor Dinas Ketenagakerjaan.

Demikian Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 ini disusun, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya untuk kelancaran serta keberhasilan Dinas Ketenagakerjaan dalam upaya mewujudkan visinya. Pada akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan ini.

Kisaran :

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN,



Dra. MEILINA SIREGAR, M. Si
PEMBINA TK. I
NIP. 19660506 198603 2 002

DAFTAR ISI

KATAPENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
BAB I PENDAHULUAN	
1.1Latar Belakang	5
1.2Landasan Hukum	7
1.3Maksud dan Tujuan	10
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN	
2.1Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan	
2.1.1 Tugas	11
2.1.2 Fungsi	11
2.1.3 Uraian Tugas	12
2.1.4 Uraian Struktur Organisasi	22
2.2Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan	
2.2.1 Sumber Daya Manusia	24
2.2.2 Anggaran	25
2.2.3 Sarana dan Prasarana	26
2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	26
2.4Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	33
2.5Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	
2.5.1 Tantangan	37
2.5.2 Peluang	37
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1 ...Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan	39
3.2 ...Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	40
3.3 ...Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Provinsi Sumatera Utara	42
3.4 ...Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	44
3.5 ...Penentuan Isu-isu Strategis	46

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

4.1..... Tujuan dan Sasaran Pembangunan Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kab. Asahan	48
--	----

BAB V. STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategis dan Arah Kebijakan	51
5.1.1 Stategis	51
5.1.2 Kebijakan	53

BAB VI. RENCANA PROGRAM KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII. PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

“Masyarakat Asahan Sejahtera yang Religius dan Berkarakter”, demikian Visi Bupati dan Wakil Bupati Asahan terpilih 2021-2026. Visi yang telah dikampanyekan sejak masa pilkada serentak tahun 2020 ini diturunkan dalam 12 Misi yang akan dilaksanakan selama periode lima tahun mendatang. Tugas berikutnya adalah mewujudkan apa yang dijanjikan semasa kampanye menjadi program-program pemerintahan selama periode kepemimpinan sebagai kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih di Kabupaten Asahan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan kepada Pemerintah Daerah untuk menyusun sejumlah dokumen perencanaan pembangunan daerah. Dokumen perencanaan pembangunan daerah tersebut meliputi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang merupakan rencana pembangunan dengan jangka waktu 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 tahun dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) untuk jangka waktu 1 tahun.

Pembangunan daerah pada hakikatnya merupakan upaya sistematis dan terencana oleh masing-masing *stakeholders* daerah untuk mengubah keadaan daerah menjadi lebih baik. Proses pembangunan daerah memanfaatkan berbagai potensi sumber daya yang tersedia secara optimal, efisien, efektif dan akuntabel, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat secara berkelanjutan. Untuk mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita tersebut, diperlukan suatu instrumen perencanaan pembangunan daerah yang berisi upaya sistematis yang dilengkapi dengan langkah-langkah strategis, taktis dan praktis serta penetapan tahapan-tahapan serta prioritas yang bertolak dari konteks, karakter sumber daya yang dimiliki dan tantangan yang sedang dihadapi, baik dalam jangka panjang, menengah dan tahunan. Terkait dengan hal tersebut, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Keberadaan RPJMD akan memandu segenap *stakeholders* daerah dalam menuju suatu cita-cita yang diinginkan selama jangka waktu 5 tahun di bawah satu kepemimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah yang *legitimate* serta dipilih oleh masyarakat secara demokratis.

Pada Pasal 260 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Berikutnya, pada Pasal 263 Undang-Undang tersebut secara jelas mengamanatkan kepada pemerintah daerah untuk menyusun dokumen rencana pembangunan daerah.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode lima tahun terhitung sejak kepala daerah dan wakil kepala daerah dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan. Dokumen RPJMD merupakan penjabaran dari visi, misi, program kepala daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, pembangunan daerah dan keuangan daerah, serta program perangkat daerah dan lintas perangkat daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu lima tahun yang disusun dengan berpedoman pada RPJMN, RPJMD Provinsi, RPJPD Kabupaten dan RTRW.

RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026 adalah dokumen perencanaan lima tahun yang menjabarkan visi, misi dan program yang akan dilaksanakan dan diwujudkan dalam satu periode masa jabatan Bupati dan Wakil Bupati Asahan periode tahun 2021-2026. Keduanya telah dilantik pada tanggal 26 Februari 2021 di Aula Tengku Rizal Nurdin Kantor Gubernur Sumatera Utara, Jalan Sudirman No. 41, Medan oleh Gubernur Sumatera Utara, Edy Rahmayadi. Pelantikan tersebut sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 131.12354, tentang Pengesahan Pengangkatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah hasil pemilihan Kepala Daerah Serentak di Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Utara yang menetapkan H. Surya, B.Sc. dan Taufik Zainal Abidin, S. Sos, M. Si. sebagai Bupati Asahan dan Wakil Bupati Asahan Tahun 2021-2026.

Penyusunan RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026 berpedoman pada RPJPD Kabupaten Asahan Tahun 2005-2025, memperhatikan RPJMN Tahun 2020-2025 dan RPJMD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023, Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Asahan, dan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, serta disusun dengan berorientasi pada proses dengan menggunakan pendekatan sebagai berikut:

- a. Pendekatan Teknokratik, pendekatan ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kerangka berpikir ilmiah untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.
- b. Pendekatan Partisipatif, pendekatan ini dilaksanakan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan.

- c. Pendekatan Politis, pendekatan ini dilaksanakan dengan menerjemahkan visi dan misi Kepala Daerah terpilih ke dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang dibahas bersama dengan DPRD.
- d. Pendekatan Atas-Bawah dan Bawah-Atas, pendekatan ini merupakan hasil perencanaan yang diselaraskan dalam musyawarah pembangunan yang dilaksanakan mulai dari Desa, Kecamatan, Kabupaten, Provinsi hingga Nasional.

Tahapan penyusunan RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026 meliputi Persiapan Penyusunan Rancangan Awal RPJMD, Penyusunan Rancangan Awal RPJMD, Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik RPJMD, Penyusunan Rancangan RPJMD, Pelaksanaan Musrenbang RPJMD, Perumusan Rancangan Akhir RPJMD, Pembahasan Ranperda RPJMD, Pelaksanaan Evaluasi Ranperda RPJMD dan Penetapan RPJMD. Berikutnya, RPJMD Kabupaten Asahan ditetapkan dengan Peraturan Daerah yang merupakan produk hukum daerah, sehingga mengikat semua pihak untuk melaksanakan isi RPJMD tersebut. Dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah maka visi dan misi dijabarkan melalui strategi pembangunan daerah berupa arah kebijakan dan program pembangunan, beserta kerangka pendanaan pembangunan dan kaidah pelaksanaannya.

1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan tahun 2021 - 2026 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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 4723);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233), sebagaimana telah diubah dengan

- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 13. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 15. 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;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 19. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 12 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2005-2025;
 20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 – 2037 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 33);
 21. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 Nomor);
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 12 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Asahan Tahun 2013-2033 (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2013 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 9);
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Asahan Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 4);
 24. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 6 Tahun 2014 tentang Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 5);
 25. Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 6).

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan disusunnya Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 ini adalah :

1. Menyiapkan dokumen perencanaan program dan kegiatan lima tahun ke depan dan sebagai dasar penentu pelaksanaan program kegiatan tahunan Dinas Ketenagakerjaan.
2. Memberikan arah kebijakan dan pedoman pelaksanaan kegiatan di Dinas Ketenagakerjaan selama kurun waktu lima tahun kedepan agar target yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten dapat dicapai.
3. Memberikan landasan kebijakan pembangunan selama kurun waktu lima tahun dalam rangka pencapaian Visi, Misi dan sebagai tolok ukur pertanggung jawaban SKPD kepada Bupati Kabupaten Asahan.
4. Menjadikan pedoman untuk penilaian kinerja Pemerintah Kecamatan oleh pemerintah Daerah Kabupaten.
5. Sebagai informasi kepada seluruh jajaran staf Dinas Ketenagakerjaan, dinas instansi tingkat Dinas Ketenagakerjaan serta masyarakat tentang rencana program lima tahunan Dinas Ketenagakerjaan.
6. Menyusun strategi program dan kegiatan secara optimal dengan memanfaatkan potensi-potensi yang ada di kecamatan baik pemberdayaan aparat kecamatan maupun pemberdayaan masyarakat guna mendukung terwujudnya visi yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaan pembangunan kecamatan lima tahun menjadi terarah, efektif, efisien dan terukur.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

2.1.1. Tugas

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan dan Peraturan Bupati Asahan Nomor 34 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan, Tata Kerja, Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan pada Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan, bahwa tugas pokok Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan adalah membantu Bupati Asahan dalam menyelenggarakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah dalam bidang ketenagakerjaan dan perindustrian yang meliputi perencanaan, perumusan kebijakan, pelaksanaan dan pengendalian, pelayanan di bidang pembinaan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan perindustrian.

2.1.2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan mempunyai fungsi :

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kebijakan umum, teknis, operasional dan evaluasi di bidang ketenagakerjaan dan perindustrian di daerah.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan program, pengelolaan data dan informasi di bidang ketenagakerjaan dan perindustrian.
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan bimbingan pengendalian dan pembinaan serta mengelola rekomendasi perizinan usaha penyalur tenaga kerja di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasikan bidang perindustrian yang berkaitan dengan bimbingan usaha industri, sarana industri dan bimbingan produksi industri.
- e. Mengkoordinasikan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian dan urusan rumah tangga dinas.
- f. Mengkoordinasikan pengamanan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokoknya sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan Bupati.
- g. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi tersebut maka Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan dibantu oleh:

- a. Sekretaris,
- b. Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja,
- c. Kepala Bidang Hubungan Industrial,
- d. Kepala Bidang Perindustrian.

2.1.3 Uraian Tugas

I. Uraian Tugas dan Fungsi Sekretariat

A. Sekretaris

1. Sekretaris mempunyai tugas sebagaimana unsur pembantu untuk melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Kepala Dinas Ketenagakerjaan dalam mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan administrasi yang meliputi pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan hukum, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, perlengkapan, kepegawaian, pengumpulan data statistik, bahan perumusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan, administrasi keuangan serta pemberian pelayanan teknis administrasi kepada semua unsur dilingkungan Dinas Ketenagakerjaan.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada angka 1, Sekretaris mempunyai fungsi :
 - a. mengkoordinasikan pelaksanaan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif;
 - b. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dalam bidang umum yang meliputi pembinaan, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, hukum, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat, perlengkapan, dan kepegawaian dilingkungan Dinas Ketenagakerjaan;
 - c. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dalam bidang keuangan yang meliputi pelaksanaan penyusunan anggaran, pembukuan keuangan baik masukan maupun pengeluaran dan mempersiapkan laporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban keuangan;
 - d. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dalam bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan yang meliputi pengumpulan data statistik bahan perumusan rencana dan program;
 - e. mengkoordinasikan penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan;
 - f. mengkoordinasikan penyusunan Laporan Kinerja dilingkungan Dinas Ketenagakerjaan;
 - g. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

3. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan angka 2, Sekretaris dibantu oleh :
 - a. Kepala Sub Bagian Umum; dan
 - b. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.

B. Kepala Sub Bagian Umum

1. Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris yang berkaitan dengan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, rumah tangga dan perlengkapan, kerjasama, kehumasan dan protokol serta ketatalaksanaan.
2. Dalam melakukan tugas sebagaimana pada angka 1, Kepala Sub Bagian Umum menyelenggarakan fungsi :
 - a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Subbagian Umum;
 - b. melakukan urusan rencana kebutuhan dan usulan pengembangan pegawai;
 - c. melakukan urusan mutasi, tanda jasa, kenaikan pangkat, pemberhentian dan pensiun pegawai;
 - d. melakukan urusan tata usaha kepegawaian, disiplin pegawai dan evaluasi kinerja pegawai;
 - e. melakukan urusan tata usaha dan kearsipan;
 - f. melakukan urusan rumah tangga, keamanan dan kebersihan;
 - g. melakukan urusan kerjasama, hubungan masyarakat dan protokol;
 - h. melakukan evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan;
 - i. melakukan telaahan dan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan;
 - j. melakukan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU);
 - k. melakukan penyiapan bahan penatausahaan dan inventarisasi barang;
 - l. melakukan penyiapan bahan administrasi pengadaan, penyaluran, penghapusan dan pemindahtanganan barang milik negara;
 - m. melakukan penyiapan penyusunan laporan dan administrasi penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor;
 - n. melakukan urusan akuntansi dan verifikasi keuangan;
 - o. melakukan urusan perbendaharaan, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak, pengujian dan penerbitan surat perintah membayar;
 - p. melakukan urusan gaji pegawai;
 - q. melakukan administrasi keuangan;
 - r. melakukan penyiapan pertanggungjawaban dan pengelolaan dokumen keuangan;

- s. melakukan penyusunan laporan keuangan; dan
- t. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

C. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

1. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan melaksanakan tugas penyiapan bahan penyusunan rencana, program kegiatan dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dilingkungan Dinas Ketenagakerjaan.
2. Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada angka 1, Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi :
 - a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
 - b. melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan kegiatan di Dinas Ketenagakerjaan yang meliputi penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan dokumen perencanaan lainnya;
 - c. melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan anggaran di Dinas Ketenagakerjaan;
 - d. melakukan penyiapan bahan penyusunan pedoman teknis pelaksanaan kegiatan tahunan di Dinas Ketenagakerjaan;
 - e. melakukan penyiapan bahan penyusunan satuan biaya, daftar isian pelaksanaan anggaran, petunjuk operasional kegiatan, dan revisi anggaran;
 - f. melakukan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan statistik di Dinas Ketenagakerjaan;
 - g. melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan di Dinas Ketenagakerjaan;
 - h. melakukan penyusunan pelaporan kinerja di Dinas Ketenagakerjaan;
 - i. melakukan penyusunan pelaporan dan pendokumentasian kegiatan di Dinas Ketenagakerjaan;
 - j. melakukan penyiapan bahan pemantauan tindak lanjut laporan hasil pengawasan dan penyelesaian; dan
 - k. melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

II. Uraian Tugas dan Fungsi pada Bidang

A. Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja

1. Kepala Bidang

- a. Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang

Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Standarisasi Pelatihan, Kompetensi dan Produktivitas Kerja Pemagangan;

b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja melaksanakan fungsi :

- 1) penyelenggaraan penyusunan program kegiatan pada lingkup Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- 2) penyusunan dan penyempurnaan standar pelaksanaan pengembangan perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dan standarisasi pelatihan kompetensi produktivitas dan pemagangan;
- 3) penyelenggaraan pengembangan perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dan standarisasi pelatihan kompetensi, produktivitas dan pemagangan, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- 4) penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas, sesuai bidang tugas dan fungsinya;
- 5) penyelenggaraan koordinasi penyusunan rencana pembangunan jangka menengah dan tahunan bidang, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- 6) pemberian masukan yang perlu kepada Kepala Dinas, sesuai bidang tugas dan fungsinya; dan
- 7) melaksanakan tugas lain yang di perintahkan oleh atasan.

c. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana di maksud pada huruf a dan huruf b, Kepala Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dibantu oleh :

- 1) Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- 2) Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja; dan
- 3) Kepala Seksi Pelatihan dan Standarisasi Kompetensi Pemagangan;

2. Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

a. Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan pembinaan penempatan tenaga kerja.

b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :

- 1) menyusun rencana dan program seksi pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- 2) melaksanakan pembentukan dan pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela (TKS);
- 3) melaksanakan pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM);
- 4) melaksanakan pembentukan dan pembinaan Wira Usaha Baru (WUB);

- 5) melaksanakan dan merencanakan kegiatan sistem padat karya infrastruktur dan padat karya ekonomi produktif;
- 6) melaksanakan pengembangan perluasan dan penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG); dan
- 7) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

3. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja

- a. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan penempatan tenaga kerja.
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - 1) menyusun rencana dan program kerja seksi penempatan tenaga kerja;
 - 2) melaksanakan pendaftaran terhadap pencari kerja dan menempatkan sesuai dengan job yang ada;
 - 3) menyiapkan bahan Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
 - 4) menyiapkan bahan penyusunan pedoman rencana kerja dan pembinaan tenaga kerja asing;
 - 5) pemberian perpanjangan ijin Tenaga Kerja Negara Asing;
 - 6) pemberian perijinan tempat penampungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
 - 7) menjajaki lowongan yang tersedia di perusahaan Dalam Negeri maupun Luar Negeri melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Daerah (AKD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
 - 8) melaksanakan penempatan tenaga kerja diperusahaan Dalam Negeri maupun di Luar Negeri melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
 - 9) melaksanakan monitoring dan evaluasi penempatan tenaga kerja melalui program; dan
 - 10) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

4. Kepala Seksi Pelatihan dan Standarisasi Kompetensi Pemagangan

- a. Kepala Seksi Pelatihan dan Standarisasi Kompetensi dan Pemagangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dan pemagangan tenaga kerja.

- b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada angka 1, Kepala Seksi Pelatihan Standarisasi Kompetensi Pemagangan mempunyai fungsi :
- 1) Menyusun rencana dan program kerja seksi pelatihan dan pemagangan tenaga kerja;
 - 2) Melaksanakan pelatihan tenaga kerja, analisa kebutuhan pelatihan, penyusunan rencana dan program pelatihan, sosialisasi program pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan;
 - 3) Merencanakan dan melaksanakan standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja;
 - 4) Melaksanakan pembinaan terhadap Lembaga Latihan Swasta, Lembaga Uji Keterampilan dan Lembaga Latihan Perusahaan;
 - 5) Melaksanakan pemagangan tenaga kerja diperusahaan di Dalam Negeri maupun di Luar Negeri;
 - 6) Melaksanakan sosialisasi program pemagangan ke perusahaan-perusahaan;
 - 7) Melaksanakan penjajakan peluang kerja sama dengan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja magang;
 - 8) Melaksanakan penempatan lulusan program pemagangan di perusahaan Dalam Negeri maupun Luar Negeri;
 - 9) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pemagangan tenaga kerja; dan
 - 10) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

B. Bidang Hubungan Industrial

1. Kepala Bidang

- a) Kepala Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas sebagai unsur pelaksanaan sebagian tugas Kepala Dinas Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pembinaan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
- b) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a, Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi :
 - 1) mengkoordinasikan penyusunan rencana strategis dan program kerja Bidang Hubungan Industrial;
 - 2) mengkoordinasikan penyusunan rencana Teknis dan Operasional persyaratan kerja dan penanganan/penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
 - 3) mengkoordinasikan penyusunan rencana teknis dan operasional lembaga hubungan industrial;
 - 4) mengkoordinasikan penyusunan rencana teknis dan operasional penanganan/penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan

- 5) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.
 - c) Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, Kepala Bidang Hubungan Industrial dibantu oleh:
 - 1) Kepala Seksi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial;
 - 2) Kepala Seksi Lembaga Hubungan Industrial; dan
 - 3) Kepala Seksi Penyelesaian dan Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Kepala Seksi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial
- a. Kepala Seksi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan jaminan Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Hubungan Industrial yang berkaitan dengan persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial.
 - b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Seksi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi :
 - 1) menyusun rencana dan program kerja seksi persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial;
 - 2) melaksanakan pembinaan syarat kerja pada perusahaan swastadan perusahaan BUMN/BUMD;
 - 3) melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan persyaratan kerja yang meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
 - 4) melaksanakan pembinaan dan pengesahan peraturan perusahaan;
 - 5) melakukan inventarisasi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
 - 6) menyusun petunjuk teknis penelitian : Kebutuhan Hidup Layak, Indeks Harga Konsumen (IHK) dan Harga Bahan Pokok;
 - 7) mempersiapkan dan melaksanakan rapat komisi/Sidang DEPEDA dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK);
 - 8) menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis pembinaan pendidikan hubungan industrial, dan
 - 9) melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.
3. Kepala Seksi Lembaga Hubungan Industrial
- a. Kepala Seksi Lembaga Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan sebahagian tugas Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja yang berkaitan dengan lembaga hubungan industrial;
 - b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Seksi Lembaga Hubungan Industrial mempunyai fungsi :
 - 1) Menyusun rencana dan program kerja seksi Lembaga Hubungan Industrial;

- 2) Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis pembinaan organisasi pekerja dan organisasi perusahaan;
 - 3) Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis pembinaan lembaga kerja sama Biparti dan LKS Tripartite;
 - 4) Merencanakan dan melaksanakan sidang-sidang LKS Tripartite;
 - 5) Melaksanakan inventarisasi, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta lembaga kerjasama Biparti dan LKS Tripartite;
 - 6) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.
4. Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- a. Kepala Seksi Penyelesaian dan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan sebahagian tugas Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja yang berkaitan dengan penanganan/penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - b. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Seksi Penyelesaian dan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai fungsi :
 - 1) Menyusun rencana dan program kerja seksi perselisihan hubungan industrial;
 - 2) Melakukan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan peraturan yang berlaku;
 - 3) Memberikan petunjuk teknis penyelesaian untuk rasa/ pemogokan bagi pekerja/SP dan pengusaha;
 - 4) Melakukan inventarisasi dan pendataan perselisihan hubungan industrial yang terjadi, yang telah dan belum ditangani mediator maupun pengadilan industrial;
 - 5) Menangani dan menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial; dan
 - 6) Melaksanakan tugas lain yang di perintahkan oleh atasan.

C. Kepala Bidang Perindustrian

1. Kepala Bidang

- a. Kepala bidang perindustrian mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana sebagian tugas Kepala Dinas Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan bimbingan usaha industri, bimbingan sarana industri dan bimbingan produksi industri.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala bidang perindustrian mempunyai fungsi :
 - 1) Mengkoordinasi penyusunan rencana kegiatan bidang perindustrian sebagai acuan pelaksanaan tugas;
 - 2) Mengkoordinasi pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan bahan pembinaan dan bimbingan teknis untuk pelaksanaan kebijakan di bidang perindustrian serta penggunaan tenaga kerja;

- 3) Mengkoordinasi pelaksanaan pembinaan dan pelayanan pemberian legalitas usaha di bidang perindustrian;
 - 4) Mengkoordinasi pelaksanaan pembinaan terhadap peningkatan, pengembangan kemampuan dan keterampilan bagi pengusaha industri;
 - 5) Mengkoordinasi pemberian bimbingan dan pelayanan terhadap kelancaran pengadaan barang modal, peralatan, bahan baku dan bahan penolong serta menerapkan standarisasi produk industri, diversifikasi produk dan inovasi teknologi industri;
 - 6) Mengkoordinasi pembinaan hubungan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta serta lembaga atau asosiasi terkait lainnya dalam rangka pelaksanaan tugas;
 - 7) Mengkoordinasi hasil evaluasi pelaksanaan bimbingan teknis serta pelaksanaan kebijaksanaan pembinaan dan pengembangan usaha industri; dan
 - 8) Melaksanakan tugas lain yang di perintahkan oleh atasan.
- c. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, kepala bidang perindustrian dibantu oleh:
- 1) Kepala seksi bimbingan usaha industri;
 - 2) Kepala seksi bimbingan sarana industri dan
 - 3) Kepala seksi bimbingan produksi industri;

2. Kepala Seksi Bimbingan Usaha Industri

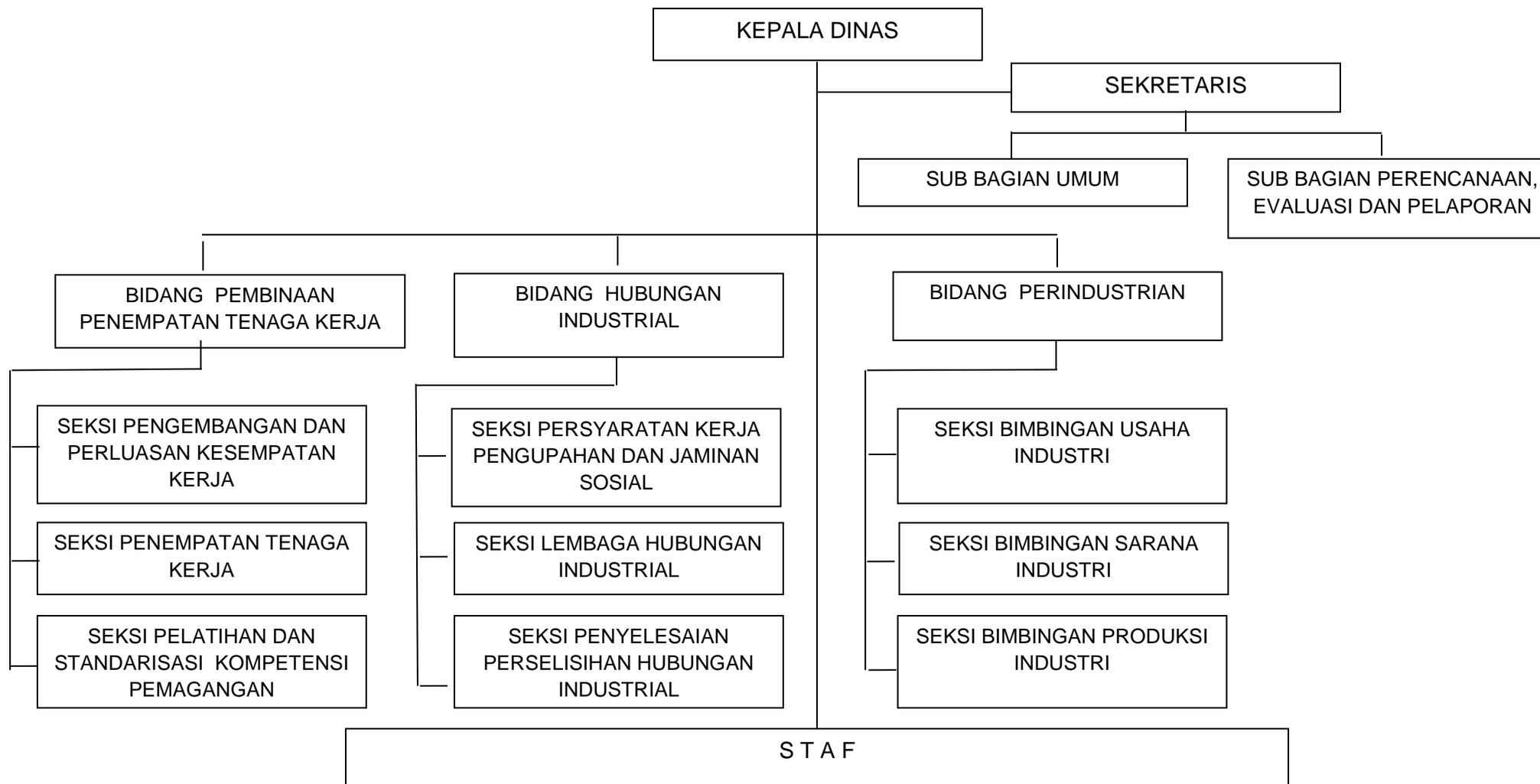
- a. Kepala seksi bimbingan usaha industri mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana sebahagian tugas kepala bidang perindustrian yang berkaitan dengan bimbingan usaha industri.
- b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a, kepala seksi bimbingan usaha industri mempunyai fungsi :
 - 1) Menyusun rencana kegiatan seksi bimbingan usaha industri sebagai acuan pelaksanaan tugas;
 - 2) Memahami peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang di perlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas;
 - 3) Melaksanakan penyusunan bahan bimbingan teknis pembinaan dan peningkatan keterampilan serta kemampuan pengusaha industri;
 - 4) Melaksanakan dan membina hubungan kerjasama antar pengusaha industri, pemerintah, swasta, organisasi, asosiasi dunia usaha dalam penciptaan iklim usaha yang kondusif ;
 - 5) Melaksanakan pemantauan, penyusunan dan analisa data usaha industri dan
 - 6) Melaksanakan tugas lain yang di perintahkan oleh atasan.

3. Kepala Seksi Bimbingan Sarana Industri
 - a. Kepala seksi bimbingan sarana industri mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana sebahagian tugas kepala bidang perindustrian yang berkaitan dengan bimbingan sarana industri;
 - b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a, kepala seksi bimbingan sarana industri mempunyai fungsi :
 - 1) Menyusun rencana kegiatan seksi bimbingan sarana industri sebagai acuan pelaksanaan tugas;
 - 2) Memahami peraturan perundang-undangan dan ketentuan lainnya yang di perlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas;
 - 3) Melaksanakan penyusunan bahan bimbingan teknis pembinaan dan pengembangan serta pemilihan penggunaan mesin peralatan, bahan baku dan bahan penolong di bidang industri;
 - 4) Melaksanakan pemantauan, penyusunan dan analisa data serta legalitas sarana industri dan;
 - 5) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.
4. Kepala Seksi Bimbingan Produksi Industri
 - a. Kepala seksi bimbingan produksi industri mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana sebahagian tugas kepala bidang perindustrian yang berkaitan dengan bimbingan produksi industri;
 - b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a, kepala seksi bimbingan produksi industri mempunyai fungsi:
 - 1) Menyusun rencana kegiatan seksi bimbingan produksi industri sebagai acuan pelaksanaan tugas;
 - 2) Melaksanakan penyusunan bahan bimbingan teknis pembinaan dan peningkatan pengawasan mutu hasil produksi, penerapan standar untuk membantu kelancaran pengadaan barang modal, peralatan bahan baku dan bahan penolong;
 - 3) Melaksanakan penyusunan bahan bimbingan teknis pembinaan pengembangan diversifikasikan produk dan inovasi teknologi;
 - 4) Melaksanakan pemantauan, penyusunan dan analisa data perkembangan produksi usaha industri dan
 - 5) Melaksanakan tugas lain yang di perintahkan oleh atasan.

2.1.4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Asahan (Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Asahan Nomor 6), adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN



2.2. Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan

Sumber Daya Disnaker Kabupaten Asahan terdiri dari :

1. Sumber Daya Manusia
2. Anggaran
3. Sarana dan Prasarana

2.2.1. Sumber Daya Manusia

- a. Kondisi Aparatur Sipil Negara Disnaker Kabupaten Asahan berdasarkan kepangkatan dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Pangkat	Golongan				
	A	B	C	D	JLH
1	2	3	4	5	6
Gol IV	3	-	-	-	3
Gol III	-	5	3	5	13
Gol II	-	-	1	3	4
Gol I	-	-	1	-	1
Jumlah					21

- b. Kondisi Aparatur Sipil Negara Disnaker Kabupaten Asahan berdasarkan tingkat pendidikan dijelaskan dalam tabel berikut ini.

No	Uraian	Jumlah (org)
1	2	3
1	Strata 2 (S2)	4
2	Strata 1 (S1)	11
3	Diploma 4 (D4)	-
3	Diploma 3 (D3)	2
4	SLTA Sederajat	4
Jumlah		21

Dari tabel diatas, jelas terlihat bahwa Aparatur Sipil Negara di Disnaker Kabupaten Asahan didominasi pegawai golongan III sebanyak 12 orang dan golongan I hanya 1 orang dengan tingkat pendidikan didominasi Sarjana (S-1) dan SLTA sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa Disnaker masih kekurangan

pegawai untuk ditempatkan sebagai staf yang dapat membantu para pejabat eselon III dan IV dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mendukung pencapaian kinerja setiap tahunnya, Disnaker Kabupaten Asahan juga memiliki tenaga honorer. Adanya tenaga honorer terjadi akibat dari kebutuhan berdasarkan beban kerja yang sangat tinggi. Adapun jumlah tenaga honorer yang tersedia sampai kondisi saat ini adalah sebanyak 16 (enam belas) orang yang didistribusikan sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang.

Sementara itu, data pendidikan dan pelatihan (diklat) struktural menunjukkan kondisi yang cukup ideal. Namun dari sisi diklat teknis dan fungsional masih kurang apabila dibandingkan dengan jumlah aparat yang ada. Disamping itu, terdapat aparat yang telah mengikuti berbagai diklat, sementara masih banyak aparat yang sama sekali belum mengikuti diklat terutama bagi aparat yang baru bertugas di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

2.2.2. Anggaran

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kab. Asahan didukung dengan anggaran berbasis kinerja, maksudnya adalah setiap unit kerja mengelola anggaran untuk mendanai program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya, perkembangan APBD dari tahun 2016-2021 sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

Tabel. 2.1

Perkembangan APBD Dinas Ketenagakerjaan Kab. Asahan

Tahun 2016-2021

No	Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	2016	3.660.650.000,00	3.427.437.773,00	93.63%
2	2017	5.908.390.574,00	5.533.883.186,00	93.66%
3	2018	6.605.546.000,00	5.999.905.217,85	90.83%
4	2019	9.783.718.700.00	9.529.034.058.00	97.40%
5	2020	846.718.240.00	844.654.761.00	99.76%
Jumlah		26.805.023.514,00	25.334.914.995,85	94,52%

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pagu anggaran dari tahun 2016 ke tahun 2017 ke Tahun 2018 dan 2019 terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan berhubung adanya penambahan kegiatan, sedangkan pada tahun 2020 pagu anggaran mengalami penurunan cukup signifikan yang disebabkan keterbatasan dana penanganan masalah COVID 19.

2.2.3.Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan sebagai berikut :

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Bangunan kantor	1 unit	Baik
2	Tanah	1.178 M2	Baik
3	Meja Kerja	28 unit	Baik
4	Kursi Kerja	28 unit	Baik
5	Telepon	1 unit	Baik
6	Facsimile	2 unit	Baik
7	Kursi Rapat	18 unit	Baik
8	Komputer	9 unit	Baik
9	Meja Komputer	9 unit	Baik
10	Laptop	7 unit	Baik
11	Printer	7 unit	Baik
12	Televisi	1 unit	Baik
13	Lemari kayu	7 unit	Baik
14	Filling Cabinet	9 unit	Bak
15	Kendaraan roda empat	1 unit	Baik
16	Kendaraan roda dua	13 unit	Baik

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Kesempatan kerja merupakan hubungan antara angkatan kerja dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja. Pertambahan angkatan kerja harus

diimbangi dengan investasi yang dapat menciptakan kesempatan kerja. Dengan demikian, dapat menyerap pertambahan angkatan kerja. Rasio penduduk yang bekerja tahun 2011-2015 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2

Rasio Penduduk Yang Bekerja Tahun 2016-2020

No	Angkatan Kerja	2016	2017	2018	2019	2020
1	Penduduk Yang Bekerja	296.759	296.759	319.167	304.775	294.795
2	Mencari Pekerjaan	18.759	18.759	17.727	22.441	22.999
3	Jumlah	315.518	315.518	336.894	327.216	317.794
	Rasio Penduduk Yang Bekerja	0.94	0.94	0.95	0.93	0.93

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rasio penduduk yang bekerja relatif meningkat setiap tahun. Namun Pada Tahun 2019 dan 2020 sebanyak 93% dari angkatan kerja memperoleh kesempatan kerja sedangkan 7% masih mencari kerja atau pengangguran. Pada tahun 2017 sebanyak 94% dari angkatan kerja memperoleh kesempatan kerja sedangkan 6% masih mencari kerja atau pengangguran. Pada tahun 2018 sebanyak 95% dari angkatan kerja memperoleh kesempatan kerja sedangkan 5% masih mencari kerja atau pengangguran. Pada tahun 2019 sebanyak 93% dari angkatan kerja memperoleh kesempatan kerja sedangkan 7% masih mencari kerja atau pengangguran dan menurun sedikit pada tahun 2020 menjadi 93%.

Kesempatan kerja menjadi salah satu indikator untuk mengetahui kondisi produktivitas sumber daya manusia di sebuah daerah. Di Kabupaten Asahan, jumlah angkatan kerja sampai dengan tahun 2018 mencapai 319.167 orang. Jumlah angkatan kerja tersebut mengalami kenaikan dibanding periode sebelumnya yang hanya sebesar 296.759 orang.

Tingkat partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Asahan mengalami fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Tingkat partisipasi angkatan kerja pada tahun 2017 sebesar 70.88% dan mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 42.62%. Pada tahun 2019 menurun lagi menjadi 37.38% namun meningkat pada tahun 2020 yaitu menjadi 45.50 %

Tabel 2.3

Jenis Kegiatan Utama Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas di Kabupaten Asahan, 2016-2020

URAIAN	2016	2017	2018	2019	2020
Angkatan kerja Kab. Asahan	315.518	315.518	336.894	327.216	317.794
Bekerja	296.759	296.759	319.167	304.775	294.795
Penganggur	18.759	18.759	17.727	22.441	22.999
Bukan angkatan kerja	177.441	177.441	161.284	176.645	215.252
Sekolah	40.359	40.359	42.020	40.399	42.351
Mengurus rumah tangga	120.341	120.341	99.124	114.301	151.724
Lainnya	16.741	16.741	20.140	21.945	21.177
Total	492.959	492.959	498.178	503.861	533.046

Sumber: BPS Kabupaten Asahan, 2021

Selama kurun waktu 2015-2020, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Asahan mengalami peningkatan hingga tahun 2018, tetapi kembali turun pada tahun 2019-2020. TPAK terendah selama kurun waktu tersebut terjadi di tahun 2020 yaitu sebesar 59.62. Hal ini disinyalir merupakan dampak dari pandemi yang menjadikan ibu rumah tangga memilih untuk mengurus rumah tangga, dan penduduk usia produktif memilih untuk melanjutkan sekolah dibandingkan bekerja. Walaupun demikian, TPAK Provinsi Sumatera Utara cenderung fluktuatif ke arah menurun, namun setiap tahunnya angka TPAK Kabupaten Asahan masih lebih rendah bila dibandingkan dengan TPAK Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan TPAK nasional selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, dan nilainya lebih tinggi jika dibandingkan dengan TPAK Kabupaten Asahan kecuali di tahun 2018. Informasi mengenai perbandingan TPAK Kabupaten Asahan, TPAK Provinsi Sumatera Utara, dan TPAK nasional pada tahun 2015-2020 terangkum pada gambar berikut.

Perkembangan indikator urusan tenaga kerja Kabupaten Asahan tahun 2016-2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.4
Perkembangan Indikator Urusan Tenaga Kerja Kabupaten Asahan
Tahun 2015-2020

No	Indikator	2015	2017	2018	2019	2020
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	94,05	94,05	94,74	93,14	92,76
2	Pencari Kerja Yang Ditempatkan (%)	14,06	5,95	5,26	6,86	7,23
3	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	6,18	5,50	5,30	5,23	7,07

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Sektor tenaga kerja merupakan sektor yang paling vital disebabkan banyaknya lulusan dari beberapa perguruan tinggi akan tetapi masih ada yang belum bekerja di Kabupaten Asahan seperti yang terlihat dalam tabel berikut :

Tabel 2.5
Persentase Lulusan Perguruan Tinggi Yang Bekerja
Tahun 2016-2020

No	Tahun	Persentase Lulusan S1/S2/S3 Yang Bekerja
1	2016	0,0005
2	2017	0,0002
3	2018	0,0006
4	2019	0,0012
5	2020	0,0010

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Tabel 2.6

Persentase Penduduk Yang Bekerja
Tahun 2016-2020

No	Tahun	Persentase Penduduk Yang Bekerja
1	2017	0,003
3	2018	0,005
4	2019	0,008
5	2020	0,003

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Dalam tabel diatas terlihat persentase lulusan perguruan tinggi dari tahun ke tahun tidak mengalami perubahan yang signifikan, namun persentase penduduk yang bekerja mengalami peningkatan Namun Pada Tahun 2020 mengalami penurunan kembali di sebabkan masuk wabah penyakit Virus COVID 19.

Angkatan kerja berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.7

Rasio Jenjang Pendidikan yang bekerja Tahun 2016-2020

No	Tahun	Angkatan Kerja								Jumlah	
		SD	Rasio	SLTP	Rasio	SLTA	Rasio	D-III/ S1/S2	Rasio		
1	2016	18	-	133	-	303	-	111	-	-	-
2	2017	22	0,007	170	0,054	493	0,156	232	0,074	296.759	100
3	2018	64	0,019	328	0,097	775	0,230	405	0,120	319.167	100
4	2019	96	0,029	341	0,104	1342	0,410	768	0,234	304.775	100
5	2020	98	0,030	143	0,044	415	0,130	245	0,077	294.795	100

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Terkait cakupan pelayanan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Asahan, setiap ada pengaduan/kasus dari pekerja/ pengusaha akan diproses melalui mekanisme ditingkat Bipartit antara pekerja/pengusaha dengan Dinas terkait, untuk selanjutnya dilakukan mediasi diantara kedua belah pihak.

Adapun perkembangan indikator pelayanan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Asahan tahun 2016-2020 terdapat juga kasus pada Tahun 2018 yang di limpahkan ke bidang pengawasan di propinsi hingga kasus tersebut terselesaikan sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.8

Cakupan Pelayanan Perselisihan Hubungan Industrial
Kabupaten Asahan Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jlh Kasus	Terselesaikan	Persentase
1	2016	48	48	100
2	2017	39	39	100
3	2018	31	31	100
4	2019	50	50	100
5	2020	41	41	100

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Tenaga kerja asing yang bekerja di Kabupaten Asahan tahun 2020 tercatat sebanyak 33 orang yang terdiri dari 11 orang bekerja di bidang industri kimia organik, 1 orang di biidang perkebunan kelapa sawit 6 orang di bidang industri pasta labu dan ubi jalar 1 orang dan industri jasa konstruksi 15 orang yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.9

Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja di Kabupaten Asahan Tahun 2015

No	Nama Perusahaan	Jenis Usaha	Jumlah
1	PT. Sintong Abadi	Industri Kimia Organik	11
2	PT. Socfin Indonesia	Perkebunan Kelapa Sawit	1
3	PT. BSP	Perkebunan Kelapa Sawit	4
4	PT. SRI MAKMUR ABADI	Pengolahan Kelapa Sawit	1
5	PT. SEI BALAI GREEN ENERGY	Industri Pasta Ubi Jalar dan Labu	1
6	PT. SHIMIZU CORPORATION	Industri Jasa Kontruksi	15
Total			33

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Dari jumlah yang tercatat tersebut diatas, kemungkinan masih ada pekerja asing yang belum tercatat dengan menyalahgunakan izin/visa pelancong sehingga akan menjadi pertimbangan Pemerintah Kabupaten Asahan kedepan untuk menertibkannya.

Tabel 2.10

Perkembangan Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Terdaftar
Di Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026

No	Tahun	Jumlah Perusahaan	Tenaga Kerja Terdaftar
1	2021	329	27.427
2	2022	366	29.290
3	2018	326	27.487
4	2019	349	28.059
5	2020	372	28.460

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan

Tenaga kerja yang terdaftar pada masing-masing perusahaan tahun 2011 sebanyak 27.427 orang dan meningkat di tahun 2015 sebanyak 28.460 orang.

Perindustrian di Kabupaten Asahan menjadi sektor ekonomi yang menopang kehidupan masyarakat. Dalam periode tahun 2011-2015, sektor industri memberi kontribusi 22% lebih terhadap pembentukan PDRB Kabupaten Asahan. Sektor ini merupakan kontribusi kedua terbesar setelah sektor pertanian.

Namun selama periode tahun 2011-2015 jumlah perusahaan yang beroperasi mengalami penurunan, khususnya pada industri kecil dan kerajinan rumah tangga. Hal ini berakibat pada berkurangnya jumlah tenaga kerja yang terserap serta nilai produksi dan investasinya.

Tabel 2.11

Jumlah industri tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Industri
1	2016	-
2	2017	121
3	2018	121

4	2019	386
5	2020	386

Sumber : Dinas Koperindag Kabupaten Asahan

Perkembangan jumlah industri dari tahun 2017 ke tahun 2020 mengalami peningkatan karena pada tahun 2020 industri baru dapat mendata jumlah IKM yang beraktivitas lagi.

2.4. Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Untuk mendukung kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan kurun waktu 2016 – 2020 telah dialokasikan dana pembangunan total sebesar Rp 26.755.023.521,50 dengan realisasi sebesar Rp 25.349.115,177,85 Rata-rata persentase total realisasi anggaran diatas 95,59% hal ini menunjukkan bahwa anggaran yang dialokasikan dapat dilaksanakan.

Sedangkan capaian kinerja pelayanan bidang tenaga kerja sebagai hasil pelaksanaan anggaran selama tahun 2016 – 2020 diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.12

Evaluasi Terhadap Target Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016 – 2020

No	Program	Target Renstra Dinas Tenaga Kerja				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Pelayanan Adminstrasi Perkantoran	339.800.000,00	352.996.000,00	362.146.000,00	380.968.700,00	375.029.201,00
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	190.250.000,00	190.294.574,50	204.600.000,00	210.500.000,00	121.753.846,00
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	15.600.000,00	16.400.000,00	10.800.000,00	10.800.000,00	0
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan, Capaian Kinerja dan Keuangan	27.000.000,00	26.500.000,00	10.000.000,00	10.000.000,00	0

5	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	955.000.000,00	0	1.500.000.000,00	1.050.000.000,00	0
6	Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	0	390.000.000,00	700.000.000,00	900.000.000,00	63.901.200,00
7	Peningkatan Kesempatan Kerja	1.483.000.000,00	1.795.000.000,00	1.735.000.000,00	5.489.200.000,00	117.241.753,00
8	Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi	0	797.200.000,00	428.000.000,00	442.250.000,00	30.527.000,00
9	Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri	0	230.000.000,00	770.000.000,00	835.000.000,00	0
10	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	650.000.000,00	360.000.000,00	360.000.000,00	310.000.000,00	123.512.240,00
11	Pengembangan Kerajinan Daerah	0	145.000.000,00	525.000.000,00	145.000.000,00	14.753.000,00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa program peningkatan pelayanan administrasi perkantoran pada tahun 2020 mengalami penurunan anggaran disebabkan oleh recopucing, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur mengalami kenaikan anggaran setiap tahunnya dan pada tahun 2020 mengalami penurunan anggaran disebabkan oleh recopucing, program peningkatan disiplin aparatur mengalami penurunan anggaran pada tahun 2018-2019 dan dihapuskan pada tahun 2020, pada Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan mengalami penurunan pada tahun 2018-2019 dan dihapuskan pada tahun 2020, pada program kualitas dan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan, pada tahun 2017 dan 2020 anggaran dihapuskan, pengembangan industri kecil dan menengah pada tahun 2016 anggaran di hapuskan, pada tahun 2017-2019 mengalami kenaikan ,kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan kembali, peningkatan kesempatan kerja pada tahun 2017-2018 mengalami penurunan dan prasarana aparatur naik kembali pada tahun 2019-2020, program peningkatan kapasitas iptek sistem produksi pada 2016 anggaran di hapuskan dan pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan kembali, program peningkatan kemampuan teknologi industri pada tahun 2016 di hapuskan mengalami kenaikan dari tahun 2018-2019 dan di hapuskan kembali pada tahun 2020, program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan pada tahun 2017-2018 anggaran tetap dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2019-2020, dan pada program

pengembangan kerajinan daerah pada tahun 2016 anggaran di hapuskan pada tahun 2017 dan 2019 anggaran tetap pada tahun 2018 anggaran naik dan anggaran turun kembali pada tahun 2020.

Tabel 2.13

Evaluasi Terhadap Hasil Realisasi Renstra Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2016 – 2020

No	Program	Realisasi Renstra Dinas Tenaga Kerja				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Pelayanan Adminstrasi Perkantoran	86,24	86,55	93,38	93,29	99,45
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	69,08	79,66	87,70	99,57	99,99
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	96,86	0	95,33	100,00	0
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan, Capaian Kinerja dan Keuangan	93,58	81,67	87,57	89,90	0
5	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	96,33	95,30	99,01	99,77	0
6	Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	0	91,74	85,45	95,73	100,00
7	Peningkatan Kesempatan Kerja	98,06	98,08	97,23	99,02	100,00
8	Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi	0	85,74	92,88	95,92	100,00
9	Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri	0	95,71	94,80	91,37	0
10	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	90,51	98,34	92,87	97,55	100,00
11	Pengembangan Kerajinan Daerah	0	95,68	44,03	85,95	100,00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran program pelayanan administrasi perkantoran tahun 2016 sebesar 86,24%, mengalami kenaikan pada tahun 2017-2020, realisasi anggaran program peningkatan sarana dan prasarana aparatur pada tahun 2016 sebesar 69,08%, mengalami kenaikan dari tahun ke ketahun, program peningkatan disiplin aparatur pada tahun 2016 sebesar 96,86%, pada tahun 2017 anggaran ditiadakan, pada tahun 2018 mengalami kenaikan, pada tahun 2019 realisasi mencapai 100% dan pada tahun 2020 anggarannya ditiadakan, realisasi anggaran program peningkatan pengembangan sistem pelaporan, capaian kinerja dan keuangan pada tahun 2016 sebesar 93,58%, pada tahun 2017-2019 mengalami kenaikan dan pada tahun 2020 anggarannya ditiadakan program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2016 sebesar 96,33%, tahun 2017 turun menjadi 95,30% dan pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan dan pada tahun 2020 anggarannya ditiadakan, program pengembangan industri kecil dan menengah pada tahun 2016 anggaran ditiadakan, pada tahun 2017 mencapai 91,74%, pada tahun 2018 mengalami penurunan mencapai 85,45%, dan pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan hingga 100,00 %, program peningkatan kesempatan kerja pada tahun 2016 sebesar 98,06% dan terus mengalami kenaikan dari tahun 2017 dan 2019 pada tahun 2018 mengalami penurunan kembali pada tahun 2020 mengalami kenaikan hingga 100,00%, pada program peningkatan kapasitas iptek sistem produksi pada tahun 2016 anggaran ditiadakan, pada tahun 2017 anggaran mencapai 85,74% pada mengalami kenaikan dari tahun 2018-2020 hingga 100,00%, pada program peningkatan kemampuan teknologi industri pada tahun 2016 anggaran ditiadakan pada tahun 2017 mencapai 95,71%, dan pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan, pada tahun 2020 anggaran kembali ditiadakan, pada program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan pada tahun 2016 mencapai 90,51 % mengalami kenaikan pada tahun 2017 mencapai 98,34%, mengalami penurunan kembali pada tahun 2018, pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan hingga 100,00%, Pada program pengembangan kerajinan daerah pada tahun 2016 anggaran ditiadakan pada tahun 2017 mencapai 95,68% pada tahun 2018 mengalami penurunan kembali, dan pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan hingga 100%.

2.5. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan.

2.5.1. Tantangan

Adapun tantangan yang timbul berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Tidak seimbang laju pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja;
2. Masih banyak pekerja musiman yang tidak mempunyai penghasilan tetap.
3. Perusahaan tidak mau melaporkan tentang lowongan kerja yang ada.
4. Rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja yang tersedia;
5. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha/ pekerja belum mempedomani sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.
6. Masih ada perusahaan yang membayar gaji/upah yang tidak sesuai dengan ketentuan.
7. Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum melaksanakan ketentuan yang berlaku.
8. Persyaratan kerja di perusahaan menengah kebawah tidak terlaksana sesuai dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan.
9. Belum kuatnya peran industri kecil dan menengah dalam pembangunan industri dan perdagangan, Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui lembaga Tripartit, dengan meningkatkan sistem koordinasi penanganan dan penyelesaian permasalahan Ketenagakerjaan serta tersedianya Pengadilan Hubungan
10. Database untuk industri kecil dan menengah belum akurat dan perlu diperbaharui.

2.5.2. Peluang

Sedangkan peluang yang diharapkan 5 (lima) tahun ke depan adalah sebagai berikut :

1. Menjalin kerjasama dengan pengusaha dan perusahaan dalam penempatan pencari kerja dengan melaporkan setiap ada atau tidaknya lowongan pekerjaan.

2. Membuat suatu Balai Latihan Kerja (BLK) yang dapat memberikan pelatihan keterampilan kepada para calon pencari kerja.
3. Menjalin kerjasama dengan perusahaan jasa penyalur tenaga kerja dalam hal penempatan tenaga kerja ke luar daerah.
4. Melaksanakan kegiatan pembukaan akses jalan penghubung antar desa untuk melancarkan roda perekonomian masyarakat setempat.
5. Membangun industri kabupaten di daerah yang menjadi sentra bagi industri kecil dan menengah dalam mengembangkan usaha dalam menghadapi persaingan pasar bebas.
6. Melakukan pembinaan kepada industri kecil dan menengah di Kab. Asahan.
7. Melakukan pendataan ulang kepada pelaku industri kecil dan menengah di Kab. Asahan.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, isu strategis merupakan kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan di masa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, jika tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Identifikasi isu strategis akan meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, mempermudah operasionalisasi program dan kegiatan, serta dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan etika birokratis.

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Tahun 2016-2021 adalah perencanaan pembangunan yang merupakan keberlanjutan dari pembangunan tahun-tahun sebelumnya, sehingga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi pembangunan kedepan tidak lepas dari kondisi riil capaian pembangunan tahun sebelumnya. Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih menyisakan berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan yang bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Untuk mendapatkan gambaran awal bagaimana permasalahan ketenagakerjaan dan perindustrian dapat dipecahkan dan diselesaikan dengan baik, tiap-tiap permasalahan juga diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilannya dimasa datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan adalah faktor kritis, hasil kinerja, dan faktor-faktor lainnya yang

memiliki daya ungkit yang tinggi dalam memecahkan permasalahan pembangunan atau dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Permasalahan akan diuraikan untuk mengetahui faktor-faktor, baik secara internal maupun eksternal, yang menjadi pendorong munculnya permasalahan tersebut. Identifikasi permasalahan pada tiap urusan dilakukan dengan memperhatikan capaian indikator kinerja pembangunan dan hasil evaluasi pembangunan lima tahun terakhir sebagai berikut:

1. Belum optimalnya cakupan pelayanan penempatan tenaga kerja,
2. Belum optimalnya penyampaian informasi lowongan kerja dari perusahaan,
3. Belum optimalnya cakupan pelayanan pelatihan,
4. Belum optimalnya cakupan pelayanan perselisihan hubungan industrial,
5. Masih adanya orang asing yang bekerja di Kabupaten Asahan menggunakan visa pelancong/wisata.

Sedangkan permasalahan pembangunan dibidang perindustrian sebagai berikut :

1. Rendahnya pertumbuhan sektor industri,
2. Rendahnya daya saing produksi industri,
3. Belum tertatanya sarana pemasaran produk hasil industri,
4. Belum tertatanya kawasan industri yang memungkinkan bagi pelaku usaha industri untuk berinvestasi,
5. Belum optimalnya pembinaan kepada pelaku industri kecil dan menengah dalam menghadapi MEA.

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

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih hasil Pilkada 9 Desember 2020. Visi menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (*desired future*) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun.

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kabupaten Asahan, maka Visi yang hendak dicapai dalam periode 2021-2026 adalah:

Masyarakat Asahan Sejahtera yang Religius dan Berkarakter

Dari visi ini terdapat empat sasaran pokok yang ingindi capai dalam pembangunan Kabupaten Asahan Tahun 2021- 2026, Adapun makna visi tersebut adalah :

1. **SEJAHTERA** adalah semakin meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat yang layak dan bermartabat, ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan yang berkualitas, rasa aman, dan peningkatan pendapatan yang didukung oleh infrastruktur sosial, ekonomi, dan lingkungan.
2. **RELIGIUS** adalah terbentuknya jati diri masyarakat yang beriman dan bertaqwa, ditandai dengan kesadaran untuk memahami dan mengamalkan ajaran agama dengan baik dan benar.
3. **BERKARAKTER** adalah perilaku masyarakat yang bertanggungjawab, bergotong-royong, hidup dalam kebersamaan dan kerukunan, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya.

Dari Visi tersebut maka misi yang telah ditetapkan adalah

1. Menyelenggarakan Tata kelola pemerintahan yang efektif, inovatif, profesional, dan akuntabel;
2. Meningkatkan kerjasama antar pelaku usaha dan pemanfaatan potensi unggulan daerah dalam rangka mendorong perekonomian daerah;
3. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dalam membangun kemandirian ekonomi;
4. Menciptakan iklim yang kondusif dan kemudahan investasi bagi pengembangan usaha dalam menciptakan lapangan kerja;
5. Meningkatkan akurasi proses perencanaan, penganggaran dan pengelolaan apbd yang transparan dan berorientasi pada kepentingan masyarakat;
6. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam memelihara kesehatan;
7. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan daya dukung generasi muda yang melek teknologi dan budaya literasi tinggi;
8. Mendorong terciptanya keamanan dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat;
9. Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur yang berorientasi mendukung produktivitas dan pengembangan kawasan strategis;

10. Mewujudkan lingkungan hidup yang berkualitas, berkelanjutan dan bernilai ekonomis;
11. Meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai keagamaan dalam segala aspek kehidupan masyarakat yang demokratis, rukun dan gotong royong;
12. Meningkatkan perlindungan dan penanggulangan masalah sosial kemasyarakatan yang berbasis pada kompetensi sumberdaya manusia.

Mengacu kepada Visi dan misi diatas secara Khusus Tupoksi Dinas Ketenagakerjaan terkait dengan :

- a. Misi 2. Meningkatkan kerjasama antar pelaku usaha dan pemanfaatan potensi unggulan daerah dalam rangka mendorong perekonomian daerah sebagaimana dalam penjabaran misi tersebut tercantum dalam point
 - ✓ Meningkatnya daya dukung dan nilai tambah potensi unggulan daerah, dengan indikator :
 - Pertumbuhan Wirausaha Baru yang mendukung Potensi Unggulan Daerah
- b. Misi 3 Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dalam membangun kemandirian ekonomi sebagaimana dalam penjabaran misi tersebut tercantum dalam point
 - ✓ Sasaran yang hendak dicapai dari tujuan tersebut adalah Meningkatnya kemandirian masyarakat.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Provinsi Sumatera Utara.

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan yang mengacu kepada arah kebijakan dan strategi yang tercantum dalam RPJMN 2021-2026, dimana RPJMN 2021-2026 menentukan 9 (sembilan) Prioritas Pembangunan Nasional. Untuk menunjukkan prioritas dalam jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi, dan berkepribadian dalam kebudayaan, dirumuskan sembilan agenda prioritas. Kesembilan agenda prioritas itu disebut NAWA CITA, yaitu :

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara.
2. Membuat Pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.

3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
4. Memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa.
9. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Sesuai dengan visi pembangunan “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”, maka Pembangunan Nasional 2021-2026 akan diarahkan untuk mencapai sasaran utama yang mencakup:

1. Sasaran Makro;
2. Sasaran Pembangunan Manusia dan Masyarakat;
3. Sasaran Pembangunan Sektor Unggulan;
4. Sasaran Dimensi Pemerataan;
5. Sasaran Pembangunan Wilayah dan Antarwilayah;
6. Sasaran Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan.

Berdasarkan Renstra Kemenaker RI dan Renstra Disnakertrans Provsu dapat ditelaah hal-hal sebagai berikut :

- a. Dalam kurun waktu 2016-2021 terdapat berbagai permasalahan dibidang ketenagakerjaan yang harus diantisipasi dan diselesaikan dalam kurun waktu 2021-2026, seperti tingginya tingkat pengangguran, rendahnya perluasan kesempatan kerja yang terbuka, rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, belum kondusifnya kondisi hubungan industrial dan masih banyak pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan serta masih tingginya angka kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

- c. Mewujudkan jaminan kepastian dibidang ketenagakerjaan, menciptakan suasana yang kondusif dan produktif serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja didalam dan diluar negeri.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Arah pengembangan struktur tata ruang yang dituju adalah adanya keseimbangan fungsi kota-kota dan pemerataan pembangunan di wilayah Kabupaten Asahan. Waktu pelaksanaan indikasi program secara umum adalah dua puluh tahun, sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007. Meskipun begitu, periode pelaksanaan dari setiap program per sektor belum tentu dua puluh tahun. Beberapa program ada yang cukup dilaksanakan dalam waktu dua atau tiga tahun, tapi ada juga program-program yang sifatnya *continue* atau harus dilaksanakan terus menerus dan berkeeseimbangan. Akan tetapi, sifat semua periode pelaksanaan per sektor ini sama, yaitu terdiri dari empat tahapan, yaitu :

1. Konsep rencana dan konsep teknis implementasi rencana, serta mempersiapkan infrastruktur yang diperlukan untuk implementasi program tersebut.
2. Tahap pelaksanaan, yaitu periode pengimplementasian program pengembangan sektor tersebut.
3. Tahap pematangan atau pematapan, yaitu periode dimana suatu program sudah mapan berjalan dan dapat mulai terlihat hasil atau dampaknya.
4. Tahap evaluasi, yaitu periode mengevaluasi keberjalanan atau kinerja dan dampak pelaksanaan program. Evaluasi ini diperlukan untuk dijadikan masukan dalam penyusunan rencana selanjutnya.

Program-program yang direncanakan dalam RPJMD Kabupaten Asahan mengikuti Rencana Struktur Ruang dan Rencana Pola Ruang Wilayah. Struktur ruang wilayah Kabupaten Asahan terdiri dari rencana sistem perkotaan, rencana sistem perdesaan, rencana sistem jaringan prasarana. Sedangkan pola ruang wilayah Kabupaten Asahan terdiri dari rencana kawasan lindung dan rencana kawasan budidaya.

Rencana sistem perkotaan meliputi Pusat Pemerintahan, Pusat Kegiatan Industri, Perdagangan dan Jasa, Permukiman, Pariwisata, Pendidikan, Pusat Transportasi Antar Wilayah Dan Internal Wilayah, Pusat Pemasaran Antar Wilayah Dan Wilayah Kabupaten Lain Dan Provinsi, Pertambangan, Kawasan pertanian, perkebunan dan peternakan serta perikanan, agromarinepolitan, kawasan lindung, dan Pusat Kegiatan Perekonomian.

Pengembangan Wilayah dalam usaha Pembangunan Kabupaten Asahan ini diarahkan kepada usaha Pengembangan Ekonomi melalui peningkatan skala pengoperasian ekonomi dengan usaha meningkatkan keseluruhan produksi dan pendapatan serta peningkatan pengembangan potensi sektor pertanian, perikanan, pertambangan, pariwisata dan industri untuk meningkatkan pendapatan dan mengakomodasi lapangan kerja dengan mengalokasikan dalam sektor sektor produksi yang dimiliki wilayah.

Dalam menjalankan fungsi pengembangan wilayah maka perkotaan yang berada di Kabupaten Asahan akan menjadi pusat dari wilayah pengembangan yang meliputi hinterlandnya. Perkotaan ini akan berperan menjadi pintu terdepan didalam pengembangan wilayah tersebut dan akan mempunyai peranan yang penting sebagai pusat pengembangan wilayah tersebut. Berdasarkan peran dan fungsi serta perkembangannya maka sistem perkotaan di Kabupaten Asahan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Pusat Kegiatan Wilayah (PKW) Kota Kisaran, fungsi yang diarahkan adalah; pusat pemerintahan, pusat kegiatan industry, perdagangan dan jasa, permukiman, pariwisata, pendidikan tinggi, pusat transportasi antar wilayah dan internal wilayah, pusat pemasaran antar wilayah dan wilayah kabupaten lain dan provinsi.
2. Pusat Kegiatan Lokal (PKL) yang berpusat pada Simpang Empat. Fungsi yang diarahkan adalah: pusat permukiman perkotaan, perindustrian, perdagangan dan jasa, serta kegiatan pertanian dan perikanan.
3. Pusat Kegiatan Lokal Promosi (PKLp) yang dipusatkan pada Tanjung Balai, Sei Kepayang, Sei Kepayang Timur. Fungsi yang diarahkan adalah pusat kegiatan perekonomian, permukiman perkotaan, perindustrian, perdagangan dan jasa serta kegiatan pertanian dan perikanan.
4. Sedangkan Pusat Kegiatan Lokal promosi (PKLp) yang dipusatkan pada Bandar Pasir Mandoge, Aek Songsongan, fungsi yang diarahkan adalah kawasan lindung, pertambangan, pariwisata, pertanian dan perkebunan, pendidikan, industri pengolahan, serta permukiman.
5. Pusat pelayanan kawasan yang ada di Meranti, Setia Janji, Aek Ledong, Aek Kuasan, dan Air Joman disesuaikan dengan fungsi yang telah direncanakan.

6. Pusat pelayanan lingkungan yang akan dikembangkan adalah Air Batu, Buntu Pane, Sei Dadap, Sei Kepayang Barat, Silau Laut, Rawang Panca Arga, Pulo Bandring, Bandar Pulau, Rahuning, Pulau Rakyat, Teluk Dalam, serta Tinggi Raja.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis yang berkembang saat ini dan perkiraan masa mendatang adalah merupakan tantangan Pemerintah Kabupaten Asahan yang perlu diatasi dan ditangani.

Beberapa isu-isu strategis dimaksud adalah :

1. Tidak seimbangny laju pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja;
2. Masih banyak pekerja musiman yang tidak mempunyai penghasilan tetap.
3. Perusahaan tidak mau melaporkan tentang lowongan kerja yang ada.
4. Rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja yang tersedia;
5. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha/ pekerja belum mempedomani sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.
6. Masih ada perusahaan yang membayar gaji/upah yang tidak sesuai dengan ketentuan.
7. Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum melaksanakan ketentuan yang berlaku.
8. Persyaratan kerja di perusahaan menengah kebawah tidak terlaksana sesuai dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan.
9. Belum kuatnya peran industri kecil dan menengah dalam pembangunan industri dan perdagangan.
10. Database untuk industri kecil dan menengah belum akurat dan perlu diperbaharui.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Perumusan tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan yang strategis, yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah, yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja perangkat daerah secara keseluruhan.

Tujuan merupakan dampak (*impact*) keberhasilan pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian berbagai program prioritas terkait. Sedangkan sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan merupakan penjabaran dari Rencana Pemangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Asahan. Oleh karena itu, perumusan tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan harus sejalan dengan pencapaian visi misi Bupati dan Wakil Bupati Asahan, sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Asahan.

Pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026 ini ditetapkan tujuan utama dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yaitu, mensinergikan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pencapaian Visi Misi RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026. Untuk mencapai tujuan utama tersebut dijabarkan beberapa tujuan, yaitu meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan, meningkatnya kualitas sumber daya aparatur, serta meningkatnya kualitas penyelenggaraan administrasi perkantoran.

Perumusan tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan dilakukan dengan mengacu pada tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan pembangunan sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026, agar dapat memperjelas dan menunjukkan keselarasannya

dengan upaya pencapaian visi dan misi Bupati dan wakil bupati Asahan. Penetapan tujuan dan sasaran juga merupakan respon dan jawaban atas hasil perumusan isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

Sementara dari hasil perumusan isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan, isu strategis yang menjadi prioritas adalah “Pengkoordinasian pencapaian visi dan misi Bupati yang terjabarkan dalam tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Asahan”. Hal ini sejalan dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan, dimana Dinas Ketenagakerjaan memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, salah satu fungsi Dinas Ketenagakerjaan adalah melakukan perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati.

4.1 Tujuan dan Sasaran Pembangunan Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

Berkaitan dengan pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Asahan, telah dilakukan telaah terhadap misi, tujuan, sasaran, strategi serta arah kebijakan pembangunan sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026. Dari hasil telaah tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan mendukung arah kebijakan Kabupaten Asahan dalam hal mewujudkan “**Sistem Pengelolaan APBD Yang Akuntabel, Transparan dan Berorientasi Pada Kepentingan Masyarakat**”, maka upaya mendukung pencapaian Visi dan Misi ke-5 ini dalam urusan perencanaan pembangunan ditetapkan tujuan jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan periode tahun 2021-2026 adalah “**Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan dan penganggaran daerah**”.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka sasaran jangka menengah periode tahun 2021-2026 yang ingin dicapai adalah **“Meningkatnya kualitas perencanaan pembangunan daerah berbasis penelitian serta Penguatan pelaksanaan perencanaan yang sistematis melalui musyawarah (bottom up)**. Sasaran tersebut diukur keberhasilannya dengan 2 indikator sebagai berikut :

1. Persentase Aspirasi Masyarakat melalui Musrenbang Kabupaten yang telah masuk dalam RKPD.
2. Indeks Inovasi Daerah.

Tujuan dan sasaran jangka menengah Bappeda Kabupaten Asahan beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Beserta Indikatornya

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatkan daya saing sektor ekonomi daerah	Peningkatan Pelayanan Pencari Kerja, Kesempatan Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja	Cakupan Perencanaan Ketenagakerjaan	-	-	100%	-	-
			Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	0,81%	0,82%	0,83%	0,84%	0,85%
			Persentase Layanan Penempatan Tenaga Kerja	0,23%	0,26%	0,27%	0,30%	0,33%
			Persentase Perusahaan yang Mempunyai Sarana Hubungan Industrial	50%	50%	50%	50%	50%

BAB V

STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi dan Arah Kebijakan

5.1.1. Strategi

Strategi atau cara mencapai tujuan merupakan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya organisasi yang meliputi penetapan kebijakan, program operasional dan kegiatan atau aktivitas dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi. Selain merupakan upaya untukantisipasi keadaan yang akan datang, strategi akan memberikan arah dan dorongan kegiatan operasional pada para pelaksana kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten.

Strategi menentukan garis besar atau dasar-dasar pokok pedoman pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan. Untuk menentukan strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, maka digunakan analisis SWOT sebagaimana diuraikan berikut ini :

a. Analisa Lingkungan Internal

Permintaan Perencanaan Strategis harus dimulai dari analisa lingkungan strategis. Analisa terhadap lingkungan Strategis sangat penting dilakukan mengingat Efisiensi dan Efektifitas Program sangat tergantung dari kemampuan untuk mengikuti dan menjawab dinamika tuntutan perubahan dan perkembangan isu sentral lingkungan Strategis yang demikian cepat. Dalam Renstra ini menggunakan dua pencermatan terhadap lingkungan Internal Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan

1. Kekuatan (*Strength*)

- 1) Tersedianya dokumen RPJMD Kabupaten Asahan Tahun 2021– 2026,
- 2) Tersedianya dukungan dana dari APBD dan APBN,
- 3) Tersedianya sarana dan prasarana publik,
- 4) Tersedianya tenaga atau personil yang profesional,
- 5) Tersedianya peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

2. Kelemahan (*Weakness*)

- 1) Sumber daya aparatur masih rendah,
- 2) Koordinasi antar instansi terkait/antar OPD masih kurang,

- 3) Terbatasnya anggaran dalam penyelenggaraan kegiatan,
- 4) Kurangnya angkatan kerja yang terlatih,
- 5) Pengawasan tentang norma ketenagakerjaan masih kurang.

b. Analisa Lingkungan Eksternal

Adanya perubahan Konteks kehidupan berbangsa yang ditandai dengan dikeluarkannya beberapa ketentuan baku untuk merespon dinamika tuntutan lingkungan Strategis. perubahan lingkungan strategis menuntut adanya pergeseran pendekatan yang berlangsung selama ini.

1. Peluang (*Oppurtunity*)

- 1) Adanya dukungan politis dari Pemkab Asahan dan DPRD Kabupaten Asahan,
- 2) Adanya dukungan lintas sektoral, LSM serta peran masyarakat dalam pelaksanaan program,
- 3) Hubungan industrial yang cukup kondusif, tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti,
- 4) Makin dinamisnya perkembangan pelayanan publik (antar kerja) oleh swasta,
- 5) Makin terbukanya peluang kerjasama dengan daerah lain (adanya perubahan paradigma dalam sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan),
- 6) Makin tingginya kesadaran masyarakat akan kebutuhan pelayanan bidang ketenagakerjaan.

2. Ancaman (*Threats*)

- 1) Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Asahan,
- 2) Kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas,
- 3) Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja,
- 4) Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja,
- 5) Makin maraknya calo tenaga kerja yang berkeliaran dan masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur yang benar dengan ditandai banyaknya kasus TKI ilegal,
- 6) Makin kritisnya masyarakat dan tingginya tuntutan terhadap pelayanan.

Strategi yang di tempuh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas SDM aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan,
2. Peningkatan anggaran dalam penyelenggaraan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan,
3. Peningkatan keterampilan tenaga kerja siap pakai melalui pelatihan kerja,
4. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana,
5. Peningkatan mitra usaha khususnya mitra tenaga kerja dalam ketenagakerjaan dan penyaluran tenaga kerja.

5.1.2.Kebijakan

Kebijakan-kebijakan yang diambil Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan meliputi :

1. Penciptaan pasar kerja dan aturan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja,
2. Pengembangan program perluasan kesempatan kerja,
3. Pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kawasan industri secara berkelanjutan,
4. Menciptakan sistem kerja yang efektif, efisien dan akuntabel melalui penataan kembali administrasi dengan sistem informasi yang berbasis teknologi.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan. Dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi organisasi. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Sementara itu yang dimaksud dengan indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, process, outputs, outcomes maupun impacts sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan. Rencana Program dan Kegiatan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada Tabel berikut :

**MATRIKS RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN ASAHAN TAHUN 2021 - 2026**

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/ SASARAN (IMPACT), PROGRAM (OUTCOME), KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN (OUTPUT)	CAPAIAN TAHUN AWAL PERENCA NAAN 2020	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN													
						TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		KONDISI AKHIR PERENCANAAN	
						TARGET	Rp.	TARGE T	Rp.	TARGE T	Rp.	TARGE T	Rp.	TAR GET	Rp.	TARGE T	Rp.	TAR GET	Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik																			
	Meningkatnya koordinasi, akuntabilitas, dan profesionalitas penyelenggaraan pemerintahan di daerah			Tingkat Layanan Urusan Pemerintahan	100%	100%	7.669.871.127		7.698.918.588	100%	7.737.537.239	100%	7.776.748.981,23	100,0%	7.816.577.535,67	100%	7.857.047.575,16	100%	46.556.701.046,05
		2.07.01	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Tertib Administrasi Layanan Pemerintahan			3.320.771.059		3.270.240.193		3.372.070.493		3.600.134.625		3.694.650.679		3.713.105.094		20.970.972.143

		2.07.01.2.01	<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	35.315.000	100%	20.008.725	100%	20.008.725	100%	22.009.598	100%	24.210.557	100%	24.210.556	100%	145.763.160,75
		2.07.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	35.315.000	1 Dokumen	10.027.750	1 Dokumen	10.027.750	1 Dokumen	11.030.525,00	1 Dokumen	12.133.577,50	1 Dokumen	12.133.577	6 Dokumen	90.668.179,50
		2.07.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			0	1 Laporan	9.980.975	1 Laporan	9.980.975	1 Laporan	10.979.072,50	1 Laporan	12.076.979,75	1 Laporan	12.076.979	5 Laporan	55.094.981,25
		2.07.01.2.02	<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	Persentase Pelaksanaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	2.461.953.710	100%	2.133.508.549	100%	2.143.508.549	100%	2.292.854.147	100%	2.406.996.855	100%	2.454.936.792	100%	13.893.758.602,13
		2.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	252 Orang/bulan	252 Orang/bulan	2.461.953.710	276 Orang/bulan	2.133.508.549	276 Orang/bulan	2.133.508.549	276 Orang/bulan	2.282.854.147,43	276 Orang/bulan	2.396.996.854,80	276 Orang/bulan	2.444.936.791,90	1632 Orang/bulan	13.853.758.602,13
		2.07.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD			0		0	1 laporan	5.000.000	1 laporan	5.000.000	1 laporan	5.000.000	1 laporan	5.000.000	4 laporan	20.000.000

		2.07.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD			0	0	1 laporan	5.000.000	1 laporan	5.000.000	1 laporan	5.000.000	1 laporan	5.000.000	4 laporan	20.000.000	
		2.07.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Plaksanaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah			100%	181.000.000	100%	100.000.000	100%	100.000.000	100%	100.000.000	100%	100.000.000	100%	581.000.000	
		2.07.01.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya			0	0,00	1 Paket	25.000.000	1 Paket	25.000.000	1 Paket	25.000.000	1 Paket	25.000.000,	4 Paket	100.000.000	
		2.07.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan			0	7 Orang	181.000.000	7 Orang	75.000.000	7 Orang	75.000.000	7 Orang	75.000.000	7 Orang	75.000.000	35 Orang	481.000.000
							-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentasi Plaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	100%	323.635.909	100%	454.816.844	100%	378.020.844	100%	396.921.886	100%	416.767.981	100%	420.859.704	100%	2.391.023.167,31
		2.07.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	14.769.272	1 Paket	25.068.200	1 Paket	25.068.200	1 Paket	26.321.610	1 Paket	27.637.690,50	1 Paket	29.019.575,03	6 Paket	147.884.547,53

		2.07.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	59.601.408	1 Paket	57.644.500	1 Paket	57.644.500	1 Paket	60.526.725	1 Paket	63.553.061,25	1 Paket	61.396.870,12	6 Paket	360.367.064,37
		2.07.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	20.203.229	1 Paket	40.389.894	1 Paket	40.389.894	1 Paket	42.409.388,70	1 Paket	44.529.858,14	1 Paket	44.529.858	6 Paket	232.452.121,84
		2.07.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	39.852.000	1 Paket	91.446.000	1 Paket	65.000.000	1 Paket	68.250.000	1 Paket	71.662.500	1 Paket	71.662.500	6 Paket	407.873.000
		2.07.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	29.826.000	1 Paket	30.264.000	1 Paket	30.264.000	1 Paket	31.777.200	1 Paket	33.366.060	1 Paket	34.033.381,20	6 Paket	189.530.641,20
		2.07.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	1 Dokumen	1 Dokumen	19.332.000	1 Dokumen	25.812.000	1 Dokumen	25.812.000	1 Dokumen	27.102.600	1 Dokumen	28.457.730	1 Dokumen	29.026.884,60	6 Dokumen	155.543.214,60
		2.07.01.2.06.07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan			40.000.000	2 Paket	48.842.250	2 Paket	48.842.250	2 Paket	51.284.362,50	2 Paket	53.848.580,63	2 Paket	56.541.009,66	10 Paket	299.358.452,78
		2.07.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1 Laporan	1 Laporan	100.052.000	1 Laporan	135.350.000	1 Laporan	85.000.000	1 Laporan	89.250.000	1 Laporan	93.712.500	1 Laporan	94.649.625	6 Laporan	598.014.125

		2.07.01.2.07	<i>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>	Barang Milik Daerah (BMD) penunjang urusan pemerintah Daerah yang Disediakan	barang milik daerah	barang milik daerah	0	barang milik daerah	12.650.000	barang milik daerah	142.650.000	barang milik daerah	156.915.000	barang milik daerah	68.096.343	-	barang milik daerah	380.311.343,32	
		2.07.01.2.07.01	<i>Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan</i>	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan			0		0	1 Unit	30.000.000	1 Unit	33.000.000	1 Unit	36.300.000		3 Unit	99.300.000	
		2.07.01.2.07.05	<i>Pengadaan Mebel</i>	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan			0		0	1 Unit	100.000.000	1 Unit	110.000.000,00		17.185.593,32		2 Unit	227.185.593,32	
		2.07.01.2.07.10	<i>Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya</i>	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan			0	5 Unit	12.650.000	5 Unit	12.650.000	2 Unit	13.915.000	3 Unit	14.610.750	4 Unit	19 Unit	53.825.750	
		2.07.01.2.08	<i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	284.787.600	12 bulan	293.732.375	12 bulan	304.732.375	12 bulan	319.968.993,75	12 bulan	335.967.443,44	12 bulan	342.686.792,31	12 bulan	1.881.875.579,49
		2.07.01.2.08.01	<i>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1 Laporan	1 Laporan	5.993.350	1 Laporan	4.950.000	1 Laporan	4.950.000	1 Laporan	5.197.500,00	1 Laporan	5.457.375	1 Laporan	5.730.243,75	6 Laporan	32.278.468,75
		2.07.01.2.08.02	<i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</i>	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1 Laporan	1 Laporan	74.142.000	1 Laporan	79.648.000	1 Laporan	90.648.000	1 Laporan	95.180.400	1 Laporan	99.939.420	1 Laporan	99.939.420	6 Laporan	539.497.240

		2.07.01.2.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Laporan	1 Laporan	45.384.750	1 Laporan	12.264.375	1 Laporan	12.264.375	1 Laporan	12.877.593,75	1 Laporan	13.521.473,44	1 Laporan	14.197.547,11	6 Laporan	110.510.114,30
		2.07.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1 Laporan	1 Laporan	159.267.500	1 Laporan	196.870.000	1 Laporan	196.870.000	1 Laporan	196.870.000	1 Laporan	196.870.000	1 Laporan	196.870.000	6 Laporan	1.143.617.500
		2.07.01.2.09	<i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Dipelihara	barang milik daerah	barang milik daerah	215.078.840	barang milik daerah	174.523.700	barang milik daerah	283.150.000	barang milik daerah	311.465.000	barang milik daerah	342.611.500	barang milik daerah	370.411.250	barang milik daerah	1.697.240.290
		2.07.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	1 Unit	1 Unit	13.800.000	1 Unit	4.750.000	1 Unit	4.750.000	1 Unit	5.225.000	1 Unit	5.747.500	1 Unit	6.322.250	6 Unit	40.594.750

		2.07.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	1 Unit	12 Unit	124.183.840	12 Unit	91.061.200	12 Unit	95.000.000	12 Unit	104.500.000	12 Unit	114.950.000	12 Unit	126.445.000	72 Unit	656.140.040
		2.07.01.2.09.05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara			0		0	1 Unit	50.000.000	1 Unit	55.000.000	1 Unit	60.500.000	1 Unit	66.550.000	4 Unit	232.050.000
		2.07.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	1 Unit	57.870.000	1 Unit	65.312.500	1 Unit	80.000.000	1 Unit	88.000.000	1 Unit	96.800.000	1 Unit	106.480.000	6 Unit	494.462.500
		2.07.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	8 Unit	8 Unit	19.225.000	5 Unit	13.400.000	4 Unit	53.400.000	6 Unit	58.740.000	5 Unit	64.614.000	8 Unit	64.614.000	36 Unit	273.993.000
Meningkatkan daya saing sektor ekonomi daerah						30%		30%		35%		40%		45%		50%		50%	
	Meningkatnya daya dukung dan nilai tambah potensi unggulan daerah			Persentase pencari kerja yang ditempatkan							100%	155.000.000						100%	150.000.000

		2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Cakupan perencanaan ketenagakerjaan			0				100%	155.000.000					100%	155.000.000	
		2.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen RTK							1 dokumen	155.000.000					1 dokumen	155.000.000	
		2.07.02.2.01.01	Penyusunan Rencana Tenaga kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro							1 dokumen	75.000.000					1 dokumen	75.000.000	
		2.07.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Tenaga kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro							1 perusahaan	80.000.000					1 perusahaan	80.000.000	
		2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	0,80	0,80	250.000.050	0,81	250.000.000	0,82	1.394.127.033	0,83	1.337.774.643	0,84	1.424.337.143	0,85	1.431.227.768	0,85	6.087.466.638,05
		2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan			250.000.050		250.000.000	5 Pelatihan	1.080.000.000	5 Pelatihan	1.092.000.000	5 Pelatihan	1.092.000.000	5 Pelatihan	1.092.000.000	20 Pelatihan	4.856.000.050
		2.07.03.2.01.01	proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	16 orang	16 orang	250.000.050	16 orang	250.000.000	96 Orang	1.080.000.000	96 Orang	1.092.000.000	96 Orang	1.092.000.000	416 Orang	1.092.000.000	96 Orang	4.856.000.050

		2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	LPK yang terakreditasi	5 Lembaga	5 Lembaga	0	5 Lembaga	0	5 Lembaga	75.000.000	5 Lembaga	78.750.000	5 Lembaga	82.687.500	5 Lembaga	86.821.875	30 Lembaga	323.259.375
		2.07.03.2.02.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	5 Lembaga	5 Lembaga	0	5 Lembaga	0	5 Lembaga	75.000.000,00	5 Lembaga	78.750.000,00	5 Lembaga	82.687.500,00	5 Lembaga	86.821.875,00	30 Lembaga	323.259.375,00
							0	0											-
		2.07.03.2.03	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	LPK yang terakreditasi	5 LPK	5 LPK	0	5 LPK	0	5 LPK	50.000.000	5 LPK	52.500.000	5 LPK	55.125.000	5 LPK	57.881.250	30 LPK	215.506.250
		2.07.03.2.03.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	5 perizinan	5 perizinan	0	5 perizinan	0	5 perizinan	50.000.000	5 perizinan	52.500.000	5 perizinan	55.125.000	5 perizinan	57.881.250	30 perizinan	215.506.250
		2.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	Usaha Kecil yang di tingkatkan	5 UMK	5 UMK	0	5 UMK	0	5 UMK	80.000.000	5 UMK	-	5 UMK	80.000.000	5 UMK	80.000.000	30 UMK	240.000.000
		2.07.03.2.04.01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	5 perusahaan	5 perusahaan	0	5 perusahaan	0	5 perusahaan	80.000.000,00	5 perusahaan	-	5 perusahaan	80.000.000	5 perusahaan	80.000.000	30 perusahaan	240.000.000
																			-
		2.07.03.2.05	Pengukuran Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Wirausaha yang diukur kompetensinya	0,76	0,76	0	0,78	100.000.000	0,79	109.127.033	0,80	114.524.643	0,80	114.524.643	0,84	114.524.643	0,84	552.700.963,05

		2.07.03.2.05.01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	80 dokumen	80 dokumen	0	80 dokumen	100.000.000	80 dokumen	109.127.033	100 dokumen	114.524.643,35	100 dokumen	114.524.643,35	100 dokumen	114.524.643,35	540 dokumen	552.700.963,05
		02:07:04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase layanan penempatan tenaga kerja	0,22	0,22	289.909.714	0,23	753.243.525	0,26	996.243.525	0,27	996.243.525	0,30	996.243.525	0,33	996.243.525	0,33	5.028.127.339,00
		2.07.04.2.01	PELAYANAN ANTAR KERJA DI DAERAH KABUPATEN ASAHAN	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam hubungan kerja	200 Tenaga kerja yang ditempatkan	200 Tenaga kerja yang ditempatkan	49.990.400	210 Tenaga kerja yang ditempatkan	407.642.450	230 Tenaga kerja yang ditempatkan	500.642.450	240 Tenaga kerja yang ditempatkan	500.642.450	270 Tenaga kerja yang ditempatkan	500.642.450	300 Tenaga kerja yang ditempatkan	500.642.450	1.450 Tenaga kerja yang ditempatkan	2.460.202.650
		2.07.04.2.01.02	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	200 orang	200 orang	49.990.400	210 orang	75.622.050	230 orang	150.622.050	240 orang	150.622.050	270 orang	150.622.050	300 orang	150.622.050	1.450 orang	728.100.650
		2.07.04.2.01.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	20 orang	20 orang		20 orang	200.000.000	20 orang	200.000.000	20 orang	200.000.000	20 orang	200.000.000	20 orang	200.000.000	120 orang	1.000.000.000
		2.07.04.2.01.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja			0	20 Orang	132.020.400	20 Orang	150.020.400	20 Orang	150.020.400	20 Orang	150.020.400	20 Orang	150.020.400	100 orang	732.102.000

		2.07.04.2.03	PENGELOLAAN INFORMASI PASAR KERJA	Informasi Pasar Kerja	1 tahun	1 tahun	187.899.314	1 tahun	220.839.575	1 tahun	1.292.097.189								
		2.07.04.2.03.01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	1 dokumen					1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		4 dokumen	-
		2.07.04.2.03.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	300 orang	300 orang	107.899.314	300 Orang	120.839.575	350 Orang	120.839.575	400 Orang	120.839.575	500 Orang	120.839.575	600 Orang	120.839.575	2.450 Orang	712.097.189
		2.07.04.2.03.03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	300 orang	0	80.000.000	-	100.000.000	350 orang	100.000.000	400 orang	100.000.000	450 orang	100.000.000	500 orang	100.000.000	1.700 orang	580.000.000
		2.07.04.2.04	PERLINDUNGAN (PRA DAN PURNA PENEMPATAN) DI KABUPATEN/ KOTA	Pra PMI dan Purna PMI	0	0	0	30 orang	74.761.500	90 orang	224.761.500	390 orang	973.807.500						
		2.07.04.2.04.01	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	0	0	0	30 Orang	74.761.500	40 Orang	74.761.500	190 Orang	373.807.500						

		2.07.04.2.04.02	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	0	0	0		0	12 orang	75.000.000	48 orang	300.000.000						
		2.07.04.2.04.03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	0	0	0		0	20 orang	75.000.000	80 orang	300.000.000						
		2.07.04.2.05	PENERBITAN PERPANJANGAN IMTA YANG LOKASI KERJA DALAM SATU DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Database TKA dan Perpanjangan IMTA	0	0	52.020.000	-	50.000.000	10 orang	50.000.000	40 orang	302.020.000						
		2.07.04.2.05.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang lokasi satu daerah Kabupaten/ Kota	Database TKA; Retribusi IMTA	0	0	52.020.000	-	50.000.000	1 databes ; 10 retribusi IMTA	50.000.000	1 databes ; 10 retribusi IMTA	50.000.000	1 databes ; 10 retribusi IMTA	50.000.000	1 databes ; 10 retribusi IMTA	50.000.000	4 databes ; 10 retribusi IMTA	302.020.000
		02:07:05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Prosentasi Perusahaan yang mempunyai sarana hubungan industrial	50%	50%	400.771.625	50%	304.036.339	50%	775.096.188	50%	787.596.188	50%	801.346.188	50%	816.471.188	50%	3.885.317.716

		2.07.05.2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama	0	0	0	0	0	37 perusahaan	125.000.000	41 perusahaan	137.500.000	45 perusahaan	151.250.000	49 perusahaan	166.375.000	172 perusahaan	580.125.000
		2.07.05.2.01.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	0	0	0	0	0	40 perusahaan	50.000.000	45 perusahaan	55.000.000	50 perusahaan	60.500.000	55 perusahaan	66.550.000	190 perusahaan	232.050.000
		2.07.05.2.01.02	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	0	0	0	0	0	20 perusahaan	50.000.000	25 perusahaan	55.000.000	30 perusahaan	60.000.000	35 perusahaan	65.000.000	110 perusahaan	230.000.000
		2.07.05.2.01.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Penguapan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Penguapan	0	0	0	0	0	75 laporan	75.000.000,00	80 laporan	75.000.000,00	85 laporan	75.000.000,00	90 laporan	75.000.000,00	330 laporan	300.000.000,00

		2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah kasus yang ditangani	50 kasus	50 kasus	400.771.625	50 kasus	304.036.339	55 kasus	650.096.188	60 kasus	650.096.188	65 kasus	650.096.188	70 kasus	650.096.188	350 kasus	3.305.192.716
		2.07.05.2.02.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	20 perkara	20 perkara	70.336.375	20 perkara	50.096.188	30 perkara	150.096.188	35 perkara	150.096.188	40 perkara	150.096.188	45 perkara	150.096.188	190 perkara	720.817.315
		2.07.05.2.02.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	40 perkara	40 perkara	80.405.125	15 perkara	50.000.713,00	20 perkara	150.000.000	25 perkara	150.000.000	25 perkara	150.000.000	25 perkara	150.000.000	150 perkara	730.405.838

		2.07.05.2.02.03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta non afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	0	0	0	0	0	1 asosiasi dan serikat pekerja	50.000.000	1 asosiasi dan serikat pekerja	50.000.000	1 asosiasi dan serikat pekerja	50.000.000	1 asosiasi dan serikat pekerja	50.000.000	4 asosiasi dan serikat pekerja	200.000.000
		2.07.05.2.02.04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	1 lembaga	1 lembaga	250.030.125	1 lembaga	203.939.438,00	1 lembaga	300.000.000	1 lembaga	300.000.000	1 lembaga	300.000.000	1 lembaga	300.000.000	6 lembaga	1.653.969.563
		3.31.	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERINDUSTRIAN																
		3.31.02	PROGRAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI	Pertumbuhan industri baru	0,0103	0,0127	3.233.493.679	0,0150	3.021.398.531	0,0172	1.100.000.000	0,0192	800.000.000	0,0212	800.000.000	0,0230	800.000.000	0,0230	
		3.31.02.2.01	Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/ Kota	Jumlah Kegiatan	0	3 Kegiatan	3.233.493.679	2 Kegiatan	3.021.398.531	4 Kegiatan	1.100.000.000	3 Kegiatan	800.000.000	3 Kegiatan	800.000.000	3 Kegiatan	800.000.000	18 Kegiatan	9.754.892.210

		3.31.02.2.01.01	Penyusunan Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/ Kota	Jumlah dokumen RPI	0	0		0	0	1 Dokumen	300.000.000	0		0		0		1 Dokumen	
		3.31.02.2.01.03	Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Sumber Daya Industri	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	0	45 Dokumen	0	75 Dokumen	195.000.000	100 Dokumen	250.000.000	520 Dokumen	1.195.000.000						
		3.31.02.2.01.04	Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	4 Dokumen	92 Dokumen	3.153.494.429	0	2.336.398.531	10 Dokumen	500.000.000	12 Dokumen	500.000.000	14 Dokumen	500.000.000	16 Dokumen	500.000.000	144 Dokumen	7.489.892.960
		3.31.02.2.01.05	Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Rencana Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	0	25 Dokumen	79.999.250	26 Dokumen	490.000.000	27 Dokumen	50.000.000	28 Dokumen	50.000.000	29 Dokumen	50.000.000	30 Dokumen	50.000.000	165 Dokumen	769.999.250
		03:31:03	PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI KABUPATEN/ KOTA	Prosentase perizinan usaha industri	0	100%	99.978.000	100%	0	100%	50.000.000	100%	50.000.000	100%	50.000.000	100%	50.000.000	100%	299.978.000

		3.31.03.2.01	Penerbitan Izin Usaha Industri (UI), Izin Perluasan Usaha Industri (IUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/ Kota	Jumlah Izin Usaha Industri yang Terbit	0	15 Izin	99.978.000	0	0	10 Izin	50.000.000	55 Izin	299.978.000						
		3.31.03.2.01.01	Fasilitasi Pemenuhan Komitmen Perolehan (UI) Kewenangan Kabupaten/Kota, Dalam Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Verifikasi Teknis Pemenuhan Kesesuaian Persyaratan Teknis Perizinan Berusaha Sektor Industri dan/atau dalam rangka Perluasan Usaha untuk Bidang Usaha dengan Risiko Usaha Menengah-Tinggi dan Tinggi, Melalui SIINas yang Terintegrasi dengan Sistem OSS	0	15 Dokumen	99.978.000	0	0	10 Dokumen	50.000.000	55 Dokumen	299.978.000						
		3.31.04	PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL	Cakupan layanan sistem informasi industri nasional	0	0.21 %	74.947.000	0.21 %	100.000.000	0.21 %	50.000.000	0.21 %	50.000.000	0.21 %	50.000.000	0.21 %	50.000.000	0.21 %	374.947.000

		3.31.04.3.01	Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPU, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/ Kota		1 Kegiatan	74.947.000	0	100.000.000	1 Kegiatan	50.000.000	1 Kegiatan	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	5 Kegiatan	374.947.000	
		3.31.04.3.01.02	Diseminasi dan Publikasi Data Informasi industri Kabupaten/ Kota	Jumlah Dokumen Hasil Diseminasi dan Publikasi Data Informasi dan Analisis Industri Kabupaten/Kota Melalui SIINas	0	1 dokumen	74.947.000	0	100.000.000	1 Dokumen	50.000.000	5 Dokumen	374.947.000						

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN,



Dra. MEILINA SIREGAR, M. Si
PEMBINA TK. I
NIP. 19660506 198603 2 002

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Kinerja atau prestasi kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan, dalam menyelenggarakan bidang urusan yang menjadi kewenangannya dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja tersebut diukur melalui penilaian terhadap indikator-indikator kinerja sasaran yang disepakati akan dicapai. Penetapan indikator-indikator kinerja harus ditetapkan secara cermat dengan memperhatikan kondisi riil saat ini serta memperhatikan berbagai pertimbangan yang mempengaruhi kinerja organisasi perangkat daerah kedepan, baik pengaruh dari luar (external) maupun dari dalam (internal) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan itu sendiri. Oleh karena penetapan indikator kinerja merupakan syarat penting untuk mengukur keberhasilan pembangunan, maka dalam menetapkan rencana kinerja harus mengacu pada tujuan dan sasaran serta indikator kinerja yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Asahan tahun 2021–2026.

Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Berdasarkan analisis dan evaluasi atas capaian kinerja tahun sebelumnya serta indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yang termuat dalam RPJMD, maka secara rinci indikator kinerja untuk lima tahun kedepan 2016–2021 diuraikan pada Tabel-7.1 berikut ini.

Tabel-7.1 : Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Kabupaten Asahan 2021 – 2026

No	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal Tahun (2021)	TARGET CAPAIAN KINERJA SETIAP TAHUN						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
				2021	2022	2023	2024	2025	2126	
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	0	6,77	6,35	5,94	5,54	5,14	4,74	4,80%
2	Persentase Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	%	0	0,80%	0,81%	0,82%	0,83%	0,84%	0,85%	0,85%
3	Persentase layanan penempatan tenaga kerja	%	0	0,22%	0,23%	0,26%	0,27%	0,30%	0,33%	0,33%
4	Persentase Perusahaan yang mempunyai sarana hubungan industrial	%	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Pertumbuhan industri baru	%	0,0103	0,0127	0,0150	0,0172	0,0192	0,0212	0,0230	0,0230
6	Persentase perizinan usaha industri	%	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Cakupan layanan sistem informasi industri nasional	%	0	21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%
8	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan	%	0	B = 60	BB = 70	BB = 73	BB = 75	BB = 78	BB = 80	BB

Nilai capaian masing-masing indikator kinerja tersebut pada tabel 7.1 diatas dihitung dengan menggunakan rumusan sebagai berikut :

1. Tingkat Pengangguran Terbuka :
Jumlah yang menganggur dibagi dengan Jumlah angkatan kerja dikali 100%.
2. $(\text{jumlah industri baru tahun ini} - \text{jumlah industri tahun lalu}) / \text{jumlah industri keseluruhan}$.
3. $(\text{jumlah izin usaha industri yang dikeluarkan} / \text{permohonan izin usaha industri}) \times 100\%$.
4. $(\text{jumlah perusahaan industri yang menggunakan siinas} / \text{jumlah perusahaan industri}) \times 100\%$.
5. Jumlah dokumen/analisis/kajian ketenagakerjaan yang dihasilkan dibagi jumlah analisis ketenagakerjaan yang dibutuhkan dikali 100%.
6. $(\text{Jumlah tenaga kerja yang dilatih} / \text{Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi}) \times 100\%$
7. Jumlah tenaga kerja lokal yang difasilitasi dan didampingi dalam pekerjaannya dibagi jumlah tenaga kerja terdaftar dikali 100%

BAB VIII P E N U T U P

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) adalah merupakan dokumen perencanaan taktis strategis dari organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yang dapat di pedomani oleh seluruh anggota organisasi dalam rangka pencapaian visi, misi serta tujuan dan sasaran organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai bahan informasi, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan kegiatan 5 (lima) tahun kedepan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

Dengan tersusunnya Perubahan Renstra ini diharapkan semua pihak terkait dapat memahami, berpartisipasi dan memberikan dukungan sepenuhnya terhadap terlaksananya Renstra tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap upaya-upaya pencapaian visi Bupati Asahan yaitu **"Masyarakat Asahan Sejahtera yang Religius dan Berkarakter"**.

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN ASAHAN,



Dra. MEILINA SIREGAR, M. Si
PEMBINA TK. I
NIP. 19660506 198603 2 002