

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan strategis pada dasarnya adalah perencanaan proaktif dan membentuk sistem masyarakat yang responsif dalam jangka panjang terhadap kondisi yang dihadapi oleh daerah. Ini merupakan perencanaan yang berorientasi ke depan dan berupaya untuk membangun masyarakat berbasis perspektif kebutuhan daerah.

Substansi perencanaan strategis adalah rangkaian proses pengambilan keputusan yang berorientasi pada hasil yang dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun, secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin ada. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menempatkan perencanaan strategis sebagai langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan strategis instansi pemerintah merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis di segala arah dengan tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional. Perencanaan strategis memuat sejumlah fakta, persolan dan argumentasi mendasar pemilihan satu program dan kesiapan serta bagaimana melaksanakannya, untuk diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo 2016 – 2021 serta memperhatikan kebijakan dan prioritas program Pemerintah Kabupaten Wonosobo sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 10).

Isu-isu terkait ketenagakerjaan, perindustrian, dan transmigrasi merupakan tugas yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo. Sebagai salah satu SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo, maka urgensi perencanaan strategis menjadi penting untuk menjawab tantangan dan isu-isu terkait pembangunan dan pengembangan bidang ketenagakerjaan, perindustrian, dan transmigrasi secara khusus di Wonosobo.

Sebagai salah satu kabupaten dengan “dianugerahi” sumberdaya alam yang melimpah, Kabupaten Wonosobo memiliki keunggulan yang sangat unik dan strategis, baik ditinjau dari aspek sosial, ekonomi dan budaya. Kedudukan yang unik dan strategis tersebut membuat Kabupaten Wonosobo terus berbenah guna menghadapi kompleksitas permasalahan di bidang demografi, sosial, dan ekonomi pada umumnya, serta ketenagakerjaan, perindustrian, dan transmigrasi pada khususnya. Salah satu kompleksitas permasalahan yang sangat fundamental di wilayah ini adalah jumlah dan disparitas kualitas penduduknya yang sangat tinggi. Pada tahun 2015 jumlah penduduk Kabupaten Wonosobo sebanyak 777.116 jiwa (21,42% diantaranya tergolong miskin) dengan kepadatan 789 jiwa/km² dan pertumbuhan rata-rata 0,50% per tahun (Badan Pusat Statistik: 2015). Data tersebut menjadikan Kabupaten Wonosobo sebagai kabupaten dengan angka kemiskinan kedua tertinggi di Karesidenan Kedu¹. Belum lagi tingkat pengangguran terbuka, yang walaupun terus menurun, tetapi masih relatif tinggi, yaitu sekitar 5,34%².

Selanjutnya, seiring dengan perkembangan tata perekonomian yang semakin terbuka dan terus berkembang, maka sertifikasi dan pengakuan (*recognition*) atas kompetensi tenaga kerja Indonesia termasuk tenaga kerja di Kabupaten Wonosobo oleh negara pengguna, semakin penting. Tanpa standarisasi dan kesetaraan kompetensi tenaga kerja secara regional dan internasional, maka mobilitas tenaga kerja Indonesia akan sangat terbatas. Kondisi ini tentu sangat menghambat peningkatan daya saing dan kemajuan bangsa. Untuk mengatasi permasalahan tantangan yang sangat kompleks tersebut di atas jelas diperlukan perumusan kebijakan, program, dan kegiatan jangka menengah yang terarah, sistematis, komprehensif, terpadu dan tanggap terhadap dinamika lingkungan strategis, baik pada skala nasional, regional, maupun global.

¹ Angka kemiskinan se-Karesidenan Kedu adalah Kabupaten Kebumen (242,3 ribu jiwa), Magelang (160,5 ribu jiwa), Purworejo (102,1 ribu jiwa), Temanggung (85,5 ribu jiwa), Kota Magelang (11,0 ribu jiwa).

² Data Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, 2015

Sementara itu, semakin tingginya persaingan di sektor industri secara nasional maupun global cukup mempengaruhi kinerja perindustrian di Kabupaten Wonosobo, khususnya yang berorientasi ekspor. Ditandatanganinya nota kesepakatan Perdagangan Bebas antara ASEAN dengan China (*ASEAN China Free Trade Area*) memberikan tekanan pada tingkat daya saing industri, terutama industri lokal yang didominasi industri pengolahan. Hal ini berpengaruh pada semakin meningkatnya produk-produk yang berasal dari China seperti mainan, barang elektronik, tekstil dan lainnya yang turut mempengaruhi tekanan pada kinerja industri di Kabupaten Wonosobo.

Capaian kinerja industri di Kabupaten Wonosobo cenderung bergerak fluktuatif. Pada tahun 2011 pertumbuhannya mencapai 4,99%, kemudian meningkat menjadi 5% di tahun berikutnya. Namun, pada tahun 2013 pertumbuhan industri justru mengalami penurunan menjadi 2,71%, meningkat kembali pada tahun-tahun berikutnya menjadi 4,99% (2014) dan 5,35% (2015). Peningkatan tersebut didukung oleh perkembangan industri pada sektor makanan dan minuman³. Salah satu penyebab peningkatannya adalah semakin banyak stakeholder yang berkecimpung mengolah buah carica menjadi hasil olahan makanan dan minuman. Sementara itu kontribusi sektor industri terhadap PDRB selama periode 2011-2015 juga berfluktuasi, namun berada pada kisaran angka 16%. Pada tahun 2011 sektor industri berkontribusi 16,66% terhadap perekonomian daerah, pada tahun 2012 meningkat menjadi 16,82%, tahun 2013 menurun menjadi 16,41%, tahun 2014 kembali meningkat menjadi 16,70%, dan pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 16,64%.

Oleh karenanya, Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi disusun sebagai pedoman dan arah dalam penyelenggaraan pembangunan dan pelaksanaan program dan kegiatan selama lima tahun yang disesuaikan dan mengacu pada Visi, Misi Bupati Wonosobo sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 - 2021.

Penyusunan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo secara substantive tidak berdiri sendiri, dokumen ini terkalit dengan keberadaan dokumen perencanaan lainnya yang

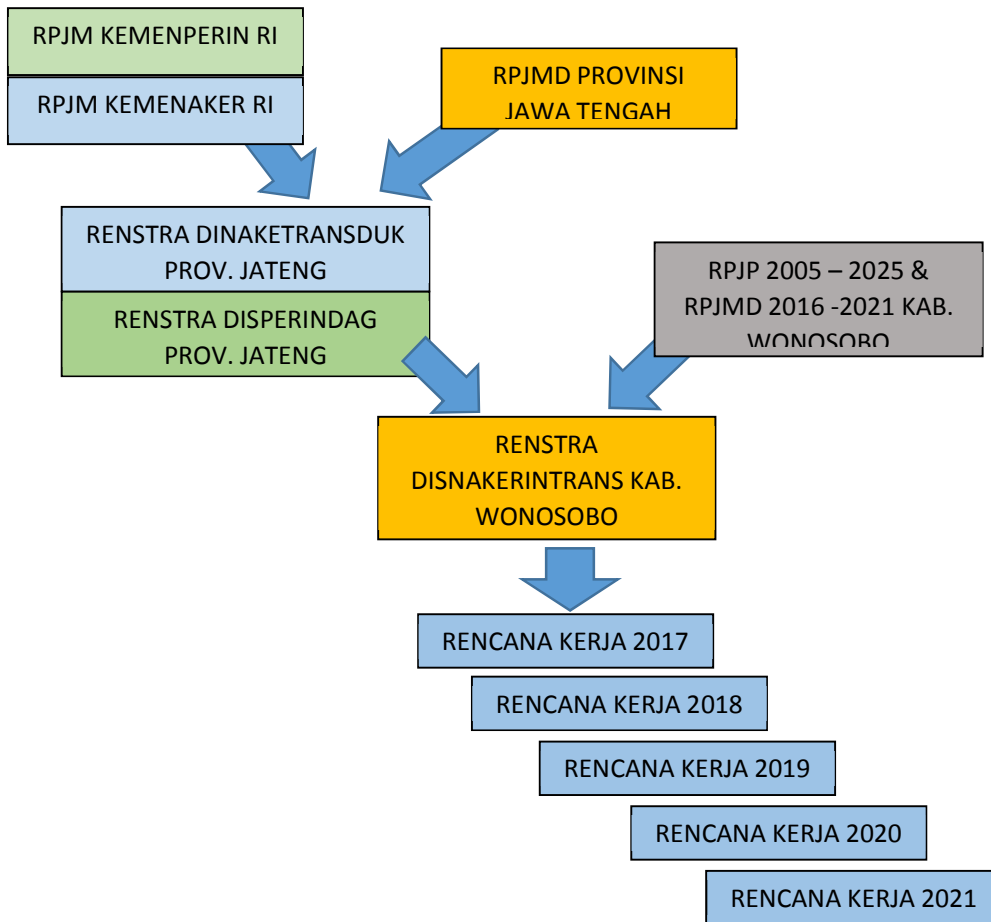
³ Tahun 2011 jumlah industri makanan dan minuman sebesar 13.120 unit dan pada 2015 menjadi 13.934 unit.

bersifat perencanaan program pembangunan. Oleh karena itu, dalam penyusunannya mensinergikan dan memperhatikan dengan:

1. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Wonosobo Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 6).
2. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 10 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 – 2021.
3. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 – 2018 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 65).
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan R.I Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019.
5. Peraturan Menteri Perindustrian R.I Nomor 31.1/ M-IND/ PER/ 3/ 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2015 – 2019.

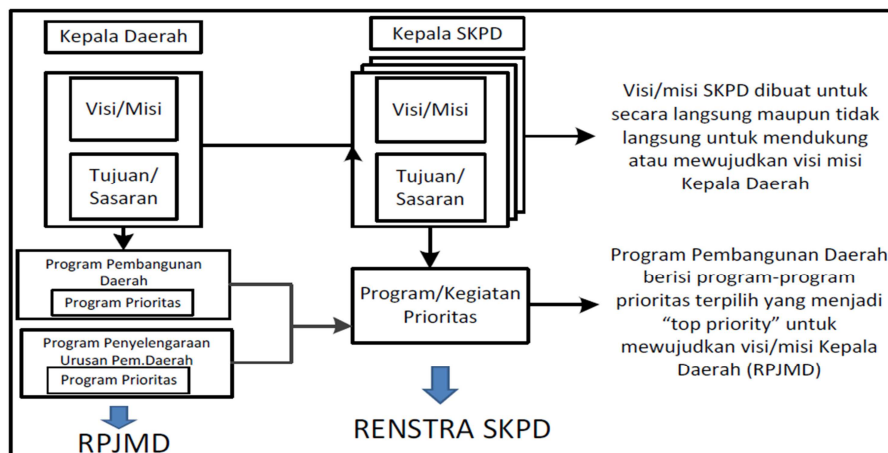
Serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan Urusan Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Ketransmigrasian.

Rencana Strategis merupakan acuan untuk penyusunan Rencana Kerja setiap tahun dalam rangka pencapaian visi, misi, dan arah pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Wonosobo. Secara diagramatis keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo dengan dokumen perencanaan lainnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1.
Keterkaitan Renstra dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Lebih jelasnya hubungan kinerja pembangunan daerah kaitan antara RPJMD Kabupaten Wonosobo dengan RENSTRA SKPD diilustrasikan dalam gambar di bawah ini:



Gambar 1.2.
Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah

1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo tahun 2017-2022 didasarkan pada:

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587); sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5038);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota;
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2010 Tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 01 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Wonosobo Tahun 2005 – 2025;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 05 Tahun 2015 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten Wonosobo Tahun 2016
10. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo Tahun 2016
11. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonosobo

- (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 10);
12. Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 49 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo;

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2017-2021 ini disusun dengan maksud menyediakan instrumen manajemen Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo pada periode 2017-2021 yang dapat:

1. Memberikan arah pembangunan terutama pada urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian Kabupaten Wonosobo untuk periode tahun 2017-2021;
2. Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo pada periode tahun 2017-2021;
3. Menjadi pedoman bagi seluruh pemangku kepentingan pada urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian di Kabupaten Wonosobo dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian pada periode tahun 2017-2021;
4. Menjadi acuan dalam melakukan penilaian keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian di Kabupaten Wonosobo pada periode tahun 2017-2021;
5. Menjadi acuan dalam melaksanakan pengendalian, monitoring, evaluasi kinerja dan menyusun kontrak kinerja antara kepala SKPD dengan Bupati atau pejabat yang mewakili.

Adapun tujuannya adalah:

1. Agar Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo tahun 2016-2021;

2. Menjamin terwujudnya konsistensi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, dan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo pada periode tahun 2017-2021.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2017-2021 ini disesuaikan dengan panduan penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) Tahun 2017-2021 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo yang diterbitkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kabupaten Wonosobo sebagai berikut:

- Bab 1. Pendahuluan, mencakup Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, serta Sistematika Penulisan.
- Bab 2. Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, mencakup Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.
- Bab 3. Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi, mencakup Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kelapa Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Telaah Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Pembangunan Daerah Tertinggal, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta Penentuan Isu-Isu Strategis
- Bab 4. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan, mencakup Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah serta Strategi dan Kebijakan.
- Bab 5. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif.
- Bab 6. Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN WONOSOBO

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo

Berdasarkan Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo bertugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang perindustrian dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepala daerah. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan, penempatan dan perlindungan tenaga kerjaserta pelatihan, produktivitas tenaga kerja dan perindustrian serta kesekretariatan;
- b. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pembinaan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja serta pelatihan, produktivitas tenaga kerja dan perindustrian;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja serta pelatihan, produktivitas tenaga kerja dan perindustrian;
- d. Pelaksanaan pelaporan dan evaluasi di bidang pembinaan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja serta pelatihan, produktivitas tenaga kerja dan perindustrian;
- e. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas;
- f. Pengendalian penyelenggaraan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Ditinjau dari segi hierarki pemerintahan, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo merupakan unsur pelaksana pemerintahan Kabupaten Wonosobo dibidang Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Ketransmigrasian yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Wonosobo melalui Sekteraris Daerah Kabupaten Wonosobo.

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo Tahun 2016-2021, program-program yang ditangani Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo selama lima tahun terakhir ini meliputi:

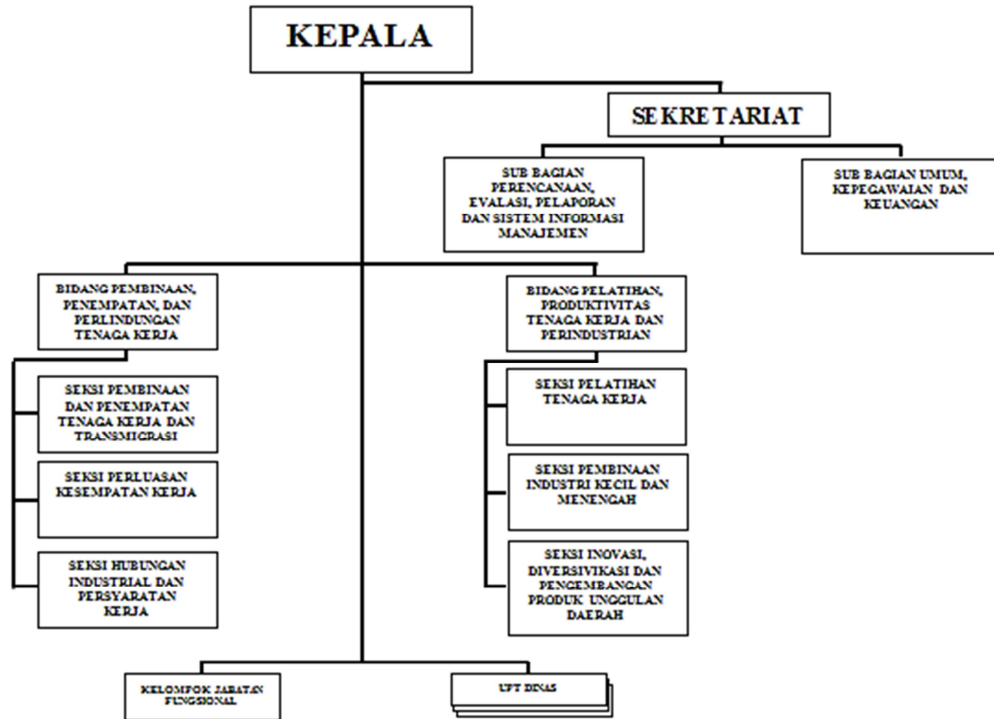
1. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
3. Program Peningkatan Kesempatan Kerja;
4. Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif;
5. Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah;
6. Program Penataan Struktur Industri;
7. Program Pengembangan Sentra-sentra Industri Potensial;
8. Program Peningkatan Kapasitas Iptek dan Sistem Produksi;
9. Program Pengembangan Produk Unggulan Daerah Berbasis Potensi Lokal;
10. Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri; dan
11. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi.

Sementara itu, berdasarkan Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 1. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Sistem Informasi Manajemen;
 2. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan.
- c. Bidang Pembinaan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja, terdiri dari:
 1. Seksi Pembinaan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 2. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;
 3. Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
- d. Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Perindustrian, terdiri dari:
 1. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja;
 2. Seksi Pembinaan Industri Kecil dan Menengah;
 3. Seksi Inovasi, Diversifikasi dan Pengembangan Produk Industri Unggulan Daerah
- e. Jabatan Fungsional; dan

f. Unit Pelaksana Teknis, terdiri dari : Balai Latihan Kerja

Secara digramatis, struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo (Lampiran Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo – Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi) disajikan pada Gambar 2.1.

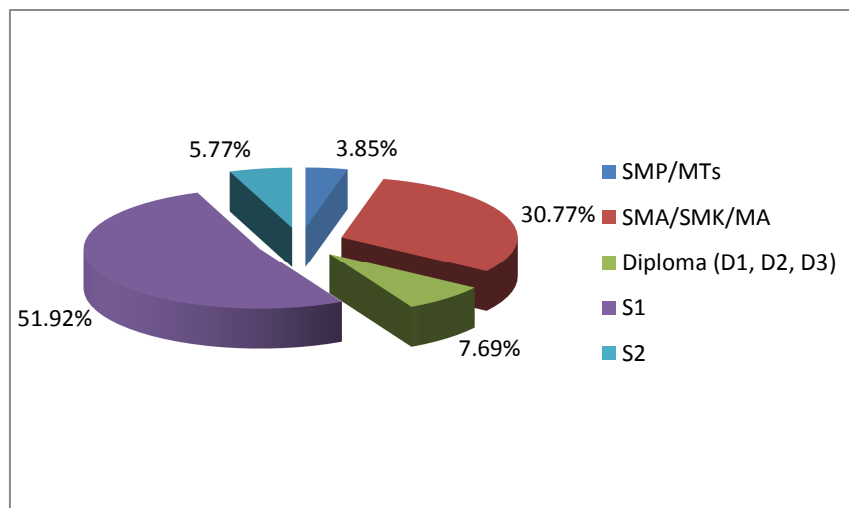


Gambar 2.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo

2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Pada awal tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo memiliki 52 orang pegawai. Ditinjau dari tingkat pendidikan sebgaiian besar (51,92%) pegawai Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo berpendidikan sarjana (S1), disusul oleh pegawai berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (30,77%), Diploma (D1, D2, D3) (7,69%), Pascasarjana (5,77%), dan Sekolah Menengah Pertama (3,85%). Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kualitas sumberdaya manusia di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo relatif baik.



Grafik 2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan pada awal 2017

2.2.2. Aset Fisik – Sarana dan Prasarana

Pada akhir tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo memiliki tanah dan bangunan seluas $\pm 23.086 \text{ m}^2$ di dua lokasi yang digunakan untuk berbagai layanan, termasuk Unit Pelaksana Teknis. Lokasi kantor Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo termasuk strategis karena terletak di “jantung” kota dengan aksesibilitas yang baik, serta didukung fasilitas transportasi, telekomunikasi, dan berbagai infrastruktur publik lainnya. Disamping itu, sistem informasi manajemen berbasis teknologi informasi dan telekomunikasi juga tersedia.

Kendaraan dinas operasional roda empat yang digunakan para pejabat Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo sebanyak 2 (dua) unit, kendaraan dinas operasional roda dua sebanyak 8 (delapan) unit. Perlengkapan inventaris lainnya

sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas organisasi Dinas, antara lain, meja, kursi, lemari, brankas, komputer, printer, mesin tik, pesawat telepon, dan perlengkapan lain berjumlah 129 unit.

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja SKPD berdasarkan sasaran/ target Renstra SKPD periode sebelumnya, menurut Standar Pelayanan Minimal untuk urusan wajib, dan/ atau indikator kinerja pelayanan SKPD lainnya yang telah diratifikasi oleh pemerintah daerah, yaitu Indikator Kinerja RPJMD, Indikator Kinerja Utama, dan Indikator Kinerja Kunci. Adapun Tabel yang disajikan dengan format sebagai berikut:

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Wonosobo

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya (RPJMD)	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
I URUSAN KETENAGAKERJAAN																			
1	% Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja			45	41	42	43	44	45	72	76	70	74	74,75	100	100	100	100	100
2	% Tingkat Pengangguran Terbuka			2,98	3,56	3,34	3,15	3,05	2,98	5,74	5,37	5,83	5,34	4,47	62,02	62,2	54,03	57,12	66,67
3	Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan (melalui program AKL, AKAD)			4.000	3.250	3.700	3.800	3.900	4.000	1.400	1.200	3.568	4.024	2.663	43,08	32,43	93,89	100	66,58
4	Jumlah Bursa Kerja Khusus			40	40	40	40	40	40	20	25	18	20	22	50,0	62,5	45,0	50,0	55,0
5	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat			256	128	160	192	224	256	50	80	192	100	168	39,06	50	100	44,64	65,63
6	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi			215	64	96	128	175	215	288	94	128	160	336	100	97,92	100	53,71	100
7	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan			40	40	40	40	40	40	25	60	116	160	150	62,5	100	100	100	100
8	Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)			3	7	6	5	4	3	10	18	5	6	4	70	33,3	100	66,67	75
9	Rasio Upah Minimum Regional dengan Kebutuhan Hidup Layak			0,9	0,81	0,83	0,85	0,87	0,9					1,02					
10	Jumlah Pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek			4.100	2.900	3.000	3.500	3.900	4.100	2.900	3.000	4.364	6.131	6.168	100	100	100	100	100
11	Jumlah besaran Pemeriksaan Perusahaan			180	160	160	160	180	180	50	50	60	40	40	31,25	31,25	37,5	22,2	22,2
12	Jumlah besaran Pengujian peralatan perusahaan (alat)			115	55	66	76	84	115	80	80	56	38	30	100	100	73,68	45,24	26,09
II URUSAN PERINDUSTRIAN																			
13	% Industri Kecil/ Mikro yang mempraktekkan kaidah-kaidah manajemen			300	220	240	260	280	300										

14	Jumlah tenaga kerja sektor Industri yang pernah mendapatkan pelatihan		300	180	210	240	270	300										
15	Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil yang pernah mengikuti magang		100	60	70	80	90	100										
16	% kandungan bahan baku lokal pada produk IKM		85	77	79	81	83	85										
17	% IKM yang memperoleh sertifikat <i>Good Manufacturing Product</i> (GMP)		3	1	2	2	3	3										
18	Meningkatnya penggunaan teknologi produksi tepat guna:																	
	Jumlah IK yang telah memanfaatkan Teknologi Tepat Guna (TTG)		675	580	600	620	650	675										
	a. Rata-rata efisiensi produk IKM yang menggunakan Teknologi Tepat Guna (TTG)		90	82	84	86	88	90										
19	b. Jumlah industri kecil yang mampu mengakses modal pada lembaga keuangan (bank/ non bank)		350	150	200	250	300	350										
20	Nilai kredit yang diakses (juta)		7.500	5.500	6.000	6.500	7.000	7.500										
21	Jumlah regulasi lokal yang mampu meningkatkan aksesibilitas Industri Kecil pada sumber permodalan		90	82	84	86	88	90										
22	Jumlah sentra yang telah membentuk asosiasi atau sejenisnya		300	175	200	225	250	300										
23	Jenis sentra yang telah membentuk asosiasi atau sejenisnya		3	3	3	3	3	3										
24	Jumlah Industri Kecil yang secara rutin mengakses informasi (bahan baku, teknologi, permodalan, pasar, Tenaga Kerja)		50	30	35	40	45	50										
25	Jumlah Industri Kecil yang telah memanfaatkan sarana penunjang (lab, pusat pelatihan, media promosi)		345	125	180	235	290	345										
26	Jumlah usaha industri baru		243	183	185	188	190	243										

27	Jenis usaha industri baru			5	5	5	5	5	5										
28	Penetapan industri inti/ prioritas			7	3	4	5	6	7										
III URUSAN KETRANSMIGRASIAN																			
29	Kerjasama antar daerah guna memperoleh lokasi transmigrasi (lokasi)			4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	2	25	50	75	100	50

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Wonosobo

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Tahun ke-				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
JUMLAH BELANJA	6.438.000.000	15.555.379.000	25.584.826.250	9.030.033.000	7.726.830.000	6.295.443.052	13.697.231.880	24.200.928.279	8.254.887.342	7.082.574.689
BELANJA TIDAK LANGSUNG	3.485.875.000	3.587.874.000	4.139.381.000	4.029.703.000	4.056.500.000	3.409.857.650	3.332.765.004	3.441.644.844	3.552.720.379	3.657.557.334
BELANJA LANGSUNG	2.952.125.000	11.967.505.000	21.445.445.250	4.645.000.000	3.870.330.000	2.885.585.402	10.364.466.876	20.759.283.435	4.363.224.806	3.617.871.563

Uraian	Rasio antara Realisasi dan Anggaran pada Tahun ke- (%)					Rata – rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
JUMLAH BELANJA	97,79	88,05	94,59	91,42	91,78	12.867.013.650	11.906.213.048
BELANJA TIDAK LANGSUNG	97,82	92,89	83,14	88,16	90,17	3.859.866.600	3.478.909.042
BELANJA LANGSUNG	97,75	86,61	96,80	93,93	93,48	8.976.081.050	8.398.086.416

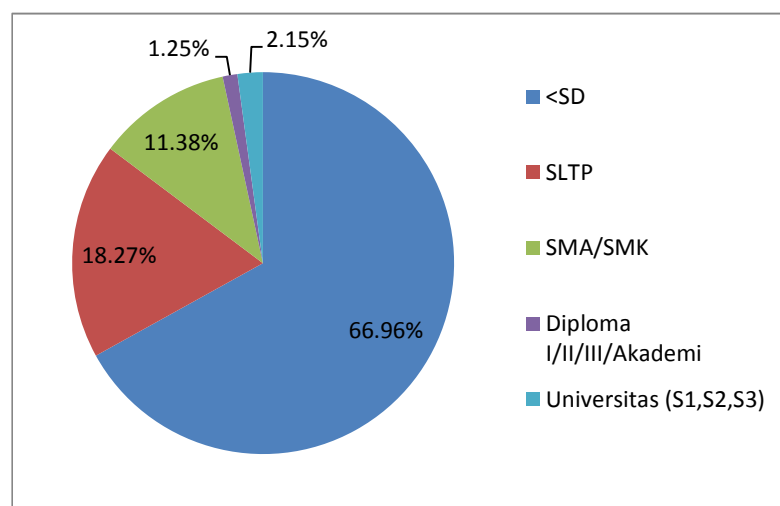
Struktur umur merupakan informasi yang sangat penting berkaitan dengan perkembangan persentase kelompok sasaran pembangunan, dan Proporsi penduduk usia kerja (produktif) menentukan tingkat capaian pembangunan di Kabupaten Wonosobo. Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Wonosobo pada tahun 2015 berdasarkan data Pusat Data Informasi (PUSDATIN) Kementerian Ketenagakerjaan adalah sebanyak 573.303 orang, dari jumlah tersebut angkatan kerja sebanyak 428.556 orang, dan yang bekerja jumlahnya mencapai 409.389 orang, berarti Tingkat Kesempatan Kerja di Kabupaten Wonosobo sebesar 95,53% atau Tingkat Pengangguran Terbuka 4,47%. Berikut ini disajikan tabel data indikator makro ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo:

Tabel 2.3
Data Indikator Makro Ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo Tahun 2011-2015

Indikator	Satuan	2011	2012	2013	2014	2015
Jumlah Penduduk Usia Kerja (PUK)	Jiwa	545.059	542.351	542.351	567.530	573.303
Jumlah Angkatan Kerja	Jiwa	392.465	416.421	376.939	419.388	428.556
Jumlah Bekerja	Jiwa	369.940	394.042	354.967	397.002	409.389
Jumlah Penganggur	Jiwa	22.525	22.379	21.972	22.386	19.167
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	5,74	5,37	5,83	5,34	4,47
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	72	76,24	69,50	73,90	74,75

Sumber: Pusat Data Informasi Kementerian Ketenagakerjaan R.I Tahun 2011-2015

Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Wonosobo menurut Pusat Data Informasi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2011-2015 jumlahnya 573.303 orang, dirinci menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi Tahun 2015: Tidak/ Belum Tamat SD berjumlah 383.868 orang, SLTP 104.720 orang, SMA/SMK 65.227 orang, Diploma I/II/III/Akademi 7.152 orang dan Universitas (S1,S2, S3) 12.336 orang. Guna lebih jelas lagi dibuat grafik di bawah ini yang memperlihatkan persentase masing-masing kelompok pendidikan penduduk usia kerja:



Grafik 2.2. Penduduk Usia Kerja berdasarkan Tingkat Pendidikan

Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Wonosobo menurut tingkat pendidikan paling banyak pada pendidikan tidak/ belum tamat SD sejumlah 66,96% dan kedua SLTP sebesar 18,27%, sebagaimana dibawah ini:

Tabel 2.4
Perkembangan Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Wonosobo Menurut Jenis Kelamin Tahun 2011-2015

Jenis Kelamin	2011	2012	2013	2014	2015
	1	2	3	4	5
Laki-Laki	276.149	276.278	274.395	286.818	289.752
Perempuan	268.910	269.890	267.956	280.712	283.551
L+P	545.059	546.168	542.251	567.530	573.303

Sumber: Pusat Data Informasi Kementerian Ketenagakerjaan R.I 2011-2015 (diolah)

Menurut golongan umur, penduduk usia kerja tahun 2013 paling banyak antara usia 15-24 tahun, 35-44 tahun dan usia 55 tahun ke atas, seperti tabel di bawah :

Tabel 2.5
Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Wonosobo menurut Golongan Umur pada Tahun 2015

Gol. Umur	Penduduk Usia Kerja					Total
	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	
	116.567	107.359	114.253	101.577	133.547	573.303

Sumber: Pusat Data Informasi Kementerian Ketenagakerjaan R.I 2015 (diolah)

Sementara itu, dilihat dari target pencapaian kinerja “Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka” dengan target 2,98% pada tahun 2015, capaiannya hanya 4,47%. Hal ini

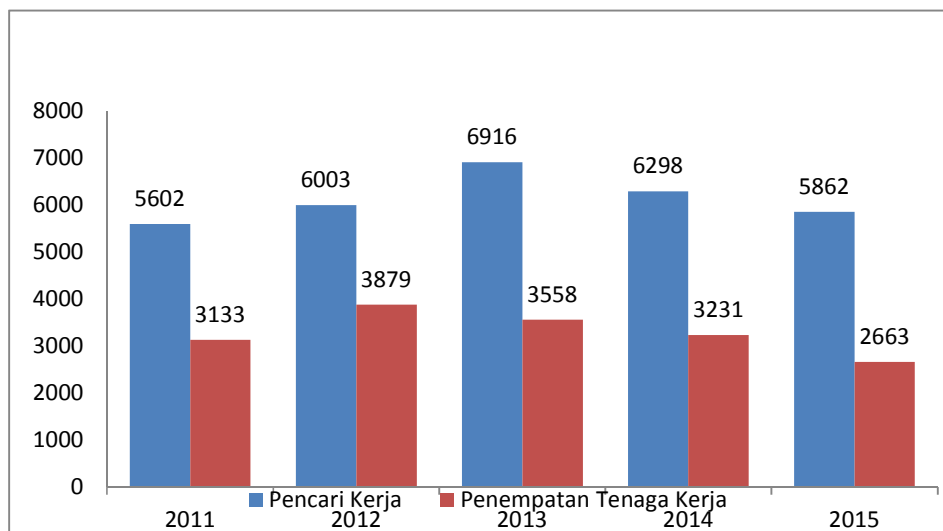
terjadi suatu siklus kependudukan karena bertambahnya pengangguran lulusan sekolah/ perguruan tinggi, rendahnya kualifikasi pencari kerja serta keterbatasan lapangan kerja.

Tabel 2.6
Perkembangan Data Penempatan, Pencari Kerja, Lowongan Kerja dan Data Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2011-2015

Indikator	Satuan	2011	2012	2013	2014	2015
Jumlah Penempatan Tenaga Kerja	Orang	3.133	3.879	3.558	3.231	2.663
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar	Orang	5.602	6.003	6.916	6.298	5.862
Jumlah Bursa Kerja Khusus	BKK	20	25	18	20	22
Penempatan Transmigran	KK	14	27	18	5	7
	Jiwa	53	109	72	17	24

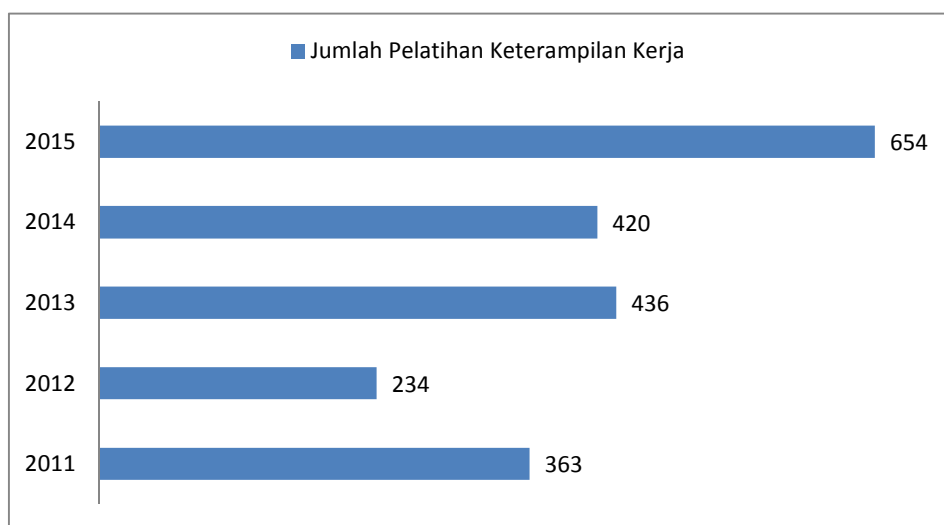
Sumber: BPS, dan Disnaker Kabupaten Wonosobo (diolah)

Tenaga kerja merupakan sumberdaya paling utama dalam siklus perputaran roda perekonomian. Pada tahun 2015 jumlah pencari kerja mencapai 5.862 orang, dibuktikan dengan penyerapan AKAN, AKL dan AKAD hanya sejumlah 2.663 pekerjaan, hal ini disebabkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kualitas tenaga kerja dan kebutuhan dunia kerja, juga kurang diminatinya lowongan kerja yang ditawarkan perusahaan kepada para pencari kerja. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan keterampilan untuk peningkatan produktivitas kualitas pencari kerja, dan pelatihan peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja untuk lebih meningkatkan jumlah informasi lowongan kerja. Tabel di bawah ini menginformasikan data antara jumlah pencari kerja dengan jumlah penempatan tenaga kerja :



Grafik 2.3. Perbandingan Pendaftar Pencari Kerja dan Penempatan Kerja Tahun 2011-2015

Dari grafik tersebut terjadi ketidakseimbangan antara penempatan tenaga kerja dengan pencari kerja. salah satu faktornya adalah rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu program Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi, dengan berbasis kompetensi kerja, maupun pelatihan kewirausahaan, diantaranya adalah pelatihan: Otomotif Sepeda Motor, Operator Komputer, Menjahit, Processing Hasil Pertanian, Otomotif Mobil Bensin, Instalasi Tenaga Listrik, Administrasi Perkantoran, Teknisi HP, Autocad Bangunan, Tata Rias, dan Finishing Meubelair. Jumlahnya setiap tahun sebagaimana digambarkan grafik dibawah ini:



Grafik 2.4. Pelatihan Keterampilan Kerja Tahun 2011-2015

Pada akhir tahun 2015, jumlah perselisihan hubungan industrial terdaftar semakin menurun sejalan dengan menurunnya jumlah kasus yang harus diselesaikan. Walaupun demikian, hal ini patut untuk ditingkatkan lagi karena isu ketenagakerjaan sangatlah dinamis. Isu ketenagakerjaan harus dibangun secara sinergi diantara para stakeholder di Kabupaten Wonosobo, antara lain: tingginya angka pengangguran, tingginya angka kecelakaan kerja terutama kecelakaan ketika, akan dan sesudah bekerja sebagai dampak dari meningkatnya penggunaan sarana kerja kendaraan roda dua, meningkatnya konflik hubungan industrial, rendahnya daya saing dan kualitas SDM serta rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja. Hal ini cukup penting untuk menjadi perhatian semua pihak, mengingat bahwa pembangunan di semua sektor pada akhirnya akan berimplikasi terhadap dinamika ketenagakerjaan.

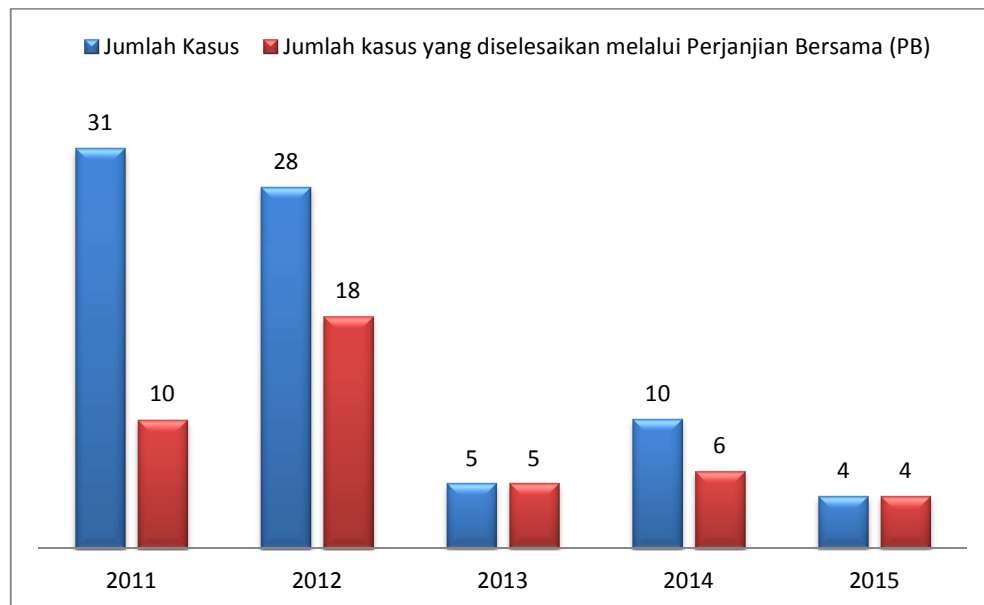
Permasalahan ketenagakerjaan tidak terlepas pula dari masalah hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang memperkerjakan mereka, diantaranya masalah perselisihan upah, jam kerja, dan perselisihan kepentingan. Berikut adalah tabel yang

menyajikan beberapa indikator ketenagakerjaan terkait hubungan industrial dan kesejahteraan di Kabupaten Wonosobo:

Tabel 2.7
Perkembangan Data Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Wonosobo 2011-2015

Indikator	Satuan	2011	2012	2013	2014	2015
Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	Kasus	10	18	5	6	4
Jumlah Kasus tercatat	Kasus	31	28	5	10	4
Jumlah Pemeriksaan	Perusahaan	50	50	60	40	40
Jumlah Pekerja/ Buruh yang masuk Jamsostek	Orang	2.900	3.000	4.364	6.131	6.168

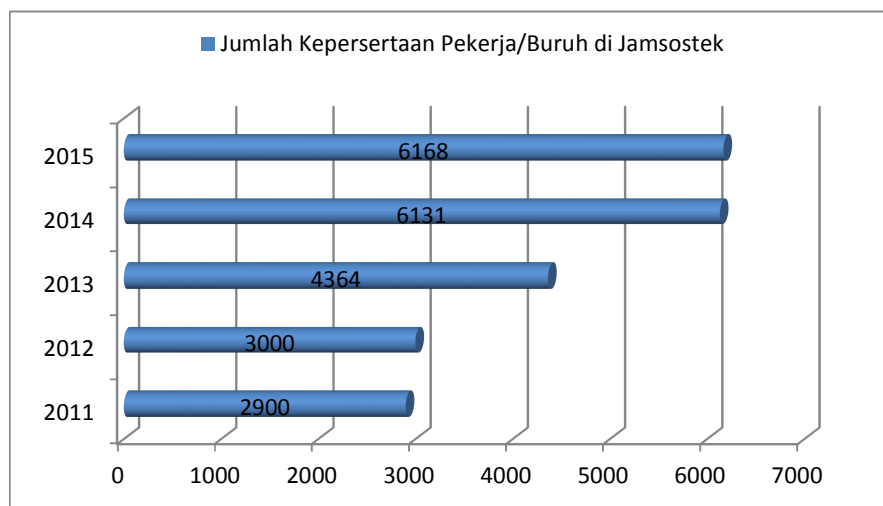
Grafik di bawah ini menggambarkan penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo selama tahun 2011-2015:



Grafik 2.5. Perkembangan Penyelesaian Kasus PHI Tahun 2011-2015

Selanjutnya sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pekerja dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi mempunyai kewajiban melakukan pembinaan, pemeriksaan, dan pengawasan terhadap perusahaan agar semua pekerja/buruh didaftarkan dalam

penjaminan sosial ketenagakerjaan, grafik dibawah ini menunjukkan tingkat kepersertaan pekerja/buruh untuk menjadi anggota jamsostek.



Grafik 2.6. Jumlah Kebersertaan Pekerja/Buruh yang menjadi anggota Jamsostek Tahun 2011-2015

Data tersebut diatas digunakan sebagai indikator untuk mengukur keberhasilan kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo. Pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo diukur berdasarkan beberapa indikator:

- Pertama : Indikator Sasaran RPJMD dan IKU Tahun 2011-2015
- Kedua : Target Standar Pelayanan Minimal (SPM) urusan Ketenagakerjaan dan Perindustrian
- Ketiga : Indikator Kinerja Kunci

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Tahun 2011-2015 dapat dilihat sebagaimana tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 2.8
Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo berdasarkan RPJMD 2011-2015

No	Indikator Kinerja	2011	2012	2013	2014	2015
1	% Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72	76	70	74	74,75
2	% Tingkat Pengangguran Terbuka	5,74	5,37	5,83	5,34	4,47
3	Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan (melalui program AKL, AKAD)	1.400	1.200	3.568	4.024	2.663
4	Jumlah Bursa Kerja Khusus	20	25	18	20	22
5	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	50	80	192	100	168
6	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	288	94	128	160	336

7	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	25	60	116	160	150
8	Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	10	18	5	6	4
9	Rasio Upah Minimum Regional dengan Kebutuhan Hidup Layak					1,02
10	Jumlah Pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	2.900	3.000	4.364	6.131	6.168
11	Jumlah besaran Pemeriksaan Perusahaan	50	50	60	40	40
12	Jumlah besaran Pengujian peralatan perusahaan (alat)	80	80	56	38	30
13	Kerjasama antar daerah guna memperoleh lokasi transmigrasi (lokasi)	1	2	3	4	2

Tabel 2.9
Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo berdasarkan Indikator Standar Pelayanan Minimal Tahun 2011-2015

No	Pelayanan Dasar	Indikator	2011	2012	2013	2014	2015
1	Pelayanan Pelatihan Kerja	1. Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	338	174	320	260	504
		2. Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan Kewirausahaan	25	60	116	160	150
2	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	1.400	1.200	3.568	4.024	2.663
3	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	10	18	5	6	4
4	Pelayanan Kebersertaan Jamsostek	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif	2.900	3.000	4.364	6.131	6.168
5	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Besaran Pemeriksaan Perusahaan	50	50	60	40	40
		2. Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	80	80	56	38	30

Tabel 2.10
Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten
Wonosobo berdasarkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2011-2015

No	Urusan	IKK	Capaian Kinerja				
			2011	2012	2013	2014	2015
URUSAN WAJIB							
12	Ketenagakerjaan	47. Pelayanan Kepersertaan Jaminan Sosial bagi Pekerja/buruh	31,66	32,75	47,64	66,93	66,93
		48. Pencari Kerja yang ditempatkan	55,93	64,62	47,64	51,30	45,43
		49. Kualitas tenaga kerja rasio kelulusan S1/S2/S3	113,53	167	162,7	245,33	299,28
		50. Tingkat Ketergantungan	53,14	54,50	52,96	52,86	56,76
URUSAN PILIHAN							
8	Transmigrasi	15. Transmigrasi Swakarsa					0

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

2.4.1 Tantangan

Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan kompetensi adalah rendahnya kualifikasi angkatan kerja yang terindikasi pada komposisi angkatan kerja menurut pendidikan. Sebagai gambaran kita lihat angkatan kerja di Kabupaten Wonosobo menurut pendidikan pada tahun 2015, jumlah angkatan kerja sebanyak 428.556 orang dengan tingkat pendidikan berturut-turut: berpendidikan SD ke bawah sebanyak 299.806 orang (69,96%); SLTP sebanyak 59.906 (13,98%); SLTA sebanyak 52.854 orang (12,33%); Universitas (S1, S2, S3) sebanyak 10.557 orang (2,56%) dan Diploma (I/II/III) sebanyak 5433 orang (1,27%)¹. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa setengah lebih dari angkatan kerja tahun 2015 masih berpendidikan SD ke bawah atau lulusan SD, hal ini kemudian menyebabkan sulit untuk bersaing dengan tenaga kerja dari daerah lain, khususnya pada jenis pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tinggi. Namun, di sisi lain kondisi tersebut merupakan salah satu akibat dari kekayaan alam yang ada di Kabupaten Wonosobo yang sebagian besar tenaga kerja menjadi petani, pekerja kasar dan bahkan Tenaga Kerja Indonesia.

Apabila dilihat dari trend pergerakan pendidikan, dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu adanya pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju kearah angkatan kerja berpendidikan

¹ Data Angkatan Kerja Menurut Pusat Data Informasi Kementerian Ketenagakerjaan R.I

lebih tinggi. Adanya fenomena tersebut, dunia usaha mengalihkan tenaga kerja dari padat karya (banyak pekerja) menjadi padat modal (mesin) sehingga dapat melaksanakan efisiensi dan meningkatkan produktivitas dengan mutu yang lebih baik. Hasil produksi pun akan lebih singkat.

Perubahan yang terjadi di dunia kerja, perlu diikuti dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing di pasar kerja global. Dunia pendidikan harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung unsur *knowledge*, *skills*, dan *attitudes*.

Rendahnya penyerapan angkatan kerja antara lain juga dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja itu sendiri dalam mengisi peluang atau kesempatan kerja. Berdasarkan laporan penempatan ketenagakerjaan diketahui bahwa terdapat lowongan-lowongan pada sektor industri yang tidak sepenuhnya dapat terisi oleh para pencari kerja yang dikarenakan kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi persyaratan. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Wonosobo perlu untuk mempersiapkan SDM yang kompetitif di pasar global, dengan persiapan SDM yang baik, khususnya untuk Tenaga Kerja sektor formal yang akan ditempatkan di luar negeri agar dapat memperkuat posisi tawar (*bargaining position*) dengan negara pengguna. Di samping itu, kemajuan teknologi yang semakin cepat terutama di bidang komunikasi, transportasi dan teknologi telah mempercepat proses globalisasi itu sendiri. Sebagai akibatnya hubungan antar negara semakin dekat, terutama terkait dengan kegiatan kegiatan pertukaran barang dan jasa, khususnya tenaga kerja. Dengan demikian, pasar kerja antar negara menjadi semakin marak dan intensif di masa yang akan datang.

Di sisi lain, kondisi perindustrian di Kabupaten Wonosobo masih perlu untuk ditata kembali. Perlunya optimalisasi pengembangan usaha di bidang industri kecil menengah menjadi “jantung” untuk menggerakkan roda perekonomian. Banyaknya angkatan kerja di pedesaan²⁾ harus menjadi pusat dari industri kecil dan menengah dengan segala kearifan lokal-nya, sehingga dapat menghasilkan produk-produk baru yang dapat

² Pusat Data Informasi Kementerian Ketenagakerjaan R.I menyatakan Angkatan Kerja Kabupaten Wonosobo Tahun 2015 menurut daerah: Pedesaan 319.663 orang sedangkan Perkotaan 108.893 orang.

bersaing dengan produk lain yang sejenis. Selain itu, pengembangan usaha kecil dan menengah juga harus saling berkesinambungan antara kesediaan barang baku, pasar dan modal guna meningkatkan kualitas dan daya saing.

Masih banyaknya jumlah angkatan kerja dengan berpendidikan rendah juga memunculkan rendahnya pemahaman perundang-undangan tentang Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Kondisi tersebut kemudian mengharuskan para stakeholder, khususnya Pemerintah Kabupaten Wonosobo untuk terus bersiap terutama untuk menghadapi persaingan global. Permasalahan lain dari industri kecil dan menengah adalah rendahnya pengetahuan tentang manajemen pengelolaan usaha, dimana biasanya pelaku usaha mencampur antara pendapatan yang akan dijadikan modal dengan uang pribadi yang akan dijadikan untuk sehari-hari. Oleh karena itu, guna menghadapi tantangan yang demikian berat, kita perlu melakukan reposisi dengan meningkatkan keunggulan komparatif dan kompetitif SDM. Reposisi ini berperan untuk mengetahui posisi yang tepat guna melanjutkan dan menetapkan kebijakan serta strategi di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian maupun bidang perindustrian khususnya pada penempatan tenaga kerja baik dalam negeri maupun luar negeri dan penciptaan industri baru.

2.4.2 Peluang

Selain berbagai tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian, juga terdapat berbagai potensi yang dapat dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu:

- 1) Peraturan Perundang-undangan

Penyusunan rencana pembangunan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian sebagai bagian dari sistem manajemen pembangunan tidak terlepas dari landasan hukum yang berlaku baik berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan/Keputusan Menteri terkait, dan Peraturan Daerah.

Dalam lingkup internal Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi regulasi yang menjadi kerangka dasar pelaksanaan program dan kegiatan adalah Rencana Strategis yang berisi acuan lima tahunan, dan Rencana Kerja yang disusun setiap tahun. Dengan sasaran umum yang ingin dicapai adalah terciptanya mekanisme (*sistem*) perencanaan orientasi pada keluaran (*output*),

hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*) yang diimplementasikan pada proses penyusunan RPJMD dan Kerangka Logis Renstra 2016-2021.

2) Sumber Daya

Keberadaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

BAB III
ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi

Permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan dalam upaya pengembangan pelayanan Ketenagakerjaan, Perindustrian, dan Transmigrasi, yang didasarkan pada fungsi bidang pelayanan dijelaskan sebagai berikut :

1. Permasalahan terkait urusan ketenagakerjaan
 - a. Angka pengangguran masih cukup tinggi dengan perkembangan lapangan pekerjaan yang terbatas;
 - b. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat;
 - c. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja masih didominasi oleh lulusan SD kebawah sebesar 9.332.104 orang atau 54,59% di tahun 2012;
 - d. Identifikasi Kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik;
 - e. Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial;
 - f. Pembinaan dan Sosialisasi Kebijakan Ketenagakerjaan masih kurang;
 - g. Pembinaan dan sosialisasi dari mediator hubungan Industrial untuk program jamsostek Tenaga Kerja Luar Hubungan kerja masih kurang;
 - h. Belum tersedianya data mengenai produktivitas usaha marginal dan kondisi pasar kerja yang valid.

2. Permasalahan terkait urusan perindustrian
 - a. Hambatan peningkatan efisiensi produksi,
 - b. Pengusaha Industri Kecil Menengah lebih memprioritaskan pada aspek produksi, sedangkan aspek pemasaran, keuangan, dan aspek manajemen masih sangat kurang.
 - c. Industri Kecil Menengah masih lemah dalam inovasi desain produk.
 - d. Kemitraan usaha dan jaringan pemasaran masih terbatas.

- e. Belum optimalnya pengembangan industri sesuai dengan tata ruang wilayah yang berwawasan lingkungan dalam meningkatkan investasi industri
 - f. Terbatasnya dukungan infrastruktur pendukung sarana prasarana teknis dan kondisi mesin yang sudah tua
 - g. Daya saing masih rendah, pengetahuan dan keterampilan pelaku industri masih terbatas.
3. Permasalahan terkait urusan transmigrasi
- Jumlah animo transmigrasi tidak sebanding dengan target/kuota yang diberikan dari Pusat (Kemenakertrans RI). Tingkat penempatan transmigrasi masih sangat rendah, diantaranya karena keterbatasan lokasi transmigrasi dan kuota transmigrasi ditentukan oleh Pemerintah Pusat. Rendahnya kualitas Calon transmigran dan kurangnya penguasaan informasi terhadap calon lokasi transmigrasi.

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

Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati Wonosobo dimaksudkan untuk melihat sinkronisasi arah kebijakan pembangunan. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi yang merupakan salah satu SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya diarahkan pada upaya untuk memberi kontribusi pada pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati Wonosobo.

Adapun Visi Bupati Wonosobo periode Tahun 2015-2022 adalah ***Terwujudnya Wonosobo Bersatu untuk Maju, Mandiri dan Sejahtera untuk Semua.***

Bersatu adalah semangat dan kerangka berfikir serta bertindak oleh setiap pribadi dan lembaga penyelenggara pemerintahan daerah dalam mengatur, melayani, membangun dan memberdayakan masyarakat.

Bersatu juga mencerminkan motivasi masyarakat sipil dalam memfasilitasi hubungan masyarakat dan pemerintah daerah serta menngontrol pemerintah daerah dalam menjalankan tugas, fungsi, hak, wewenang dan kewajibannya. Bersatunya birokrat, politisi, masyarakat sipil dan elemen pemangku kepentingan lainnya akan mempercepat terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan rasa kemanusiaan, toleransi dan harmoni untuk hidup secara

berdampingan, sehingga terpelihara situasi ketentraman dan ketertiban umum di seluruh wilayah Kabupaten Wonosobo.

Maju mengisyaratkan adanya tekad yang kuat dari pemerintah daerah untuk terus meningkatkan capaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah, dalam pelaksanaan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan pelaksanaan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, sehingga hasil evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah akan terus memberikan status yang tinggi dan kehadiran pemerintahan 2016 -2021 benar-benar dapat dirasakan oleh masyarakat.

Mandiri adalah suatu kondisi yang mencirikan kemampuan daerah untuk berdiri dengan kekuatan sendiri sesuai dengan semangat otonomi daerah. Ketergantungan bantuan dari pemerintah pusat dan provinsi secara bertahap harus dikurangi. Oleh karena itu semua potensi keunggulan daerah, yang dalam struktur pembagian urusan pemerintahan dikenal dengan urusan pemerintahan pilihan akan dikelola lebih optimal, sehingga lebih produktif dan kontributif dalam mengurangi ketergantungan daerah. Untuk itu, produksi dan produktivitas daerah perlu terus dioptimalkan peningkatannya, sehingga Wonosobo akan mampu meningkatkan daya saing daerah dalam kancah percaturan regional, nasional bahkan global.

Sejahtera untuk Semua. Tujuan akhir dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan adalah untuk kesejahteraan masyarakat. Namun demikian peningkatan kesejahteraan tidak boleh hanya dinikmati oleh sekelompok atau golongan masyarakat tertentu tetapi harus bisa dinikmati oleh seluruh masyarakat Wonosobo. Oleh karenanya percepatan penurunan kemiskinan akan terus dioptimalkan pelaksanaannya. Demikian halnya dengan ketimpangan pendapatan antar golongan penduduk dan ketimpangan pertumbuhan antar wilayah akan terus diminimalkan, sehingga peningkatan kesejahteraan yang dicapai oleh pemerintahan periode 2016-2021 akan dirasakan oleh semua masyarakat di semua wilayah Wonosobo.

Visi sejahtera menggambarkan tujuan yang akan dicapai, sedangkan mandiri adalah sarana untuk mencapai sejahtera. Untuk mencapai pembangunan berkelanjutan harus dilakukan melalui proses maju, mandiri menuju kesejahteraan dalam kondisi persatuan secara bersama-sama. Selain itu sejahtera untuk semua juga dapat dimaknai sebagai kemampuan mewujudkan kondisi lingkungan Kabupaten Wonosobo yang tetap lestari untuk sekarang dan masa depan.

Misi pembangunan daerah adalah sesuatu yang diemban atau dilaksanakan oleh pemerintah daerah, untuk mencapai visi pembangunan daerah yang telah ditetapkan, agar tujuan pembangunan daerah dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Guna mencapai Visi tersebut, dirumuskan lima misi pembangunan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan persatuan dan kesatuan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
- b. Meningkatkan capaian kinerja dan pemajuan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- c. Meningkatkan kemandirian daerah;
- d. Meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata; dan
- e. Melakukan harmonisasi prinsip berkelanjutan dan berkesinambungan dalam pembangunan daerah.

Selaras dengan misi pembangunan Kabupaten Wonosobo, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, dan bidang transmigrasi, diharapkan memberi kontribusi pada upaya pencapaian misi ketiga yaitu “meningkatkan kemandirian daerah yang bertujuan meningkatkan produktivitas, kemampuan pengelolaan sumberdaya yang optimal dengan tetap memperhatikan lingkungan dan membangun budaya berdikari”, dan misi keempat yaitu “meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata”.

Misi ketiga, yaitu “meningkatkan kemandirian daerah” yang bertujuan meningkatkan produktivitas, kemampuan pengelolaan sumberdaya yang optimal dengan tetap memperhatikan lingkungan dan membangun budaya berdikari. Kontribusi yang diharapkan dalam pencapaian misi ini, diarahkan pada upaya pencapaian sasaran meningkatnya produksi dan produktivitas daerah dengan tetap menjaga kualitas lingkungan, melalui strategi : (1) Peningkatan kualitas tenaga kerja. Dengan kebijakan yang diarahkan pada upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja dan tata kelola lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan; dan (2) Peningkatan kualitas produk daerah, yang diarahkan pada pengembangan industri hulu-hilir.

Sedangkan sasaran yang hendak dicapai melalui misi keempat yaitu “meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata” yang bertujuan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkeadilan untuk

meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan, adalah (1) Terpenuhinya layanan penunjang untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat secara berkeadilan, dengan strategi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dengan kebijakan yang diarahkan pada upaya meningkatkan jaminan kesejahteraan sosial tenaga kerja; dan (2) Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja, dengan strategi peningkatan pendapatan masyarakat melalui perluasan akses dan peluang kesempatan kerja yang diarahkan pada peningkatan akses ketrampilan serta optimalisasi pengelolaan aset masyarakat miskin dan sumberdaya lokal, dan meningkatkan akses informasi, peluang dan kapasitas tenaga kerja terutama bagi kelompok masyarakat rentan.

Faktor-faktor pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi yang dapat mempengaruhi pencapaian visi misi Bupati dan Wakil Bupati, antara lain sebagai berikut :

- a. Terjalannya komunikasi dan koordinasi yang baik antara instansi di tingkat Kabupaten, Provinsi maupun Pusat;
- b. Perkembangan teknologi informasi yang membantu kelancaran pelaksanaan tugas
- c. Terjalannya kerjasama dengan dunia industri dan dunia usaha dalam penempatan tenaga kerja
- d. Bonus demografi, menjadikan jumlah penduduk usia kerja lebih besar, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas
- e. Terbukanya peluang pengembangan industri kreatif
- f. Tersedianya bahan baku lokal untuk pengembangan industri kecil menengah
- g. Partisipasi aktif masyarakat dalam pengembangan industri kecil menengah
- h. Terbukanya pasar bagi produk industri makanan minuman
- i. Peningkatan kesadaran masyarakat untuk berwirausaha

Adapun faktor penghambat pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi yang dapat mempengaruhi pencapaian visi misi Bupati dan Wakil Bupati, antara lain sebagai berikut :

- a. Pemahaman pegawai tentang peraturan penunjang pelaksanaan tugas yang masih terbatas
- b. Pengelolaan organisasi yang belum optimal, menyebabkan alokasi potensi dan sumberdaya yang ada belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja
- c. Sistem informasi belum terintegrasi dan belum dikelola dengan baik

- d. Terbatasnya lapangan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja menyebabkan potensi meningkatnya angka pengangguran
- e. Kompetensi angkatan kerja yang belum terstandarisasi menyebabkan angkatan kerja sulit bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai
- f. Informasi pasar kerja yang masih terbatas belum bisa menjangkau lapisan masyarakat yang lebih luas
- g. Keterbatasan kemampuan pelaku industri dalam pengelolaan dan pengembangan usaha
- h. Terbatasnya informasi sektor industri yang bisa diakses oleh masyarakat
- i. Terbatasnya alokasi penempatan transmigran

3.3 Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Dinas Perindustrian provinsi Jawa Tengah

Dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi ini dilakukan telaah terhadap Renstra Kementerian/Lembaga terkait meliputi Kementerian Ketenagakerjaan, dan Kementerian Perindustrian, serta Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Selaras dengan agenda pembangunan nasional, arah kebijakan dan strategi Pembangunan Ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari agenda dan sasaran pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang, dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional.

1. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Ketenagakerjaan dalam kerangka Agenda Pembangunan Nasional.

Agenda prioritas pembangunan nasional terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Agenda prioritas melindungi hak dan keselamatan pekerja migran,
- b. Agenda prioritas meningkatkan daya saing tenaga kerja;

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

- a. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja global;

- b. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
- c. Meningkatkan akses angkatan kerja kepada sumberdaya produktif;
- d. Mendorong pengembangan ekonomi perdesaan;
- e. Memfungsikan pasar tenaga kerja;
- f. Memperluas kerjasama dalam rangka melindungi hak dan keselamatan tenaga kerja migran;
- g. Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan tenaga kerja;
- h. Membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan, dan keahlian;
- i. Memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja;
- j. Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- k. Jaminan sosial bagi pekerja penerima upah;
- l. Perluasan kepeertaaan pekerja bukan penerima upah dan bukan pekerja

2. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Ketenagakerjaan

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional. Mekanisme dirumuskan 9 agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN, yaitu :

- a. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
- b. Percepatan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- c. Percepatan sertifikasi profesi;
- d. Perluasan kesempatan kerja formal;
- e. Penguatan wirausaha produktif;
- f. Penciptaan hubungan industrial yang sehat dan produktif;
- g. Penegakan hukum ketenagakerjaan;
- h. Peningkatan perlindungan pekerja migran;
- i. Pelayanan ketenagakerjaan sederhana, transparan, dan akuntabel.

Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan dijabarkan sebagai berikut :

- a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja, melalui : (1) Harmonisasi, standarisasi dan sertifikasi kompetensi melalui kerjasama lintas sektor, lintas daerah, dan lintas negara mitra bisnis dalam kerangka keterbukaan pasar, (2) Pengembangan

program kemitraan antara pemerintah dengan dunia usaha/industri dan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, (3) Pengembangan pola pendanaan pelatihan, (4) Penataan lembaga pelatihan berbasis kompetensi melalui pengelolaan program pelatihan yang komprehensif dengan mengembangkan lembaga pelatihan di tingkat pusat sebagai tempat pelatihan unggulan, dan pendampingan bagi lembaga pelatihan provinsi serta lembaga pelatihan provinsi menjadi unggulan dan pendampingan bagi lembaga pelatihan kabupaten/kota, (5) Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja, memerlukan strategi sosialisasi program pelatihan lebih intensif dan ekstensif agar kualitas angkatan kerja siap memasuki pasar tenaga kerja, (6) Identifikasi dan memilih sektor/ sub sektor yang nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja tinggi, sehingga menjadi fokus untuk dikembangkan.

- b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, melalui : (1) peningkatan akses angkatan kerja kepada sumberdaya produktif melalui peningkatan ketrampilan pekerja, (2) mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat, (3) Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan pasar tenaga kerja, dan (4) perlindungan pekerja migran.
- c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
- d. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan; dan
- e. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan).

Undang-Undang (UU) Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025, menyebutkan bahwa struktur perekonomian diperkuat dengan mendudukan sektor industri sebagai motor penggerak yang didukung oleh kegiatan pertanian dalam arti luas, kelautan, dan pertambangan yang menghasilkan produk-produk secara efisien, modern, dan berkelanjutan serta jasa-jasa pelayanan yang efektif yang menerapkan praktik terbaik dan ketatakelolaan yang baik agar terwujud ketahanan ekonomi yang tangguh. Pembangunan industri

diarahkan untuk mewujudkan industri yang berdaya saing dengan struktur industri yang sehat dan berkeadilan, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam hal penguasaan usaha, struktur industri disehatkan dengan meniadakan praktek-praktek monopoli dan berbagai distorsi pasar.
2. Dalam hal skala usaha, struktur industri akan dikuatkan dengan menjadikan Industri Kecil dan Menengah (IKM) sebagai basis industri nasional, yaitu terintegrasi dalam mata rantai pertambahan nilai dengan industri berskala besar.
3. Dalam hal hulu-hilir, struktur industri akan diperdalam dengan mendorong diversifikasi ke hulu dan ke hilir membentuk rumpun industri yang sehat dan kuat.

Visi Pembangunan Industri tahun 2015 – 2019 adalah:

“Indonesia Menjadi Negara Industri yang Berdaya Saing dengan Struktur Industri yang Kuat Berbasis Sumber Daya Alam dan Berkeadilan”

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, dirumuskan 4 (empat) misi sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian Perindustrian sebagai berikut:

1. Memperkuat dan memperdalam struktur Industri nasional untuk mewujudkan industri nasional yang mandiri, berdaya saing, maju, dan berwawasan lingkungan;
2. Meningkatkan nilai tambah di dalam negeri melalui pengelolaan sumber daya industri yang berkelanjutan dengan meningkatkan penguasaan teknologi dan inovasi;
3. Membuka kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja;
4. Pemerataan pembangunan Industri ke seluruh wilayah Indonesia guna memperkuat dan memperkukuh ketahanan nasional.

Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi Pembangunan Industri, Kementerian Perindustrian menetapkan tujuan pembangunan industri untuk 5 (lima) tahun ke depan yaitu *Terbangunnya Industri yang Tangguh dan Berdaya Saing*.

Adapun sasaran strategis pembangunan industri dilihat dari perspektif pemangku kepentingan adalah :

Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya peran industri dalam perekonomian nasional. Meningkatnya peran industri di dalam perekonomian nasional diindikasikan dengan laju pertumbuhan PDB industri pengolahan non-migas yang diharapkan tumbuh di atas

pertumbuhan PDB nasional serta meningkatnya kontribusi PDB pengolahan non-migas terhadap PDB nasional. Dengan demikian, indikator kinerja sasaran strategis (IKSS) dari sasaran strategis ini adalah:

- 1) Laju pertumbuhan PDB industri pengolahan non-migas;
- 2) Kontribusi PDB industri pengolahan non-migas terhadap PDB Nasional.

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Penguasaan Pasar Dalam dan Luar Negeri.

Meningkatnya penguasaan pasar dalam negeri dimaksudkan untuk meningkatkan penjualan produk dalam negeri dibandingkan dengan seluruh pangsa pasar. Sedangkan penguasaan pangsa pasar di luar negeri dimaksudkan untuk meningkatkan nilai ekspor produk industri sehingga dapat meningkatkan rasio/perbandingan nilai ekspor industri terhadap nilai ekspor nasional. Indikator kinerja sasaran strategis (IKSS) dari sasaran strategis ini adalah: Kontribusi ekspor produk industri pengolahan non-migas terhadap ekspor nasional;

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya penyebaran dan pemerataan industri.

Penyebaran dan pemerataan industri ke seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dilakukan melalui pengembangan perwilayahan industri dengan tujuan untuk meningkatkan kontribusi sektor industri pengolahan non-migas di luar pulau jawa dan menumbuhkan populasi unit usaha industri besar dan sedang di luar pulau jawa. Indikator kinerja sasaran strategis (IKSS) dari sasaran strategis ini adalah: (1) Persentase nilai tambah sektor industri di luar pulau jawa terhadap total nilai tambah sektor industri; dan (2) Persentase jumlah unit usaha industri besar sedang di luar pulau jawa terhadap total populasi industri besar sedang nasional.

Sasaran Strategis 4 : Meningkatnya peran IKM dalam perekonomian nasional.

IKM memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah unit usaha yang berjumlah 3,4 juta unit dan merupakan lebih dari 90 persen dari unit usaha industri nasional. Peran tersebut juga tercermin dari penyerapan tenaga kerja IKM yang menyerap lebih dari 9,7 juta orang pada tahun 2013 dan merupakan 65,4 persen dari total penyerapan tenaga kerja sektor industri non migas. Indikator kinerja sasaran strategis (IKSS) dari sasaran strategis ini adalah:

- 1) Pertumbuhan jumlah unit usaha IKM;
- 2) Penyerapan tenaga kerja IKM.

Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya pengembangan inovasi dan penguasaan teknologi. Pengembangan inovasi dan penguasaan teknologi industri bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, nilai tambah, daya saing dan kemandirian

industri nasional. Penguasaan teknologi dilakukan secara bertahap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan industri dalam negeri agar dapat bersaing di pasar dalam negeri dan pasar global. Indikator kinerja sasaran strategis (IKSS) dari sasaran strategis ini adalah: Meningkatnya penguasaan teknologi industri, pengembangan inovasi dan penerapan Hak Kekayaan Intelektual (HKI).

Sasaran Strategis 6 : Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di sektor industri.

Salah satu peran utama sektor industri dalam perekonomian nasional adalah dengan menyerap tenaga kerja melalui penciptaan lapangan kerja yang produktif. Sampai dengan tahun 2013, jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan non-migas mencapai 14,78 juta tenaga kerja. Indikator kinerja sasaran strategis (IKSS) dari sasaran strategis ini adalah: Jumlah penyerapan tenaga kerja di sektor industri.

Sasaran Strategis 7 : Menguatnya struktur industri. Salah satu sasaran pembangunan industri adalah menguatnya struktur industri pengolahan non-migas melalui penumbuhan industri hulu dan industri antara yang berbasis sumber daya alam. Struktur industri yang kuat mempunyai ciri antara lain adanya kaitan (*linkage*) yang kuat dan sinergis antar sub sektor industri dengan berbagai sektor ekonomi lainnya, memiliki kandungan lokal yang tinggi, menguasai pasar domestik, memiliki produk unggulan industri masa depan, tumbuh secara berkelanjutan, serta mempunyai daya tahan (*resilience*) yang tinggi terhadap gejolak perekonomian.

Kementerian Perindustrian, dalam Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2015 – 2019 juga telah menetapkan Kebijakan Pengembangan Industri Kecil dan Menengah, dimana disebutkan bahwa untuk meningkatkan peran industri kecil dan menengah, selain langkah-langkah strategis untuk mendorong pertumbuhan sektor industri secara keseluruhan, juga akan diberlakukan berbagai langkah kebijakan yang berpihak pada IKM, yang antara lain meliputi :

1. Dalam rangka keberpihakan terhadap industri kecil dan menengah dalam negeri ditetapkan bahwa industri kecil hanya dapat dimiliki oleh Warga Negara Indonesia, industri yang memiliki keunikan dan merupakan warisan budaya bangsa hanya dapat dimiliki oleh warga negara Indonesia, dan industri menengah tertentu dicadangkan untuk dimiliki oleh warga negara Indonesia;
2. Dalam rangka penguatan struktur industri nasional, peran IKM perlu ditingkatkan secara signifikan dalam rantai suplai industri prioritas.
3. Dalam upaya peningkatan pembangunan dan pemberdayaan IKM, Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah melakukan perumusan kebijakan, penguatan kapasitas kelembagaan, dan pemberian fasilitas bagi IKM.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan industri nasional, upaya pengembangan IKM perlu terus dilakukan melalui strategi pembangunan sebagai berikut :

1. Pemanfaatan potensi bahan baku : Pemanfaatan sumberdaya akan efisien jika dilakukan dalam skala ekonomi tertentu yang sering kali memerlukan sarana dan prasarana yang memadai. Seiring dengan pembangunan sarana dan prasarana yang diperlukan, sesuai dengan skala operasinya, IKM dapat berperan signifikan sebagai pionir dengan melakukan pengolahan yang memberikan nilai tambah pada bahan baku tersebut.
2. Penyerapan tenaga kerja : IKM memiliki potensi penyerapan tenaga kerja pada insudtri padat karya. Melalui dukungan sederhana pada sentra IKM, penyiapan operasi IKM baru dan pengembangan IKM yang ada dapat dilakukan relatif lebih mudah dibandingkan industri besar, sehingga berpotensi membuka lapangan kerja yang lebih luas dalam waktu yang relatif singkat.
3. Pemanfaatan teknologi, inovasi dan kerativitas : Berbagai teknologi sederhana terbukti mampu memberikan manfaat besar pada aplikasi industri yang memilki sumberdaya terbatas, namun memiliki tingkat inovasi dan kreativitas yang tinggi. Pemanfaatn teknologi yang disertai inovasi dan kreativitas sesuai dengan karamteristik IKM yang memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi. Dengan cara tersebut IKM akan mampu menghasilkan produk dengan biaya yang relatif rendah namun dengan kualitas yang memadai sehingga dapat memperluas pasarnya.
4. Program Pengembangan IKM. Program yang dilakukan dalam rangka mencapai sasaran tersebut diatas meliputi:
 - a. Pemberian insentif kepada industri besar yang melibatkan IKM dalam rantai nilai industrinya
 - b. Meningkatkan akses IKM terhadap pembiayaan, termasuk fasilitasi pembentukan Pembiayaan Bersama (Modal Ventura) IKM.
 - c. Mendorong tumbuhnya kekuatan bersama sehingga terbentuk kekuatan kolektif untuk menciptakan skala ekonomis melalui standardisasi, procurement dan pemasaran bersama.
 - d. Perlindungan dan fasilitasi terhadap inovasi baru dengan mempermudah pengurusan hak kekayaan intelektual bagi kreasi baru yang diciptakan IKM.
 - e. Diseminasi informasi dan fasilitasi promosi dan pemasaran di pasar domestik dan ekspor.

- f. Menghilangkan bias kebijakan yang menghambat dan mengurangi daya saing industri kecil.
- g. Peningkatan kemampuan kelembagaan Sentra IKM dan Sentra Industri Kreatif, serta UPT, TPL, dan Konsultan IKM;
- h. Kerjasama kelembagaan dengan lembaga pendidikan, dan lembaga penelitian dan pengembangan;
- i. Kerjasama kelembagaan dengan Kamar Dagang dan Industri dan/atau asosiasi industri, serta asosiasi profesi.
- j. Pemberian fasilitas bagi IKM yang mencakup:
 - 1) Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan sertifikasi kompetensi;
 - 2) Bantuan dan bimbingan teknis;
 - 3) Bantuan bahan baku dan bahan penolong, serta mesin atau peralatan;
 - 4) Pengembangan produk;
 - 5) Bantuan pencegahan pencemaran lingkungan hidup untuk mewujudkan Industri Hijau;
 - 6) Bantuan informasi pasar, promosi, dan pemasaran;
 - 7) Penyediaan Kawasan Industri untuk IKM yang berpotensi mencemari lingkungan; dan/atau
 - 8) Pengembangan dan penguatan keterkaitan dan hubungan kemitraan.

Merujuk pada Visi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 yaitu “Menuju Jawa Tengah Sejahtera Dan Berdikari “Mboten Korupsi Mboten Ngapusi” serta Visi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014 yaitu ”Terwujudnya Tenaga Kerja Dan Masyarakat Transmigrasi Yang Produktif, Berdaya Saing, Mandiri, Dan Sejahtera” dan Visi Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu “Tertib Administrasi Kependudukan Dengan Pelayanan Prima Menuju Penduduk Berkualitas Tahun 2015” serta untuk mencapai tujuan pembangunan dibidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan, maka Visi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 adalah :

“Terwujudnya Nakertrans Berdaya Saing, Harmonis, Selamat, Sejahtera Dan Dukcapil Tertib Berbasis Pelayanan Prima”

Upaya pencapaian Visi tersebut akan diimplementasikan melalui Misi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 yaitu:

1. Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja;
2. Meningkatkan Perluasan dan Kesempatan Kerja;

3. Meningkatkan Kualitas Penempatan Transmigrasi;
4. Meningkatkan Hubungan Industrial Yang Harmonis;
5. Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja;
6. Meningkatkan Perlindungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
7. Meningkatkan Tertib Administrasi Kependudukan;
8. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Bidang Nakertransduk.

Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Misi kesatu Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja, yaitu : Meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja;
2. Tujuan Misi kedua Meningkatkan Perluasan dan Kesempatan Kerja yaitu: Mengurangi tingkat pengangguran.
3. Tujuan Misi ketiga Kualitas Penempatan Transmigrasi yaitu: Meningkatnya kualitas calon transmigran.
4. Tujuan Misi keempat Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis yaitu : Meningkatkan eksistensi peranan lembaga ketenagakerjaan.
5. Tujuan Misi kelima Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja yaitu:
 - a. Meningkatkan upah tenaga kerja yang layak dan berkeadilan.
 - b. Mendorong terpenuhinya sarana kesejahteraan pekerja.
6. Tujuan Misi keenam Meningkatkan perlindungan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:
 - a. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, hygiene perusahaan dan lingkungan kerja.
 - b. Meningkatkan kualitas dan perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak serta kesetaraan dan keadilan gender.
7. Tujuan Misi ketujuh Meningkatkan Tertib Administrasi Kependudukan yaitu: Meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
8. Tujuan Misi kedelapan Meningkatkan kualitas pelayanan bidang Nakertransduk yaitu: Meningkatkan kualitas sumberdaya pelayanan bidang Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian serta Kependudukan.

Sedangkan sasaran dari rangkaian misi di atas adalah sebagai berikut :

1. Misi kesatu, Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja dengan sasaran:
 - a. Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja.
 - b. Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja.

2. Misi kedua, Meningkatkan Perluasan dan Kesempatan Kerja dengan sasaran: Menurunnya jumlah penganggur.
3. Misi ketiga, Kualitas Penempatan Transmigrasi dengan sasaran: Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan.
4. Misi keempat, Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dengan sasaran:
 - a. Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di perusahaan
 - b. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
5. Misi kelima, Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja dengan sasaran:
 - a. Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK);
 - b. Meningkatnyafasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan.
6. Misi keenam, Meningkatkan Perlindungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan sasaran:
 - a. Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. Meningkatnya kualitas dan perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak.
 - c. Meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender.
7. Misi ketujuh, Meningkatkan Tertib Administrasi Kependudukan dengan sasaran: meningkatnya kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil.
8. Misi kedelapan, Meningkatkan kualitas pelayanan bidang Nakertransduk dengan sasaran:
 - a. Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur;
 - b. Meningkatnya cakupan layanan pengukuran indeks kepuasan masyarakat pada penyelenggara pelayanan publik bidang nakertransduk.

Selanjutnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah juga telah merumuskan visinya sebagai berikut :

“Terwujudnya kemandirian industri dan perdagangan yang berdaya saing global berbasis ekonomi kerakyatan”

Kemandiri industri : pembangunan daerah di bidang ekonomi dilaksanakan dalam rangka menciptakan struktur ekonomi yang kukuh melalui pembangunan industri yang maju sebagai motor penggerak ekonomi yang didukung oleh kekuatan dan sumberdaya yang tangguh. Dengan demikian kemandirian industri adalah industri yang menggunakan kekuatan dan sumberdaya lokal secara optimal dan

berkelanjutan dengan memperhatikan kelestarian fungsi dan dampak terhadap lingkungan. Kemandirian industri diwujudkan sebagai upaya membangun industri Jawa Tengah yang maju melalui penguatan struktur industri yang mandiri, sehat, dan berdaya saing dengan mendayagunakan sumberdaya secara optimal dan efisien serta mendorong tumbuhnya industri di seluruh wilayah Jawa Tengah dengan tetap memperhatikan potensi lokal masing-masing.

Kemandirian industri adalah salah satu komponen dan kunci utama dalam rangka pencapaian target pembangunan di Jawa Tengah. Melalui penguatan kompetensi inti di masing-masing daerah, kemandirian industri harus diarahkan pada penciptaan produk yang mempunyai daya saing global dengan tetap menjangkakan dan mendorong tumbuhnya ekonomi kerakyatan.

Adapun rumusan misinya adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan industri berbasis keunggulan daerah
2. Meningkatkan ekspor non-migas dan pengamanan perdagangan dalam negeri

Dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai :

1. Meningkatnya kontribusi sektor industri dalam perekonomian daerah
2. Meningkatkan pertumbuhan ekspor dan pengendalian impor
3. Meningkatkan perlindungan konsumen dan pengamanan pasar dalam negeri

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 2 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Wonosobo Tahun 2011 – 2031, Penataan ruang daerah bertujuan mewujudkan daerah berbasis agroindustri dan pariwisata yang didukung oleh pertanian yang berkelanjutan.

Kebijakan penataan ruang meliputi :

1. Pengembangan agroindustri berbasis potensi lokal;
2. Pengembangan pariwisata berkelanjutan;
3. Peningkatan kualitas dan jangkauan prasarana dan sarana wilayah;
4. Percepatan perwujudan fungsi dan peran pusat kegiatan secara berhirarki;
5. Pengendalian alih fungsi lahan pertanian pangan produktif;
6. Peningkatan fungsi pelestarian kawasan lindung;
7. Pengembangan fungsi sosial budaya masyarakat dalam pembangunan wilayah;
dan
8. Peningkatan fungsi kawasan pertahanan dan keamanan negara.

Kebijakan pengembangan agroindustri berbasis potensi lokal yang terkait langsung dengan pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi antara lain meliputi pengembangan industri pengolahan hasil pertanian dan kehutanan berbasis potensi bahan baku lokal; mengembangkan agribisnis pada sentra-sentra produksi.

Selanjutnya dalam RTRW juga telah ditetapkan rencana pola ruang wilayah daerah, yang terdiri atas rencana kawasan lindung dan kawasan budidaya. Rencana kawasan budidaya, diantaranya terdiri dari kawasan industri.

Kawasan peruntukan industri seluas kurang lebih 1.194 (seribu seratus sembilan puluh empat) hektar terdiri atas: (a) peruntukan industri besar; (b) peruntukan industri sedang; dan (c) peruntukan industri kecil atau mikro.

Peruntukan industri besar dan sedang yang dikembangkan meliputi:

a. jalur regional Temanggung – Wonosobo – Banjarnegara meliputi:

- 1) Kecamatan Kertek;
- 2) Kecamatan Wonosobo;
- 3) Kecamatan Selomerto; dan
- 4) Kecamatan Leksono.

b. jalur Kertek – Kalikajar -- Sapuran – Kepil meliputi:

- 1) Kecamatan Kalikajar;
- 2) Kecamatan Sapuran; dan
- 3) Kecamatan Kepil.

Peruntukan industri kecil atau mikro berada di seluruh kecamatan, dan sentra industri kecil ini masuk dalam Rencana Pengembangan Kawasan strategis untuk kepentingan pertumbuhan ekonomi.

Sementara itu, Perwujudan Rencana Pola Ruang Wilayah, yang diatur dalam RTRW terdiri atas perwujudan kawasan lindung dan kawasan budidaya. Perwujudan kawasan budidaya, diantaranya terdiri dari perwujudan kawasan peruntukan pertanian dan industri. Perwujudan kawasan peruntukan pertanian diantaranya terdiri dari pengembangan sektor pertanian untuk kegiatan agribisnis, agrowisata dan industri pengolahan pertanian. Sedangkan Perwujudan kawasan peruntukan industri terdiri atas:

- a. pengembangan kegiatan agroindustri berbasis sumberdaya lokal yang berkelanjutan;
- b. pengembangan aneka produk olahan;
- c. pengembangan klaster-klaster industri kecil dan menengah;

- d. pengembangan kawasan yang didukung oleh adanya jalur hijau sebagai penyangga antar fungsi bawahan;
- e. pengembangan kawasan peruntukan industri yang didukung oleh sarana dan prasarana industri; dan
- f. Pengembangan sistem pengolahan limbah industri yang ramah lingkungan.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan akan menghilangkan penguang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Karakteristik dari isu strategis adalah kondisi atau hal yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang, mendesak, bersifat kelembagaan/keorganisasian dan menentukan tujuan di masa depan. Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2017-2021 disusun berdasarkan beberapa sumber, **pertama** berdasarkan pada permasalahan dan isu strategis Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, **kedua** berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian di Kabupaten Wonosobo, **ketiga** bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Wonosobo (RPJPD) dan RPJMD Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 - 2021, dan **keempat** didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2017 – 2021.

Penentuan isu strategis didahului dengan *review* terhadap kebijakan pembangunan nasional dan agenda pembangunan regional, dan daerah yang relevan dalam memberi arah pembangunan ketenagakerjaan, perindustrian, dan ketransmigrasian di Kabupaten Wonosobo. Hasil *review* akan melengkapi draft isu strategis Urusan Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Ketransmigrasian.

1. Sasaran Jangka Menengah pada Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perindustrian

Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 -2019 menetapkan arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan diarahkan pada upaya : (1) Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja, (2) Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, (3) Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan, dan (4) Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Sementara itu Kementerian Perindustrian menetapkan beberapa sasaran strategis pembangunan industri dilihat dari perspektif pemangku kepentingan, diantaranya adalah : (1) Meningkatnya peran industri dalam perekonomian nasional, (2) Meningkatnya peran IKM dalam perekonomian nasional, (3) Meningkatnya pengembangan inovasi dan penguasaan teknologi, dan (4) Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di sektor industri.

2. Sasaran Jangka Menengah pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, melalui Rencana Strategisnya menetapkan isu strategis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi adalah: angka pengangguran, ketrampilan tenaga kerja, perlindungan dan kesejahteraan pekerja, dan masalah transmigrasi. Dari rumusan beberapa isu tersebut, ditetapkan sasaran strategis yang hendak dicapai dalam pembangunan ketenagakerjaan di Jawa Tengah, diantaranya adalah : (1) Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, (2) Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja, (3) Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan, (4) Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di perusahaan, (5) Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, (6) Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan (7) Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan.

Sementara itu Dinas Perindustrian dan Perdagangan menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dalam pembangunan industri di Jawa Tengah adalah meningkatnya kontribusi sektor industri dalam perekonomian daerah.

3. **RPJPD 2005 – 2025 dan RPJMD 2016-2021 Kabupaten Wonosobo**

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah adalah grand desain selama 25 tahun kedepan yang menjadi landasan penyusunan rencana pembangunan lima tahunan dan rencana kerja pemerintah daerah. Sasaran pokok RPJPD 2005-2025 yang menjadi salah satu acuan penyusunan isu strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi adalah: *“Terwujudnya perekonomian daerah Kabupaten Wonosobo yang tangguh dan berbasis pada potensi unggulan daerah dengan memanfaatkan teknologi inovatif yang ramah lingkungan disertai penguatan kelembagaan usaha mikro dan kecil serta penguatan lembaga koperasi dalam rangka pemberdayaan ekonomi rakyat”* dengan sasaran : (1) Meningkatnya lapangan kerja dan lapangan berusaha khususnya pada usaha mikro dan kecil, (2) Menurunnya jumlah penduduk miskin alasan ekonomi secara signifikan, (3) Meningkatnya aktivitas ekonomi riil baik pada sektor pertanian, industri, pertambangan, pariwisata, perdagangan dan sektor jasa lainya, (4) Meningkatnya laju pertumbuhan ekonomi Daerah setidaknya sejajar dengan daerah lain di wilayah Provinsi Jawa Tengah, dan (5) Terwujudnya struktur ekonomi yang kuat dan tangguh berdasar potensi unggulan Daerah, yang ditandai oleh meningkatnya efisiensi dan keunggulan daya saing.

Sedangkan RPJMD 2016-2021 menetapkan beberapa isu strategis, diantaranya adalah angka kemiskinan yang masih tinggi, pertumbuhan ekonomi yang rendah, pengangguran dan kualitas tenaga kerja. Dengan beberapa sasaran diantaranya (1) meningkatkan produksi dan produktivitas, dan (2) Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja.

4. **Standar Pelayanan Minimal (SPM)**

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM). Dalam Peraturan Pemerintah ini disebutkan bahwa SPM adalah ketentuan tentang jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal.

Sesuai dengan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM), diamanatkan bahwa SPM yang telah ditetapkan Pemerintah menjadi salah satu acuan bagi Pemerintahan Daerah untuk menyusun perencanaan dan penganggaran penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Rencana pencapaian

SPM dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategi Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD). Standar pelayanan dasar yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia adalah Standar Pelayanan Ketenagakerjaan sesuai Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 2 tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan, yang isinya adalah:

- a. Pelayanan Pelatihan Kerja;
- b. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
- c. Pelayanan Penyelesaian Penyelisihan Hubungan Industrial;
- d. Pelayanan kepesertaan Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh; dan
- e. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hal-hal yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi isu - isu strategis urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian Kabupaten Wonosobo, sebagai berikut :

1. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia, tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja;
2. Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
3. Kualitas pelayanan penempatan tenaga kerja yang belum sepenuhnya berorientasi pada kepuasan pelanggan;
4. Tata kelola pelatihan ketrampilan bagi tenaga kerja yang masih memerlukan perbaikan;
5. Rendahnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
6. Lemahnya kemampuan IKM dalam aspek pemasaran, keuangan, dan manajemen;
7. Pelaku IKM masih lemah dalam menjaga kualitas produk, inovasi dan pengembangan desain kemasan dan produk;
8. Lemahnya jaringan kemitraan dengan industri besar dan perbankan;
9. Daya saing masih rendah, pengetahuan dan keterampilan pelaku industri masih terbatas; dan
10. Terbatasnya alokasi penempatan transmigrasi tidak sebanding dengan animo masyarakat.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut ke mana Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif. Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan.

Rumusan Visi Misi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo berlandaskan pada RPJPD Kabupaten Wonosobo Tahun 2005-2025 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 1 Tahun 2010, telah mengamanatkan Visi Daerah, yaitu “**WONOSOBO ASRI DAN BERMARTABAT**”, selanjutnya dijabarkan kembali sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 10 Tahun 2016, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo Tahun 2016-2021, yaitu: “**TERWUJUDNYA WONOSOBO BERSATU UNTUK MAJU, MANDIRI DAN SEJAHTERA UNTUK SEMUA**”.

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan, maka seluruh program, kegiatan dan pelayanan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo tidak lain diarahkan pada upaya memberi kontribusi pada pencapaian visi tersebut. Kontribusi pembangunan ketenagakerjaan, perindustrian dan transmigrasi di Kabupaten Wonosobo, setidaknya diharapkan memberi kontribusi pada upaya pencapaian misi **ketiga dan keempat**. Misi ketiga, yaitu “meningkatkan kemandirian daerah” yang bertujuan meningkatkan produktivitas, kemampuan pengelolaan sumberdaya yang optimal dengan tetap memperhatikan lingkungan dan membangun budaya berdikari. Kontribusi yang diharapkan dalam pencapaian misi ini, diarahkan pada upaya pencapaian sasaran meningkatnya produksi dan produktivitas daerah dengan tetap menjaga kualitas lingkungan.

Sedangkan misi keempat yaitu “meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata” yang bertujuan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkeadilan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan, dengan sasaran yang hendak

dicapai : (1) Terpenuhinya layanan penunjang untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat secara berkeadilan, dengan strategi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dengan kebijakan yang diarahkan pada upaya meningkatkan jaminan kesejahteraan sosial tenaga kerja; dan (2) Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja.

Guna mendukung pencapaian visi misi RPJMD Kabupaten Wonosobo Tahun 2016 – 2021, maka ditetapkan misi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan capaian kinerja dan pemajuan penyelenggaraan pemerintahan;
2. Meningkatkan kemandirian daerah; dan
3. Meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata.

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi

Sebagai penjabaran untuk mewujudkan visi pembangunan daerah Kabupaten Wonosobo melalui Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan, maka dirumuskan tujuan dan sasaran pada urusan tenaga kerja, perindustrian dan transmigrasi, yang akan dicapai sebagai bentuk perwujudan dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Tujuan dan sasaran pada hakikatnya merupakan arahan bagi pelaksanaan setiap urusan pemerintahan daerah dalam mendukung pelaksanaan misi, untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Wonosobo. Tujuan dan sasaran pada masing-masing misi diuraikan sebagai berikut :

1. Misi 1 : Meningkatkan capaian kinerja dan pemajuan penyelenggaraan pemerintahan

Tujuan :

Mewujudkan kualitas kinerja yang efektif, efisien dan profesional dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)

Sasaran :

- a. Meningkatnya tata kelola organisasi yang efektif, transparan dan akuntabel

b. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance*

2. Misi 2 : Meningkatkan kemandirian daerah

Tujuan :

Meningkatkan kualitas, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dan sektor industri yang optimal dengan tetap memperhatikan lingkungan

Sasaran :

Meningkatnya kualitas, produktivitas dan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan yang berkualitas dan berstandar nasional

Meningkatnya pertumbuhan industri.

Meningkatnya produktivitas sektor industri

3. Misi 3 : Meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata

Tujuan :

Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja serta meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Sasaran :

Meningkatnya kualitas penempatan tenaga kerja

Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja

Meningkatnya kualitas penempatan transmigrasi

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo

No.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
1	Mewujudkan kualitas kinerja yang efektif, efisien dan profesional dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)	Meningkatnya tata kelola organisasi yang efektif, transparan dan akuntabel	Penilaian Kinerja Instansi Pemerintah	84,5	86,0	87,5	89,0	90,5
		Meningkatnya kualitas pelayanan publik dengan menerapkan prinsip-prinsip <i>Good Governance</i>	Indeks Kepuasan Masyarakat	78,0	81,2	84,4	87,6	90,8
2	Meningkatkan kualitas, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dan sektor industri yang optimal dengan tetap memperhatikan lingkungan	Meningkatnya kualitas, produktivitas dan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan yang berkualitas dan berstandar nasional	Persentase peserta pelatihan kerja yang mendapatkan sertifikat kompetensi berstandar nasional	4%	10%	16%	21%	25%
		Meningkatnya pertumbuhan industri	Pertumbuhan industri	3,2%	3,4%	3,6%	3,8%	4%
		Meningkatnya produktivitas sektor industri	Persentase Kenaikan Produktivitas sektor industri	5,6%	5,7%	5,8%	5,9%	6%
3	Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Meningkatnya kualitas penempatan tenaga kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	62%	64%	66%	68%	70%
			Persentase peserta pelatihan kewirausahaan yang menjadi wirausaha baru	5%	8%	13%	18%	23%
			Peningkatan jumlah kerjasama penempatan tenaga kerja dengan perusahaan	13%	17%	22%	25%	30%
		Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja	Persentase sengketa pengusaha-pekerja yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase kepesertaan pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja	40%	50%	60%	70%	80%
		Meningkatnya kualitas penempatan transmigrasi	Jumlah kerjasama penempatan transmigran	10	10	10	10	10
			Menurunnya jumlah kasus penempatan transmigran	4	4	3	2	1
			Jumlah transmigran yang ditempatkan	5	5	0	0	0

4.3 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan, yang dirancang secara konseptual, analitis, realistis, rasional, dan komprehensif. Strategi yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo yang berkaitan dengan urusan Ketenagakerjaan dan Perindustrian guna mengemban misi meningkatkan kemandirian daerah yang bertujuan Meningkatkan Produktivitas, Kemampuan Pengelolaan Sumberdaya dan Membangun Budaya Berdikari yang Optimal dengan Tetap Memperhatikan Lingkungan, dengan sasaran Meningkatnya Produksi dan Produktivitas Daerah dengan Tetap menjaga Kualitas Lingkungan”, adalah “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja” dan “Peningkatan Kualitas Produk Daerah”.

Hal tersebut sejalan dengan misi kedua Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, yaitu meningkatkan kualitas, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja dan sektor industri yang optimal dengan tetap memperhatikan lingkungan, dengan sasaran meningkatnya kualitas, produktivitas dan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan yang berkualitas dan berstandar nasional; meningkatnya pertumbuhan industri; dan meningkatnya produktivitas sektor industri.

Di samping itu, strategi RPJMD yang diterapkan guna mengemban misi keempat yaitu Meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana public untuk kesejahteraan yang merata yang bertujuan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkeadilan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan dengan sasaran (1) Terpenuhinya layanan penunjang untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat secara berkeadilan, dengan strategi peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, dengan kebijakan yang diarahkan pada upaya meningkatkan jaminan kesejahteraan sosial tenaga kerja; dan (2) Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja, dengan strategi peningkatan pendapatan masyarakat melalui perluasan akses dan peluang kesempatan kerja yang diarahkan pada peningkatan akses ketrampilan serta optimalisasi pengelolaan aset masyarakat miskin dan sumberdaya lokal, dan meningkatkan akses informasi, peluang dan kapasitas tenaga kerja terutama bagi kelompok masyarakat rentan. Sejalan dengan strategi RPJMD : “Peningkatan pendapatan masyarakat melalui perluasan akses dan peluang kesempatan kerja” yang merupakan bagian dari upaya mencapai sasaran “berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja yang diharapkan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan “ terwujudnya

pertumbuhan yang berkeadilan dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan”, ditetapkan misi ketiga Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi yang bertujuan berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja serta meningkatnya kesejahteraan pekerja, dengan sasaran : (1) Meningkatnya kualitas penempatan tenaga kerja; (2) terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; dan (3) meningkatnya kualitas penempatan transmigrasi.

Urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian merupakan bagian dari pembangunan nasional dalam upaya pengembangan sumberdaya manusia dan sumberdaya alam serta meningkatkan nilai tambah dalam pemanfaatan sumberdaya produktif, yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan bidang ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha, peningkatan produktivitas dan daya saing industri, serta kesejahteraan transmigran yang dilaksanakan melalui berbagai strategi dan kebijakan.

Kebijakan adalah arah yang diambil dalam menentukan bentuk konfigurasi program dan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut target kebijakan terdiri dari kebijakan internal, yaitu kebijakan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi dalam mengelola pelaksanaan program pembangunan, dan kedua adalah kebijakan eksternal, yaitu kebijakan yang diterbitkan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Strategi dan kebijakan berperan penting untuk pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah, dan telah diselaraskan dengan sasaran, strategi dan arah kebijakan dalam RPJMD Pemerintah Kabupaten Wonosobo. Maka strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, disusun sebagai berikut :

1. Misi 1 : Meningkatkan capaian kinerja dan pemajuan penyelenggaraan pemerintahan

Tujuan :

Mewujudkan kualitas kinerja yang efektif, efisien dan profesional dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)

Sasaran :

- a. Meningkatnya tata kelola organisasi yang efektif, transparan dan akuntabel

Strategi dan Arah kebijakan :

Pemenuhan sarana prasana pendukung pelayanan publik, dengan kebijakan yang diarahkan pada upaya efektifitas pemanfaatan sarana prasarana pendukung

- b. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance*

Strategi dan Arah Kebijakan

- 1) Peningkatan kapasitas dan integritas aparat, dengan kebijakan yang diarahkan pada membangun sumberdaya manusia aparatur yang kapable, berintegritas, berkinerja tinggi dan sejahtera.
- 2) Optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatan data dan informasi Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Transmigrasi.

2. Misi 2 : Meningkatkan kemandirian daerah

Tujuan :

Meningkatkan kualitas, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dan sektor industri yang optimal dengan tetap memperhatikan lingkungan

Sasaran :

- a. Meningkatnya kualitas, produktivitas dan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan yang berkualitas dan berstandar nasional

Strategi dan Arah Kebijakan :

- 1) Perbaikan tata kelola lembaga pelatihan kerja berbasis kompetensi, dengan kebijakan diarahkan pada :
 - i. Mendorong akreditasi dan standarisasi lembaga penyelenggara pelatihan kerja;
 - ii. Pendampingan dan pembinaan bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- 2) Peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan serta pengelola lembaga pelatihan, dengan kebijakan diarahkan pada :
 - i. Mendorong sertifikasi bagi instruktur pelatihan kerja
 - ii. Up-grading dan pemagangan bagi instruktur
- 3) Perluasan kesempatan dan akses pelatihan kerja, dengan kebijakan diarahkan pada :

- i. Memperluas akses dan jangkauan pelatihan berbasis masyarakat, terutama bagi kelompok rentan
 - ii. Memperluas akses dan jangkauan pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja muda
 - iii. Memperluas akses dan jangkauan pelatihan kerja berbasis kewirausahaan
 - 4) Peningkatan kualitas pelatihan berbasis kompetensi, dengan kebijakan yang diarahkan pada :
 - i. Pengembangan program pelatihan yang komprehensif sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan pasar kerja;
 - ii. Sertifikasi bagi peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi
 - iii. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendukung pelatihan
 - 5) Peningkatan peran dan fungsi BLK dalam penyiapan tenaga kerja siap pakai, dengan kebijakan yang diarahkan pada upaya menjalin kemitraan dan kerjasama dengan dunia industri guna meningkatkan kompetensi dan produktiitas tenaga kerja melalui pemagangan industri dan penempatan tenaga kerja.
- b. Meningkatnya pertumbuhan industri.

Strategi dan Arah Kebijakan :

- 1) Peningkatan kapasitas dan kompetensi pelaku industri dengan kebijakan diarahkan pada :
 - i. Meningkatkan ketrampilan pelaku Industri Kecil dan Menengah dalam pengolahan sumberdaya alam sebagai bahan baku industri, terutama pada industri berbasis agro; dan
 - ii. Meningkatkan kemampuan pengelolaan usaha bagi IKM melalui pelatihan kewirausahaan dan pemagangan
- 2) Mendorong pengembangan kluster industri prioritas, dengan arah kebijakan :
 - i. Mendorong tumbuhnya kluster industri prioritas;
 - ii. Fasilitasi pengembangan kapasitas kluster
- 3) Pengembangan sentra industri potensial
 - i. Meningkatkan kapasitas pelaku industri pada sentra industri potensial melalui pelatihan teknis, manajerial, desain, dan magang

- ii. Mendorong standarisasi produk pada industri potensial dan produk unggulan
- c. Meningkatkan produktivitas sektor industri

Strategi dan Arah Kebijakan :

- 1) Peningkatan kualitas kelembagaan IKM melalui jaringan kemitraan dan kerjasama, dengan kebijakan yang diarahkan pada :
 - i. Mendorong rintisan kerjasama dan kemitraan dengan pelaku ekonomi lainnya untuk penguatan dan pengembangan IKM
 - ii. Fasilitasi promosi dan pemasaran produk melalui pameran, pemanfaatan teknologi informasi, serta pemutakhiran profil industri.
- 2) Optimalisasi peran pengembangan dan inovasi serta pemanfaatan teknologi bagi IKM, dengan kebijakan diarahkan pada :
 - i. Mengembangkan kemampuan inovasi, khususnya pada pengembangan produk dan desain;
 - ii. Mengoptimalkan penerapan standar mutu produk; dan
 - iii. Mengembangkan penerapan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan.
 - iv. Mengoptimalkan peran dan pemanfaatan data dalam pengembangan industri
3. Misi Ketiga : Meningkatkan pelayanan dasar dan sarana prasarana publik untuk kesejahteraan yang merata

Tujuan :

Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja serta meningkatnya kesejahteraan pekerja.

Sasaran :

- a. Meningkatnya kualitas penempatan tenaga kerja

Strategi dan Arah Kebijakan :

- 1) Meningkatkan tata kelola penempatan tenaga kerja, dengan kebijakan yang diarahkan pada :
 - i. peningkatan pelayanan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja yang berkualitas, cepat, mudah, professional, dan akuntabel serta berorientasi pada kepuasan masyarakat.
 - ii. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi penempatan tenaga kerja

- 2) Memperluas akses informasi pasar kerja, dengan kebijakan yang diarahkan pada :
 - i. merevitalisasi peran dan fungsi bursa kerja online, bursa kerja khusus, dan pameran pasar kerja yang efektif sehingga mempunyai jangkauan lebih luas di masyarakat
 - ii. Membangun kerjasama dan kemitraan dengan dunia industri guna penyebaran informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja.
 - 3) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja migran, dengan kebijakan yang diarahkan pada :
 - i. penyebaran informasi yang utuh dan mendalam mengenai prosedur dan mekanisme penempatan tenaga kerja di luar negeri; dan
 - ii. pembinaan serta pengawasan penempatan tenaga kerja melalui PPTKIS
 - 4) Meningkatnya akses angkatan kerja kepada sumberdaya produktif, dengan kebijakan yang diarahkan pada :
 - i. peningkatan ketrampilan terutama bagi kelompok rentan; dan
 - ii. memperluas akses pelatihan wirausaha dan pembentukan wirausaha baru bagi kelompok miskin, tenaga kerja muda, eks buruh migran, kelompok perempuan, dan penyandang disabilitas
 - 5) Mengembangkan ekonomi produktif berbasis masyarakat, dengan kebijakan yang diarahkan pada : membangun jiwa wirausaha dan kemampuan pengelolaan usaha bagi tenaga kerja muda
- b. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja

Strategi dan Arah Kebijakan

- 1) Membangun iklim hubungan industri yang harmonis, dengan arah kebijakan :

Meningkatkan peran Lembaga Kerjasama Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit
- 2) Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, dengan arah kebijakan :

- i. Meningkatkan koordinasi dan optimalisasi peran dewan pengupahan Kabupaten dalam penetapan upah minimum yang layak berkeadilan
 - ii. Mendorong peningkatan jumlah kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja
- c. Meningkatkan kualitas penempatan transmigrasi.

Strategi dan Arah Kebijakan :

Memperluas kerjasama penempatan transmigrasi dengan daerah tujuan penempatan, dengan kebijakan yang diarahkan pada peningkatan kualitas penjangkauan calon lokasi penempatan transmigran sehingga diperoleh lokasi penempatan terbaik bagi calon transmigran dari Kabupaten Wonosobo dan penyelesaian kasus penempatan transmigrasi, sehingga transmigran yang telah ditempatkan bisa mendapatkan hak-hak transmigran sebagaimana mestinya.

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN

Upaya merealisasikan misi dan tujuan Dinas Tenaga Kerja, perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo sebagai bagian dari upaya memberisumbagannya nyata bagi tercapainya misi dan tujuan RPJMD, diturunkan dalam sasaran, strategi, dan arah kebijakan. Sasaran, strategi, dan arah kebijakan ditetapkan dengan melihat kondisinya nyata di bidang ketenagakerjaan, perindustrian, dan transmigrasi, serta melihat secara menyeluruh permasalahan, tantangan dan peluang pengembangan ke depan.

Tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi bukanlah tugas ringan, karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, khususnya masyarakat pencari kerja, kelompok rentan, korban PHK, masyarakat penganggur, serta menyangkut kesejahteraan pekerja se-Kabupaten Wonosobo, maka perlu upaya yang serius dan sungguh-sungguh yang diawali dengan pemahaman yang benar dan menyeluruh mengenai permasalahan, kondisi aktual, tantangan dan peluang pengembangan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan berorientasi pada pencapaian kinerja dan mampu memberi kontribusi nyata bagi pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk itu, program dan kegiatan yang dirancang mesti menjadi bagian dari strategi sesuai dengan arah kebijakan yang telah dirumuskan. Untuk itu penyusunan program dan kegiatan harus berdasarkan pada pembacaan yang paripurna atas strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja, perindustrian dan Transmigrasi, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan masih dalam kerangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan rumusan strategi dan arah kebijakan yang telah ditetapkan, maka program dan kegiatan yang dilaksanakan diarahkan pada upaya pencapaian sasaran :

1. Meningkatnya tata kelola organisasi yang efektif, transparan dan akuntabel;
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance*;
3. Meningkatnya kualitas, produktivitas dan daya saing angkatan kerja melalui pelatihan yang berkualitas dan berstandar nasional;
4. Meningkatnya pertumbuhan industri;
5. Meningkatnya produktivitas sektor industri;
6. Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja; dan

7. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; dan

Untuk itu Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 11 (sebelas) program dan 66 (enam puluh enam) kegiatan, terdiri dari : 3 (tiga) program dan 28 (duapuluhdelapan) kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan; 5 (lima) program dengan 17 (tujuhbelas) kegiatan urusan pilihan Perindustrian; 1 (satu) program dengan 2 (dua) kegiatan urusan pilihan transmigrasi, dengan didukung oleh 2 (dua) program penunjang, yaitu : Program Pelayanan Administrasi Perkantoran yang terdiri dari 13 kegiatan, dan Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur yang terdiri dari enam kegiatan.

Guna mencapai sasaran tersebut, berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan, maka disusunlah langkah-langkah rencana strategis yang lebih operasional, yang meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan. Adapun rencana program yang akan dilaksanakan meliputi :

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pengembangan Pelayanan Informasi Pasar Kerja;
 - b. Pembinaan dan Pengembangan Bursa Kerja Khusus dan Forum Komunikasi Wirausaha;
 - c. Penyusunan Identifikasi Sektor-sektor yang Mampu Menyerap Tenaga Kerja;
 - d. Kerjasama Penempatan tenaga Kerja dengan Industri/ Perusahaan;
 - e. Pengembangan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
 - f. Pengembangan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 - g. Pendampingan Pelatihan Ketrampilan dan kewirausahaan bagi Eks-Buruh Migran dan keluarga;
 - h. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 - i. Pelatihan Bagi Fasilitator Inkubasi Bisnis;
 - j. Penyebarluasan Informasi Bursa tenaga Kerja;
 - k. Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai;
 - l. Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan.
2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan kegiatan :
 - a. Revitalisasi Balai Latihan Kerja
 - b. Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Ketrampilan bagi Pencari Kerja
 - c. Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kelembagaan dan Instruktur BLK

- d. Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja Berbasis Kompetensi
 - e. Pemeliharaan Rutin/Berkala Sarana dan Prasarana BLK
 - f. Rehabilitasi Sedang/Berat Sarana dan Prasarana BLK
 - g. Pelatihan Ketrampilan dan kewirausahaan bagi Warga Miskin dan Pekerja Rentan Non-Skill
 - h. Kompetisi Keahlian (Skills Competition)
 - i. Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja Berbasis Masyarakat
 - j. Fasilitas Sertifikasi Kompetensi Bagi Peserta Pelatihan BLK
 - k. Fasilitas Sertifikasi Kompetensi bagi Instruktur
3. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan kegiatan :
- a. Fasilitas Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - b. Fasilitas Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - c. Fasilitas Penerapan Syarat Kerja Non-Diskriminatif;
 - d. Peningkatan Lembaga Ketenagakerjaan Bipartit, Tripartit, dan Setikat Pekerja; dan
 - e. Fasilitas Kegiatan Lembaga Dewan Pengupahan.
4. Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah, dengan kegiatan :
- a. Fasilitas bagi Industri Kecil dan Menengah terhadap pemanfaatan Sumberdaya;
 - b. Pembinaan Industri Kecil dan Menengah dalam Memperkuat Jaringan Kluster Industri;
 - c. Pemberian Kemudahan Izin Usaha Industri Kecil dan Menengah;
 - d. Fasilitas Kerjasama Kemitraan Industri Mikro, Kecil dan menengah;
 - e. Pelatihan dan Pendampingan Manajerial IKM;
 - f. Pelatihan optimalisasi pemanfaatan sumberdaya bagi industri kecil dan menengah.
5. Program Penataan Struktur Industri;
- a. Penyediaan Sarana dan Prasarana Kluster Industri;
 - b. Penyusunan Rencana Pembangunan (Jangka Panjang, Menengah, dan Pendek) Industri;
6. Program Pengembangan Sentra Industri Potensial, dengan kegiatan :
- a. Fasilitas berkembangnya sentra menjadi kluster industri;

- b. Peningkatan nilai tambah produksi melalui diversifikasi ekstensifikasi;
 - c. Pengembangan Agroindustri.
7. Program Peningkatan Kapasitas Iptek dan Sistem Produksi, dengan kegiatan :
- a. Fasilitasi sertifikasi standar mutu produk
 - b. Fasilitasi sertifikasi keamanan dan kualitas pangan
 - c. Pengembangan teknologi tepat guna
 - d. Pelatihan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan produk dan perluasan pasar
8. Program Pengembangan Produk Unggulan Daerah Berbasis Potensi Lokal;
- a. Fasilitasi pameran produk lokal dalam event skala lokal dan regional
 - b. Pengembangan kemampuan inovasi desain produk unggulan.
9. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi, dengan kegiatan :
- a. Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi;
 - b. Fasilitasi Kerjasama dengan Daerah Transmigran untuk Penambahan Lokasi dan Kuota.
10. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan kegiatan :
- a. Penyediaan jasa surat menyurat;
 - b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
 - c. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor;
 - d. Penyediaan jasa administrasi keuangan;
 - e. Penyediaan alat tulis kantor ;
 - f. Penyediaan barang cetak dan penggandaan;
 - g. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
 - h. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
 - i. Penyediaan makanan dan minuman;
 - j. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah;
 - k. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah;
 - l. Penyediaan Jasa Kebersihan dan Keamanan; dan
 - m. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Pemerintahan;
11. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dengan kegiatan :
- a. Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor;
 - b. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor ;
 - c. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional;
 - d. Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur ;
 - e. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan kantor ;
 - f. Pemeliharaan Rutin/Berkala Alat-alat Rumah Tangga ;

BAB VI

INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan ditetapkan guna menjamin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dapat dihitung dan diukur dan digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan maupun tahap setelah selesai dan berfungsi.

Sejalan dengan penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka indikator kinerja digunakan sebagai instrumen dalam pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas, fungsi dan misi organisasi.

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2017 – 2021 menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang, sejalan dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD 2016-2021.

Selengkapnya indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD 2016-2021 sebagaimana tersaji pada tabel 6.1 di bawah ini :

				Pembinaan industri Kecil dan Menengah Dalam Memperkuat Jaringan Kluster	Jumlah pelaku industri kecil menengah tergabung dalam kluster yang mengikuti pembinaan penguatan kluster	20 orang	40.000.000	20 orang	40.000.000	30 orang	50.000.000	30 orang	50.000.000	40 orang	75.000.000	40 orang	75.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
				Peningkatan Keterampilan dan Pengembangan SDM IKM	Jumlah pelaku industri kecil menengah yang mengikuti pelatihan pengelolaan usaha	30 orang	50.000.000	30 orang	50.000.000	30 orang	50.000.000	40 orang	75.000.000	40 orang	75.000.000	40 orang	75.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
				Fasilitasi IKM terhadap Pemanfaatan Sumberdaya	Jumlah pelaku usaha yang mengikuti pelatihan peningkatan keterampilan pengolahan sumberdaya	20 orang	40.000.000			40 orang	60.000.000	50 orang	80.000.000	50 orang	80.000.000	50 orang	80.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
				Pelatihan dan Pendampingan Manajerial IKM	Jumlah pelaku IKM yang mengikuti pelatihan dan pendampingan manajerial IKM	30 orang	50.000.000			40 orang	60.000.000	50 orang	80.000.000	50 orang	80.000.000	50 orang	80.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
		Pengembangan sentra-sentra industri potensial	Pertumbuhan pelaku industri potensial			6%		8%		10%		12%		15%		15%		
				Revitalisasi Sentra IKM	Jumlah sentra IKM yang mendapat sarana produksi			1 sentra	200.000.000	1 sentra	200.000.000	2 sentra	500.000.000	2 sentra	500.000.000	2 sentra	500.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
				Peningkatan Nilai Tambah Melalui Diversifikasi dan Ekstensifikasi	Jumlah pelaku IKM yang mengikuti pelatihan diversifikasi produk	25 orang	40.000.000			40 orang	60.000.000	50 orang	80.000.000	50 orang	80.000.000	50 orang	80.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
				Fasilitasi Berkembangnya Sentra Menjadi Kluster	Jumlah pelaku IKM pada sentra industri yang mengikuti pembinaan kluster	0 orang		30 orang	50.000.000	40 orang	65.000.000	40 orang	65.000.000	50 orang	75.000.000	50 orang	75.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Tingkat produktivitas tenaga kerja			Pertumbuhan jumlah tenaga kerja pada industri potensial			6%		8%		10%		12%		15%		15%		
				Pengembangan Agroindustri	Jumlah pelaku IKM yang mengikuti pendampingan pengembangan Agroindustri	0 orang		0 orang		25 orang	50.000.000	40 orang	70.000.000	40 orang	70.000.000	40 orang	70.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
				Peningkatan dan Pengembangan Industri Kecil Batik	Jumlah pelaku IKM yang mengikuti pendampingan dan pengembangan Industri Kecil Batik	0 orang		0 orang		20 orang	30.000.000	0 orang		30 orang	40.000.000	30 orang	40.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Meningkatnya produktivitas sektor industri	Produktivitas sektor industri	Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Produksi	Pertumbuhan jumlah IKM yang memanfaatkan teknologi informasi			10%		20%		28%		25%		30%		30%		
				Pengembangan Teknologi Tepat Guna	Jumlah pelaku IKM yang mengikuti pelatihan pemanfaatan TTG	20 orang	40.000.000	25 orang	50.000.000	32 orang	60.000.000	42 orang	70.000.000	55 orang	80.000.000	55 orang	80.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
				Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Informasi Guna Pengembangan Produk dan Pemasaran	Jumlah IKM yang memanfaatkan teknologi informasi	8 produk	40.000.000	10 produk	50.000.000	12 produk	60.000.000	14 produk	70.000.000	16 produk	80.000.000	16 produk	80.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi

				Pengembangan Produk Unggulan Daerah	Pertumbuhan Produk Unggulan Daerah			10%		12%		14%		16%		18%		18%			
						Fasilitasi Pameran Produk Lokal	Jumlah IKM yang mendapat fasilitasi pameran	8 produk	40.000.000	10 produk	50.000.000	12 produk	60.000.000	14 produk	70.000.000	16 produk	80.000.000	16 produk	80.000.000	80.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
						Pengembangan Kemampuan Inovasi Desain Produk	Jumlah pelaku IKM yang mengikuti pelatihan dan pendampingan desain produk	20 orang	30.000.000	20 orang	30.000.000	30 orang	50.000.000	30 orang	50.000.000	40 orang	60.000.000	40 orang	60.000.000	60.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
						Fasilitasi Kerjasama Kemitraan IKM dengan swasta	Jumlah IKM yang mengikuti fasilitasi kerjasama dengan swasta	50 buah	60.000.000	75 buah	70.000.000	75 buah	70.000.000	90 buah	80.000.000	100 buah	90.000.000	100 buah	90.000.000	90.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
						Fasilitasi Sertifikasi Standar Mutu Produk	Jumlah produk bersertifikat GMP	2 IKM	40.000.000	2 IKM	40.000.000	4 IKM	80.000.000	4 IKM	80.000.000	6 IKM	100.000.000	6 IKM	100.000.000	100.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
						Fasilitasi Sertifikasi Keamanan dan Kualitas Pangan	Jumlah produk IKM bersertifikat keamanan pangan					4 IKM	40.000.000	6 IKM	60.000.000	8 IKM	80.000.000	8 IKM	80.000.000	80.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
						Penyusunan Rencana Induk Pembangunan Industri Kabupaten	Dokumen perencanaan pembangunan industri							1 dokumen	50.000.000			1 dokumen	50.000.000	50.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
						Pendataan IKM	Profil IKM Kab. Wonosobo					1 dokumen	50.000.000					1 dokumen	50.000.000	50.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Meningkatnya kesempatan kerja dan lapangan kerja serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	Berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan			47,34 %		49,24 %		51,14 %		53,04 %		55,00 %		55,00 %			
						Peningkatan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja	Jumlah kerjasama penempatan tenaga kerja dengan perusahaan	25 buah	200.000.000	28 buah	250.000.000	30 buah	300.000.000	32 buah	350.000.000	34 buah	400.000.000	34 buah	400.000.000	400.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
							Jumlah anggota masyarakat yang mengikuti sosialisasi penempatan dan perlindungan tenaga kerja														
							Jumlah Pencari Kerja yang mendapat layanan Penempatan tenaga kerja (AKAD, AKAN, AKL)	4000 orang		4000 orang		4500 orang		4500 orang		4500 orang		4500 orang		4500 orang	
							Laporan Informasi Pasar Kerja	12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan	
							Jumlah PPTKIS yang mengikuti pembinaan sistem penempatan dan perlindungan TKI	10 buah		12 buah		12 buah		12 buah		12 buah		12 buah		12 buah	
							Jumlah perusahaan yang tergabung dalam Forum Kemitraan HRD	20 perusahaan		20 perusahaan		24 perusahaan		24 perusahaan		30 perusahaan		30 perusahaan		30 perusahaan	

				Jumlah Bursa Kerja Khusus yang aktif dalam pembinaan Forum Komunikasi Bursa Kerja Khusus		24 buah		24 buah		24 buah		26 buah		26 buah		26 buah			
			Pengembangan Pelayanan Informasi Pasar Kerja	Jumlah perusahaan yang mengikuti bursa pameran kerja (Job Fair)		40 buah	80.000.000	42 buah	100.000.000	45 buah	120.000.000	48 buah	140.000.000	50 buah	160.000.000	50 buah	160.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
				Jumlah pencari kerja yang mendaftar pada bursa pameran kerja (Job Fair)		1000 orang		1200 orang		1300 orang		1400 orang		1500 orang		1500 orang			
				Persentase pencari kerja yang ditempatkan melalui Pameran Bursa Kerja (Job Fair)		25%		25%		30%		30%		35%		35%			
			Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai	Jumlah Penempatan Peserta Pelatihan pada dunia Industri dan dunia usaha		32 orang	100.000.000	42 orang	130.000.000	56 orang	175.000.000	70 orang	215.000.000	84 orang	250.000.000	84 orang	250.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
			Persentase peserta pelatihan kewirausahaan yang menjadi wirausaha baru			3%		5%		10%		15%		20%		20%			
			Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	Jumlah Peserta pelatihan kewirausahaan melalui inkubasi bisnis		0 orang		16 orang	50.000.000	32 orang	80.000.000	48 orang	100.000.000	64 orang	130.000.000	64 orang	130.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
			Persentase peserta pelatihan dari kelompok rentan			12%		15%		18%		20%		23%		23%			
			Pelatihan Ketrampilan dan Kewirausahaan Bagi Warga Miskin dan Kelompok Rentan	Jumlah Peserta pelatihan dari keluarga miskin		0 orang		100 orang	100.000.000	100 orang	100.000.000	120 orang	120.000.000	160 orang	160.000.000	160 orang	160.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
			Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai	Persentase Penempatan Peserta Pelatihan pada dunia Industri dan dunia usaha		20%	60.000.000	25%	65.000.000	25%	65.000.000	30%	70.000.000	30%	70.000.000	30%	70.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis	Angka sengketa pengusaha-pekerja	Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase sengketa pekerja-pengusaha yang diselesaikan			100%		100%		100%		100%		100%		100%			
			Fasilitasi Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial	Persentase mediasi sengketa yang diselesaikan		100%	40.000.000	100%	40.000.000	100%	45.000.000	100%	45.000.000	100%	50.000.000	100%	50.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
				Jumlah perusahaan yang mengikuti sosialisasi mekanisme penyelesaian Hubungan Industrial		40 buah		40 buah		45 buah		45 buah		50 buah		50 buah			
			Peningkatan Lembaga Ketenagakerjaan Bipartit, Tripartit, dan Serikat Pekerja	sidang Badan Pekerja LKSTripartit		5 kali	50.000.000	5 kali	50.000.000	5 kali	50.000.000	5 kali	50.000.000	5 kali	50.000.000	5 kali	50.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	

				40%		50%		60%		70%		80%		80%			
Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta Perlindungan Tenaga Kerja (jamsostek dll)	Fasilitasi kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang mengikuti sosialisasi dan fasilitasi kepersertaan perlindungan tenaga kerja		40 perusahaan	40.000.000	40 perusahaan	40.000.000	45 perusahaan	45.000.000	50 perusahaan	50.000.000	50 perusahaan	50.000.000	50 perusahaan	50.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
	Fasilitasi Kegiatan Dewan Pengupahan	Jumlah pemantauan pelaksanaan UMK pada perusahaan		40 perusahaan	40.000.000	45 perusahaan	45.000.000	45 perusahaan	45.000.000	50 perusahaan	50.000.000	50 perusahaan	50.000.000	50 perusahaan	50.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi	
		Jumlah perusahaan yang mengikuti sosialisasi penerapan UMK		40 buah		45 buah		45 buah		50 buah		50 buah		50 buah			
Fasilitasi Penerapan Syarat Kerja Non-Diskriminatif	Jumlah perusahaan yang mengikuti pembinaan Penerapan Syarat Kerja		40 buah	30.000.000	45 buah	30.000.000	45 buah	30.000.000	50 buah	40.000.000	50 buah	40.000.000	50 buah	40.000.000	Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi		