

**RENCANA STRATEGIS  
( RENSTRA )**



**DINAS TENAGA KERJA PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN BANJARNEGARA  
TAHUN 2022**

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	
Daftar Isi .....	
Daftar Tabel .....	
Bab I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 LANDASAN HUKUM .....	3
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN .....	9
1.4 SISTEMATIKAN PENULISAN .....	10
BAB II .....	12
GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	12
2.1 TUGAS ,FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH .....	14
2.2 SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH .....	34
2.3 KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	38
2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	55
BAB III .....	57
PERMASALAHAN DAN ISU ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH ...	57
3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	58
3.2 TELAAH RENSTRA KEMENTERIAN / LEMBAGA .....	60
3.3 TELAAH RENCANA TATA RUANG WILAYAH (RTRW) PENENTU STRATEGIS .....	77
BAB IV .....	82
TUJUAN DAN SASARRAN .....	82
4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH .....	82
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	87
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN ...	93
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	116
BAB VIII PENUTUP .....	117

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan Hidayah NYA, kami dapat menyelesaikan Penyusunan Rencanana Strategis Renstra Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Periode Tahun 2023-2026 disusun berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah serta 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.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara periode Tahun 2023-2026 , terdiri dari Pendahuluan, Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah, Permasalahana dan Isu-Isu Setrategis Perangkat Daerah, Tujuan dan Sasaran , Strategi dan Arah Kebijakan ,Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan, Kinerja Penyelenggaraan Bidan Urusan dan Penutup. Penyusunan Rencana Strategis tersebut berpedoman pada RPJMD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026, Hasil Review Renstra Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017-2022 dan RKPD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026.

Kami menyadari dalam penyusunan Renstra ini masih banyak terdapat kekurangan di dalam penyajiannya untuk itu kami mengharapkan saran serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan Renstra (Rencana Strategis) dimaksud.

Banjarnegara, Juni 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN BANJARNEGARA

**Ir. ABDUL SUHENDI**

Pembina Utama Muda

NIP. 19670929 199803 1 010

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 mengamanatkan bahwa pemerintahan daerah Provinsi, Kabupaten / Kota dalam rangka menyelenggarakan pemerintahannya harus menyusun perencanaan pembangunan. Perencanaan pembangunan sebagaimana maksud diatas, disusun secara berjangka yang meliputi Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dimana selanjutnya setiap dokumen rencana pembangunan tersebut harus mampu dijabarkan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berfungsi melaksanakan kebijakan teknis terkait pencapaian RPJMD dan RKPD.

Menindaklanjuti hal tersebut, maka setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) sebagai tindak lanjut dari RPJMD, sedangkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) perangkat Daerah merupakan tindak lanjut dari dokumen RKPD.

Rencana strategis Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 4 (empat) tahun yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Penyusunan Renstra mengacu pada tugas dan fungsi perangkat daerah yaitu Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 89 Tahun 2018 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara, RPJMD Kabupaten Banjarnegara tahun 2023-2026, selain itu juga memperhatikan Renstra Kementerian / Lembaga, Renstra Perangkat Daerah Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2011-2031 dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Banjarnegara tahun 2023-2026.

Renstra Perangkat Daerah menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah yang disusun setiap tahun selama kurun waktu tahun 2023-2026. Selain itu Renstra Perangkat Daerah menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi

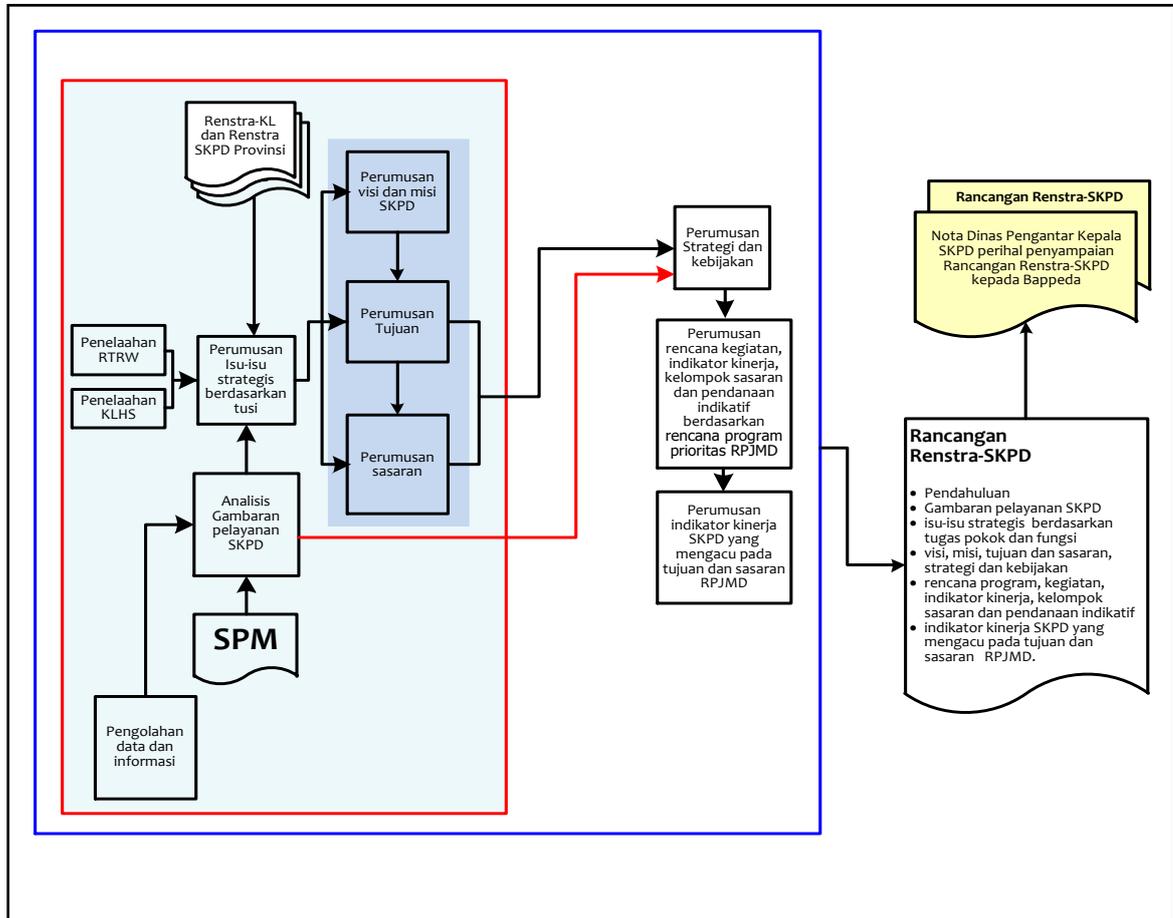
pembangunan pada Perangkat Daerah, baik evaluasi Renstra maupun evaluasi Renja Perangkat Daerah.

Dengan berlakunya Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Banjarnegara Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati (Perbub) Banjarnegara Nomor 98 Tahun 2018 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara berdampak pada perubahan dalam Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 merupakan pedoman Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara dalam menyelenggarakan urusan Tenaga kerja dan Penanaman Modal dan Transmigrasi ke depan. Renstra ini sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagai dokumen perencanaan tahunan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara yang memuat prioritas program dan kegiatan dan sebagai salah satu materi yang akan dibahas pada Musyawarah Perencanaan Pembangunan (musrenbang) setiap tahunnya, untuk diselaraskan dengan aspirasi masyarakat dalam rangka penyempurnaan Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagai bahan penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD). Selain itu, Renstra Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara baik evaluasi Renstra maupun evaluasi Renja.

Sebagaimana amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga perlu melakukan penyesuaian Program dan Kegiatan yang diawali dengan pemetaan Program dan Kegiatan mengacu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019.

**Gambar 1.2**  
**Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah**  
**Kabupaten/Kota**



## 1.2 Landasan Hukum

Renstra Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 disusun dengan berdasarkan pada: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4724);
4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) 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 Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2008 tentang Pedoman Pemberian Insentif Dan Kemudahan Penanaman Modal Di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4854);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
14. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 tentang Rencana Umum Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 42);
15. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2014 tentang Daftar Bidang Usaha Yang Tertutup Dan Bidang Usaha Yang Terbuka Dengan Persyaratan di Bidang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 93);
16. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
17. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah,

Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447).
21. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 14 Tahun 2011 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Penanaman Modal Provinsi dan Kabupaten/Kota;
22. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Umum Penanaman Modal Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota;
23. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 12 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal;
24. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 14 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Tata Cara Izin Prinsip Penanaman Modal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Pedoman Dan Tata Cara Izin Prinsip Penanaman Modal;
25. Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Pedoman Dan Tata Cara Perizinan Dan Non Perizinan Penanaman Modal;
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah

- 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 121);
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Banjarnegara 2005-2025 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Banjarnegara 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2012 Nomor 2 Seri E);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 11 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Banjarnegara 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2012 Nomor 1 Seri E, Tambahan Lembara Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 145);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan

- Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 213) sebagaimana telah diubah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 24 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor Tahun 2019 Nomor 24, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 286);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 3 Tahun 2017 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 233);
  33. Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 32 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2017 Nomor 32);
  34. Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 5 Tahun 2013 tentang Kecamatan Penyelenggara Pelayanan Administrasi Terpadu (Berita Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2013 Nomor 5 Seri E) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 5 Tahun 2013 tentang Kecamatan Penyelenggara Pelayanan Administrasi Terpadu (Berita Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2016 Nomor 13);
  35. Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 76 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara (Berita Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2016 Nomor 76 );
  36. Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 77 Tahun 2019 tentang Uraian Tugas Jabatan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara;

37. Peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah 2023 – 2026
38. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2022;
39. Keputusan Bupati Banjarnegara nomor 050/79 Tahun 2022 tentang pembentukan Tim Penyusun Rencana Kerja Pemerintah Kabupaten Banjarnegara tahun 2023-2026.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Renstra Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 disusun dengan maksud :

- a. Sebagai upaya kongkrit menindaklanjuti Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Banjarnegara 2023 – 2026, terutama dalam rangka mewujudkan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu agar menjadi institusi yang bermutu untuk mewujudkan kemandirian masyarakat.
- b. Mengoptimalkan peran Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan *Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara* dalam melaksanakan fungsi pelayanan masyarakat.
- c. Meningkatkan dan mengembangkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dalam rangka mewujudkan good and clean governance.
- d. Sebagai kerangka serta arah pembangunan untuk tahun 2023-2026 dalam pencapaian Tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, Program serta sebagai tolok ukur pertanggungjawaban perangkat daerah pada akhir tahun anggaran.

Sedangkan tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan *Terpadu Satu Pintu* Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 adalah sebagai berikut:

- a. Menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah ke dalam rencana program kegiatan prioritas Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 yang diselaraskan dengan sasaran dan program Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023 – 2026.
- b. Memberikan pedoman bagi penyusunan rencana kerja tahunan Perangkat Daerah
- c. Menjabarkan program-program pembangunan serta rencana kegiatan yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis sesuai bidang kewenangan dan alokasi pembiayaan dalam kurun waktu Tahun 2023 -2026.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika Dokumen Rencana Strategis ini sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 tahun 2017 Tanggal 17 November 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. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I memuat Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, dan Sistematika Penulisan

#### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Bab II memuat Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah, Sumber Daya Perangkat Daerah, dan Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

#### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Bab III memuat Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah, Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan Penentuan Isu-isu Strategis

#### **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah PD

#### **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

#### **BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

#### **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam empat tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD. Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD.

#### **BAB VIII PENUTUP.**

Bab Penutup berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 98 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara (Berita Daerah Kabupaten Banjarnegara Tahun 2018 Nomor 98, Tambahan Berita Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 97);

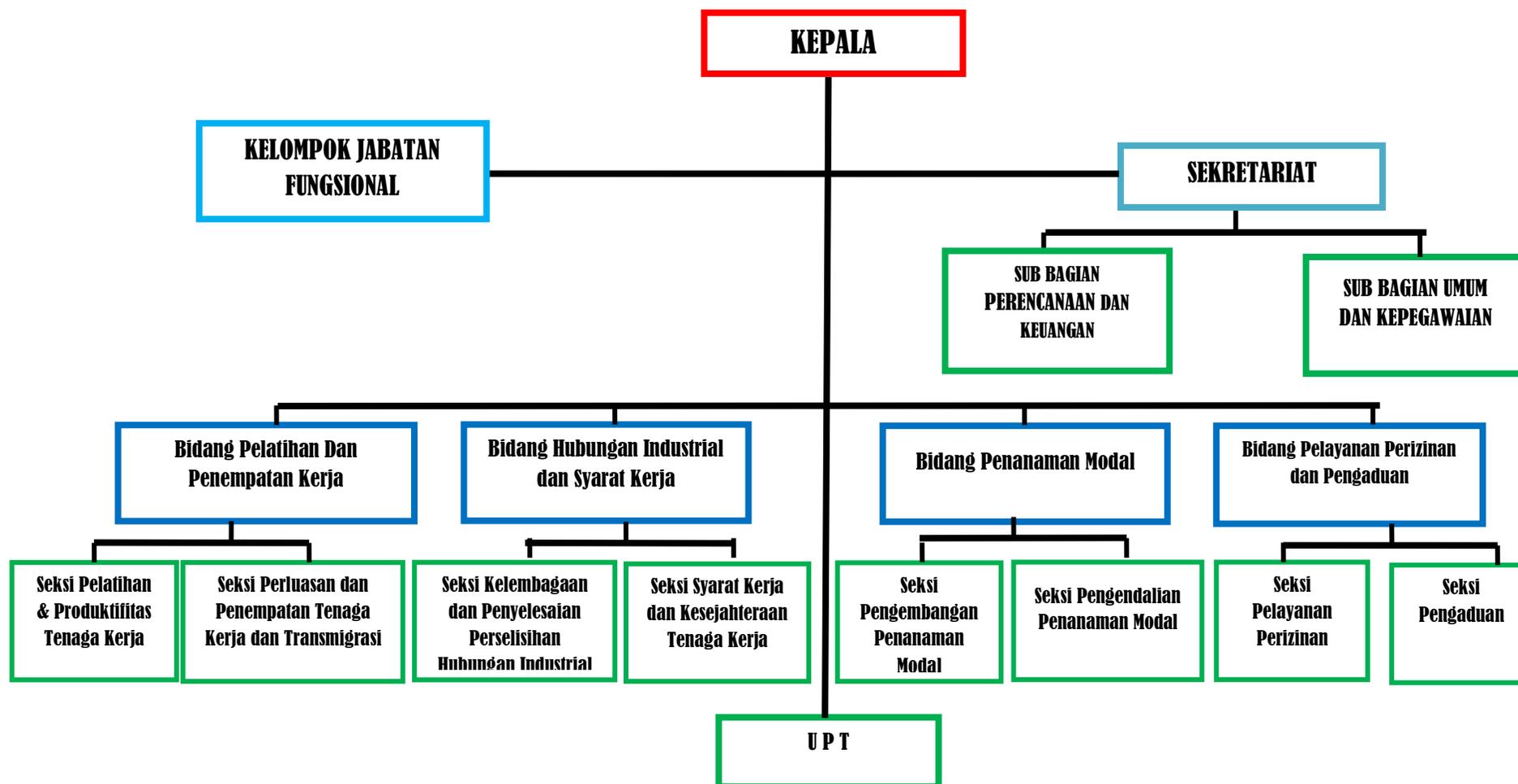
Struktur organisasi Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara selengkapnya dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris Dinas
  - 1) Kepala Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan
  - 2) Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja
  - 1) Kepala Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja
  - 2) Kepala Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- d. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
  - 1) Kepala Seksi Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  - 2) Kepala Seksi Syarat Kerja dan Kesejahteraan TenagaKerja.
- e. Kepala Bidang Penanaman Modal
  - 1) Kepala Seksi Pengembangan Penanaman Modal.
  - 2) Kepala Seksi Pengendalian Penanaman Modal.
- f. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan
  - 1) Kepala Seksi Pelayanan Perizinan.
  - 2) Kepala Seksi Pengaduan.
- g. UPTD
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kepala Dinas merupakan posisi tertinggi dan bertanggung jawab memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bnjarnegara.

Berikut Bagan Organisasi Dinas Tenaga Kerja  
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Kabupaten Banjarnegara.

## 2.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara



## 2.1 Uraian Tugas

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bnjarnegara sesuai dengan Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 77 Tahun 2019 tentang uraian tugas jabatan Dinas Tenaga Kerja ,Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara. dipimpin oleh seorang Kepala Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan bidang Tenaga Kerja, bidang Transmigrasi dan bidang Penanaman Modal yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah, untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas Disnaker PMPTSP mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, penanaman modal serta pelayanan perizinan terpadu dan pengaduan;
- b. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, penanaman modal serta pelayanan perizinan terpadu dan pengaduan;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, penanaman modal serta pelayanan perijinan terpadu dan pengaduan;
- d. Pembinaan dan fasilitasi kebijakan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, penanaman modal serta pelayanan perizinan terpadu dan pengaduan;
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, penanaman modal serta pelayanan perizinaan terpadu dan pengaduan;
- f. Pelaksanaaan fungsi kesektariat dinas;
- g. Pengendalian penyelenggaraan tugas UPTD; dan
- h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan,sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Secara rinci uraian tugas masing-masing jabatan tercantum pada uraian dibawah ini :

**a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Merumuskan dan menetapkan rencana dan program kegiatan Disnaker PMPTSP berdasarkan peraturan perundang undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi dan Lembaga terkait baik vertikal maupun horizontal guna terwujud sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
- 3) Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis dibidang pelatihan dan penempatan kerja, penanaman modal, pelayanan perizinan dan pengaduan serta kesekretariatan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;
- 4) Menetapkan dan menerapkan Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dalam penyelenggaraan Kegiatan Dinas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- 5) Penyelenggaraan pembinaan, fasilitasi pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, penanaman modal, pelayanan perizinan dan pengaduan sesuai perundang-undangan yang berlaku agar kinerja dinas mencapai target yang telah ditetapkan ;
- 6) Penyelenggaraan kebijakan daerah dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, penanaman modal, pelayanan perizinan dan pengaduan;
- 7) Mengendalikan pelaksanaan kesekretariatan dinas dengan mengarahkan perumusan perencanaan dan pelaporan, pengelolaan keuangan, umum dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- 8) Mengendalikan pelaksanaan tugas oprasional UPTD dengan mengarahkan pelaksanaan pengelolaan kegiatan di UPTD guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- 9) Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan internal pemerintah dilingkungan dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mendukung

- kelancaran pelaksanaan tugas;
- 10) Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
  - 11) Mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja;
  - 12) Menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; dan
  - 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **b. Sekretaris Dinas**

Sekretariat mempunyai tugas melakukan perencanaan, perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan fasilitasi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan kebijakan bidang ketatausahaan, hukum, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, pelayanan administrasi di lingkungan Disnaker PMPTSP.

Sekretaris dinas dalam melaksanakan tugas sebagai berikut:

1. Menyusun rencana dan program kegiatan sekretariat Disnaker PMPTSP berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja dinas guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun dan mengkoordinasikan penyusunan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas yang berkaitan dengan kesekretariatan sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Melaksanakan verifikasi dan koordinasi dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dalam pelaksanaan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Indikator Kinerja

Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK), dan dokumen perencanaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

7. Melaksanakan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) Dokumen pelaksanaan Anggaran (DPA), serta perubahan anggaran sesuai dengan ketentuan dan plafon anggaran yang ditetapkan;
8. Melaksanakan koordinasi dalam perumusan bahan Laporan Pertanggungjawaban Bupati (LKPJ), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Pengendalian Operasional (POK), dan dokumen pelaporan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku;
9. Menyelenggarakan manajemen keuangan dan pertanggungjawaban anggaran;
10. Menyelenggarakan manajemen kepegawaian, kehumasan, hukum, Kerjasama keorganisasian dan ketatalaksanaan;
11. Menyelenggarakan ketatausahaan dinas dengan menyelia pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi;
12. Menyelenggarakan kerumahtanggaan dinas dengan mengarahkan pengelolaan barang inventaris, barang pakai habis, pemeliharaan sarana dan prasarana, pengadaan barang/jasa dilingkungan dinas;
13. Melaksanakan koordinasi dalam pelaksanaan pembinaan dan pengawasan internal pemerintah dilingkungan sekretariat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
14. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
15. Mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kinerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja dan ;
16. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari 2 (dua) Kepala Sub Bagian yaitu Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan serta kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian:

➤ Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

Mempunyai tugas berikut :

1. Menyusun rencana dan program kegiatan sub bagian perencanaan dan Keuangan berdasarkan peraturan

- Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
  3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dilingkup sekretariat guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
  4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas lingkup sub bagian perencanaan dan Keuangan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;
  5. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas sub bagian perencanaan dan Keuangan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
  6. menyiapkan bahan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK), dan dokumen perencanaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
  7. Menyiapkan bahan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) Dokumen pelaksanaan Anggaran (DPA), serta perubahan anggaran sesuai dengan ketentuan dan plafon anggaran yang ditetapkan;
  8. Menyiapkan bahan koordinasi dalam perumusan bahan Laporan Pertanggungjawaban Bupati (LKPJ), Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), Pengendalian Operasional (POK), dan dokumen pelaporan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku;
  9. Menyiapkan bahan administrasi keuangan dalam rangka pencairan anggaran, pengelolaan, pembukuan dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan;
  10. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan sub bagian perencanaan dan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
  11. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan

12. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

➤ Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:

1. Menyusun rencana dan program kegiatan sub bagian umum dan Kepegawaian berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dilingkup sekretariat guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas lingkup sub bagian umum dan kepegawaian sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;
5. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas sub bagian umum dan Kepegawaian agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan ketatausahaan dinas dengan mengelola surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi;
7. Melaksanakan kerumahtanggaan dinas dengan mengelola barang inventaris, barang pakai habis, pemeliharaan sarana dan prasarana, pengadaan barang/jasa dilingkungan dinas pengamanan kantor, kebersihan dan pertamanan agar tercipta lingkungan kantor yang tertib, aman, bersih dan nyaman;
8. Melaksanakan layanan administrasi kepegawaian, protokoler, dan kehumasan, hukum, Kerjasama, keorganisasian dan ketatalaksanaan;
9. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan subbag bagian umum dan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
10. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
11. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan

prestasi kerja; dan

12. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

**c. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja**

Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja dinas guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Merumuskan bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Memverifikasi konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan fasilitasi pembinaan Lembaga pelatihan kerja swasta;
7. Melaksanakan pelatihan berbasis masyarakat dan kompetensi;
8. Merumuskan rekomendasi perizinan Lembaga pelatihan kerja;
9. Melaksanakan fasilitasi pelayanan konsultasi dan pembinaan produktifitas pada perusahaan dan pengukuran produktifitas didaerah;
10. Melaksanakan penerbitan izin izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) di Daerah;
11. Mengarahkan pelaksanaan pengelola informasi pasar kerja dalam daerah;
12. Melaksanakan fasilitasi upaya perlindungan pekerja Indonesia (PMI) diluar negeri (pra dan Purna penempatan di daerah);
13. Merumuskan bahan rekomendasi penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang lokasi kerjanya Daerah;

14. Melaksanakan fasilitasi pelatihan dan produktifitas tenaga kerja dan calon transmigrasi;
15. Melaksanakan pelayanan antar kerja di Daerah;
16. Mengarahkan pelaksanaan fasilitasi kegiatan dengan LPK, (LPTKS) kerjasama transmigrasi;
17. Mengarahkan pelaksanaan fasilitasi penjajagan penyiapan lokasi dan pengerahan transmigrasi asal kabupaten banjarnegara;
18. Melaksanakan koordinasi dalam pelaksanaan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
19. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
20. Mengarahkan hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja dan
21. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 2 (dua) Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Seksi Perluasan dan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan rincian tugas sebagai berikut :

- Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas :
  - 1. Menyusun rencana dan program kegiatan seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Seksi Perluasan berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tuga;
  - 2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
  - 3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dilingkup bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonoisasi pelaksanaan tugas;
  - 4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskkah dinas lingkup seksi Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;
  - 5. Menyusun konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan

Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Seksi Perluasan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;

6. Melaksanakan pelatihan berbasis masyarakat dan kompetensi;
7. Melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
8. Menyusun konsep rekomendasi perizinan Lembaga pelatihan kerja;
9. Melaksanakan konsultasi dan pembinaan produktifitas pada perusahaan dan pengukuran produktifitas didaerah;
10. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi Pelatihan dan produktifitas tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
11. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
12. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
13. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

➤ **Kepala Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Kepala Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Menyusun rencana dan program kegiatan seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dilingkup Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas lingkup seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;

5. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan pelayanan antar kerjadi daerah;
7. Melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
8. Menyusun konsep penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) di Daerah;
9. Melaksanaan pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah;
10. Melaksanakan perlindungan pekerja migran Indonesia diluarnegeri (pra dan Purna Penempatan) di daerah;
11. Menyusun konsep penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang lokasi kerjanya ada di Daerah ;
12. Melaksanakan penyelenggaraan Kerjasama transmigrasi;
13. Melaksanakan pelatihan kepada calon transmigrasi;
14. Pelaksanakan pengiriman transmigrasi;
15. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi perluasan dan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
16. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
17. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja;
18. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**d. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja**

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tuga;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja dinas guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonoisasi pelaksanaan tugas;

4. Merumuskan bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Memverifikasi konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Mengarahkan melaksanakan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang beroperasi di Daerah,
7. Mengarahkan melaksanakan pembinaan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), penyerahan sebagai pekerja kepada perusahaan lain, Lembaga kerja sama tripartite dan bipartit;
8. Mengarahkan pelaksanaan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten;
9. Mengarahkan pelaksanaan pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha, pekerja perempuan dan anak;
10. Mengarahkan pelaksanaan pembinaan penyusunan perjanjian kerja Bersama (PKB) untuk perusahaan Yang beroperasi di daerah termasuk didalamnya Menyusun konsep keputusan kepala dinas tentang pendaftarannya;
11. Mengarahkan pelaksanaan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja, pengupahan, jaminan social;
12. mengarahkan pelaksanaan pembinaan pendataan tenaga kerja sektor informal dan wajib lapor ketenagakerjaan;
13. mengarahkan pelaksanaan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk didalamnya Menyiapkan bahan rekomendasi usulan penghargaan bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Menyiapkan bahan rekomendasi pengesahan Lembaga panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) dan melaksanakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja;
14. Mengarahkan pelaksanaan pendataan wajib lapor ketenagakerjaan bagi perusahaan dan jenis usaha lainya yang memperkerjakan tenaga kerja;
15. Melaksanakan koordinasi dalam pelaksanaan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan Bidang Hubungan Industrial dan syarat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan

- dapat berjalan lancar;
16. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
  17. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
  18. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja terdiri dari 2 (dua) Kepala seksi yaitu Kepala Seksi Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepala Seksi Syarat Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, dengan tugas :

➤ **Kepala Seksi Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:**

1. Menyusun rencana dan program kegiatan seksi Seksi Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi di lingkungan bidang hubungan industrial dan syarat kerja guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup seksi Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Menyusun konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di daerah;
7. Melaksanakan pembinaan Lembaga Kerjasama tripartit dan bipartit;
8. Melaksanakan pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha, pekerja perempuan dan anak;

9. Melaksanakan pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk didalamnya Menyiapkan bahan rekomendasi usulan penghargaan bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Menyiapkan bahan rekomendasi pengesahan Lembaga panitia pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) dan melaksanakan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja(K3);
10. Melaksanakan pendataan wajib lapor ketenagakerjaan bagi perusahaan dan jenis usaha lainya yang memperkerjakan tenaga kerja;
11. Melakukan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi kelembagaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
12. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
13. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
14. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

➤ **Kepala Seksi Syarat Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Seksi Syarat Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Seksi berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi di lingkungan bidang hubungan industrial dan syarat kerja guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup Seksi Syarat Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Menyusun konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Seksi Syarat Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas

- agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang beroperasi di Daerah,
  7. Melaksanakan pembinaan jaminan sosial nasional meliputi kepesertaan pekerjaan dalam program-program Badan Penyelenggara jaminan social (BPJS) Kesehatan;
  8. Melaksanakan pembinaan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), penyerahan sebagian pekerja kepada perusahaan lain;
  9. melaksanakan pembinaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja, pengupahan dan jammian social;
  10. melaksanakan pendataan tenaga kerja sector informal dan wajib lapor ketengakerjaan;
  11. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di daerah;
  12. Melaksanakan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi syarat kerja dan kesejahteraan tenaagakerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
  13. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
  14. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
  15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**e. Kepala Bidang Penanaman Modal**

Kepala Bidang Penanaman Modal Mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Bidang Penanaman Modal Kerja berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja dinas guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonoisasi pelaksanaan tugas;

4. Merumuskan bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup bidang Penanaman Modal sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Memverifikasi konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Bidang Penanaman Modal dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Mengarahkan pelaksanaan penyelenggaraan promosi penanaman modal yang menjadi kewenangan Daerah;
7. Merumuskan bahan penetapan pemberian fasilitasi/insentif di Bidang penanaman Modalyang menjadi kewenangan daerah;
8. Mengarahkan pelaksanaan pembuatan peta potensi investasi daerah;
9. Mengarahkan pelaksanaan pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha, pekerja perempuan dan anak;
10. Mengarahkan pelaksanaan penyelenggaraan kerja sama penanaman modal dengan instansi pemerintah atau dunia usaha;
11. Mengarahkan pelaksanaan pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah; social;
12. Mengarahkan pelaksanaan pengelolaan data dan informasi perizinan dan non perizinan yang terintegrasi pada tingkat daerah;
13. Merumuskan bahan penerbitan rekomendasi izin pemanfaatan langsung panas bumi dalam daera;
14. Melaksanakan koordinasi dalam pelaksanaan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan Bidang Penanaman Modal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
15. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
16. Mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
17. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Penanaman Modal terdiri dari 2 (dua) Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Pengembangan Penanaman Modal dan Kepala Seksi Pengendalian Penanaman Modal, dengan tugas:

➤ **Kepala Seksi Pengembangan Penanaman Modal**

Seksi Pengembangan Penanaman Modal Mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Seksi Pengembangan Penanaman Modal berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi di lingkungan bidang Penanaman Modal guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup Seksi Pengembangan Penanaman Modal sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Menyusun konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Seksi Pengembangan Penanaman Modal dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan penyelenggaraan promosi penanaman modal yang menjadi kewenangan Daerah;
7. Menyiapkan bahan perumusan penetapan pemberian fasilitasi/insentif di Bidang penanaman Modalyang menjadi kewenangan daerah;
8. Melaksanakan pembuatan peta potensi investasi daerah;
9. Melaksanakan penyelenggaraan kerja sama penanaman modal dengan instansi pemerintah atau dunia usaha;
10. Melaksanakan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi Pengembangan Penanaman Modal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
11. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
12. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
13. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

➤ **Kepala Seksi Pengendalian Penanaman Modal**

Mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Seksi Pengendalian

Penanaman Modal berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi di lingkungan bidang Penanaman Modal guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup Seksi Pengendalian Penanaman Modal sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Menyusun konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Seksi Pengendalian Penanaman Modal dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang menjadi kewenangan Daerah;
7. Menyiapkan bahan perumusan penetapan pemberian fasilitasi/insentif di Bidang penanaman Modalyang menjadi kewenangan daerah;
8. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi perizinan dan non perizinan yang terintegrasi pada tingkat daerah;
9. Menyusun bahan penerbitan rekomendasi izin pemanfaatan langsung panas bumi dalam daerah Kabupaten;
10. Melaksanakan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi Penedgalian Penanaman Modal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
11. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
12. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
13. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **f. Kepala Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan**

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai

- pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
  3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan unit kerja dinas guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
  4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan sebagai dasar pelaksana kegiatan;
  5. Memverifikasi konsep Standar Oprasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
  6. Mengarahkan pelaksanaan Pelayanan Perizinan usaha secara terpadu satu pintu;
  7. Mengarahkan pelaksanaan Pelayanan Perizinan non usaha secara terpadu satu pintu;
  8. Mengarahkan pelaksanaan penyelesaian pengaduan;
  9. Melaksanakan koordinasi dalam pelaksanaan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan Bidang Pelayanan perizinan dan Pengaduan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
  10. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
  11. Mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
  12. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan terdiri dari 2 (dua) Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Pelayanan Perizinan dan Kepala Seksi Pengaduan, dengan tugas:

➤ **Kepala Seksi Pelayanan Perizinan**

1. Menyusun rencana dan program kegiatan seksi Pelayanan perizinan berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;

3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi di lingkungan bidang Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup Seksi Pelayanan Perizinan dan Pengaduan sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Seksi Pelayanan Perizinan dan Pengaduan dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan pelayanan perizinan usaha dan non usaha secara terpadu satu pintu;
7. Melaksanakan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi Pelayanan Perizinan dan Pengaduan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
8. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
9. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
10. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

➤ **Kepala Seksi Pengaduan**

Kepala seksi pengaduan Mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana dan program kegiatan seksi pengaduan berdasarkan peraturan Perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mempelajari peraturan Perundang-undangan sesuai ruang lingkup tugasnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
3. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi di lingkungan bidang Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan guna terwujudnya sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
4. Menyusun bahan kebijakan teknis, petunjuk pelaksanaan dan naskah dinas dilingkup Seksi Pelayanan Perizinan dan Pengaduan sebagai dasar pelaksana kegiatan;
5. Menyusun konsep Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) pelaksanaan tugas Seksi Pengaduan dalam melaksanakan tugas agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
6. Melaksanakan penyelesaian pengaduan, informasi dan konsultasi

- layanan perizinan dan non perizinan ;
7. Melaksanakan Pembinaan, dan pengawasan internal pemerintah di lingkungan seksi Pengaduan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar kegiatan dapat berjalan lancar;
  8. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
  9. Melaksanakan penilaian kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja; dan
  10. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

## **2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah**

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara sebagai organisasi perangkat daerah yang bertanggungjawab dan memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan pembangunan bidang kesejahteraan sosial di Kabupaten Banjarnegara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki.

### **2.2.1 Sumber Daya Manusia (Pegawai)**

Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022 sejumlah 55 orang ( PNS 32 orang, 9 CPNS, PTT 1 orang dan THL 13 orang), berdasarkan penggolongannya adalah sebagai berikut :

- a. Data Pegawai Menurut Jenis Kelamin :

**Tabel 2.2.1**

**Data Pegawai Disnaker PMPTSP Menurut Jenis Kelamin**

Pria	25 orang PNS	-	8 orang THL
Wanita	16 orang PNS	1 orang PTT	5 orang THL
Pria			
Wanita			
<b>Jumlah</b>	<b>41 orang PNS DAN CPNS</b>	<b>1 orang PTT</b>	<b>13 orang THL</b>

b. Data Pegawai berdasarkan status kepegawaian :

**Tabel 2.2.2**

**Data Pegawai Disnaker PMPTSP Berdasarkan Status Kepegawaian**

PNS	32 orang
CPNS	9 orang
PTT	1 orang
THL	13 orang
<b>Jumlah</b>	<b>55 orang</b>

c. Data pegawai Menurut Pendidikan :

**Tabel 2.2.3**

**Data Pegawai Disnaker PMPTSP Menurut Pendidikan**

S-2	1 orang PNS	-	
S-1	22 orang PNS	1 orang PTT	3 orang THL
D-IV	-	-	
D-III	2 orang PNS	-	1 orang THL
D-I	-	-	
SLTA	14 orang PNS	-	9 orang THL
SLTP	2 orang PNS	-	
SD	-	-	
<b>Jumlah</b>	<b>41 orang PNS</b>	<b>1 Orang PTT</b>	<b>13 orang THL</b>

d. Data Pegawai menurut Kepangkatan/Golongan :

**Tabel 2.2.4**

**Data Pegawai Disnaker PMPTSP menurut Kepangkatan / Golongan**

Gol. IV/c	1 orang
Gol. IV/b	1 orang
Gol. IV/a	3 orang
Gol. III/d	9 orang
Gol. III/c	-
Gol. III/b	5 orang
Gol. III/a	10 orang
Gol. II/d	2 orang
Gol. II/c	5 orang
Gol. II/b	2 orang
Gol. II/a	1 orang
Gol. I/d	2 orang
Gol. I/c	- orang
Gol. I/b	-
Gol. I/a	-
PTT	1 orang
THL	13 orang
<b>Jumlah</b>	<b>55 orang</b>

e. Data pegawai Berdasarkan Jabatan :

**Tabel 2.2.5**

**Data pegawai Disnaker PMPTSP Berdasarkan Jabatan**

Eselon II	1 orang
-----------	---------

Eselon III	5 orang
Eselon IV	1 orang
Fungsional	7 orang
Staf Struktural	28 orang
PTT	1 orang
<b>THL</b>	<b>13 orang</b>
<b>Jumlah</b>	<b>55 orang</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara berjenis kelamin laki-laki, sebagian besar sudah berstatus PNS, dan memiliki tingkat pendidikan tinggi (D III, S1 dan S 2.)

### **2.2.2 Sarana dan Prasarana (Asset)**

Berdasarkan Laporan Keuangan Daerah Tahun 2021 aset tetap yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara baik yang berasal dari mutasi dari OPD lain maupun yang berasal dari pengadaan sendiri oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2.2.2**

#### **Jumlah Sarana dan Prasarana Berdasarkan Kondisi Tahun 2021 Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara**

No	JENIS	Kondisi		Jumlah	Harga (Rp)
		Baik	Rusak		
1	Tanah				0
2	Peralatan dan Mesin	V		1.131	4.400.648.231

3	Gedung dan Bangunan	V		11	5.025.366.370
4	Jalan, Irigasi dan Jaringan	V		3	9.183.000
	<b>Jumlah</b>			1.170	9.702.189.958,14

Aset yang dikelola dan dikuasai oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara berdasarkan Laporan Keuangan yang dikonsolidasikan ke dalam Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Tahun 2021 yaitu Peralatan dan mesin sebanyak 1.131 item seharga Rp 4.400.648.231, Gedung dan bangunan sebanyak 11 item seharga Rp 5.025.366.370,- Jalan, irigasi dan jaringan sebanyak 3 item seharga Rp 9.183.000.

Berdasarkan data di atas diperoleh gambaran bahwa tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara sebagian besar telah didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai.

### **12.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah**

Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dari 12 (duabelas) indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) indikator yang tercapai dan yang belum tercapai sebagai berikut:

#### **a. Sekretariat**

Dari 2 Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) 1 indikator tidak tercapai dari target yang ada di Sekretariat, yaitu Survey Kepuasan Masyarakat di sebabkan pengaruh jumlah responden dan faktor masih adanya pandemik covid 19 yang mempengaruhi masyarakat membatasi diri untuk keluar rumah sehingga mempengaruhi jumlah nilai setiap usur penunjang. pencapaian kinerja 5 (lima) tahun atas 2 indikator pelayanan sebagaimana dilihat pada **table 2.3.1** Review pencapaian kinerja pelayananan perangkat tingkat daerah Kabupaten Banjarnegara pada Periode sebelumnya (2017-2022)

#### **b. Bidang Penanaman Modal**

Dari 2 Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) 2 indikator

tersebut tercapai bahkan melampoi target yang *ada di bidang Penanaman Modal, pencapaian kinerja* 5 (lima) tahun atas 2 indikator pelayanan sebagaimana dilihat pada **table 2.3.1** Rewiev pencapaian kinerja pelayananan perangkat tingkat daerah Kabupaten Banjarnegara pada Periode sebelumnya (2017-2022)

**c. Bidang Perizinan**

Dari 2 Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) 2 indikator tersebut tercapai sesuai target yang *ada di bidang Perizinan, pencapaian kinerja* 5 (lima) tahun atas 2 indikator pelayanan sebagaimana dilihat pada **table 2.3.1** Rewiev pencapaian kinerja pelayananan perangkat tingkat daerah Kabupaten Banjarnegara pada Periode sebelumnya (2017-2022)

**d. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja**

Dari 3 Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) 2 idikator tidak tercapai sesuai target yang *ada di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja tidak tercapinya indikator tersebut dikarenakan :*

Indikator Tingkat Pengangguran Terbuka disebabkan sebagai berikut:

1. Tingginya jumlah pengangguran terbuka yang dipengaruhi banyak faktor seperti:

- Tidak seimbangnya jumlah lowongan kerja dengan jumlah lulusan / pencari kerja;
- Karena teknologi sekarang masih selalu tergantung dengan alat/mesin;
- Adanya perlambanan laju ekonomi;
- Kurangnya kompetensi tenaga kerja untuk memasuki dunia kerja dan wirausaha;
- Kurangnya minat pencarikerja/masyarakat berwirausaha;
- Adanya lowongan kerja yang jarang diminati pencari kerja;
- Banyaknya kasus keluar masuk di dunia kerja sehingga mereka kehilangan pekerjaan.

2. Adanya pergeseran Angkatan kerja
3. Data yang digunakan untuk menentukan adalah data BPS tahun 2021 yang merupakan hasil survey.

Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) ketidak tercapaian dikarenakan:

1. Tidak seimbangya antara angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja,
2. Banyaknya penduduk usia kerja yang bekerja yang kurang terlatih.
3. Dimungkinkan adanya jumlah penduduk dengan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit dari jumlah jenis kelamin perempuan:
  - Rendahnya tingkat Pendidikan sehingga tidak bisa termasuk syarat masuk ke dunia kerja.

Untuk indikator RPJMD Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara mempunya 3 (tiga) indikator RPJMD yang tidak tercapai 2 indikator tersebut disebabkan oleh :

- a. Data yang digunakan untuk penghitungan indikator adalah data BPS tahun 2021.
- b. Ketidak tercapaian indikator tingkat pengangguran terbuka karena tidak seimbangya jumlah pencari kerja terdaftar dengan jumlah pencari kerja yang ditempatkan maupun lowongan kerja yang tersedia.
- c. Menurunnya tingkat partisipasi Angkatan jumlah pencari Kerja terdaftar yang ditempatkan sehubungan banyak tenaga kerja melalui AKAD, AKAN yang secara mandiri dan tidak menggunakan visa kerja sehingga tidak terdaftar dan termonitor.

*pencapaian kinerja* 5 (lima) tahun atas 2 indikator pelayanan sebagaimana dilihat pada table 2.3.1 Rewiev pencapaian kinerja pelayananan perangkat tingkat daerah Kabupaten Banjarnegara pada Periode sebelumnya (2017-2022).

#### **d. Bidang Hubungan Industrial**

Dari 3 Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) 3 indikator tercapai sesuai target yang *ada di bidang* Hubungan Industrial yaitu Presentase pekerja yang mendapat jaminan ketenaga kerjaan , *pencapaian kinerja* 5 (lima) tahun atas 1 indikator Presentase pekerja yang mendapat jaminan ketenaga kerjaan sebagaimana dilihat pada **table 2.3.1** Review pencapaian kinerja pelayananan

perangkat tingkat daerah Kabupaten Banjarnegara pada Periode sebelumnya (2017-2022)

Berikut adalah tabel pencapaian kinerja perangkat daerah tahun 2017 – 2022: sebagaimana dapat dilihat pada Tabel :

**Tabel 2.3.1**

**Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten Banjarnegara  
Tahun 2017-2022**

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal 2017	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
				2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
1	Peningkatan Jumlah Investasi			200	7	100	123	300		171	50,69	23,89			24,42	0,50	0,19	
2	Prosentase PAD sector perijinan			-	0,04	122,26	0,04			0,21	122,26	1,59			5,25	1	39,75	
3	Presentase Peningkatan Nilai Investasi berskala Nasional			-	20	50,69	8	8		86	113	123,89			4,3	2,22	15,48	
4	Peningkatan Jumlah Produk ijin			2.000	2.000	2.000	1000	1000		115	1.810	1.635			0	0,90	1,635	
5	Survey Kepuasan Masyarakat		81,120	80,120	81,105	81,122	81,123	81,124	83,31	80,11	80,56	80,46		1,039	0,98	0,99	0,98	
6	Tingkat Pengangguran Terbuka		4,72	4,00	4,50	5,86	5,86	5,86	.	4,50	5,86	5,86	6,38		0,04	0,86	0,86	6,38
7	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja		70,95	71,78	70,95	69,69	69,76	74,27	71,78	70,95	69,69	69,76		100	100	100	100	
8	Penyelesaian Perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah		100	100	100	100	100	100	100	100	66,66	100	100	100	100	100	100	
9	Persentase perusahaan yang menerapkan K3		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	0,66	100	
10	Persentase pekerja yang mendapatkan jaminan ketenagakerjaan		76,09	67,50	68,00	68,25	68,50	70,00	68,77	69,85	69,91	59,62	67,62	1,018	1,02	68,25	0,86	
11	Presentase pekerja yang mendapatakan pelatihan		2,03	2,11	2,27	3,00	5,86	1,96	1,96	7,60	3,63	6,10		0,92	3,34	29,04	1,04	
12	Nilai SAKIP		39,07	45,00	45,50	51,00	60,01	60,10	58,75	46,38	60,52	-		1,30	1,01	28,48	0	



7	Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal					46.800.000,-					45.500.000,-								97,22
	Program Pembinaan dan pengembangan bidang ketenagalistrikan		50.000.000,-										87,775						
	Prpgram pengembangan potensi panas bumi		20.000.000										91,77						
8	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		587.170.800	856.609.000	667.114.835								89,72	89,1	88,00				
9	Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur		302.875.000	196.500.000	126.750.000								96,02	91,00	98,00				
10	Program peningkatan pengembangan system pelaporan kinerja		20.000.000,-	25.00000	13.000.000								94,48	86,00	76,00				
11	Program Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja			165.000.000	165.000.000									93,00	90,00				

12	Program peningkatan kesempatan tenaga kerja			130.000.000	50.000.000				123.056.200	46.015.000				95,00	92,00			
13	Program Perlindungan dan pengembangan Lembaga ketenagakerjaan			214.000.000	73.212.200				197.178.200	70.250.050				93,00	96,00			
14	Program peningkatan promosi dan kerja sama investasi		150.000.000,-	55.000.000	42.765.000			149.207.100,-	54.872.100	42.639.500		0,99	99,00	99,90				
15	Program peningkatan iklim investasi dan realisasi investasi		320.225.000,-	360.000.000	96.128.300			287.972.750,-	323.223.250	94.530.000		0,89	89,78	98,33				
16	Program pengembangan wilayah transmigrasi			333.000.000	51.325.000				257.330.900	37.569.700			77,27	73,199				
<b>Total</b>				<b>2.335.109.000</b>	<b>1.285.295.335</b>	<b>5.245.167.748</b>			<b>2.069.589.026</b>	<b>1.157.468.100</b>	<b>4.623.141.084</b>			<b>88,62</b>	<b>90,05</b>	<b>88,14</b>		

Dari data-data capaian sebagaimana yang terdapat dalam tabel untuk capaian 2017 dan 2018 seharusnya tidak ada capaian karena adanya penggabungan Dinas pada tahun 2019, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021 semua kegiatan tercapai bahkan melampaui target, hanya ada satu kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan karena Bantuan Hibah kepada KSPI dengan Persyaratan yang belum lengkap disebabkan kelembagaan belum terdaftar di Kementrian Hukum.

Dengan diterbitkannya sertifikasi ISO 9001:2015 yang mencerminkan bahwa pelayanan perizinan di Disnaker PMPTSP baik dari semua sisi/aspek, diantaranya pelayanan pada konsumen, penanganan pengaduan masyarakat, pengelolaan keuangan, pengadaan barang/ jasa, penanganan arsip, penanganan asset, pembinaan penanaman modal.

Dalam Tahun Anggaran 2021 Dinas Tenaga kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara telah menetapkan 10 (sepuluh) sasaran sesuai dalam Perjanjian Kinerja (PK), yang akan dicapai dan selanjutnya diukur dengan 12 (dua belas) indikator kinerja. Realisasi sampai akhir Tahun 2021 menunjukkan bahwa dari 10 (sepuluh) sasaran yang dapat dicapai dengan hasil baik ada (9 sembilan). yang 1 kegiatan yang tidak bisa dilaksanakan karena hibah KPSI belum memenuhi syarat di kemenkumham.

Dari masing-masing aspek sasaran strategis akan menghasilkan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan dokumen perencanaan antara lain :

1. Meningkatkan Jumlah Investasi untuk Tahun 2021 dapat mewujudkan hasil sebagai berikut :
  - a. Membangun Upgrade Aplikasi Pelayanan Perijinan Online JITU (Jaringan Informasi Terpadu) agar dapat terintegrasi dengan OSS.
  - b. Melaksanakan Pelayanan Perizinan melalui Program OSS (Online Single Submissions) .
  - c. Pembuatan Profil Investasi Pengembangan Wilayah Eks. Kawedanan Klampok berupa Pembangunan Hotel dan Data Base Investasi.

- d. Menyelenggarakan pendampingan dan pembinaan kepada pelaku usaha dan masyarakat.
2. Terwujudnya Peningkatan Jumlah Produksi Ijin. Pada tahun 2021 dapat menerbitkan 1.635 dokumen ijin dari target 1.000 dokumen ijin atau terealisasi 163,5%. Indikator yang terealisasi dari peningkatan PAD dari sektor perijinan, pendapatan sektor tersebut dapat tercapai 123,89% yaitu dari target sebesar Rp. 575.000.000,- (Lima ratus tujuh puluh lima juta ) target pendapatan daerah terealisasi sebesar sebesar Rp.919.101.180- (sembilan ratus sembilan belas juta seratus satu ribu seratus delapan puluh rupiah) yang bersumber dari sebagaimana table 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Capaian Kinerja Pelayanan Perijinan**

No	Jenis Izin	Target	Realisasi
1	IMB	Rp 500.000.000	Rp 883.118.130
2	Trayek	Rp 75.000.000	Rp 32.150.000
3	Denda IMB	Rp -	Rp 1.714.050
4.	Denda Trayek	Rp. -	Rp. 2.119.000
	<b>JUMLAH</b>	<b>Rp 575.000.000</b>	<b>Rp 919.118.000</b>

Dengan demikian untuk jumlah Dokumen produk ijin yang diterbitkan tercapai sebesar 163,5 %, dan dari Penerimaan PAD dari Sektor Perijinan berhasil mencapai 159,84% hal ini dikarenakan berbagai hal diantaranya kesadaran masyarakat untuk membuat IMB dan adanya regulasi pemerintah berupa Perda Retribusi Nomor 30 Tahun 2017 yang membebaskan pengurusan HO pada tahun

2019 tidak lagi dikenakan retribusi, pemohon ijin terbantu dengan Aplikasi OSS dan Jitu, serta pelayanan perizinan yang semakin baik

### **3. Naiknya Tingkat Pengangguran Terbuka.**

Terjadi kenaikan Tingkat Pengangguran Terbuka pada Tahun 2021 dari Target  $\leq 4,7$  % terrealisasi sebesar 5,86% atau tercapai 1,30.% hal ini dikarenakan pada Tahun 2021 banyak lulusan sekolah yang belum dapat diterima kerja, dan faktor perusahaan yang membatasi penerimaan pekerja, Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara berusaha untuk meningkatkan koordinasi dengan Instansi Terkait dalam hal ini Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, BLK, melakukan Pelatihan-Pelatihan, Pelayanan Perijinan yang mudah dan cepat, dengan menggunakan OSS dan JITU.

Dasar Perhitungannya adalah Jumlah Pengangguran Terbuka dibagi Jumlah Angkatan Kerja kali seratus persen.

### **4. Meningkatnya Kesempatan Angkatan Kerja**

Meningkatnya Kesempatan Angkatan Kerja dicapai melalui Indikator Kinerja Tingkat Parstispisai Angkatan Kerja yang ditarget pada Tahun 2021 sebesar 73,97 terealisasi sebesar 69,76 % (sumber data BPS Banjarnegara.)

Dasar Perhitungannya adalah Jumlah Angkatan Kerja dibagi Jumlah Penduduk Usia Kerja (Usia 15 – 64 Tahun) kali seratus persen.

### **5. Angka Perselisihan Pekerja dan Pengusaha Terhadap Kebijakan Pemerintah**

Dasar Perhitungannya adalah Jumlah Penyelesaian perselisihan pekerja dengan pengusaha terhadap pemerintah dibagi Jumlah Kejadian Perselisihan Pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah dikalikan 100 persen.

Pada Tahun 2021 terdapat 8 Aduan Permasalahan dan dapat terselesaikan 8 Aduan atau terealisasi 100%.

Kasus Perselisihan antara pekerja dan pengusaha muncul karena perselisihan hak dimana perusahaan tidak berpedoman pada peraturan ketenagakerjaan di Kabupaten Banjarnegara, didasari dengan adanya Peraturan UU Ketenagakerjaan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 , undang undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja sementara Perusahaan perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Banjarnegara yang belum melaksanakan UU Ketenagakerjaan diantaranya terdapat perusahaan yang melakukan PHK sepihak, belum melaksanakan pembayaran sesuai UMK, belum mengatur hak cuti buruh/pegawai/karyawan, serta masih adanya PP (Peraturan Perusahaan) yang mengikat kepada buruh/pegawai/karyawan, serta permasalahan-permasalahan yang lainnya.

#### **6. Meningkatnya Perusahaan yang menerapkan K3**

Dasar Perhitungan indikator ini adalah Jumlah Perusahaan yang merapkan K3 pada Tahun N dibagi Jumlah Perusahaan di Kabupaten Banjarnegara pada Tahun N kali 100 Persen.

Untuk Tahun 2021 dari 101 (seratus satu) Jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Banjarnegara sebanyak 101 Perusahaan telah menerapkna K.3 atau sebesar 100 % hal ini sesuai Target sebesar 100 %.

Capaian indicator ini dikarenakan Peningkatan Koordinasi dan komunikasi serta pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Banjarnegara.

#### **7. Meningkatnya Pekerja Yang Mendapatkan Jaminan Ketenagakerjaan.**

Dasar Perhitungan indicator ini adalah Jumlah Pekerja yang mendapatkan Jaminan Sosial pada Tahun N dibagi Jumlah Tenaga Kerja pada Tahun N dikalikan 100 persen.

Tahun 2021 dari Target 68,50% terelaisasi sebesar 69,58%, dari Jumlah Pekerja Terdaftar sebanyak 12,931 yang mengikuti Jaminan BPJS Ketenagakerjaan 7.705 Orang.

Hal ini dikarenakan semakin dipahami arti pentingnya Jaminan BPJS Ketenagakerja untuk perlindungan dan kesejahteraan Pekerja

#### **8. Menurunnya Kompetensi Tenaga Kerja**

Indikator ini dihitung dari Jumlah Tenaga Kerja Yang mendapatkan Pelatihan dibagi Jumlah Pengangguran Terbuka dikalikan seratus persen.

Dari Target 7,45% terealisasi sebesar 6,10% atau terealisasi 81,87%. Jumlah Peserta Pelatihan Tahun 2021 sebanyak 204 Peserta dari Jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 7.012 Orang, pelatihan meliputi Pelatihan Bengkel Las/Motor/Mobil, Pelatihan Menjahit, Pelatihan Tata Boga, tata rias .Capaian Kinerja ini tercapai 81,87% dikarenakan Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara mampu melaksanakan koordinasi yang baik dengan melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, BLK sebagai Lembaga yang menyelenggarakan Pelatihan-pelatihan sehingga mampu melatih sebanyak 204 peserta.

#### **9. Menurunnya Nilai Survey Kepuasan Masyarakat.**

Indikator Nilai Survey Kepuasan Masyarakat diperoleh dari Total Nilai Persepsi Per Unsur dibagi Total Unsur Yang Terisi dikalikan Nilai Penimbang.

Tahun 2021 Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara memperoleh Nilai 80,46 (Delapan puluh koma empat enam) atau Kategori Baik. Dari Target 81,12 atau tercapai 99,18%, dikarenakan ada 1 unsur yang mempunyai nilai rata-rata paling rendah dan faktor banyaknya jumlah responden survey, serta masih terpengaruh adanya pandemic covid 19 sehingga masyarakat masih membatasi diri untuk beraktifas keluar rumah.

## 10. Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel.

Indikator Terwujudnya Pemerintahan Yang Akuntabel diukur dari Nilai SAKIP. Target 51,00 Tahun 2020 terealisasi Nilai SAKIP adalah 60,52.

Rincian tingkat capaian kinerja masing-masing indikator sasaran pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara dapat diilustrasikan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.2**

### **PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN MASING-MASING INDIKATOR TAHUN 2021**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA			
		URAIAN	TARGET	REALISASI CAPAIAN	%
1	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka.	Tingkat Pengangguran Terbuka (Jml.PT/Jml.AK)	< 4,7	5,86	80,20
2	Meningkatnya kesempatan angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Jml.AK/Jml PUK)	73,77	69,69	94,47
3	Menurunnya perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah	Penyelesaian perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah (Jml. Penyelesaian	100	100	100

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA			
		URAIAN	TARGET	REALISASI CAPAIAN	%
		Perselisihan/Jml Kasus perselisihan)			
4	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan K3	Persentase perusahaan yang menerapkan K3 (jml.Perus yg menerapkan K3/Jml Perusahaan)	100	100	100
5	Meningkatnya pekerja yang mendapatkan jaminan ketenagakerjaan	Persentase pekerja yang mendapatkan jaminan ketenagakerjaan (Jml Pekerja yg mendptkan jaminan/Jml Pekerja)	68,30	69,91	102,36
6	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan (penyebut pencaker terdaftar)	7,44	3,63	48,79
7	Meningkatnya nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (Total Nilai persepsi per unsur x nilai Penimbang /Total responden	81,12	80,46	99,18

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA			
		URAIAN	TARGET	REALISASI CAPAIAN	%
		yg terisi)			
8	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel	Nilai SAKIP	51,00	60,52	
9	Meningkatkan jumlah investasi	Peningkatan jumlah investasi	280.000.000.000	346.889.648.735	123,89
		Prosentase PAD Sektor perizinan	575.000.000	919.118.000	140
		Prosentase peningkatan nilai investasi berskala nasional	8%	123,89	
10	Peningkatan jumlah produk izin	Peningkatan jumlah produk izin	1000	1.635	163,5

Dari data tersebut di atas, kinerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2021 secara umum menunjukkan hasil yang relatif telah mencapai keberhasilan sebagaimana telah ditetapkan. Apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, realisasi (capaian) indikator kinerja diperoleh gambaran sebagai berikut :

**Tabel 2.3****Capaian kinerja Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara**

<b>No</b>	<b>Indikator kinerja</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
1	Tingkat Pengangguran Terbuka.	5,05	4,72	4,00	4,50	5,86	5,86	6,38
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.	72,61	70,95 %	71,78 %	70,95	69,69	69,76	34,15
3	Penyelesaian perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah.	100%	100%	100%	100%	66,66 %	100%	100%
4	Persentase perusahaan yang menerapkan K3	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Persentase pekerja yang mendapatkan jaminan ketenagakerjaan.	67,88 %	76,09 %	68,77 %	69,85 %	69,91	69,58	67,62
6	Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	73,37	7,60	1,96	7,60S	3,63	6,10	
7	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	81.875	81.120	84.331	80.11	80,56	80,12	
8	Nilai SAKIP		58,75	67,67	58,75	60,52		

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara.**

Untuk menyusun strategi pencapaian visi dan misi, diperlukan analisis lingkungan internal dan eksternal (SWOT Analisis). Lingkungan internal meliputi Kekuatan (Strengths) dan Kelemahan (Weaknesses). Lingkungan eksternal meliputi Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threats). Masing-masing kondisi lingkungan internal dan eksternal sebagai berikut:

### **2.4.1 Tantangan**

Lingkungan Internal :

#### **1. KEKUATAN :**

- a. Adanya kewenangan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- b. Adanya regulasi atau peraturan perundangan, sistem administrasi dan manajemen serta mekanisme kerja bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- c. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia
- d. Tersedianya anggaran dan SOP layanan
- e. Visi dan Misi yang jelas;
- f. Pelayanan berdasarkan sistem manajemen mutu ISO 9001 – 2015 (Bersertifikasi)

#### **2. KELEMAHAN:**

- a. Belum terpadunya jaringan sistem informasi ketenagakerjaan dan hubungan industrial serta belum tersedianya sistem ketransmigrasian;
- b. Terbatasnya sumber daya manusia yang kompeten dibidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial;
- c. Sarana dan pra sarana penunjang kerja yang belum representatif sesuai dengan beban kerja.
- d. Sumber daya manusia termasuk didalamnya jumlah personil

kurang;

- e. Anggaran operasional yang terbatas;
- f. Masih banyak masyarakat yang belum sadar izin;
- g. Kualitas sumber daya manusia belum cukup memadai sesuai dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan;

### 3. ANCAMAN

- a. Pertumbuhan penduduk yang mendorong bertambahnya angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lowongan pekerjaan formal.
- b. Rendahnya semangat angkatan kerja dalam berwirausaha yang dapat memicu tingginya Pengangguran Terbuka.
- c. Kurangnya komitmen pimpinan instansi pemerintahan terhadap kebijakan pendayagunaan aparatur negara;
- d. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah;
- e. Kebijakan yang sering berubah (tidak konsisten dan tidak selaras);

#### **2.4.2 PELUANG**

Berikut ini adalah hasil analisis peluang bagi pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara pada empat tahun mendatang :

- a. Kebijakan nasional tentang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan Penanaman Modal.
- b. Adanya lembaga Pelatihan dan Ketrampilan Kerja (LPK Swasta, pemerintah), BLKLN, NLK dan lain lain.
- c. Meningkatnya Partisipasi Masyarakat, perusahaan, BKK dan media massa dalam mengurangi pengangguran / membuka peluang kerja / berwira usaha.
- d. Meningkatkan PAD;

- e. Meningkatkan iklim Investasi;
- f. Meningkatkan iklim usaha yang kondusif;
- g. Tuntutan kebutuhan adanya sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam upaya mewujudkan good governance, penerapan sistem penganggaran berbasis kinerja, dan upaya pencegahan KKN;
- h. Tuntutan kebijakan pelayanan publik;
- i. Komitmen Presiden dalam pemberantasan korupsi dengan telah dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
- j. Dukungan kerjasama dengan berbagai pihak (SKPD lain, masyarakat madani dan LSM) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara;
- k. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

#### **3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Pelayanan perangkat daerah**

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah / masyarakat dimasa datang. Suatu kondisi / kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau bisa juga tidak dimanfaatkan, sehingga akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Karakteristik suatu isu strategis adalah kondisi atau hal yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang,

mendesak, bersifat kelembagaan / keorganisasian dan menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Identifikasi isu strategis dapat dilihat dari sisi eksternal maupun internal. Sisi eksternal terkait dengan dinamika Nasional, Provinsi, SKPD, dan Lembaga atau Instansi di luar organisasi. Sedangkan sisi internal terkait dengan dinamika di dalam organisasi itu sendiri yang diperkirakan akan menjadi permasalahan maupun tantangan dimasa yang akan datang.

Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan Tugas Pokok dan Fungsi dengan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

1. Permasalahan terkait Kesekretariatan

- a. Kurangnya Sumber Daya Manusia baik dari sisi kompetensi maupun kuantitatif dalam Penanganan masalah Ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan penanaman Modal;
- b. Sarana prasarana gedung, perlengkapan kantor, dan kendaraan operasional belum representatif sesuai dengan tuntutan kinerja kompleksitas tinggi.
- c. Belum optimalnya akses kesempatan mengikuti pendidikan pelatihan teknis dalam Penanganan masalah Ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan Penanaman Modal.
- d. Mutasi /rotasi pejabat/pegawai yang cepat serta terbatasnya Sumber Daya Manusia.

2. Permasalahan terkait Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja :

➤ Permasalahan Pemberdayaan Tenaga Kerja

- a. Belum tersedianya tenaga instruktur pendidikan pelatihan dan motivator ketenagakerjaan.
- b. Terbatasnya fasilitasi pelatihan yang tidak seimbang dengan animo pelatihan yang diinginkan bagi para pencari kerja.
- c. Masih rendahnya akses data ketenagakerjaan dan lembaga pelatihan kerja Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Bursa Kerja Khusus (BKK) sebagai bahan

perencanaan dan penanganan ketenagakerjaan.

d. Belum sinerginya angkatan kerja yang ada dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

➤ Permasalahan ketrasmigrasian :

a. Semakin terbatasnya jumlah alokasi penempatan Transmigrasi serta kerja sama antar daerah (KSAD) yang telah disepakati kedua belah pihak sering tidak sesuai dalam pelaksanaannya, khususnya pada hak perolehan tanah usaha 1 dan usaha 2 karena tergantung dengan Pemerintah Pusat dan Daerah Penempatan.

b. Animo masyarakat untuk bertransmigrasi tinggi namun tidak sebanding dengan kuota penempatan transmigrasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat

c. Rendahnya keterampilan calon transmigran perempuan

3. Permasalahan terkait Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja :

a. Belum optimalnya jumlah perusahaan yang menerapkan tata Kelola yang layak ;

b. Masih terdapat perusahaan yang membayar upah dibawah UMK, dan belum menerapkan struktur skala upah;

c. Jumlah mediator Hubungan Industrial masih belum mencukupi dan belum memiliki sertifikatsi kompetensi;

d. Masih terdapatnya tenaga kerja yang belum mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan;

4. Permasalahan terkait Bidang Penanaman Modal:

a. Kebijakan yang sering berubah (tidak konsisten dan tidak selaras);

b. Iklim investasi yang kurang kondusif (tidak tersedia lahan yang cukup / mahal, fasilitas yang kurang memadai, relatif tinggi beban biaya)

5. Permasalahan terkait Bidang Pelayanan Perizinan dan

Pengaduan:

- a. Masih banyak masyarakat yang belum sadar izin;
- b. Pelayanan perijinan online belum optimal.

Masih adanya ketidaksinkronisasi perizinan daerah-daerah dengan pemerintah propinsi dan pusat.

### **3.2 Telaah Renstra Kementrian/Lembaga**

#### **3.2.1 Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan.**

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara. Arah kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan ditujukan dalam rangka mewujudkan "Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan. adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut:

##### **Arah Kebijakan 1**

1. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan sasaran program untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi dan meningkatkan produktivitas pekerja di sektor prioritas. Upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas dilaksanakan dengan strategi:
  - a. Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi;
  - b. Meningkatkan produktivitas pekerja;
  - c. Meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negen;
  - d. Meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
  - e. Melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja;

- f. Meningkatkan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
- g. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- h. Menyusun standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- i. Meningkatkan tata Kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pelatihan dan produktivitas.

#### Arah Kebijakan 2

Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan. Upaya penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi:

- a. Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan di dalam negeri;
- b. Meningkatkan perlindungan dalam Penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri;
- c. Meningkatkan tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja;
- d. Meningkatkan jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis;
- e. Melaksanakan pengendalian tenaga kerja asing (TKA) melalui pelayanan perizinan yang transparan dan akuntabel;
- f. Meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan penempatan dan meningkatnya pelayanan informasi pasar kerja penempatan tenaga kerja dalam negeri.

#### Arah kebijakan 3:

Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan. Upaya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan strategi

- A. Meningkatkan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan;
- B. Meningkatkan penerapan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- C. Meningkatkan perlindungan pekerja perempuan dan penghapusan pekerja anak;
- D. Meningkatkan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- E. Meningkatkan kualitas dan pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja;
- F. Menurunkan tingkat risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
- G. Meningkatkan tata Kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;

Arah Kebijakan 4:

Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada perusahaan. Upaya pengembangan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi:

- A. Meningkatkan kuantitas / kualitas kelembagaan hubungan industrial;
- B. Meningkatkan penerapan kebijakan tentang pengupahan serta struktur dan skala upah;
- C. Meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- D. Meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dan pengusaha melalui pengaturan syarat kerja;
- E. Meningkatkan program, manfaat, dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- F. Peningkatan tata Kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja.

Arah Kebijakan 5:

Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya, dengan sasaran program meningkatkan kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal.

Upaya peningkatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

1. Meningkatkan pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas kementerian yang lebih baik
2. Tata kelola keuangan kementerian;
3. Meningkatkan manajemen organisasi dan aparatur;
4. Meningkatkan kualitas penyusunan dan penataan perundang-undangan;

5. Meningkatkan kepuasan pengguna layanan umum dan pengelolaan arsip Kementerian Ketenagakerjaan;
6. Meningkatkan tindak lanjut atas kerja sama luar negeri;
7. Meningkatkan kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi publik;
8. Meningkatkan Sumber Daya Manusia Kementerian Ketenagakerjaan yang kompeten sesuai dengan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia;
9. Meningkatkan kompetensi masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

**Arah Kebijakan 6:**

Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Upaya pengawasan dan peningkatan akuntabilitas aparatur kementerian ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

1. Mewujudkan pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
2. Mewujudkan pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;

3. Mewujudkan pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
4. Mewujudkan pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
5. Meningkatkan kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal

#### Arah kebijakan 7

Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik. Perencanaan, penelitian dan pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

1. Meningkatkan nilai indeks sistem pemerintah berbasis elektronik (SPBE) Kementerian Ketenagakerjaan;
2. Meningkatkan kualitas perencanaan tenaga kerja;
3. Meningkatkan nilai indeks pembangunan ketenagakerja;
4. Menyediakan data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini;
5. Meningkatkan hasil penelitian, dan kajian serta model yang bermanfaat;
6. Meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perencanaan dan pengembangan ketenagakerjaan.

### **3.3.2. Telaah Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi**

Dalam rangka mengarusutamakan SDGs dalam pembangunan desa, Kawasan perdesaan, Kawasan transmigrasi dan daerah tertinggal, Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi pada tahun 2020-2024 telah merumuskan SDGs Desa sebagai arah kebijakan prioritas pembangunan desa, yaitu ditetapkannya 18 tujuan pembangunan Desa, meliputi;

1. Desa tanpa kemiskinan;
2. Desa tanpa kelaparan;
3. Desa sehat dan sejahtera;
4. Pendidikan Desa berkualitas;
5. Keterlibatan perempuan desa;
6. Desa layak air bersih dan sanitasi;
7. Desa berenergi bersih dan terbarukan;
8. Pertumbuhan ekonomi desa merata;
9. infrastruktur dan inovasi desa sesuai kebutuhan;
10. Desa tanpa kesenjangan;
11. Kawasan pemukiman desa aman dan nyaman;
12. Konsumsi dan produksi desa sadar lingkungan;
13. Desa tanggap perubahan iklim;
14. Desa peduli lingkungan laut;
15. Desa peduli lingkungan darat;
16. Desa damai berkeadilan;
17. Kemitraan untuk pembangunan desa;
18. Kelembagaan desa dinamis dan budaya desa

### **3.3.3 Telaah Renstra Kementerian BKPM**

#### **Arah kebijakan dan Strategi BKPM**

Sejalan dengan arah kebijakan nasional, peningkatan inovasi dan kualitas penanaman modal merupakan modal utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, berkelanjutan dan menyejahterakan secara adil dan merata. Dengan memperhatikan hal tersebut, BKPM menetapkan dua arah kebijakan, yaitu:

**pertama** adalah peningkatan inovasi dalam rangka pencapaian target penanaman modal, dan

**kedua** adalah peningkatan penanaman modal yang berkualitas dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Masing-masing pilar tersebut ditetapkan arah kebijakan dan strategi sebagai berikut:

**a. Arah kebijakan pertama: peningkatan inovasi dalam rangka pencapaian target penanaman modal.**

Arah kebijakan ini ditujukan untuk mengoptimalkan pencapaian target realisasi penanaman modal, mengingat semakin tingginya kebutuhan penanaman modal untuk mencapai pertumbuhan ekonomi rata-rata 5,7-6,0 persen pertahun. Upaya tersebut perlu dilakukan secara inovatif, baik pada tataran perencanaan, peningkatan iklim, kerjasama, promosi, layanan, pengendalian pelaksanaan penanaman modal, maupun tata kelola internal. Selain tetap melanjutkan upaya yang masih relevan untuk dilakukan, BKPM akan melakukan inovasi dengan melaksanakan hal-hal yang baru sesuai dengan dinamika dan potensi penanaman modal pada 5 (lima) tahun mendatang. Disamping itu, BKPM juga akan melakukan penguatan fungsi penanaman modal pada satuan kerja perangkat daerah (DPM-PTSP) melalui penyaluran Dana Alokasi Khusus (DAK) non-fisik. Adapun strategi yang akan ditempuh pada arah kebijakan pertama adalah sebagai berikut:

**b. Meningkatkan perencanaan penanaman modal terintegrasi yang berbasis kepentingan nasional dan sesuai kebutuhan penanam modal (*investor needs*), melalui:**

1. Peningkatan sebaran penanaman modal yang berkualitas sesuai keunggulan dan karakteristik wilayah;
2. Peningkatan peran PMDN, khususnya UMKM;
3. Peningkatan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pengembangan penanaman modal antar Pemerintah Pusat, serta antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;

4. Penyiapan rencana pengembangan penanaman modal yang terintegrasi antar-sektor, hulu-hilir, wilayah dan kebutuhan infrastruktur, serta bidang usaha pendukung;
5. Peningkatan rencana pengembangan penanaman modal yang difokuskan pada sektor prioritas;
6. Penyusunan *Investment Project Ready to Offer (IPRO)* berskala internasional dan berbasis kebutuhan penanam modal (*investor needs*); dan
7. Fasilitasi proyek-proyek prioritas nasional di bidang penanaman Modal.

**c.** Meningkatkan iklim penanaman modal yang berdaya saing, melalui:

1. Peningkatan peringkat kemudahan berusaha (EODB);
2. Penyederhanaan dan harmonisasi peraturan perundang-undangan dibidang penanaman modal, baik peraturan tingkat pusat maupun daerah;
3. Pemetaan potensi penanaman modal daerah dan manfaat Sistem Potensi Investasi Regional (PIR) dalam upaya untuk memberikan informasi yang valid dan *up to date*;
4. Peningkatan kemitraan antara perusahaan besar dengan UMKM;
5. Pemberdayaan pelaku usaha nasional, khususnya UMKM; dan
6. Pengusulan regulasi terkait insentif penanaman modal, baik fiskal maupun non fiskal.

**d.** Meningkatkan kualitas kerjasama penanaman modal, melalui:

1. Partisipasi aktif pada perundingan bilateral, regional dan multilateral dalam rangka mendorong kerjasama ekonomi dengan negara-negara potensial;
2. Peningkatan kesepakatan/perjanjian kerjasama dan MoU penanaman modal yang diimplementasikan;
3. Pemetaan bidang usaha yang potensial dan memfasilitasi penanam modal Indonesia yang akan menanamkan modalnya di luar negeri (*outward investment*);

4. Peningkatan kerjasama Pemerintah Pusat dan Daerah dalam rangka pelaksanaan pembinaan fungsi teknis penanaman modal daerah; dan
5. Peningkatan koordinasi dengan K/L dan daerah untuk pemanfaatan OSS.

Meningkatkan efektivitas promosi penanaman modal, melalui:

1. Fasilitasi dan pengawalan minat investasi besar dan prioritas di pusat dan daerah;
2. Optimalisasi strategi promosi melalui kegiatan *market intelligence* kebijakan politik ekonomi dan keunggulan negara pesaing serta *market intelligence* negara target berdasarkan sektor dan wilayah prioritas dengan mempertimbangkan program strategis pemerintah;
3. Optimalisasi pemanfaatan saluran promosi berupa *event* dan *platform* digital yang mempertemukan inventor, inovator, dan investor dengan pelaku usaha nasional dan UMKM; dan
4. Peningkatan peran dan fungsi Kantor Perwakilan BKPM di Luar Negeri (*Indonesia Investment Promotion Center/IIPC*) dalam menarik investasi asing ke Indonesia.

**e.** Meningkatkan kualitas layanan penanaman modal, melalui:

1. Peningkatan Pelayanan Perizinan Berusaha, antara lain melalui:
  - a. Penyempurnaan sistem OSS;
  - b. Integrasi sistem K/L ke sistem OSS;
  - c. Standardisasi pelayanan perizinan berusaha (NSPK);
  - d. Bimbingan teknis pelayanan perizinan berusaha terhadap aparaturnya pusat dan daerah;
  - e. Sosialisasi pelayanan perizinan berusaha
  - f. Layanan berbantuan OSS
  - g. Layanan pengaduan
2. Peningkatan kapasitas aparaturnya pelayanan dan calon penanam modal dalam pemanfaatan OSS;
3. Peningkatan kualitas layanan PTSP pusat;
4. Peningkatan pemantauan kepatuhan atas pemenuhan komitmen perizinan berusaha; dan

5. Pemberian fasilitas penanaman modal untuk mendukung pengembangan penanaman modal.

Meningkatkan kualitas pengendalian pelaksanaan penanaman modal,

Melalui :

1. Eksekusi/Bimbingan realisasi perusahaan besar;
2. Optimalisasi bimbingan pelaksanaan penanaman modal per proyek secara intensif;
3. Penyelesaian permasalahan yang dihadapi perusahaan (*debottlenecking*) dengan melibatkan Satgas Percepatan Berusaha;
4. Peningkatan peran dekonsentrasi dalam rangka pengawalan realisasi penanaman modal oleh Daerah dengan menggunakan teknologi informasi; dan
5. Optimalisasi pemanfaatan OSS dan *Business Intelligence* (BI) untuk mendukung fungsi pengendalian dalam rangka meningkatkan ketaatan perusahaan menyampaikan Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM).

Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, melalui:

1. Peningkatan aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas, melalui:
  - a. Perencanaan pemenuhan ASN sesuai kebutuhan organisasi;
  - b. Penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan standar kompetensi jabatan;
  - c. Pengembangan kompetensi ASN;
  - d. Pelaksanaan *assessment test*;
  - e. Penyusunan pola karir instansional;
  - f. Pelaksanaan *talent pool*; dan
  - g. Peningkatan budaya kerja yang positif guna mendukung implementasi *knowledge management*;
  - h. Peningkatan kualitas tata kelola dan penguatan organisasi, melalui:
    - a. Penyusunan dan penerapan proses bisnis;

- b. Penyusunan dan penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP);
  - c. Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) secara terintegrasi;
  - d. Optimalisasi pemanfaatan data bersama (*big data*) untuk memenuhi kebutuhan pelayanan; dan
  - e. Peningkatan organisasi yang responsif dan adaptif.
2. Peningkatan manajemen dan akuntabilitas kinerja, melalui:
- a. Pengelolaan keuangan yang efektif dan akuntabel;
  - b. Peningkatan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - c. Penerapan manajemen risiko dalam pengelolaan kinerja instansi; dan
  - d. Peningkatan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
3. Penataan regulasi dan peningkatan layanan bantuan hukum, melalui:
- a. Peningkatan harmonisasi dan sinergisitas kebijakan dan regulasi;
  - b. Peningkatan SDM perancang peraturan perundang-undangan; dan
  - c. Peningkatan ketersediaan dan layanan bantuan hukum yang berkualitas;

Arah kebijakan kedua: peningkatan penanaman modal yang berkualitas dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Selain mengoptimalkan peningkatan realisasi penanaman modal (PMA dan PMDN) melalui kebijakan yang inovatif, kebijakan penanaman modal tahun 2020-2024 juga diarahkan pada peningkatan kualitas penanaman modal. Penanaman modal yang

berkualitas bukan dilihat dari besarnya nilai penanaman modal yang ditanamkan melainkan dari dampak yang ditimbulkan terhadap pertumbuhan ekonomi, peningkatan kesejahteraan rakyat, serta keberlanjutan lingkungan. Adapun strategi yang akan ditempuh pada arah kebijakan kedua adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong peningkatan penanaman modal di bidang usaha yang banyak menyerap tenaga kerja, dengan :
  1. Mendorong peningkatan penanaman modal pada sektor jasa formal untuk peningkatan perekonomian yang tinggi;
  2. Mendorong peningkatan penanaman modal pada sektor industri manufaktur yang padat karya; dan
  3. Mendorong peningkatan penanaman modal pada sektor yang dapat memanfaatkan kapasitas dan kualitas SDM yang telah tersedia.
- b. Mendorong peningkatan produktivitas penanaman modal, dengan:
  1. Mendorong peningkatan efisiensi produksi melalui pembaharuan teknologi; dan
  2. Mendorong peningkatan angka *Incremental Capital Output Ratio* (I COR) untuk pertumbuhan ekonomi yang lebih berkualitas.
- c. Mendorong peningkatan penanaman modal yang melakukan transfer pengetahuan dan teknologi, dengan:
  - Mendorong peningkatan penanaman modal pada bidang usaha yang diwajibkan untuk bermitra dan/atau melakukan transfer pengetahuan dan teknologi;
  - Peningkatan koordinasi dengan Kementerian/Lembaga terkait dalam upaya pelaksanaan kemitraan usaha; dan
  - Mendorong pemberian insentif khusus bagi perusahaan yang melakukan kegiatan *Research & Development* (R&D) serta pengembangan SDM.
- c. Mendorong peningkatan daya saing dan akses pasar, dengan:
  - Mendorong peningkatan peran perusahaan, baik PMA maupun PMDN, dalam rantai industri global; dan

- Mendorong pembukaan pasar yang lebih luas bagi perusahaan nasional, khususnya UMKM, melalui peningkatan kualitas produk dan strategi pemasarannya (a.l. *branding*).
- g. Mendorong peningkatan penanaman modal pada industri yang berorientasi ekspor dan industri substitusi impor, dengan:
1. Mendorong peningkatan penanaman modal pada industri manufaktur yang berorientasi ekspor dan mensubstitusi impor;
  2. Pemantauan terhadap perusahaan yang dipersyaratkan untuk berkomitmen dalam memenuhi persyaratan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN); dan
  3. Peningkatan koordinasi dengan Tim Nasional Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN).
- F** Mendorong peningkatan penanaman modal yang berwawasan lingkungan dan memiliki dampak sosial yang besar, dengan:
4. Penyusunan rekomendasi daftar bidang usaha yang tertutup dan bidang usaha yang terbuka dengan persyaratan bagi bidang usaha yang tidak ramah lingkungan;
  5. Mendorong peningkatan penanaman modal yang mengedepankan aspek keberlanjutan lingkungan; dan
  6. Peningkatan koordinasi dengan Kementerian/Lembaga terkait dalam upaya mendorong penanaman modal yang inklusif dan berkelanjutan
- g. Mendorong peningkatan optimalisasi penggunaan sumber daya alam dan hasil produksi dalam negeri, dengan:
- a. Mendorong peningkatan diversifikasi produk industri untuk penyediaan bahan baku, bahan antara/penolong dan barang jadi di dalam negeri;
  - b. Mendorong pengembangan kawasan industri dan kawasan ekonomi baru, khususnya di luar Pulau Jawa;
  - c. Mendorong penguatan infrastruktur dan jasa yang mendukung industri; dan

- d. Mendorong pemberian insentif bagi industri pionir di dalam negeri.

### **3.3.4 Telaah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Tengah.**

#### **Arah Kebijakan**

Sejalan dengan arah kebijakan Kemenaker dan arah kebijakan kementerian desa, pembangunan desa tertinggal dan transmigrasi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa tengah telah menentukan arah kebijakan sebagai berikut:

1. Strategi Meningkatkan Kompetensi, Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja serta Penguatan Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Koordinasi dan Penguatan Jejaring Kerjasama Pengembangan Pelatihan, serta Harmonisasi Regulasi ditempuh dengan arah kebijakan sebagai berikut:
  - Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja secara kontinyu dan komprehensif hingga memperoleh sertifikat kompetensi.
2. Strategi Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dalam dan Luar Negeri Serta Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Peningkatan Kualitas Kinerja Lembaga Penempatan Tenaga Kerja, Optimalisasi Fungsi Pengantar Kerja, Pemberdayaan TKI Purna, Penca dan Lansia, Pembinaan Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing, dan Penyelenggaraan Model Model Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja (BKO, BKK, JMF) ditempuh dengan arah kebijakan sebagai berikut :
  - Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dalam dan Luar Negeri difokuskan pada pra dan pasca penempatan, optimalisasi peran lembaga penempatan tenaga kerja, dan memperluas akses informasi pasar kerja.

3. Strategi Meningkatkan Pengelolaan Iklim Kerja yang Kondusif untuk Menciptakan Hubungan Industrial Kondusif dan Harmonis serta Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Peningkatan Koordinasi Dalam Penetapan Upah Minimum Provinsi/Kab/Kota/ Sektoral Provinsi Dan Kab/Kota, Peningkatan Peran Lembaga Kerjasama Bipartit Dan Lembaga Kerjasama Tripartit, Mendorong Perusahaan Dalam Kepesertaan Jaminan Sosial dan Fasilitas Sarana Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja Baik di luar Maupun Didalam Hubungan Kerja, dan Pengembangan Data dan Informasi Hubungan Industrial dalam Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ditempuh dengan arah kebijakan sebagai berikut:
  - Menjaga dan Meningkatkan Pengelolaan Iklim Kerja yang Kondusif untuk Menciptakan Hubungan Industrial Kondusif dan Harmonis, serta Penguatan dan Pengelolaan Data dan Informasi Hubungan Industrial dengan fokus penetapan sistem pengupahan yang berkeadilan, pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan pengesahan peraturan perusahaan, peningkatan kepesertaan jaminan sosial.
4. Strategi Meningkatkan Pengawasan, Pemeriksaan dan Pembinaan Ketenagakerjaan dalam dan Luar Negeri, Penerapan SM-K3 (Sistem Manajemen K3), Pengawasan Standarisasi dan Sertifikasi K3, serta Meningkatkan Kepatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan ditempuh dengan arah kebijakan sebagai berikut:
  - Meningkatkan Koordinasi Pengawasan, Pemeriksaan dan Pembinaan Ketenagakerjaan Dalam dan Luar Negeri melalui Penerapan SM-K3 (Sistem Manajemen K3), Pengawasan Standarisasi dan Sertifikasi K3 serta peningkatan deteksi dini potensi bahaya keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat kerja,serta meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan dengan dilakukan secara berkesinambungan diprioritaskan pada perusahaan -perusahaan yang memiliki

penyerapan tenaga kerja besar dan diprioritaskan pada perusahaan yang memiliki resiko keselamatan tenaga menengah dan besar.

5. Strategi meningkatkan koordinasi dan integrasi Kerjasama pelaksanaan transmigrasi antara pusat, pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten /Kota Daerah tujuan Transmigrasi ditempuh dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- Meningkatkan Kualitas Calon Transmigrasi sesuai potensi dan lokasi daerah penempatan difokuskan pada peningkatan kompetensi calon transmigrasi dan pemenuhan kebutuhan rumah transmigran.

### **3.3.5 Telaah Rencana Strategis Badan Koordinasi Penanaman Modal Provinsi Jawa Tengah.**

Strategi dan kebijakan dalam pemenuhan tujuan pembangunan daerah untuk peningkatan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di dalam misi pembangunan Provinsi Jawa Tengah dijabarkan sebagai berikut : 1. Misi Ke-2 yaitu Mempercepat Reformasi Birokrasi yang dinamis serta memperluas sasaran ke Pemerintah Kabupaten/Kota. Tujuan : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good governance and clean government).

Strategi :

- Membangun open government melalui upaya perkuatan keterbukaan informasi, transparansi, serta mendorong partisipasi publik, termasuk partisipasi dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan;
- Membangun sistem manajemen pembangunan berbasis kinerja;
- Meningkatkan pengawasan melalui perkuatan kapabilitas APIP,

perkuatan SPIP, serta zona integritas;

- Meningkatkan profesionalisme ASN melalui peningkatan kinerja, kompetensi, disiplin, dan penataan ASN;
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kelembagaan menuju struktur berbasis kinerja;
- Mendorong pemerintah kabupaten/kota untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good governance and clean government). 2. Misi Ke-3 yaitu Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran. Tujuan : Menciptakan stabilitas ekonomi daerah yang berdaya saing, berbasis potensi unggulan daerah, dan berorientasi pada ekonomi kerakyatan secara menyebar, inklusif, dan berkualitas. Strategi : Perbaiki iklim investasi yang semakin kondusif melalui:
  - Pemberian kemudahan perizinan investasi
  - Memperbaiki sistem dan layanan perizinan mudah, murah, cepat, tepat, dan transparan;
  - Mengembangkan digital investment promotion;
  - Mengembangkan investasi yang mengakomodasi produk-produk unggulan kabupaten/kota;
  - Mendorong perwujudan investasi hijau.

Arah kebijakan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jateng dalam dua tahun terakhir adalah sebagai berikut,;

1. Pemantapan kualitas pelayanan;
2. Pemantapan kualitas promosi dan kerja sama penanaman modal;
3. Pemantapan percepatan pelaksanaan berusaha;
4. Pemantapan pelaksanaan penanaman modal yang berwawasan lingkungan;
5. Perwujudan kualitas pelayanan;
6. Perwujudan kualitas promosi dan kerja sama penanaman modal;

7. Perwujudan percepatan pelaksanaan berusaha;
8. Perwujudan pelaksanaan penanaman modal yang berwawasan lingkungan

### **3.3. TELAAH RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRETEGIS**

Tujuan penataan ruang Kabupaten Banjarnegara sebagai mana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Banjarnegara Nomor 11 tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Banjarnegara tahun 2011-2031 adalah "mewujudkan ruang Kabupaten berbasis pertanian dan pariwisata yang unggul dalam sistem wilayah terpadu dan berkelanjutan". Berdasarkan RTRW tersebut di atas, rencana struktur ruang Kabupaten Banjarnegara meliputi (a) pengendalian alih fungsi lahan pertanian produktif; (b) pengembangan pariwisata alam dan buatan; (c) peningkatan pengelolaan kawasan lindung; (d) pengendalian perkembangan kegiatan budidaya sesuai daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup; (e) pengembangan pusat pelayanan; (f) peningkatan keterhubungan kawasan perkotaan-perdesaan; (g) pengembangan prasarana wilayah daerah; (h) pengembangan kawasan perkotaan yang mampu berfungsi sebagai pusat pemasaran hasil komoditas daerah; (i) peningkatan fungsi kawasan untuk pertahanan dan keamanan; (j) pengembangan kawasan strategis daerah. RTRW Kabupaten Banjarnegara jika dilihat dari perspektif pelayanan, berimplikasi semakin tingginya kebutuhan masyarakat terhadap ketersediaan layanan Perizinan dan Non Perizinan di Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara, Upaya peningkatan layanan Perizinan dan Non Perizinan menjadi prioritas utama melalui peningkatan Layanan Perizinan dan Non Perizinan dimana RTRW sangat dibutuhkan oleh Disnaker PMPTSP kabupaten Banjarnegara, karena dalam setiap penerbitan izin mengacu pada RTRW Kabupaten Banjarnegara. namun belum semua Wilayah yang mengajukan izin memilik RTRW maupun belum sesuai peruntuknya.

### **3.4. Isu – Isu Strategis**

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah / masyarakat dimasa datang. Suatu kondisi / kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau bisa juga tidak dimanfaatkan, sehingga akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Karakteristik suatu isu strategis adalah kondisi atau hal yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang, mendesak, bersifat kelembagaan / keorganisasian dan menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Identifikasi isu strategis dapat dilihat dari sisi eksternal maupun internal. Sisi eksternal terkait dengan dinamika Nasional, Provinsi, SKPD, dan Lembaga atau Instansi di luar organisasi. Sedangkan sisi internal terkait dengan dinamika di dalam organisasi itu sendiri yang diperkirakan akan menjadi permasalahan maupun tantangan dimasa yang akan datang.

Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan Tugas Pokok dan Fungsi dengan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

#### **a. Permasalahan terkait Kesekretariatan**

1. Kurangnya Sumber Daya Manusia baik dari sisi kompetensi maupun kuantitatif dalam Penanganan masalah Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
2. Sarana prasarana gedung, perlengkapan kantor, dan kendaraan operasional belum representatif sesuai dengan tuntutan kinerja kompleksitas tinggi;
3. Belum optimalnya akses kesempatan mengikuti pendidikan pelatihan teknis dalam Penanganan masalah Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian

**b. Permasalahan terkait Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja :**

➤ Permasalahan Pemberdayaan Tenaga Kerja

1. belum tersedianya tenaga instruktur pendidikan pelatihan dan motivator ketenagakerjaan.
2. Terbatasnya fasilitasi pelatihan yang tidak seimbang dengan animo pelatihan yang diinginkan bagi para pencari kerja.
3. Masih rendahnya akses data ketenagakerjaan dan lembaga pelatihan kerja Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), Bursa Kerja Khusus (BKK) sebagai bahan perencanaan dan penanganan ketenagakerjaan.
4. Belum sinerginya angkatan kerja yang ada dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

➤ Permasalah ketransmigrasian :

1. KSAD yang disepakati kedua belah pihak sering tidak sesuai dalam pelaksanaannya, khususnya pada hak perolehan tanah usaha 1 dan usaha 2;
2. Animo masyarakat untuk bertransmigrasi tinggi namun tidak sebanding dengan kuota penempatan transmigrasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat;
3. Rendahnya keterampilan calon transmigran perempuan.

**c. Permasalahan terkait Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja :**

1. Masih kurangnya kesadaran perusahaan dalam memenuhi wajib lapor;
2. Masih banyaknya perusahaan yang tidak membayar upah sesuai UMK yang tidak mengajukan penangguhan;
3. Masih banyaknya perusahaan yang belum menerapkan K3;
4. Masih terdapatnya tenaga kerja yang belum mendapatkan

- jaminan sosial ketenagakerjaan;
5. Masih banyaknya penduduk usia anak yang bekerja terutama di sektor informal;
- d. Permasalahan terkait Bidang Penanaman Modal
1. Kebijakan yang sering berubah (tidak konsisten dan tidak selaras)
  2. Iklim investasi yang kurang kondusif (tidak tersedia lahan yang cukup / mahal, fasilitas yang kurang memadai, relatif tinggi beban biaya)
- e. Permasalahan terkait Bidang Pelayanan Perizinan dan Pengaduan:
1. Masih banyak masyarakat yang belum sadar izin
  2. Pelayanan perijinan online belum optimal

### **3.4.1 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Isu-isu strategis berasal dari identifikasi permasalahan pada urusan yang ditangani Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara, mempertimbangkan Renstra dari Kementrian terkait dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah dan DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah dengan didasarkan tugas dan fungsi merupakan kondisi atau hal yang asasi dan harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan di masa depan. Suatu kondisi atau kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil indentifikasi dan analisa permasalahan yang dihadapi pada tahun tahun sebelumnya,selanjutnya dilakukan evaluasi guna menghasilkan isu strategis, isu strategis tersebut adalah :

1. Masih tingginya jumlah pengangguran dan rendahnya kesempatan kerja;
2. Masih rendah kompetensi tenaga kerja;
3. Terbatasnya cakupan pelatihan ketrampilan pencari kerja;
4. Belum semua perusahaan menerapkan K3
5. Belum semua masyarakat sadar izin
6. Pelayanan perijinan online belum optimal

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.**

Dalam mewujudkan misi ke 2 Kabupaten Banjarnegara yaitu “Mewujudkan perekonomian rakyat yang maju dengan mengembangkan serta memperkuat perekonomian daerah melalui sektor pertanian yang berorientasi pada pasar dengan senantiasa menjaga kelestarian sumberdaya alam dan lingkungan dalam pengelolaannya melalui regulasi yang tepat dalam mendukung penciptaan iklim investasi yang kondusif dalam rangka menciptakan kehidupan masyarakat yang sejahtera, aman dan damai” dan misi 3 yaitu “Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang baik (good governance) dalam kehidupan politik yang demokratis dan bertanggung jawab”. maka diperlukan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara.

Tujuan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja;
2. Menekan angka pengangguran, setengah pengangguran dan masyarakat miskin;
3. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja lainnya;
4. Meningkatkan Pelayanan Masyarakat;
5. Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Meningkatnya kinerja perekonomian daerah.
7. Peningkatan promosi dan kegiatan investasi;
8. Peningkatan iklim investasi dan realisasi investasi.

#### **4.2. Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara**

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakannya pada tahun 2023 - 2026. Sasaran yang akan dicapai dari tujuan ini adalah:

1. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja;
2. Meningkatnya kesempatan Angkatan kerja;
3. Meningkatnya perusahaan yang menerapkan K3;
4. Menurunnya perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah;
5. Meningkatnya Nilai Survey Kepuasan Masyarakat;
6. Meningkatnya nilai Evaluasi SAKIP
7. Meningkatnya jumlah investasi
8. Terwujudnya peningkatan produksi ijin.

Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel sebagaimana berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah**  
**Tahun 2023-2026**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Satuan	Kondisi Awal 2021	2023	2024	2025	2026	Target Akhir Renstra
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja		<b>Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan</b>	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja		%	7,45	6.10	6.10	6.10	6.10	6.10
		Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan Pelatihan			%	7,45	6.10	6.10	6.10	6.10	6.10
	<b>Menekan angka pengangguran terbuka setengah pengangguran dan masyarakat miskin</b>	Meningkatkan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan (pencaker diempatkan/pencaker terdaftar)	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Terlaksananya proses Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan kluster kompetensi	%	38,15	40,51	42,50	43,21	43,29	43,29
4	Meningkatkan perlindungan tenaga kerja meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja lainnya		Persentase pekerja yang mendapatkan jaminan social ketenagakerjaan	Program Hubungan Industrial								

		Meningkatnya pekerja yang mendapatkan perlindungan Jaminan social ketenaga kerjaan	Persentase pekerja yang mendapatkan jaminan ketenaga kerjaan			%	59.58	59,58	59.58	59,58	59.58	59,58
		Meningkatnya perusahaan yang menerapkan Tata Kelola yang layak	Persentase perusahaan yang menerapkan Tata Kelola yang layak			%	100	100	100	100	100	100
		Menurunnya perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah	Prosentase penyelesaian perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah			%	100	100	100	100	100	100
5	Meningkatkan Pelayanan Masyarakat		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota								
		Meningkatnya nilai Survey Kepuasan	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat			%	80.52	80.51	80.55	80.60	80.65	80.65
6	Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah		Nilai Evaluasi SAKIP	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota								
		Meningkatnya Nilai Evaluasi SAKIP	Nilai Evaluasi sakip			%	60.10	60.15	60.20	60.25	60,25	60,25
7	Meninkatnya kinerja perekonomian daerah	Meningkatnya jumlah investasi	Peningkatan jumlah investasi	Program Peta Potensi Investasi Kabupaten/Kota		Milyard	200	220	240	260	280	300
		Meningkatnya jumlah	Peningkatan jumlah	Program Pelayanan		Izin	1.000	1.000	1,000	1.000	1.000	1.000

		produksi ijin	produksi ijin	Penanaman Modal							
--	--	---------------	---------------	-----------------	--	--	--	--	--	--	--

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1 Strategi dan Arah Kebijakan**

Untuk mencapai tujuan dan sasaran diperlukan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam lima tahun mendatang. Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya akan dijabarkan dalam serangkaian kebijakan.

Kebijakan merupakan pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

##### **a. Strategi**

Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi, berbasis masyarakat, berbasis kewirausahaan melalui upaya membangaun network / koneksitas dengan BLK / LPK, perusahaan dikelompok ekonomi produktif masyarakat.
2. Meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja melalui fasilitasi rekrutmen tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja pada perusahaan terkait antar Daerah, luar negeri maupun sekr kewirausahaan serta padat karya.
3. Meningkatkan upaya penyebarluasan dan informasi kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa kerja dan pameran bursa kerja (job fair).
4. Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan dalam rangka implementasi wajib lapor perusahaan berkaitan dengan identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan,

perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja.

5. Meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
6. Mendorong kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.
7. Meningkatkan Pelayanan Masyarakat
8. Mensinergiskan antara perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan serta evaluasi kinerja.
9. Melakukan deregulasi perijinan untuk menarik minat investor;
10. Mengembangkan Kawasan industri dalam rangka pengelolaan sumber daya alam, mineral dan panas bumi;
11. Memanfaatkan informasi teknologi canggih sebagai media promosi potensi sumber daya alam di Kabupaten Banjarnegara;
12. Aktif mengikuti forum-forum promosi potensi daerah pada event regional dan nasional.

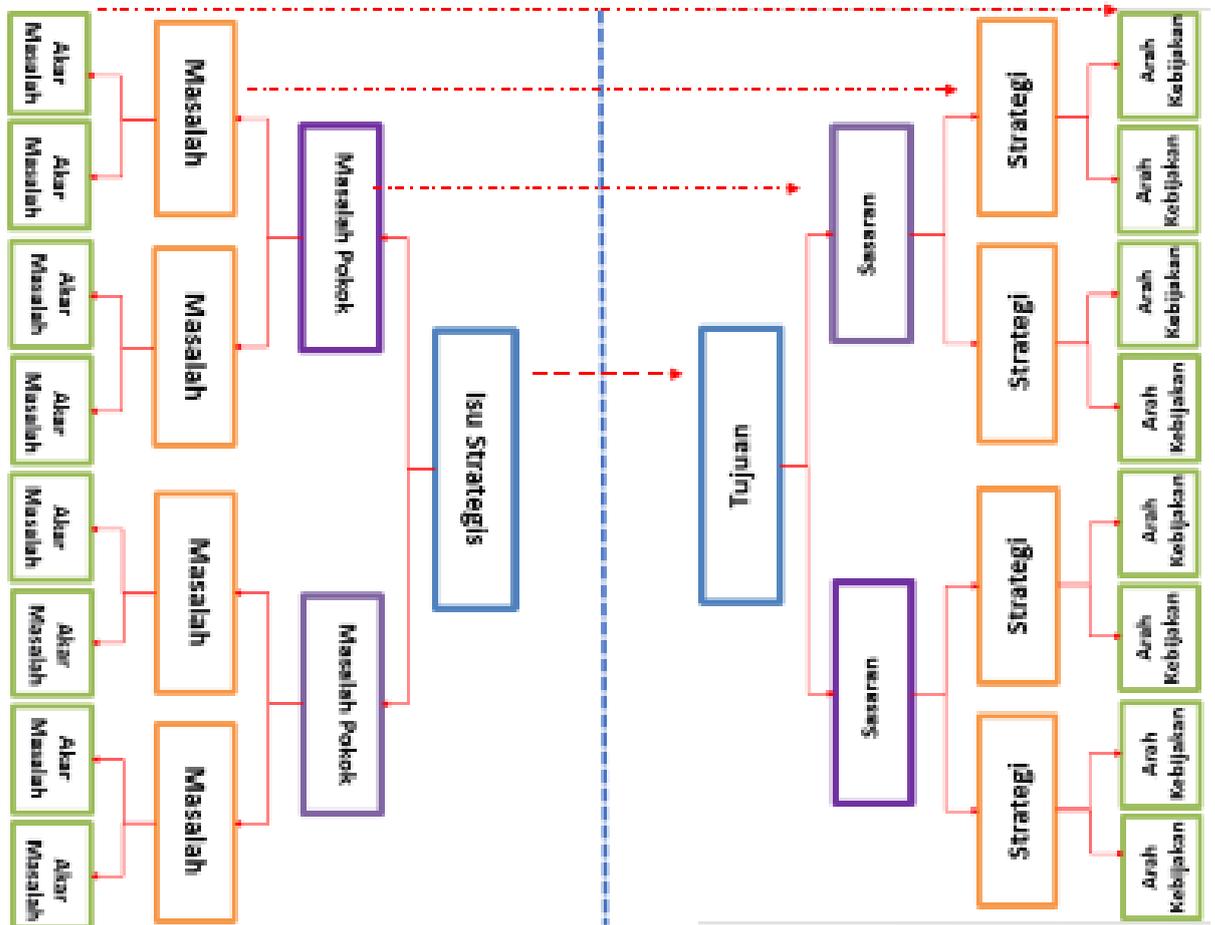
## **b. Kebijakan**

Kebijakan yang diambil dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan tenaga kerja yang berkopetensi produktif dan berkelanjutan sejalan dengan kebutuhan lowongan kerja;
2. Pengembangan standar kompetensi tenaga kerja yang mengacu standar kebutuhan industri/perusahaan, pengembangan kurikulum, penyediaan instruktur yang kompeten dan penyediaan informasi kerja;
3. Peningkatan perluasan dan melalui Antar daerah dan luar negeri serta mendorong tumbuh kembangnya wirausaha baru;

4. Mendorong upaya kesempatan dan penempatan tenaga kerja seluas luasnya;
5. Pembinaan dan pengawasan perusahaan yang ditekankan pada perusahaan-perusahaan dengan jumlah tenaga kerja besar dan memiliki kecenderungan tidak taat wajib lapor berdasarkan undang-undang;
6. Peningkatan peran mediator hubungan industrial;
7. Meningkatkan jumlah kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
8. Melaksanakan Survey Kepuasan Masyarakat;
9. Melaksanakan evaluasi secara berkala untuk sinergitas hasil kinerja;
10. Peningkatan kemampuan teknis Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, agar tercapai skill homogeneity untuk terwujudnya keseimbangan organisasi;
11. Pemupukan jiwa karsa dikalangan pegawai melalui penyamaan persepsi dan pendekatan kesejahteraan;
12. Pengembangan budaya kerja untuk terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan public;
13. Peningkatan koordinasi vertikal horisontal maupun diagonal untuk mewujudkan visi dan misi organisasi;
14. Optimalisasi sarana dan prasarana kerja yang ada untuk mencapai hasil yang maksimal;
15. Sosialisasi secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap perizinan dan kredibilitas Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara.

- a. Strategi dan Kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan dan sasaran OPD ini akan menjadi indikasi keberhasilan program dan kegiatan yang ditetapkan dalam program kerja tahunan (Renja) sebagaimana penggambaran dalam grand fold cascading berikut:



Keterkaitan antara strategi dan kebijakan dengan Tujuan, Sasaran Perangkat Daerah tercantum pada Tabel 5.1

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2023-2026**

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Meningkatkan kompetensi dan produktivitas dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi, ,berbasis masyarakat, berbasis kewirausahaan melalui upaya membangaun network /koneksitas dengan BLK/LPK , perusahaan dikelompok ekonomi produktif masyarakat.	Menyediakan tenaga kerja yang berkopetensi produktif dan berkelanjutan sejalan dengan kebutuhan lowongan kerja.  Pengembangan standar kompetensi tenaga kerja yang mengacu standar kebutuhan industri/perusahaan, pengembangan kurikulum, penyediaan instruktur yang kompeten dan penyediaan informasi kerja
	Meningkatnya kesempatan angkatan kerja	Meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja melalui fasilitasi rekrutmen tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja pada perusahaan terkait antar Daerah, lua negeri maupun sektr kewirausahaan serta padat karya.	Peningkaytan perluasan dan melalui Antar daerah dan luar negeri serta mendorong tumbuh kembangnya wirausaha baru.
		Meningkatkan upaya penyebarluasan dan informasi kesempatan kerja melalui penyebarluasan informasi bursa kerja dan pameran bursa kerja (job fair	Mendorong upaya kesempatan dan penempatan tenaga kerja seluas luasnya.
Meningkatkan perlindungan tenaga kerja meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta peningkatan			

kesejahteraan tenaga kerja lainnya			
	Meningkatnya pekerja yang mendapatkan Jaminan Ketenagakerjaan		
	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan K3		
	Menurunnya perselisihan pekerja dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah	Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan dalam rangka implementasi wajib lapor perusahaan berkaitan dengan identitas perusahaan, hubungan ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja	Pembinaan dan pengawasan perusahaan yang ditekankan pada perusahaan- perusahaan dengan jumlah tenaga kerja besar dan memiliki kecenderungan tidak taat wajib lapor berdasarkan undang- undang
		Meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis	Peningkatan peran mediator hubungan industrial.
		Mendorong kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.	Meningkatnya jumlah kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja.
Meningkatkan Pelayanan Masyarakat	Meningkatnya nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Meningkatkan Pelayanan Masyarakat	Melaksanakan Survey Kepuasan Masyarakat.
Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah	Meningkatnya nilai Evaluasi SAKIP	Mensinergiskan antara perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan serta evaluasi kinerja.	Melaksanakan evaluasi secara berkala untuk sinergitas hasil kinerja.
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kemampuan teknis Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, agar tercapai skill homogeneity untuk terwujudnya keseimbangan organisasi.</li> <li>2. Pemupukan jiwa karsa dikalangan pegawai melalui penyamaan persepsi dan pendekatan kesejahteraan.</li> <li>3. Pengembangan budaya kerja untuk terwujudnya</li> </ol>

			<p>peningkatan kualitas pelayanan publik.</p> <p>4. Peningkatan koordinasi vertikal horisontal maupun diagonal untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.</p> <p>5. Optimalisasi sarana dan prasarana kerja yang ada untuk mencapai hasil yang maksimal.</p> <p>6. Sosialisasi secara berkesinambungan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap perizinan dan kredibilitas Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara.</p>
Meningkatnya kinerja perekonomian daerah	Meningkatnya jumlah investasi	Peningkatan jumlah Investasi	320,340,360.380,400 milyar
	Meningkatnya jumlah produksi ijin	Peningkatan jumlah produk ijin	1.000 dokumen

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN**

#### **6.1 Uraian Nama program dan Kegiatan**

Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu per OPD sebagaimana tercantum dalam RPJMD, selanjutnya dijabarkan kedalam Renstra Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara.

Guna mengimplementasikan kebijakan prioritas pembangunan Kabupaten Banjarnegara dalam kurun waktu 2023-2026, Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara akan melaksanakan program-program sesuai urusan wajib yang meliputi Urusan Ketenagakerjaan, urusan Ketransmigrasian dan Penanaman Modal.

Adapun rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran serta pendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagai berikut :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja.
  1. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah.
2. Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga kerja.
  1. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi;
  2. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Lemabaga Kerja swasta.
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
  - i. Kegiatan Pengelolaan Informasi pasar Kerja.
  - ii. Kegiatan Job fair
4. Program Hubungan Industrial.
  - i. Kegiatan Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten/Kota;
  - ii. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 satu) daerah Kabupaten/Kota.
5. Program Pengembangan wilayah transmigrasi.
  - i. Kegiatan Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi.
  - ii. Kegiatan Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM.
6. Program Pengembangan iklim Penanaman Modal.
  - i. Kegiatan Pembuatan peta Potensi investasi Kabupaten Kota
7. Program Promosi Penanaman moda
  - i. Kegiatan Promosi Penanaman Modal
8. Program Pelayanan Penanaman Modal
  1. Kegiatan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan secara terpadu satu pintu dibidang penanaman modal yang menjadi

kewenangan Daerah Kabupaten Kota

2. Kegiatan penyediaan layanan konsultasi dan pengelolaan pengaduan masyarakat terhadap pelayanan terpadu perisinan dan non perizinan.
9. Program Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal
  1. Kegiatan koordinasi dan sinkronisasi pembinaan Penanaman Modal.
  2. Kegiatan koordinasi dan sinkronisasi pemantauan Penanaman Modal
  3. Kegiatan koordinasi dan sinkronisasi pengawasan Penanaman Modal
10. Program Penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten /Kota.
  1. Kegiatan perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah kabupaten kota.
  2. Kegiatan Administrasi Keuangan Daerah
  3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah.
  4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
  5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
  6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

**A. Perincian Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara.**

- 1 Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023 - 2026.

Secara rinci Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 sebagaimana tercantum pada Tabel 6.1 di bawah ini.

**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif**  
**Disnaker PMPTSP Kabupaten Banjarnegara**  
**Tahun 2023-2026**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome), kegiatan (output) dan sub Kegiatan (output)	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja perangkat daerah Penanggung-jawab
						2021	2023		2024		2025		2026		Target Akhir Renstra		
							Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	target		
			URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA														
			Program Perencanaan Tenaga kerja(RTK)	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu pada rencana tenaga kerja													
			Penyusunan rencana tenaga kerja (RTK)														
			<i>Penyusunan Tenaga kerja makro</i>	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro	<i>Dok</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>30.000.000</i>	<i>1</i>	<i>33.000.000</i>	<i>1</i>	<i>35.000.000</i>	<i>1</i>	<i>40.000.000</i>	<i>1</i>	<i>40.000.000</i>	<i>Bidang Penta</i>
				<i>Jumlah dokumen RTK</i>													

			Program pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi													
			Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unti kompetensi														
			<i>Proses pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari berdasar klister kompetensi</i>	<i>Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi</i>	60	150.000.000,-	60	200.000.000	80	300.000.000	100	400.000.000	120	500.000.000	120	500.000.000	Bidang Penta
				<i>Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n</i>													
			<i>Pengadaan sarana dan sarana pelatihan kerja</i>	<i>Tersedianya Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/ Kota</i>			1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	PENTA

				<i>Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana</i>													
			<i>Konsultasi produktifitas pada perusahaan kecil</i>														
			<i>Pelaksanaan konsultasi produktifitas kepada perusahaan kecil</i>	<i>Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil</i>	-	-	20	15.000.000	20	50.000.000	21	55.000.000	20	60.000.000	20	60.000.000	Bidang Penta
				<i>Jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktifitas</i>													
			Program penempatan tenaga kerja	Persentase pencari kerja yg terdaftar yg ditempatkan													
			Kegiatan Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota														
			Perluasan kesempatan kerja (padat karya)	Terwujudnya perluasan kesempatan kerja		4 lokasi	600.000.000	4 lokasi	650.000.000	4 lokasi	700.000.000	4 lokasi	750.000.000	4 lokasi	750.000.000	Bidang Penta	

				Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja													
			Kegiatan Pengelolaan informasi pasar kerja														
			Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja <i>Online</i>	250 orang	50.000.000-	5 titik kecamatan (Kecamatan)	50 jt	5 titik kecamatan (Kecamatan)	60jt	5 titik kecamatan (Kecamatan)	70jt	5 titik kecamatan (Kecamatan)	80jt	5 titik kecamatan (Kecamatan)	80jt	Bidang penta
				Jumlah pencari kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui system online (karib Hub)													
			Bursa kerja (job fair)	Terlaksananya <i>Job Fair</i> /Bursa Kerja	2.500 lowongan	78.000.000	2.500 lowongan dan 250	150jt	2.500 lowongan dan 250	175jt	2.500 lowongan dan 250	185jt	2.500 lowongan dan 250	195jt	2.500 lowongan dan 250	195jt	Bidang Penta
				Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/bursa kerja													

			Perlindungan PMI (pra dan Purna Penempatan di daerah kabupaten/kota														
			<i>Peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran Indonesia (CMI) pekerja migran indonesia (PMI)</i>	Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja			40 orang CPMI	300jt	40 orang CPMI	350jt	40 orang CPMI	400jt	40 orang CPMI	450jt	40 orang CPMI	450jt	Bidang Penta
				Jumlah CMI /PMI Yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya													
			<i>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</i>	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, struktur skala upah dan BPJS Ketenagakerjaan )			58,82	384.900.000	63.120	423,390,00,	67,42	465.729.000,	67,42	512.301.900	73	512.301.900	Bidang HI

			<i>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah</i>														
			Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Terlaksananya Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	30 perusahaan,1 dokumk	14.572.500	30 perusahaan,1 dokumk	49.500	30 perusahaan,1 dokumk	54.450000	30 perusahaan,1 dokumk	59.895.000	30 perusahaan,1 dokumk	65.848.500	30 perusahaan,1 dokumk	65.848.500	Bidang HI
				Jumlah perusahaan yang melaksanakan pengesahan peraturan perusahaan yang terkait dengan hubungan industrial dan terdaftar di WLKP Online													
			Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	40 perusahaan	19.033.500,-	40 perusahaan	105.000.000	45 perusahaan	115.500.000	50 perusahaan	127.050.000	55perusahaan	139.755.000	55 perusahaan	139.755.000	Bidang HI

				Jumlah perusahaan yang Menyusun perjanjian kerja bersama													
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Terselenggaranya Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	1 kecamatan (15 desa)	11.925.000,-	3 kec	66.000,00	3 kec	72.600,00	3 kec	79.860.000	3 kec	87.846.000	3 kec	87.846.000	Bidang HI

				Jumlah data dan informasi sarana HI(PP/PKB,Struktur Skala upah dan LKS Bipartit) pekerja yang terdaftar sebagai peserta jamsostek serta pengupahan													
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota														

			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	30 perusahaan/orang	17.262.500	30 perusahaan/orang	80.000	35 perusahaan/orang	88.000	40 perusahaan/orang	96.800.000	45 perusahaan/orang	106.480.000	45 perusahaan/orang	106.480.000	Bidang HI
				Jumlah perselisihan yang di cegah													
			Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terselesaikannya Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	12 kasus/400 orang	9.850.000	12 kasus/400 orang	12.000	12 kasus/400 orang	13.200	12 kasus/400 orang	14.520.000	12 kasus/400 orang	15.972.000	12 kasus/400 orang	15.972.000	Bidang HI
				Jumlah perkara perselisihan yang terselesaikan													

			Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Terselenggaranya Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	1 organisasi pengusaha/20 orang dan 20 SP/SB/20	29.540.000	1 organisasi pengusaha/20 orang dan 20 SP/SB/20	36.400.000	1 organisasi pengusaha/20 orang dan 20 SP/SB/20 ORANG	40.040.000	1 organisasi pengusaha/20 orang dan 20 SP/SB/20 ORANG	44.044.000	1 organisasi pengusaha/20 orang dan 20 SP/SB/20 ORANG	48.448.400	1 organisasi pengusaha/20 orang dan 20 SP/SB/20 ORANG	48.448.400	Bidang HI
				Jumlah asosiasi pengusaha dan serikat pekerja yang diverifikasi													
			Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	11 Orang anggota/3	6.197.500	11 Orang anggota/3	36.000.000	15 Orang anggota/3 kali rakor	39.600.000	20 Orang anggota/3 kali rakor	43.560.000	25 Orang anggota/3 kali rakor	47.916.000	25 Orang anggota/3 kali rakor	47.916.000	Bidang HI
				Jumlah LKS Tripartit yang dibina													
			URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PENANAMAN														
			PROGRAM PENGEMBANGAN IKLIM PENANAMAN MODAL	Jumlah dokumen peta potensi dan peluang usaha kabupaten/kota													

			Pembuatan Peta Potensi Investasi Kabupaten/Kota														
			Penyediaan Peta Potensi dan Peluang Usaha	Tersedianya peta potensi dan peluang usaha	1 dokume	46.800.000	1 dokume	70.500.000	1 dokumen	85.000.000	1 dokumen	90.000.000	1 dokumen	95.000.000	1 dokumen	95.000.000	Bid,PM
				Jumlah peta potensi investasi dan peluang untuk kabupaten/kota													
			PROGRAM PELAYANAN PENANAMAN MODAL MODAL	Konsultasi Perizinan Penanaman Modal													Bidang Perizinan
				Penerbitan Perizinan dan non Perizinan Penanaman Modal													
			Kegiatan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan secara Terpadu Satu														
			Penyediaan Pelayanan Terpadu Perizinan dan Nonperizinan berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara Elektronik	Tersedianya Pelayanan Terpadu Perizinan dan Non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi	1.000.000 perizinan dan perizinan	11.220.000	1.000 izin dan sarana prasana MPP	2.491.759.000	1.000 izin dan sarana prasana MPP, interior dan tempat	750	1.000 izin dan sarana prasana MPP, interior	800	1.000 izin dan sarana prasana MPP, interior	850	1.000 izin dan sarana prasana MPP, interior dan	900	Bid,perizinan

				Jumlah pelaku usaha yang mendapatkan pelayanan Terpadu Perizinan dan Non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha													
			Penyediaan layanan konsultasi dan pengelolaan pengaduan masyarakat terhadap pelayanan terpadu perizinan dan don perizinan	Tersedianya Layanan Konsultasi dan Terkelolanya Pengaduan Masyarakat Terhadap Pelayanan Terpadu	10 aduan/318 org sosi alisa i	7.400.000	10 aduan/318 org sosi alisa i	106.000.000	10 aduan/318 org sosialis ai	80.000.000	10 aduan/318 org sosialis ai	85.000.000	10 aduan/318 org sosialis ai	90.000.000	10 aduan/318 org sosialis ai	90.000.000	Bid.Peri zinan
				Jumlah orang yang memperoleh layanan konsultasi dan terkelolanya pengaduan masyarakat terhadap pelayanan													Bid.Peri zinan

			PROGRAM PENGENDALIAN PENANAMAN MODAL														
			Program Pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota														
			Kegiatan Pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota														Bid PM
			Koordinasi dan Sinkronisasi Pemantauan Pelaksanaan Penanaman Modal	Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Pemantauan Pelaksanaan Penanaman Modal bagi Kegiatan Usaha	110 pela ku usa ha	71.070.000,-	110 pela ku usa ha	13.000. 000	110 pelaku usaha	14.30 0.000	110 pelak u usaha	15.730.0 00	110 pelak u usaha	17.303.0 00	110 pelak u usaha	17.303.00 0	Bid PM
				Jumlah kegiatan usaha dari pelaku usaha yang melakukan Koordinasi dan Sinkronisasi Pemantauan													

			Koordinasi dan Sinkronisasi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal	Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal bagi	320 orang/perusahaan	229.262.000,-	320 orang/perusahaan	38.500.000	320 orang/perusahaan	42.350.000	320 orang/perusahaan	46.585.000	320 orang/perusahaan	51.243.500	320 orang/perusahaan	51.243.500	Biang PM
				Jumlah pelaku usaha yang mendapatkan Pembinaan Pelaksanaan Penanaman													
			Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Pelaksanaan penanaman Modal	Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal bagi Kegiatan Usaha dari Pelaku Usaha	150 pelaku usaha/25 perusahaan	98.730.000-	150 pelaku usaha/25 perusahaan	40.600.000	150 pelaku usaha/25 perusahaan	44.660.000	150 pelaku usaha/25 perusahaan	49.126.000	150 pelaku usaha/25 perusahaan	54.038.500	150 pelaku usaha/25 perusahaan	54.038.500	Biang PM
			Program Promosi Penanaman Modal														
			Kegiatan penyusunan strategi penanaman Modal	Tersusunya perda yang mengatur promosi penanaman modal													
			Penyusunan strategi promosi penanaman modal	Jumlah peraturan daerah yang mengatur promosi penanaman	dok		1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	Bidang PM

			Pelaksanaan kegiatan promosi penanaman Modal Daerah			Pameran tk kab. propinsi, dan Nasional ( 4 kali	295.000.000	Pameran tk kab. propinsi, dan Nasional( 4 kali	295.029.500	Pameran tk kab.p ropinsi, dan Nasional( 4 kali	295.059.000	Pameran tk kab.p ropinsi, dan Nasional( 4 kali	295.088.500	Pameran tk kab.p ropinsi, dan Nasional( 4 kali	295.088.500	Bidang PM
			Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi													
			kordinasi dan sinkronisasi kerja sama pembangunan transmigrasi yang berasal dari satu daerah kabupaten/kota	Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		2 kab. daerah penempatan transmigrasi	50.000.000	2 kab. daerah penempatan transmigrasi	55.000.000	2 kab.d daerah penempatan transmigrasi	60.000.000	2 kab.d daerah penempatan transmigrasi	65.000.000	2 kab.d daerah penempatan transmigrasi	65.000.000	Bidang Penta
				Jumlah laporan hasil koordinasi dan sinkronisasi kerja sama pembangunan transmigrasi yang berasal dari 1 daerah kabupaten/kota												

			Pemindahan dan penempatan transmigrasi yang berasal dari 1 daerah kabupaten kota	Terlaksananya Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota			5 kk (1 lokasi pemukiman daerah	180.000.000	5 kk (1 lokasi pemukiman daerah transmigrasi	190.000.000	5 kk (1 lokasi pemukiman daerah transmigrasi	200.000.000	5 kk (1 lokasi pemukiman daerah transmigrasi	230.000.000	5 kk (1 lokasi pemukiman daerah transmigrasi	230.000.000	Bidang Penta
				Jumlah transmigrasi yang dipindahkan dan ditempatkan													
			Program Penunjang urusan pemerintah daerah Kabupaten /Kota.	Meningkatnya kapasitas aparatur pemerintah	12 bulan	3.934.841.339,-	12 bulan	4.601.441.407	12 bulan	4.601.441.407	12 bulan	4.601.441.407	12 bulan	4.601.441.407	12 bulan	4.601.441.407	Sekretariat
			Kegiatan perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah kabupaten kota														
			Efvaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja SKPD yg tersusun	2 dok	30.000.000	2 dok	45.000.000	2 dok	45.000.000	2 dok	45.000.000	2 dok	45.000.000	2 dok	45.000.000	Sekretariat

			Kegiatan Administrasi														
			Penyediaan Gaji dan tunjangan ASN	Jumlah pegawai	35	3.389.370.757	35	3.861.556.339	35	3.861.556.339	35	3.861.556.339	35	3.861.556.339	35	3.861.556.339	Sekretariat
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Jasa Administrasi Keuangan yang terbayarkan	12 bulan	79.267.000,-	12 bulan	73.275.000	12 bulan	79.267.000	Sekretariat						
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah.		15 paket	209.019.500	15 paket	241.016.500	15 paket	241.016.500	15 paket	241.016.500	15 paket	241.016.500	15 paket	241.016.500	Sekretariat
			Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Peralatan dan Peralatan Kantor yang tersedia													
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Bahan Logistik Kantor yang terpenuhi	11 paket	252.428.500	11 paket	221.023.000	11 paket	221.023.000	11 paket	221.023.000	11 paket	221.023.000	11 paket	221.023.000	Sekretariat
			Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Terpenuhinya jumlah peralatan dan perlengkapan kantor			19.993.500	19.993.500		19.993.500		19.993.500		19.993.500		19.993.500	sekretariat

			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.			378.469.578		378.469.578		378.469.578		378.469.578		378.469.578		378.469.578	Sekretariat
			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Peralatan Gedung Kantor yang terpenuhi	1 paket	75.000.000	1 paket	110.000.000	1 paket	115.000.000	1 paket	120.000.000	1 paket	125.000.000	1 paket	125.000.000	Sekretariat
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.														
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang terpenuhi	4 paket	89.400.000	4 paket	88.000.000	4 paket	90.000.000	4 paket	91.000.000	4 paket	92.000.000	4 paket	92.000.000	Sekretariat
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Terpenuhinya jasa pelayanan umum kantor	1 ptt/12 thl	314.438.691	1 ptt/12 thl	288.469.000	Sekretariat								
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan														

			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terpenuhiya Pemeliharaan dan pembayaran pajak kendaraan dinas/operasional	3 paket	43.190.000	3 paket	32.717.000	Sekretariat								
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan	Jumlah Gedung Kantor yang terpelihara	2 unit	40.000.000	2 unit	17.405.890		17.405.890	2 unit	17.405.890	2 unit	17.405.890	2 unit	17.405.890	Sekretariat
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	3 paket	23.140.000	3 paket	24.570.000	Sekretariat								

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

#### **VII. Kinerja Penyelenggaraan Bidang urusan**

Indikator kinerja menjadi alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif dan kualitatif (Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan PP No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah). Dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah keberadaan indikator kinerja sangat penting agar keberhasilannya dapat dinilai dan dievaluasi. Ketercapaian target indikator kinerja yang terukur akan menjadi bahan dalam proses perencanaan pembangunan periode berikutnya.

Indikator kinerja penyelenggaraan bidang urusan merupakan indikator kinerja perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, dalam hal ini adalah RPD 2023 - 2026. Indikator kinerja penyelenggaraan bidang urusan menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah, termasuk pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan, serta ketercapaian kinerja RPD dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara tahun 2023 - 2026

Indikator kinerja perangkat daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD ini ditampilkan dalam Tabel

**Tabel 7.1**  
**Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2023-2026**

NO	Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Capaian Setiap Tahun				Target Akhir RPJMD
			2021	2023	2024	2025	2026	

1	Prosentase pencari kerja yang ditempatkan	%	6,10	5,85	5,84	5,83	5,82	5,82
2	Prosentase pencari kerja yang mendapat pelatihan	%	69,69	69,70	69,71	69,72	69,72	69,72
3	Prsontase Peningkatan Nilai Investasi Bersekala Nasional	milyard	280	300	320	340	360	360
4	Jumlah Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal	jml	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
4	Prosentase perusahaan yang menerapkan tata Kelola yang layak (PP,PKB,LKS Bipartit,Struktur Skala Upah,BPJS TK)	%	57	58	63	67	71	71
5	Prosentase tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan tenaga kerja	%	59,62	61	63	65	67	67

## **BAB VIII PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 merupakan penjabaran visi dan misi yang dijabarkan melalui pelaksanaan rencana program dan kegiatan selama empat tahun ke depan. Masa berlaku Renstra Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 adalah selama empat tahun.

Mendasarkan pada ketentuan peraturan perundangan terkait, Renstra disusun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 dan penyusunannya dilakukan melalui berbagai rangkaian kegiatan dengan melibatkan para pemangku kepentingan. Penyusunan Renstra ini dapat mendukung visi “**BANJARNEGARA MAJU BERBASIS PERTANIAN**“. Renstra dijadikan pedoman dalam rangka mengimplementasikan serangkaian program / kegiatan setiap tahun anggaran. Selain itu, Renstra merupakan salah satu alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Program dan Kegiatan Pembangunan. Renstra juga menjadi dasar penyusunan Renja selama kurun waktu empat tahun. Pada perjalanannya Renstra Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara dapat direview kembali.

### **B. Kaidah Pelaksanaan**

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023-2026 yang perlu diatur sebagai berikut:

1. Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara

agar mendukung pencapaian target-target Renstra dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum Renstra dengan sebaik-baiknya.

2. Diharapkan seluruh aparatur di Sekretariat dan bidang-bidang pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara dapat menjalin koordinasi dan kerjasama yang baik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai.
3. Renstra akan dijabarkan dalam Renja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dalam kurun waktu tahun 2023 hingga tahun 2026. Untuk menjaga konsistensi dan keselarasan kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Renja wajib berpedoman pada Renstra.
4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan, pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra secara berkala.
5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional dan atau daerah, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara sesuai dengan kaidah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

### **C. Pedoman Transisi**

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara Tahun 2023–2026 adalah selama empat tahun. Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan pada masa transisi, maka Renstra Tahun 2023–2026 dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Kabupaten Banjarnegara, dengan tetap berpedoman pada RPJPD Kabupaten Banjarnegara Tahun 2005-2025.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banjarnegara tahun 2023-2026 disusun untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dengan semangat dedikasi, loyalitas dan pengabdian dari seluruh aparatur Baperlitbang Kabupaten Banjarnegara, sehingga cita-cita “ **Banjarnegara Bermartabat Berbasis Pertanian** ”dapat tercapai.

Banjarnegara, Juni 2022

KEPALA  
DISNAKER PMPTSP  
KABUPATEN BANJARNEGARA

Ir.ABDUL SUHENDI  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19672909 299802 1 010