



# RENCANA STRATEGIS

## DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI

# STRATEGIS

## KABUPATEN WONOSOBO

# 2021-2026



DINAS TENAGA KERJA PERINDUSTRIAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN WONOSOBO

Jalan Tumenggung Jogonegoro No.83, Tosari, Jaraksari, Kec. Wonosobo, Kabupaten Wonosobo,  
Jawa Tengah 56314  
Telp. (0286) 321338



## DAFTAR GAMBAR

---

Tabel 2.1	Rekapitulasi Jumlah Pegawai pada Disnakerintrans Kab, Wonosobo Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	II-4
Tabel 2.2	Rekapitulasi Jumlah Pegawai Per Bidang pada Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo Berdasarkan Jenis Kelamin .....	II-5
Tabel 2.3	Data Inventarisasi Aset Disnakerintrans Kab. Wonosobo .....	II-7
Tabel 2.4	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo .....	II-10
Tabel 2.5	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo .....	II-13
Tabel 3.1	Pengelompokan Isu Pembangunan Berkelanjutan .....	III-7
Tabel 3.2	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Isu Strategis .....	III-12
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustian dan Transmigrasi Kab. Wonosobo .....	IV-1
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo .....	V-3
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga kerja, Perindustrian dan Transmigrasi .....	VI-3
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	VII-1



## DAFTAR ISI

---

KATA PENGANTAR .....	I
DAFTAR ISI .....	li
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>I-1</b>
1.1 Latar Belakang .....	I-1
1.2 Landasan Hukum .....	I-4
1.3 Maksud dan Tujuan .....	I-5
1.4 Sistematika Penulisan .....	I-6
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN DISNAKERINTRANS KAB. WONOSOBO .....</b>	<b>II-1</b>
2.1 Tugas, Struktur dan Fungsi Disnakerintrans Kab. Wonosobo .....	II-1
2.2 Sumber Daya Disnakerintrans Kab. Wonosobo .....	II-4
2.2.1 Sumber Daya Manusia .....	II-4
2.2.2 Aset Fisik – Sarana dan Prasarana .....	II-6
2.3 Kinerja Pelayanan Disnakerintrans Kab. Wonosobo .....	II-9
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....	II-16
2.4.1 Tantangan .....	II-16
2.4.2 Peluang .....	II-17
<b>BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI .....</b>	<b>III-1</b>
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan .....	III-1
3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	III-2
3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra SKPD Provinsi .....	III-4
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	III-6
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis .....	III-8
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>IV-1</b>
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Disnakerintrans Kab. Wonosobo .....	IV-1
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>V-1</b>
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....</b>	<b>VI-1</b>
<b>BAB VII INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN     SASARAN RPJMD .....</b>	<b>VII-1</b>
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>VIII-1</b>



## DAFTAR TABEL

---

Tabel 2.1	Rekapitulasi Jumlah Pegawai pada Disnakerintrans Kab, Wonosobo Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	II-4
Tabel 2.2	Rekapitulasi Jumlah Pegawai Per Bidang pada Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo Berdasarkan Jenis Kelamin .....	II-5
Tabel 2.3	Data Inventarisasi Aset Disnakerintrans Kab. Wonosobo .....	II-7
Tabel 2.4	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo .....	II-10
Tabel 2.5	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo .....	II-13
Tabel 3.1	Pengelompokan Isu Pembangunan Berkelanjutan .....	III-7
Tabel 3.2	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Isu Strategis .....	III-12
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kab. Wonosobo .....	IV-1
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo .....	V-3
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga kerja, Perindustrian dan Transmigrasi .....	VI-3
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	VII-1



## **KATA PENGANTAR**

---

Puji syukur kami ucapkan ke hadirat Tuhan YME. Berkat rahmatNya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo.Tahun 2021-2016.

Rencana penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo.Tahun 2021-2016 ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo Tahun 2021-2026 yang merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih,

Dengan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo.Tahun 2021-2016 diharapkan dapat menjadi penentu tujuan, sasaran, dan arah kebijakan selama periode 2021-2026 khususnya dalam urusan terkait pelayanan Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Ketransmigrasian di Kabupaten Wonosobo yang semakin baik.

**TIM PENYUSUN**

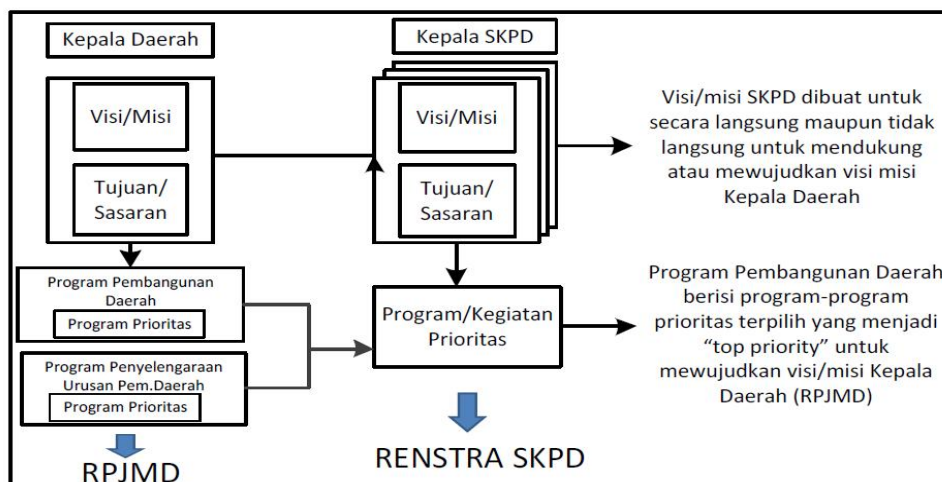
# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mengamatkan bahwa Pemerintah Daerah harus membuat dokumen perencanaan, baik jangka panjang, jangka menengah ataupun jangka pendek. Perencanaan Perangkat Daerah jangka menengah untuk periode 5 (lima) tahun tergambar dalam satu dokumen yaitu dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah disebutkan bahwa Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo memuat: Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan yang akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Tahunan. Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo disusun sebagai pedoman dan arah dalam penyelenggaraan pembangunan dan pelaksanaan program dan kegiatan selama lima tahun dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Wonosobo Tahun 2021 - 2026.

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



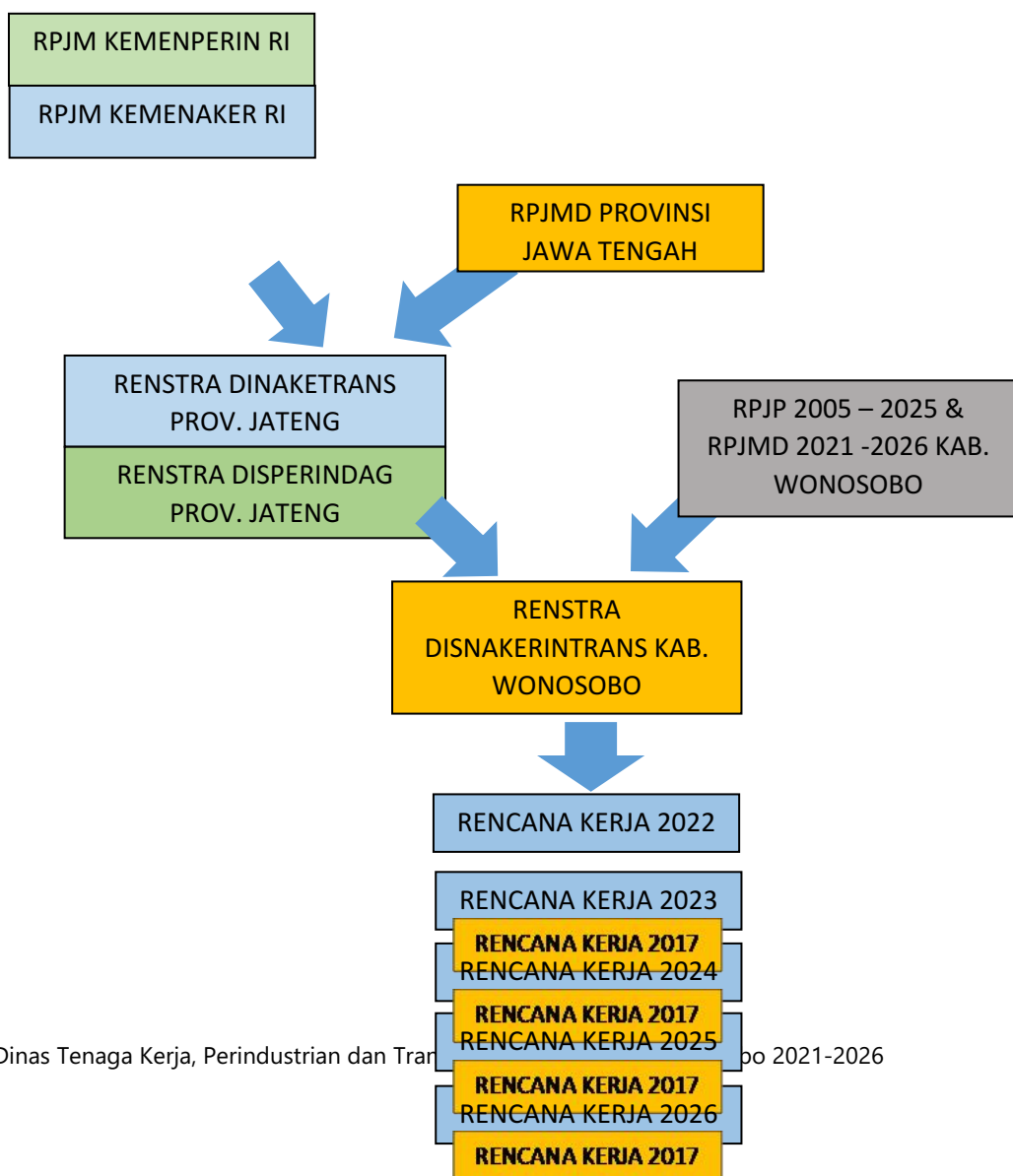
*Sumber data : RPJMD Kabupaten Wonosobo Tahun 2021-2026*

Gambar 1.1  
Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah

RPJM KEMENDES DAN PDDT

Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo didasarkan pada analisis capaian kinerja periode sebelumnya, mengkaji potensi, peluang, dan tantangan yang dihadapi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo disusun dengan mempertimbangkan prioritas dan isu strategis dari Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi serta Kementerian Perindustrian. Sebagai OPD pada pemerintah daerah yang berada di wilayah Provinsi Jawa Tengah, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonosobo juga mengacu kepada Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah serta Renstra Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi 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 1.2 pada halaman berikut:





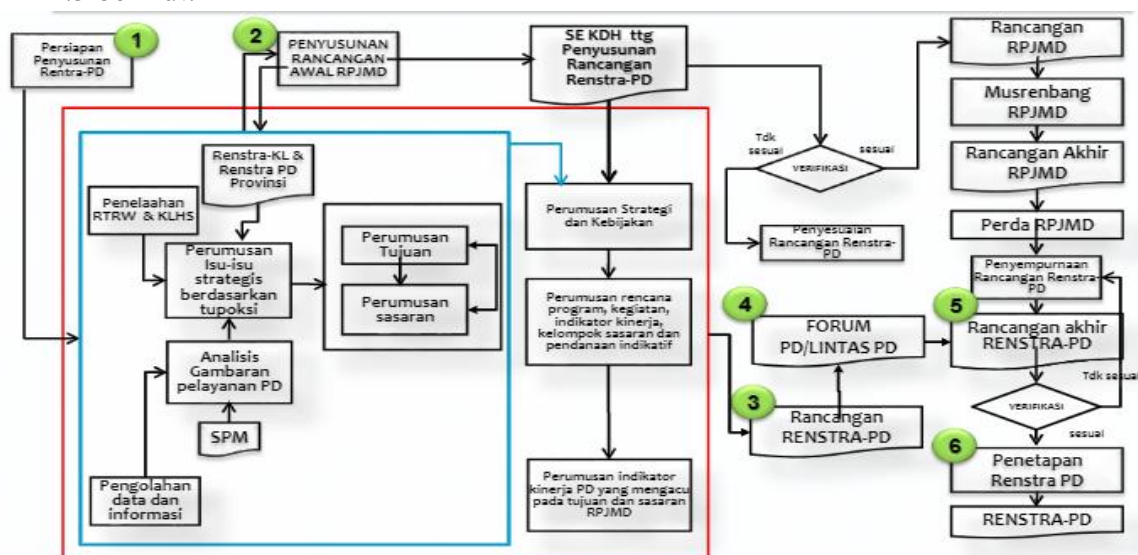
Sumber data : Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo Tahun 2021

Gambar 1.2

Keterkaitan Renstra dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo mengampu tugas yang berkaitan dengan isu-isu terkait ketenagakerjaan, perindustrian, dan transmigrasi. 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 Kabupaten Wonosobo.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2021–2026 dilakukan melalui tahapan persiapan, penyusunan Rancangan Renstra, Rancangan Akhir Renstra, hingga penetapan Renstra, dan telah dimulai sejak dimulainya penyusunan Rancangan Awal RPJMD. Keterkaitan serta tahapan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2021-2026 mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, sebagaimana Gambar 1.3 berikut:



Sumber : Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Gambar 1.3

Bagan Alur dan Tata Cara Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

## 1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2021-2026 didasarkan pada:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421)
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan



- Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
  4. Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
  5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
  6. Permendagri 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
  7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.
  8. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);
  9. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Wonosobo 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 6);
  10. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 2 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Wonosobo Tahun 2011 - 2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2011 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 2);
  11. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 1 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2014 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 2);
  12. 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);
  13. Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 8 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Wonosobo Tahun 2021 – 2026 (Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 7);
  14. 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 2021-2026 ini disusun dengan maksud menjadikan instrumen manajemen Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo pada periode 2021-2026 yang antara lain berguna untuk:

1. Memberikan arah pembangunan terutama pada urusan ketenagakerjaan, perindustrian, dan ketransmigrasian Kabupaten Wonosobo untuk periode Tahun 2021-2026;
2. Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo pada periode Tahun 2021-2026;
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 2021-2026;
4. Menjadi acuan dalam melakukan penilaian keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian di Kabupaten Wonosobo pada periode Tahun 2021-2026;
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 2021-2026;
2. Menjamin terwujudnya konsistensi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, dan evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo pada periode Tahun 2021-2026.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2021-2026 ini disesuaikan dengan panduan penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD) Tahun 2021-2026 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 Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Telaah Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan

- Transmigrasi, Telaah Renstra Provinsi, Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, serta Penentuan Isu-Isu Strategis.
- Bab 4. Tujuan dan Sasaran  
Mencakup rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.
- Bab 5. Strategi dan Arah Kebijakan.  
Mencakup rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam 5 tahun mendatang.
- Bab 6. Rencana Program dan Kegiatan, serta Pendanaan.  
Mencakup rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.
- Bab 7. Kinerja Penyelenggaraan Urusan Bidang.  
Mencakup indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.
- Bab 8. Penutup

**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 31 Tahun 2018 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 di 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 eveluasi 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 daerah; 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 di bidang Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Ketransmigrasian yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Wonosobo melalui Sekretaris Daerah.

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:

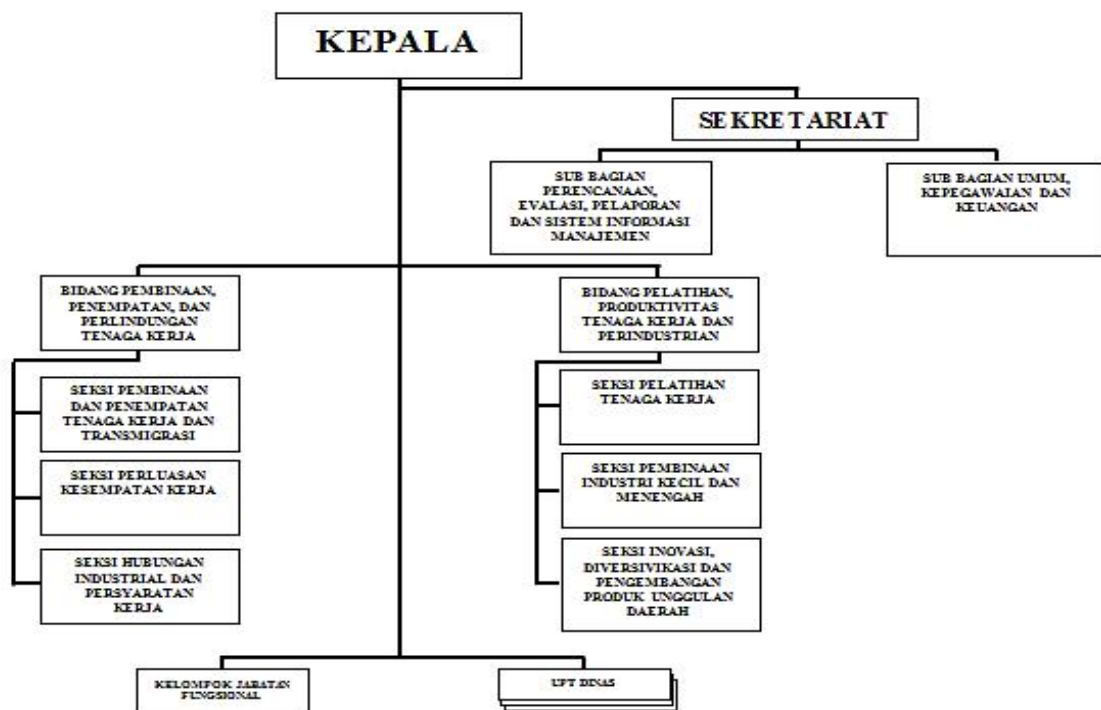
1. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
3. Program Peningkatan Kesempatan Kerja;
4. Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah;
5. Program Penataan Struktur Industri;
6. Program Pengembangan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

Sementara itu, berdasarkan Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 31 Tahun 2018 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 Pembinaan, 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 Daerah, terdiri dari Balai Latihan Kerja

Secara diagramatis, struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo (Lampiran Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 31 Tahun 2018 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



Sumber data : Peraturan Bupati Wonosobo Nomor 31 Tahun 2018

Gambar 2.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dinas. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang membawahi Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Sistem Informasi Manajemen dan Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan yang merupakan unsur pembantu Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas

penyiapan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan dukungan administrasi kepada seluruh Unit Kerja Dinas. Subbag PEP dan SIM mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, dan penyusunan perencanaan program dan kegiatan, evaluasi dan pelaporan pengelolaan informasi yang menjadi tanggung jawab Dinas. Subbag Umpegkeu dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan, koordinasi, pelaksanaan, evaluasi serta pelaporan di bidang keuangan, pengelolaan aset, organisasi dan tata laksana, kepegawaian dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Dinas.

Bidang Pembinaan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas perumusan konsep kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan di bidang pembinaan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja.

Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Perindustrian mempunyai tugas perumusan konsep kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan di bidang pelatihan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan perindustrian.

Masing-masing seksi pada tiap bidang mempunyai tugas penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pada bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi dibentuk UPTD Balai Latihan Kerja yang dikepalai oleh Pejabat Eselon IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Di bawah Kepala UPTD BLK terdapat Jabatan Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang mempunyai tugas penyiapan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan dukungan administrasi kepada UPTD Balai Latihan Kerja.

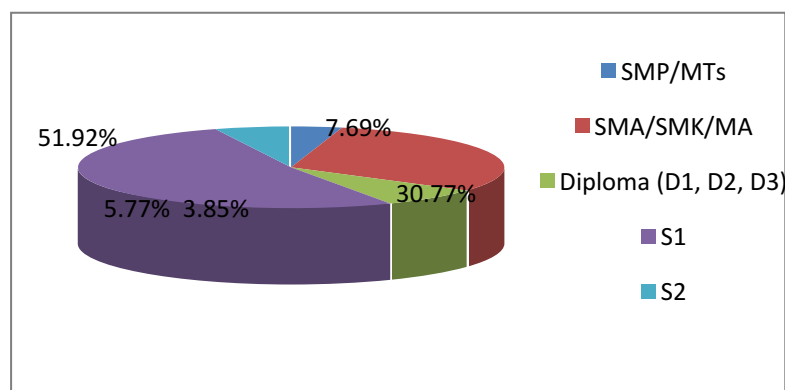
Selain Jabatan-jabatan tersebut di atas, terdapat Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

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

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

Pada awal tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo memiliki 52 orang pegawai. Ditinjau dari tingkat pendidikan sebagian 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.

*Sumber data : Disnakerintrans Kab. Wonosobo Tahun 2021*





Grafik 2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan pada awal 2021

Tabel 2.1

Rekapitulasi Jumlah Pegawai pada Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>TINGKAT PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>
S2	1
S1	25
D-III	1
D-II	2
SLTA	8
SLTP	2

Sumber data : Disnakerintrans Kab. Wonosobo 2021

Jumlah ASN (Pegawai Negeri Sipil) pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo pada awal tahun 2021 adalah 39 (tiga puluh sembilan) orang, terdiri dari 29 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang pegawai berjenis kelamin perempuan. Rekapitulasi jumlah pegawai per bidang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut:

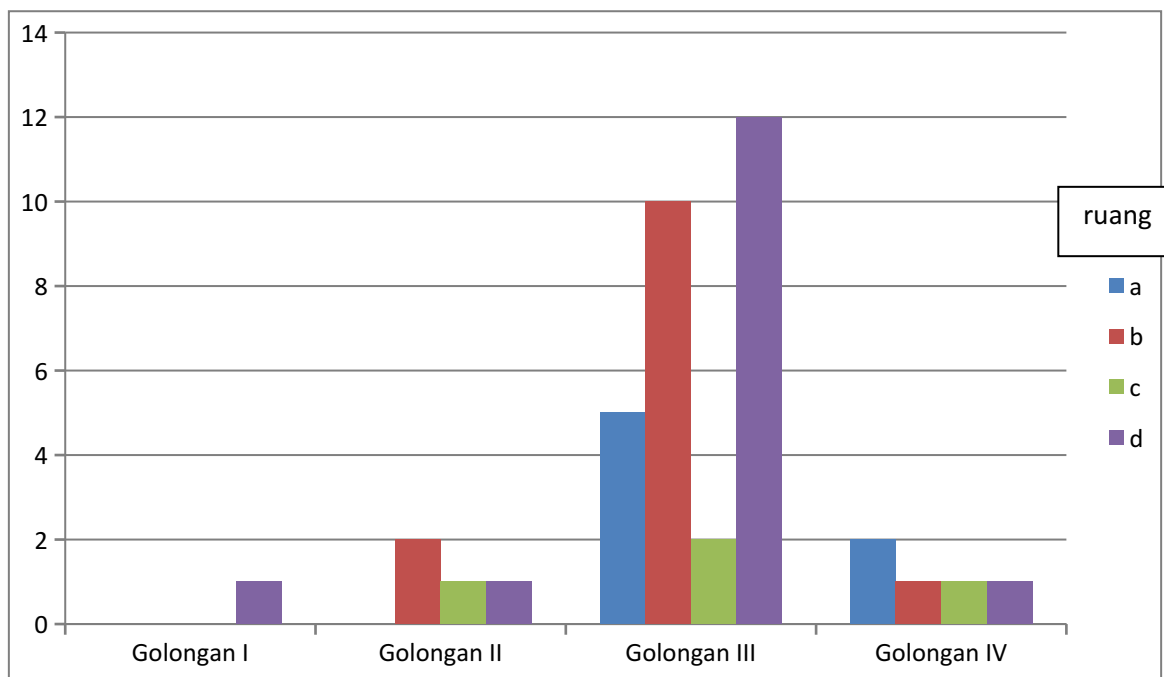
Tabel 2.2

Rekapitulasi Jumlah Pegawai Per Bidang pada Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo Berdasarkan Jenis Kelamin.

<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>Sekretariat</b>	
Laki-laki	7
Perempuan	0
<b>Bidang Pembinaan, Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja, dan Perindustrian</b>	
Laki-laki	7
Perempuan	1
<b>Bidang Pembinaan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja</b>	
Laki-laki	5
Perempuan	3
<b>UPTD BLK</b>	
Laki-laki	9
Perempuan	6

Sumber data : Disnakerintrans Kab. Wonosobo 2021

Dari keseluruhan PNS pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, pangkat/ golongan ruang PNS terdiri dari Golongan I hingga IV. Lebih jelasnya digambarkan pada diagram berikut:



Sumber data : Disnakerintrans Kab. Wonosobo 2021

Grafik 2.2  
Data PNS berdasarkan Pangkat/ Golongan Ruang

### 2.2.2 Aset Fisik – Sarana dan Prasarana

Pada akhir tahun 2020, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo memiliki tanah dan bangunan seluas ± 23.086 m<sup>2</sup> 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. Secara jelas untuk data rekapitulasi aset Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo hingga bulan Desember 2020 dapat dilihat pada tabel 2.3 berikut:

Tabel 2.3  
Data Inventarisasi Aset Disnakerintrans Kab. Wonosobo

No.	Nama Barang	Merk/ Type	Ukuran/ CC	Bahan	Tahun Pembelian	Asal-Usul	Nilai Perolehan	Akumulasi Penyusutan	Keterangan
1		8	9	10	11	17	18	19	20
1	Puller Set	prohex /	0	Besi	1982	HIBAH	914.000,00	- 914.000,00	FULLER SET (FULLER SET)
2	Transistor Tester Semitest I	Sanua /AT45	0	Besi	1982	HIBAH	3.762.000,00	- 3.762.000,00	TRANSISTOR TESTER SEMITES I (TRANSISTOR TESTER SEMITES I)
3	Volt Meter Digital	Elindo/	0	Besi	1982	HIBAH	993.600,00	- 993.600,00	VOLT METER DIGITAL (VOLT METER DIGITAL)
4	Volt Meter Digital	Elindo/	0	Besi	1982	HIBAH	993.600,00	- 993.600,00	VOLT METER DIGITAL (VOLT METER DIGITAL)
5	alat ukur universal lainnya (dst)	/	0	Besi	2014	PEMBELIAN	3.284.500,00	- 2.572.859,00	Sepeda Motor Bekas (Sepeda Motor Bekas)
6	Mesin Ketik Manual Portable (11-13 Inchi)	Brother/	0	Besi	1985	HIBAH	716.750,00	- 716.750,00	MESIN TIK MS (MESIN TIK MS)
7	Alat Pencetak Label	Casio /DH2c	0	Plastik	1998	HIBAH	1.393.000,00	- 1.393.000,00	OHP (OHP)
8	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
9	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)

10	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
11	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
12	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
13	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
14	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
15	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
16	Kasur/Spring Bed	Lokal/	0	Kain	2014	PEMBELIAN	431.130,00	- 337.719,00	KASUR (KASUR)
17	Kompur Gas (Alat Dapur)	rinnai/	0	Aluminium	2015	PEMBELIAN	344.850,00	- 201.163,00	KOMPOR GAS (KOMPOR GAS)
18	Camera Electronic	CANON/	0	Plastik	2007	HIBAH	1.500.000,00	- 1.500.000,00	KAMERA DIGITAL (KAMERA DIGITAL)
19	Camera Electronic	CANON/	0	Plastik	2012	PEMBELIAN	5.300.000,00	- 5.300.000,00	KAMERA DIGITAL (KAMERA DIGITAL)
20	P.C Unit	Viar/	0	Besi	2005	HIBAH	3.118.000,00	- 3.118.000,00	COMPUTER (COMPUTER)
21	P.C Unit	DELL/	0	Besi	2007	HIBAH	5.670.000,00	- 5.670.000,00	PERSONAL COMPUTER (PERSONAL COMPUTER)
22	P.C Unit	DELL/	0	Besi	2007	HIBAH	5.670.000,00	- 5.670.000,00	PERSONAL COMPUTER (PERSONAL COMPUTER)

23	P.C Unit	DELL/	0	Besi	2007	HIBA H	5.670.00 0,00	- 5.670.00 0,00	PERSONAL COMPUTER (PERSONAL COMPUTER)
24	P.C Unit	DELL/ CORE 2DUO, 2GB DR3 19"	0	Besi	2012	PEMB ELIA N	15.900.0 00,00	N/A	KOMPUTER (KOMPUTER CORE 2DUO,2GB DR3 19")
25	Lap Top	Assus/	0	Fiber	2015	PEMB ELIA N	7.392.93 4,00	- 5.390.68 1,00	NOTEBOOK/ LAPTOP (NOTEBOOK /LAPTOP)
26	Personal Komputer lainnya	/	0		2015	PEMB ELIA N	2.115.78 8,86	- 1.542.76 3,00	SARASOFT (SARASOFT)
27	Printer (Peralatan Personal Komputer)	HP/	0	Plasti k	2010	PEMB ELIA N	1.200.00 0,00	- 1.200.00 0,00	PRINTER LASERJET (PRINTER LASERJET)
28	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Canon/	0	Plasti k	2013	PEMB ELIA N	1.375.00 0,00	- 1.375.00 0,00	PRINTER (PRINTER)
Tot al							71.194.1 92,86		

Sumber data : Disnakerintrans Kab. Wonosobo 2021

### 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 pada halaman berikut:

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi  
Kabupaten Wonosobo

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Targ et SPM	Targ et IKK	Target Indikator Lainnya (RPJM D)	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
<b>I URUSAN KETENAGAKERJAAN</b>																			
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			40	40	40	40	40	40	25	60	116	160	150	62,5	100	100	100	100



	pelatihan berbasis kewirausahaan																		
8	Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)			3	7	6	5	4	3	7	6	5	4	3	100	100	100	100	100
9	Rasio Upah Minimum Regional dengan Kebutuhan Hidup Layak			0,9	0,81	0,83	0,85	0,87	0,9	0,97	1,00	1,00	1,00	1,02	1,03	1,06	1,07	1,10	1,15
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
<b>IIURUSAN PERINDUSTRIAN</b>																			
13	% Industri Kecil/ Mikro yang mempraktekkan kaidah-kaidah manajemen			300	220	240	260	280	300	305	310	310	310	315	315	320	320	320	315
14	Jumlah tenaga kerja sektor Industri yang pernah mendapatkan pelatihan			300	180	210	240	270	300	350	150	200	250	300	350	300	350	350	300
15	Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil yang pernah mengikuti magang			100	60	70	80	90	100	90	100	110	110	100	90	100	110	110	115
16	% kandungan bahan baku lokal pada produk IKM			85	77	79	81	83	85	90	100	110	110	100	90	100	110	110	115

17	% IKM yang memperoleh sertifikat <i>Good Manufacturing Product (GMP)</i>			3	1	4,5	4,8	3	3	4	4,5	0,53	4	5	3	5	6	5	5
18	Meningkatnya penggunaan teknologi produksi tepat guna:																		
	Jumlah IK yang telah memanfaatkan Teknologi Tepat Guna (TTG)			675	580	600	620	650	675	680	680	685	675	680	680	685	690	695	690
	a. Rata-rata efisiensi produk IKM yang menggunakan Teknologi Tepat Guna (TTG)			90	82	84	86	88	90	90	100	90	100	110	110	90	90	100	110
19	b. Jumlah industri kecil yang mampu mengakses modal pada lembaga keuangan (bank/ non bank)			350	150	200	250	300	350	350	150	200	250	300	350	300	350	350	300
20	Nilai kredit yang diakses (juta)			7.500	5.500	6.000	6.500	7.000	7.500	7.500	5.500	6.000	6.500	7.000	7.500	7550	7550	7.555	7.555
21	Jumlah regulasi lokal yang mampu meningkatkan aksesibilitas Industri Kecil pada sumber permodalan			90	82	84	86	88	90	30	30	82	84	86	88	90	90	95	90

22	Jumlah sentra yang telah membentuk asosiasi atau sejenisnya			300	175	200	225	250	300	250	300	350	350	150	200	250	300	350	300
23	Jenis sentra yang telah membentuk asosiasi atau sejenisnya			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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	50	30	35	40	45	50	82	84	45	50
25	Jumlah Industri Kecil yang telah memanfaatkan sarana penunjang (lab, pusat pelatihan, media promosi)			345	125	180	235	290	345	350	350	300	350	300	300	350	300	350	350
26	Jumlah usaha industri baru			243	183	185	188	190	243	200	225	250	300	250	300	350	350	350	350
27	Jenis usaha industri baru			5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	Penetapan industri inti/prioritas			7	3	4	5	6	7										
<b>III. URUSAN KETRANSMIGRASIAN</b>																			
29	Kerjasama antar daerah guna memperoleh lokasi transmigrasi (lokasi)			4	4	8	10	4	4	1	5	0	4	2	25	75	0	100	50

Sumber: Dokumen LKPJ Kabupaten Wonosobo Tahun 2017-2021

Realisasi Capaian dari tahun 2017 sampai dengan 2021 untuk urusan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan pada tahun 2017 sampai dengan 2021 belum secara keseluruhan mencapai target yang ditetapkan. Ada 2 indikator yang perlu ditingkatkan lagi yaitu persentase angkatan kerja yang mendapat pelatihan

berbasis kompetensi dan persentase ruta miskin yang mampu menjadi wirausaha. Indikator ini berkaitan dengan pelatihan ketrampilan, yang mana pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi adalah pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan yang berpedoman pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Dengan pelatihan ini diharapkan peserta mampu mencapai standarkompetensi sehingga peserta bisa mendapatkan manfaat serta mampu bekerja pada dunia industri maupun dengan berwirausaha.

Untuk Urusan Perindustrian, capaian realisasi juga terdapat fluktuasi. Dari realisasi capaian tahun 2017 hingga 2021, tidak semua indikator dapat memenuhi target. Hal ini salah satunya diakibatkan karena sebagian besar kegiatan adalah pelatihan yang mengharuskan untuk mengumpulkan orang. Dalam rangka memenuhi protokol kesehatan Covid-19, maka kegiatan berkumpul perlu dikurangi. Sementara jika pelatihan dilaksanakan secara virtual, maka serapan anggaran tidak akan maksimal.

Urusan Transmigrasi, berdasarkan data di atas termasuk rendah. Hal ini dikarenakan animo/peminat masyarakat yang kurang, sebagai contoh pada tahun 2018 Kabupaten Wonosobo mendapatkan kuota sebanyak 4 KK hanya terpenuhi 3 KK, menurun dibandingkan pemberangkatan tahun 2017 yang memberangkatkan 5 KK. Selain itu calon transmigran biasanya mundur waktu pemberangkatannya, karena waktu tunggu yang terlalu lama dan mereka lebih memilih AKAD (Antar Kota Antar Daerah). Juga terdapat banyak permasalahan yang timbul pada penempatan tahun-tahun sebelumnya.

Untuk Anggaran Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung dari tiap Urusan beserta Program, serta Realisasi Anggaran dari masing-masing program dari Tahun 2016 sampai dengan 2020 pada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.5  
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi  
Kabupaten Wonosobo

Uraian	Anggaran pada Tahun ke					Realisasi Anggaran pada tahun ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>PENDAPATAN</b>																	
.....																	
<b>BELANJA</b>																	
<b>Belanja Tidak Langsung</b>																	
Belanja Pegawai	4.056.500.000	5.398.243.589	5.487.542.320	5.208.213.344	N/A	3.552.720.379	4.695.742.290	4.647.624.332	4.740.801.084	N/A	87,581	86,986	84,694	91,025	N/A	9,88	11,05
<b>Belanja Langsung</b>																	
Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	200.000.000	300.000.000	180.000.000	75.000.000	0	192.854.208	275.801.900	178.058.400	72.221.366	0	96,427	91,934	98,921	96,295	0	(37,08)	(17,29)
Program Peningkatan Kapasitas Iptek Sistem Industri	0	0	275.000.000	100.000.000	1.425.705	0	0	272.816.000	99.600.000	1.425.705	0	0	99,206	99,6	100	(81,11)	(81,03)
Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	2.314.686.000	1.195.000.000	735.000.000	2.925.000.000	1.966.125	1.462.207.000	1.190.190.000	731.032.750	2.855.061.050	1.966.125	63,171	99,597	99,46	97,609	100	27,79	33,36
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	308.441.000	421.855.000	0	0	0	261.776.488	389.309.134	0	0	0	84,871	92,285	0	0	0	(31,61)	(25,64)
Program Peningkatan	93.060.000	138.201.200	0	0	0	83.969.348	134.872.981	0	0	0	90,231	97,592	0	0	0	(25,75)	(19,69)

Sarana dan Prasarana Aparatur																	
Program Penataan Struktur Industri	0	45.000.000	50.000.000	140.000.000	0	0	45.000.000	50.000.000	139.850.000	0	0	100	100	99,893	0	30,37	30,27
Program Pengembangan Sentra-sentra Industri Potensial	0	590.000.000	1.000.000.000	185.000.000	225.631.825	0	587.325.000	943.487.000	177.387.999	223.912.150	0	99,547	94,349	95,885	99,238	3,32	1,89
Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	0	155.000.000	0	0	0	64.855.000	153.044.000	0	0	63.005.000	0	98,738	0	0	0	(100,00)	(100,00)
Program Pengembangan Produk Unggulan Daerah berbasis potensi lokal	0	10.000.000	300.000.000	250.000.000	100.000.000	0	10.000.000	279.033.150	226.798.540	99.872.000	0	100	93,011	90,719	99,872	941,11	871,88
Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1.500.000.000	1.540.000.000	3.759.177.000	2.720.000.000	99.872.000	1.337.839.350	1.323.313.475	3.630.824.375	2.641.133.700	278.068.200	89,189	85,929	96,586	97,101	278,42	5,70	14,14



Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.600.000.000	1.815.000.000	232.652.800	990.000.000	733.866.507	1.548.691.168	1.789.913.373	211.200.873	981.761.822	731.417.036	96,793	98,618	90,779	99,168	99,666	56,48	66,68
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	265.000.000	0	483.654.900	50.000.000	50.000.000	250.140.000	0	456.368.810	49.858.000	49.200.000	94,392	0	94,358	99,716	98,4	(63,22)	(63,46)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	208.080.000	0	421.431.000	458.560.000	0	193.357.863	0	409.277.500	442.248.507	0	92,925	0	97,116	96,443	0	(63,73)	(63,98)
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	97.250.000	0	142.951.200	433.030.000	0	94.988.974	0	140.695.011	425.547.053	0	97,675	0	98,422	98,272	0	0,97	0,82

Sumber: Dokumen LKPJ Kabupaten Wonosobo Tahun 2017-2021

Berdasarkan data di atas, untuk rata-rata serapan anggaran dan rasio pada tiap program yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 sudah cukup tinggi. Hanya saja tidak semua program dilaksanakan setiap tahun anggaran. Hal ini dikarenakan salah satunya karena kondisi keuangan Pemerintah Kabupaten Wonosobo yang terdampak untuk penanganan pandemi Covid-19. Akibatnya pencapaian sasaran program tidak bisa dicapai secara maksimal.

## 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 2018, jumlah angkatan kerja sebanyak 426.331 orang dengan tingkat pendidikan berturut-turut: berpendidikan SD sebanyak 181.789 orang; SLTP sebanyak 62.122 orang; SLTA sebanyak 60.434 orang; Universitas (S1, S2, S3) sebanyak 23.952 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir setengah dari angkatan kerja tahun 2018 masih berpendidikan 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 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 pedesaan harus menjadi pusat dari industri kecil dan menengah dengan

segala kearifan lokal-nya, sehingga dapat menghasilkan produk-produk baru yang dapat 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 digunakan untuk keperluan sehari-hari. Oleh karena itu, guna menghadapi tantangan yang demikian berat, perlu dilakukan 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, Perindustrian dan Transmigrasi 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 pertumbuhan lapangan pekerjaan yang terbatas;
  - b. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat;
  - c. Masih rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja usia 15 tahun keatas masih didominasi oleh lulusan SD kebawah sebesar 9.332.104 orang atau sekitar 54,54% di tahun 2018;
  - d. Identifikasi kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik;
  - e. Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial;
  - f. Pembinaan dan sosialisasi kebijakan ketenagakerjaan masih kurang;
  - g. 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 Pemerintah Pusat (melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah). Tingkat penempatan transmigrasi masih sangat rendah, di antaranya karena rendahnya kualitas calon transmigran dan kurangnya penguasaan informasi terhadap lokasi tujuan transmigrasi.

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

Telaah Visi, Misi dan Program Bupati Wonosobo dimaksudkan untuk melihat sinkronisasi arah kebijakan pembangunan. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya diarahkan pada upaya untuk memberi kontribusi pada pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati Wonosobo.

Adapun Visi Bupati dan Wakil Bupati Wonosobo periode Tahun 2021-2026 adalah:

**“Mewujudkan Wonosobo yang Berdaya Saing, Maju dan Sejahtera”**

**Berdaya saing** dimaksudkan sebagai pembangunan daerah yang berdaya saing yang didasarkan pada elemen utama pembangunan masyarakat yang mampu meningkatkan taraf hidup, mampu berkompetisi dengan daerah lain, mampu memenuhi kebutuhan daerah, mampu menyediakan lapangan kerja, serta pembangunan dilaksanakan secara berkesinambungan dengan mengedepankan kebersamaan, gotong-royong dan kerjasama semua pihak sehingga Kabupaten Wonosobo dapat mengangkat harkat dan martabatnya dalam berbagai bidang.

**Maju** mengandung makna kondisi pembangunan daerah yang dilandasi keinginan bersama untuk mewujudkan masa depan ekonomi, sosial, dan lingkungan fisik yang lebih baik dan didukung sumber daya manusia yang unggul, profesional, berperadaban tinggi, kreatif, berdaya saing, berakhlak mulia, serta berwawasan global.

**Sejahtera** dimaksudkan dengan meningkatkan pembangunan masyarakat yang adil dan makmur dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Tujuan ini merupakan wujud dari keberhasilan penyelenggaraan pemerintah yang baik, mampu menyelaraskan kebutuhan masyarakat sesuai dengan kebutuhan sehingga kesejahteraan masyarakat secara lahir dan batin dapat diwujudkan.

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:

1. Mewujudkan kehidupan politik yang demokratis dan tata kelola pemerintahan yang baik, mempercepat reformasi birokrasi, peningkatan pelayanan publik untuk pemenuhan pelayanan dasar masyarakat;
2. Meningkatkan perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata dan koperasi;
3. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang unggul berkarakter, berbudaya, kreatif, inovatif, melalui penyelenggaraan pendidikan komprehensif yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat berbasis kearifan local dan perkembangan teknologi modern;
4. Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk menciptakan pembangunan yang merata;
5. Mewujudkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup dengan tetap menjaga keseimbangan dan pelestarian fungsi dan keberadaannya dalam upaya menopang kehidupan dan penghidupan di masa yang akan datang;

Sedangkan penjabaran operasional untuk mencapai Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Wonosobo Tahun 2021-2026 tersebut ditetapkan 5 (lima) Program Unggulan, yaitu :

1. Wonosobo Maer;
2. Wonosobo Sehat;
3. Wonosobo Pinter;
4. Wonosobo Aman; dan
5. Wonosobo Makmur.

Selaras dengan misi pembangunan Kabupaten Wonosobo, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, bidang perindustrian, dan bidang transmigrasi, diharapkan memberi kontribusi pada upaya

pencapaian misi kedua yaitu “Meningkatkan perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata, dan koperasi” serta fokus pada program unggulan “Wonosobo Sehat” dan “Wonosobo Pinter”.

Misi kedua, yaitu meningkatkan perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata, dan koperasi bertujuan untuk menurunkan tingkat pengangguran terbuka dan meningkatkan pertumbuhan sektor industri pengolahan. Kontribusi yang diharapkan dalam pencapaian misi ini, diarahkan pada upaya pencapaian sasaran meningkatnya lapangan kerja dan kesempatan kerja dan meningkatnya kuantitas industri pengolahan dan kualitas produk, melalui strategi menciptakan peluang kerja dan daya saing tenaga kerja dan meningkatkan produksi dan produktivitas IKM. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi mendukung program unggulan Wonosobo sehat melalui peningkatan standarisasi dan sertifikat halal untuk industri pengolahan dalam rangka mewujudkan kampung aman dan halal pangan. Sedangkan untuk Wonosobo pintar Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi berkolaborasi dengan BLK komunitas untuk mengembangkan kewirausahaan (entrepreneurship) pesantren serta menumbuhkan jiwa kewirausahaan melalui pembentukan 100 wirausaha baru terutama rumah tangga miskin.

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 kompetensi calon transmigran.



### **3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra SKPD Provinsi**

Merujuk pada Visi Gubernur Jawa Tengah Tahun 2018-2023 adalah “Jawa Tengah Berdikari dan Semakin Sejahtera (Tetep) Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi”. Guna mencapai Visi tersebut, dilaksanakan melalui 4 (empat) Misi Gubernur Jawa Tengah Tahun 2018-2023 yaitu:

1. Membangun masyarakat Jawa Tengah yang religious, toleran dan guyup untuk menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Mempercepat reformasi birokrasi yang dinamis serta memperluas sasaran ke Pemerintahan Kabupaten/Kota.
3. Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran.
4. Menjadikan rakyat Jawa Tengah lebih sehat, lebih pintar, lebih berbudaya dan mencintai lingkungan.

Misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 yaitu “Mempercepat reformasi birokrasi yang dinamis serta memperluas sasaran ke Pemerintahan Kabupaten/Kota” dan “Memperkuat kapasitas ekonomi rakyat dan membuka lapangan kerja baru untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran”. Misi ini berkaitan langsung dengan tugas pokok fungsi yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seperti halnya terkait dengan bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian.

Selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo juga mengamati visi dan misi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Adapun beberapa upaya yang dilakukan oleh Disperindag Provinsi Jawa Tengah dalam mendukung misi Gubernur Jawa Tengah antara lain:

1. Obligasi daerah, kemudahan akses kredit UMKM, penguatan BUMDes dan pelatihan startup untuk Wirausaha Muda; Obligasi karena menurunnya kapasitas fiskal. Adanya kebutuhan proyek yang harus segera dilaksanakan. Tetapi kapasitas fiskal tidak cukup untuk membiayai.
2. Menjaga harga komoditas dan asuransi gagal panen untuk petani serta melindungi kepentingan nelayan; Dilakukan dengan perlindungan harga dan menjamin pemasaran produk pertanian; pemerintah membeli secara langsung produk pertanian dengan menugaskan BUMD pertanian; serta penguatan kelembagaan petani ditingkat desa sebagaimana tertuang dalam amanat Perda No 5 tahun 2016.
3. Pembukaan kawasan industri baru dan rintisan pertanian terintegrasi; Afirmasi kebijakan tumbuhnya kawasan industri baru di perbatasan barat dan selatan, dalam mempercepat proses persebaran pusat-pusat pertumbuhan ekonomi; Rintisan pertanian terintegrasi dimaksudkan dengan integrasi vertikal hulu-hilir, integrasi holistik perpanjangan rantai energi untuk menghasilkan 5F (food, feed, fuel, fertilizer, fiber). Selain itu juga mengembangkan konsep pertanian terintegrasi sektoral (mayor sektoral) dan sektor terintegrasi dalam pertanian.

### **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 sosail budaya msyarakat 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 peruntuka 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.

Berdasarkan Kajian KLHS yang disusun tahun 2021, dalam pengelompokan ulang isu pembangunan berkelanjutan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Pengelompokan Isu Pembangunan Berkelanjutan

Ko de	Kelompok Isu	Penjelasan Kelompok Isu
A	Belum optimalnya penataan ruang kota	Ruang kota yang tercermin dari kualitas dan kinerja lingkungan perkotaan belum terwujud dengan optimal. Perencanaan dan perwujudan ruang kota atau ruang permukiman seharusnya memaksimalkan keamanan, kenyamanan dan tingkat produktivitas serta mengutamakan keberlanjutan.
B	Pelayanan pemerintahan yang belum memadai untuk mendukung ekonomi, kesehatan, pendidikan dan keuangan daerah	Masih rendahnya rata-rata tingkat pendidikan serta masih adanya risiko-risiko kesehatan menjadi wujud bahwa kemampuan pemerintah dalam menyelenggarakan urusan- urusan tersebut belum maksimal. Hal ini terkait juga dengan kemampuan ekonomi masyarakat yang juga belum terungkit karena penyebab yang kurang lebih sama. Adapun salah satu <i>root cause</i> dari permasalahan ini adalah keterbatasan kemampuan keuangan daerah yang ditinjau dari perbandingan PAD atau pendapatan daerah dengan PDRB. Rendahnya proporsi PAD terhadap PDRB menjadi salah satu pengganjal kemampuan mewujudkan pembangunan
C	Tingginya angka kemiskinan	Tingginya angka kemiskinan adalah kelompok isu yang menjadi akar sekaligus muara dari berbagai kelompok isu lainnya. Argumentasi dari kelompok isu ini juga terlihat dari rendahnya PDRB per kapita, serta jumlah rumah tangga penerima bantuan tunai. Angka kemiskinan ini juga belum dapat sepenuhnya dieksplor dari sisi spasial, dimana ketika berbicara mengenai kemiskinan perkotaan dan perdesaan maka akan terdapat perbedaan pendekatan dalam pengentasan kemiskinan.
D	Alih fungsi lahan yang tidak sesuai dengan tata ruang	Alih fungsi lahan yang tidak sesuai dengan tata ruang diindikasikan dari banyaknya perumahan yang tumbuh di kawasan-kawasan yang seharusnya memiliki fungsi-fungsi lindung—atau setidaknya seharusnya berfungsi budidaya non- terbangun.

E	Kerusakan lingkungan yang diakibatkan pertanian, pertambangan dan kegiatan kehutanan	Kerusakan lingkungan ini pada Kabupaten Wonosobo lebih banyak diindikasikan oleh adanya kegiatan pertanian yang tidak memperhatikan kaidah konservasi, proses pertambangan yang tidak memperhatikan keberlanjutan lingkungan sehingga meningkatkan volume limpasan air, serta kegiatan kehutanan (hutan rakyat) yang kurang konservatif.
F	Menurunnya kualitas dan kuantitas air	Kelompok isu ini merupakan dampak turunan dari kelompok isu alih fungsi lahan dan kerusakan lingkungan, dimana kedua isu tersebut berakibat pada adanya permasalahan penyediaan air. Meskipun demikian, tidak semua permasalahan berasal dari kerusakan lingkungan. Ada juga perkembangan permukiman pada lokasi-loaksi yang cenderung memiliki kapasitas daya dukung air rendah sehingga sumber air yang layak, aman dan berkelanjutan tidak tersedia dengan memadai.

Dari tabel tersebut, isu yang berkaitan langsung dengan ranah Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo bila dijabarkan adalah isu tentang tingginya angka kemiskinan. Dikaitkan dengan tingginya angka usia kerja, dibandingkan dengan ketersediaan lapangan kerja khususnya di sektor industri.

### 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 peluang 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 2021-2026 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 2021-2026, 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 2021 – 2026.

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 2019 -2024 menetapkan arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan diarahkan pada upaya : 1) Mengembangkan pasar kerja terbuka bagi sektor-sektor pekerjaan yang bernilai tambah tinggi; 2) Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang adaptif terhadap teknologi; 3) Pengembangan pusat-pusat pelatihan ketenagakerjaan (lembaga kursus/komunitas) bagi kelompok berpendidikan rendah; 4) Mengembangkan informasi pasar kerja yang terbuka serta menjangkau seluruh daerah serta potensi “demand” tenaga kerja; 5) Menguatkan relevansi dunia pendidikan dan dunia kerja, baik dari kurikulum, pendidik, sarana dan prasarana, metode pembelajaran, hingga sertifikasi keahlian (SKKNI); 6) Meningkatkan kualitas pekerja migran Indonesia pada bidang dan keahlian tertentu serta pengembangan pasar baru PMI di luar negeri; 7) Peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan industrial untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik; 8) peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan untuk meningkatkan iklim ketenagakerjaan yang baik

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 dan produktivitas tenaga kerja; 2. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja; 3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial; 4. Meningkatnya Kepatuhan Terhadap Norma Ketenagakerjaan (Norma Kerja, Norma K3) Dan Lingkungan Kerja; 5. Meningkatnya penempatan transmigran pada daerah tujuan transmigrasi; 6. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah; 7. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

Sementara itu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah 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 2021-2026 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 lainnya, (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 2021-2026 menetapkan beberapa isu strategis, diantaranya adalah angka kemiskinan yang masih tinggi, kerusakan lingkungan, dan permasalahan pelayanan. Dengan beberapa sasaran diantaranya (1) Tercapainya peningkatan pemerataan performa ekonomi daerah (2) Tercapainya peningkatan dan pemerataan kesejahteraan (3) Terwujudnya sumber daya manusia yang berpendidikan, berkualitas dan beridentitas

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.

Jika dipetakan, permasalahan untuk penentuan isu strategis pada setiap urusan/ pokok masalah dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2  
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Isu Strategis

N o.	Isu Strategis	Urusan/ Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	Data Dukung									
					Sumber Data	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	<b>Ketenagaker jaan</b>												
		Potensi peningkatan jumlah penganggura n												
			Pertumbu han jumlah penduduk yang bekerja rendah											
				Rendahny a kesempat an kerja	Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), BPS	3.47	3.44	4.18	N/A	4.47	5.34	5.82	5.37	5.74
					Data Pencaker berdasarkan kartu AK-1,	4900 orang	4246 orang	6266 orang	5379 orang	5619 orang	5950 orang	2354 orang	1553 orang	1719 orang

					Disnakerintra ns									
					Data jumlah lowongan kerja yang masuk tercatat, Disnakerintra ns	4075	3063	3661	6700	N/A	1728	1256	676	781
					Data Tingkat Partisiapasi Angkatan Kerja (TPAK), BPS	71.91	72.19	72.37	N/A	74.75	73.90	69.31	76.24	72.00
					Data Jumlah Penduduk Yang Bekerja, BPS	411532	409984	404533		409389	397002	366899	394042	369940
2	Kesejahteraan dan ekonomi daerah	<b>Perindustrian</b>												
		Peningkatan kontribusi sektor industri thd PDRB masih kecil												



			Pertumbuhan sektor industri masih rendah											
			Rendahnya kesadaran akan IUI	Data persentase industri yang berijin, Disnakerintra ns	64.58	63.77	59.53	62.00	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
			Kurangnya inovasi dan prosuktivitas sektor industri	Data PDRB sektor industri pengolahan, BPS	2,047,524.59	2,181,444.13	2,336,429.70	1.953.374	1.879.373	1.783.409	1.712.642	1.621.383	1.573.132	
			Kurang tersedianya data industri yang lengkap dan akurat											
				Belum dilakukan upaya pendataan industri yang	Data melalui ikmwonosobo.com	N/A	N/A	N/A	12.311	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

				menyeluruh										
3	Kesejahteraan dan ekonomi daerah	<b>Transmigrasi</b>												
		Kebijakan dan teknis pelaksanaan transmigrasi merupakan kewenangan pemerintah pusat/ provinsi												
			Jumlah Keluarga peserta transmigrasi sedikit											
				Rendahnya minat masyarakat untuk transmigrasi	Data jumlah KK yang ikut transmigrasi, Disnakerintrans	-	3 KK	5 KK	5 KK	7 KK	5 KK	N/A	N/A	N/A

Sumber data : Disnakerintrans Kab. Wonosobo 2021; BPS

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa yang menjadi akar masalah pada urusan perindustrian adalah rendahnya kesempatan kerja. Jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan tersedianya kesempatan kerja. Data tersebut diatas adalah data yang tercatat pada Disnakerintrans Kabupaten Wonosobo berdasarkan data kartu AK-1. Sementara masih ada data diluar itu yang kemungkinan jumlahnya lebih banyak.

Pada urusan Perindustrian, terdapat tiga akar masalah yaitu rendahnya kesadaran akan IUI, kurangnya inovasi dan produktivitas sektor industri, serta belum dilakukannya pendataan industri secara menyeluruh. Dari data jumlah industri yang sudah ada, jumlah industri yang sudah berizin tidak pernah lebih dari 70% pada setiap tahunnya. Belum lagi jumlah industri yang belum terdaftar. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran bagi pelaku industri untuk mendaftarkan dan mengurus perizinan usahanya, sebagai upaya untuk meningkatkan inovasi dan produktifitas sektor industri.

Pada urusan Transmigrasi, akar masalah adalah rendahnya minat masyarakat. Jumlah peserta transmigrasi tidak pernah melampaui bahkan mencapai target. Hal ini dikarenakan lamanya proses pemberangkatan serta kurangnya koordinasi dengan pihak terkait.

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

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

Sebagai penjabaran untuk mewujudkan visi pembangunan daerah Kabupaten Wonosobo oleh Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan, maka perlu dirumuskan tujuan dan sasaran pada urusan ketenagakerjaan, perindustrian, dan transmigrasi. Tujuan dan sasaran ditujukan sebagai perwujudan dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Wonosobo yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021 - 2026 yaitu Mewujudkan Wonosobo yang Berdaya Saing, Maju, dan Sejahtera, terutama ada pada misi ke dua yang diuraikan sebagai berikut:

1. Misi 2: Meningkatkan perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata dan koperasi.

Tujuan:

- a. Meningkatkan akses masyarakat miskin terhadap ekonomi produktif.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya masyarakat miskin yang menjadi wirausaha

- b. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja daerah.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya lapangan kerja dan kesempatan kerja
- 2) Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel
- 3) Meningkatnya pelayanan publik

Untuk sasaran point 2) dan 3) merupakan sasaran yang harus dicapai oleh setiap perangkat daerah untuk mendukung sasaran utama perangkat daerah.

- c. Meningkatkan pertumbuhan sektor dominan.

Sasaran:

- 1) Meningkatnya kuantitas dan kualitas produk industri pengolahan

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 4.1 pada halaman berikut:

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

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN SASARAN PADA TAHUN KE				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1	Meningkatkan akses masyarakat miskin (angkatan kerja) terhadap ekonomi produktif		Rata-rata pengeluaran per kapita masyarakat miskin (angkatan kerja) (Rp/bln)	99,143	99,632	99.870	100.109	100.392
		Meningkatnya masyarakat miskin (angkatan kerja) yang menjadi wirausaha	Persentase angkatan kerja miskin yang menjadi wirausaha baru	18,33	21,67	23,33	25,00	26,67
2	Meningkatkan penyerapan tenaga kerja daerah		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,00-4,00	3,00-4,00	2,90-3,50	2,90-3,50	2,90-3,50
		Meningkatnya lapangan kerja dan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	94,85	95,50	95,50	96,30	96,30
		Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel	Nilai SAKIP	65,76	66,42	68,64	70,64	72,47
		Meningkatnya pelayanan publik	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	82,5	83	83,5	84	84,5
3	Meningkatkan pertumbuhan sektor dominan		Laju pertumbuhan sektor Industri pengolahan pada PDRB	0,50-2,00	2,00-3,50	2,00-3,50	3,50-5,00	3,50-5,00
		Meningkatnya kuantitas dan kualitas produk industri pengolahan	Kontribusi Sektor Industri Pengolahan terhadap PDRB	18,70	18,94	19,19	19,43	19,68

Sumber data : Disnakerintrans Kab. Wonosobo 2021

Masing-masing tujuan tersebut memiliki sasaran strategis yang digunakan sebagai capaian tujuan dan indikator kinerja utama (IKU). Sedangkan untuk indikator sasaran menjadi tolak ukur dalam pencapaian sasaran strategis yang digunakan.

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

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 perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata dan koperasi yang bertujuan menurunkan tingkat pengangguran terbuka dan meningkatkan pertumbuhan sektor industri pengolahan, dengan sasaran meningkatnya lapangan kerja dan kesempatan kerja, dan meningkatnya kuantitas industri pengolahan dan kualitas produk.

Urusan ketenagakerjaan, perindustrian dan ketransmigrasian merupakan bagian dari pembangunan nasional dalam upaya pengembangan sumberdaya manusia dan sumberdaya alam serta meningkatkan nilai tambah dalam pemanfaatan sumber daya 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, ketenagaan 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 2 : Meningkatkan perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata, dan koperasi

Tujuan :

- a. Meningkatkan akses masyarakat miskin (angkatan kerja) terhadap ekonomi produktif.
- b. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja daerah.
- c. Meningkatkan pertumbuhan sektor dominan.

Sasaran :

- a. Meningkatnya masyarakat miskin (angkatan kerja) yang menjadi wirausaha

**Strategi** : Mendampingi usaha ekonomi produktif secara berkelanjutan bagi ruta miskin

**Kebijakan** : Pengembangan *start up* wirausaha baru bagi masyarakat miskin (angkatan kerja) secara berkelanjutan

- b. Meningkatnya lapangan kerja dan kesempatan kerja

**Strategi** : Menciptakan Lapangan Kerja

**Kebijakan** :

1) Perluasan dan penempatan lapangan kerja

2) Penumbuhan peluang kewirausahaan

**Strategi** : Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

**Kebijakan** :

1) Peningkatan kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja

2) Perlindungan tenaga kerja

c. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel

**Strategi** : Meningkatkan sistem akuntabilitas instansi pemerintahan

**Kebijakan** : Peningkatan sistem akuntabilitas instansi pemerintahan

d. Meningkatnya pelayanan publik

**Strategi** : Mengembangkan inovasi dan pelayanan publik untuk kepuasan masyarakat

**Kebijakan** : Pengembangan inovasi pelayanan publik untuk kemudahan layanan

e. Meningkatnya kuantitas dan kualitas produk industri pengolahan

**Strategi** : Meningkatkan produksi dan produktivitas industri pengolahan

**Kebijakan** :

1) Peningkatan kapasitas usaha dan kualitas produk industri pengolahan

2) Peningkatan standarisasi dan sertifikasi produk industri pengolahan

3) Peningkatan nilai tambah produk melalui integrasi usaha dari hulu sampai hilir berbasis kawasan, potensi lokal dan agroindustri

Tujuan, Sasaran strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo yang disusun sesuai dengan Visi dan Misi Bupati Wonosobo dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut:

**Tabel 5.1**

**Tujuan, Sasaran strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo**

VISI : Mewujudkan Wonosobo yang Berdaya Saing, Maju dan Sejahtera

MISI 2 : Meningkatkan perekonomian daerah yang tangguh untuk mengurangi kemiskinan yang berbasis pertanian, pariwisata dan koperasi

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatkan akses masyarakat miskin (angkatan kerja) terhadap ekonomi produktif	Meningkatnya jumlah masyarakat miskin (angkatan kerja) yang menjadi wirausaha	Mendampingi usaha ekonomi produktif secara berkelanjutan bagi masyarakat miskin (angkatan kerja)	Pengembangan start up wirausaha baru bagi masyarakat miskin (angkatan kerja) secara berkelanjutan
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja daerah		Menciptakan Lapangan Kerja	Perluasan dan penempatan lapangan kerja
			Penumbuhan peluang kewirausahaan
		Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja
			Perlindungan tenaga kerja
	Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel	Meningkatkan sistem akuntabilitas instansi pemerintahan	Peningkatan sistem akuntabilitas instansi pemerintahan
	Meningkatnya pelayanan publik	Mengembangkan inovasi dan pelayanan publik untuk kepuasan masyarakat	Pengembangan inovasi pelayanan publik untuk kemudahan layanan
Meningkatkan pertumbuhan sektor dominan	Meningkatnya kuantitas dan kualitas produk industri pengolahan	Meningkatkan produksi dan produktivitas industri pengolahan	Peningkatan kapasitas usaha dan kualitas produk industri pengolahan
			Peningkatan standarisasi dan sertifikasi produk industri pengolahan
			Peningkatan nilai tambah produk melalui integrasi usaha dari hulu sampai hilir berbasis



			kawasan, potensi lokal dan agroindustri
--	--	--	---

*Sumber data : Disnakerintrans Tahun 2021*

## **BAB VI**

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

Upaya merealisasikan misi dan tujuan Dinas tenaga Kerja, perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo sebagai bagian dari upaya memberi sumbangan nyata bagi tercapainya misi dan tujuan RPJMD, diturunkan dalam sasaran, strategi, dan arah kebijakan. Sasaran, strategi, dan arah kebijakan ditetapkan dengan melihat kondisi 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 harus menjadi bagian dari strategi sesuai dengan arah kebijakan yang telah dirumuskan. Sehingga pelaksanaan program dan kegiatan masih dalam kerangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi juga ikut mendukung program unggulan Bupati yaitu Wonosobo Sehat yang diimplementasikan dalam kampung aman dan halal pangan berupa sertifikasi halal bagi produk UMKM khususnya di desa Maron Kecamatan Garung dan di Kabupaten Wonosobo pada umumnya. Serta mendukung program unggulan Wonosobo Pinter yang diimplementasikan dalam kegiatan kewirausahaan pesantren dan pembentukan wirausaha baru bagi masyarakat miskin.

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.

Untuk itu Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 10 (sepuluh) program dan 16 (enam belas) 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 dapat dilihat pada tabel 6.1 pada halaman berikut:



**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga kerja, Perindustrian dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Wonosobo**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan, Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Meningkatkan akses masyarakat miskin terhadap ekonomi produktif				Rata-rata pengeluaran per kapita masyarakat kelompok (Rp/bln)	394,619	396,574		398,528		399,483		400,437		401,392		401,392			
	Meningkatnya masyarakat miskin yang menjadi wirausaha			Persentase masyarakat miskin yang menjadi wirausaha	16,67	18,33		21,67		23,33		25,00		26,67		26,67			
		2.07.04.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase masyarakat miskin yang mengikuti pelatihan kewirausahaan/start up wirausaha baru	21,43	22,14	63,007,015	23,62	51,255,053	25,21	51,362,604	26,67	51,708,908	28,17	51,999,909	28,17	51,999,909		
			Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kelompok rentan peserta pelatihan yang ditempatkan	21,43	22,14	63,007,015	23,62	51,255,053	25,21	51,362,604	26,67	51,708,908	28,17	51,999,909	28,17	51,999,909		

			Sub kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah warga miskin yang mendapatkan pelatihan kerja	21.43	22.14	63,007,015	23.62	51,255,053	25.21	51,362,604	26.67	51,708,908	28.17	51,999,909	28.17	51,999,909		
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja daerah				Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,80-4,80	3,00-4,00		3,00-4,00		2,90-3,50		2,90-3,50		2,90-3,50		2,90-3,50			
	Meningkatnya lapangan kerja dan kesempatan kerja			Tingkat Kesempatan Kerja	94.5	94.85		95.5		95.5		96.3		96.3		96.3			
		2.07.02.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase dokumen ketenagakerjaan yang diimplementasikan	100	100	<b>30,000,000</b>	100	24,404,451	100	24,455,659	100	24,620,548	100	24,759,104	100	24,759,104		
			<i>Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)</i>	<i>Dokumen rencana tenaga kerja daerah</i>		100	30,000,000	100	24,404,451	100	24,455,659	100	24,620,548	100	24,759,104	100	24,759,104		
			Sub kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah dokumen ketenagakerjaan		100	30,000,000		24,404,451		24,455,659		24,620,548		24,759,104		24,759,104		
		2.07.04.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase perusahaan yang melakukan kerjasama penempatan tenaga kerja	28	23.63	<b>242,852,285</b>	25	197,858,886	27	197,970,425	28	199,305,207	30	200,426,832	30	200,426,832		
				Persentase pencari kerja yang ditempatkan	27	29		31		33		35		37		37			
				Persentase jumlah wirausaha baru	17.44	19.1		20.92		22.9		25.08		27.46		27.46			

			Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kelompok rentan peserta pelatihan yang ditempatkan	27	29	50,756,128	31	46,006,992	33	40,781,908	35	40,458,957	37	41,287,927	37	41,287,927	
			Sub kegiatan Pelayanan antar Kerja	Jumlah pencari kerja terdaftar	17.44	19.1	25,742,342	20,92	20,379,465	22,9	20,390,954	25,08	20,528,436	27,46	20,643,964	27,46	20,643,964	
				Jumlah lowongan pekerjaan terdaftar														
				Jumlah penempatan tenaga kerja														
				Jumlah perusahaan yang terlibat dalam job canvassing														
			Sub kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan/ bimbingan jabatan			0		0		0		0		0		0	
				Jumlah BKK yang terdaftar														
			Sub kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah penyandang disabilitas yang mendapatkan pelatihan kerja			0		0		0		0		0		0	
			Sub kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah peserta pelatihan berbasis kewirausahaan			25,013,785		25,627,527		20,390,954		19,930,521		20,643,964		20,643,964	
				Persentase peserta pelatihan berbasis kewirausahaan yang menjadi <i>start up</i> wirausaha baru														

			<i>Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</i>	<i>Menurunnya angka kasus penempatan PMI (Pra dan Purna Penempatan)</i>			179,845,268		146,300,832		146,607,821		147,596,300		146,407,510		146,407,510	
				<i>Jumlah PMI Purna yang menjadi wirausaha baru</i>														
			Sub kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI yang diberikan sosialisasi perlindungan ketenagakerjaan			79,845,268		46,300,832		46,607,821		47,596,300		46,407,510		46,407,510	
				Jumlah P3MI yang mendapatkan sosialisasi peraturan penempatan dan perlindungan tenaga kerja														
				Jumlah CPMI yang mendapatkan pelatihan kerja														
			Sub kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang mengikuti pelatihan kewirausahaan			100,000,000		100,000,000		100,000,000		100,000,000		100,000,000		100,000,000	
		2.07.03.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dan mendapat sertifikat kompetensi	19.14	20.31	<b>1,061,100,000</b>	21.71	959,094,907	22.37	961,107,414	23.32	967,587,520	24.58	973,032,785	24.58	973,032,785	

			<i>Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</i>	<i>Jumlah paket pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan regulasi penyelenggaraan PBK</i>		884,250,000	16.28	719,321,180	16.78	720,830,561	17.49	725,690,640	18.44	729,774,589	18.44	729,774,589	
			Sub kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi	0	530,550,000	9.77	431,592,708	10.07	432,498,336	10.49	435,414,384	11.06	437,864,753	11.06	437,864,753	
				Jumlah peserta pelatihan yang mendapatkan sertifikat pelatihan													
			Sub kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah instruktur dan tenaga kepelatihan yang mendapatkan pelatihan/ bimbingan teknis peningkatan kapasitas	0	132,637,500	2.44	107,898,177	2.52	108,124,584	2.62	108,853,596	2.77	109,466,188	2.77	109,466,188	
				Jumlah instruktur yang mendapatkan sertifikat kompetensi													



			Sub kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah kejuruan di BLK yang mendapatkan peralatan pelatihan kerja		0	221,062,500	4.07	179,830,295	4.19	180,207,640	4.37	181,422,660	4.61	182,443,647	4.61	182,443,647	
			<i>Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</i>	<i>Persentase instruktur yang mendapatkan sertifikat kompetensi</i>		3.05	176,850,000	3.26	143,864,236	3.36	144,166,112	3.5	145,138,128	3.69	145,954,918	3.69	145,954,918	
			Sub kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah instruktur yang mendapatkan pelatihan/ bimbingan teknis peningkatan kapasitas		3.05	176,850,000	3.26	143,864,236	3.36	144,166,112	3.5	145,138,128	3.69	145,954,918	3.69	145,954,918	
				Jumlah LPKS yang mendapatkan fasilitasi akreditasi														
			<i>Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</i>	<i>Persentase peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi</i>		2.031	117,900,000	2.171	95,909,491	2.237	96,110,741	2.332	96,758,752	2.458	97,303,279	2.458	97,303,279	
				<i>Persentase tenaga kerja yang diukur produktivitasnya</i>														
			Sub kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi		2.03	117,900,000	2.17	95,909,491	2.24	96,110,741	2.33	96,758,752	2.46	97,303,279	2.458	97,303,279	
				Jumlah tenaga kerja yang diukur produktivitasnya														
		2.07.05.	Program Hubungan Industrial	Persentase perselisihan kerja yang terselesaikan	100	100	<b>100,000,000</b>	100	81,348,169	100	81,518,865	100	82,068,492	100	82,530,346	100	82,530,346	

			Persentase jumlah kepesertaan pekerja dalam jaminan ketenagakerjaan	75	77	80	82	84	85									
			<i>Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</i>		25	25,000,000	25	20,337,042	25	20,379,716	25	20,517,123	25	20,632,587	25	20,632,587		
			<i>Jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta jaminan sosial tenaga kerja</i>															
			Sub kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan		25	25,000,000	25	20,337,042	25	20,379,716	25	20,517,123	25	20,632,587	25	20,632,587		

			<i>Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</i>	<i>Menurunnya jumlah perselisihan</i>		75,000,000	75	61,011,127	75	61,139,149	75	61,551,369	75	61,897,760	75	61,897,760		
			Sub kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang mengikuti sosialisasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	40	40,000,000	40	32,539,268	40	32,607,546	40	32,827,397	40	33,012,138	40	33,012,138		
			Sub kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah rencana kerja BP LKS Tripartit yang disusun	60	35,000,000	60	28,417,869	60	48,911,319	60	49,241,095	60	49,518,208	60	49,518,208		
				Jumlah rekomendasi terkait upah minimum kabupaten														
				Jumlah perusahaan yang melakukan kepatuhan perusahaan dalam pelaksanaan UMK														

				Jumlah perusahaan yang melaksanakan struktur skala upah														
				Jumlah perusahaan yang melaksanakan kepatuhan perusahaan dalam pelaksanaan pemberian THR														
		3.32.04.	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase transmigran yang telah mencapai tahap kemandirian di satuan permukiman	68	80	50.000.000	90	55.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000		60,000,000	
			<i>Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian</i>		68	80	50.000.000	90	55.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000		60,000,000	
			Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah transmigran yang di Monev dan di fasilitasi penguatan infrastruktur soial ekonomi transmigran	68	80	50.000.000	90	55.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000		60,000,000	
	Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel			Nilai SAKIP	64.5	65.76		66.42		68.64		70.64		72.47				
	Meningkatnya pelayanan publik			Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	82	82.5		83		83.5		84		84.5				

		4.02.0 1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase aset perangkat daerah dalam kondisi baik	100	100	<b>6,131,115, 433</b>	100	6,124,067,4 33	100	5,676,562,433	100	6,133,992,433	100	6,085,892,433		6,085,892, 433	
				Persentase pemenuhan sarpras pendukung kinerja	100	100		100		100		100		100				
				Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100	100		100		100		100		100				
				Persentase keselarasan program renja perangkat daerah dan RKPD	100	100		100		100		100		100				
			<i>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	<i>Terlaksananya Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>		100	5,009,552, 433	100	5,010,552,4 33	100	5,011,522,433	100	5,012,552,433	100	5,013,552,433	100	5,013,552, 433	
			Sub kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN		100	5,009,552, 433	100	5,010,552,4 33	100	5,011,522,433	100	5,012,552,433	100	5,013,552,433	100	5,013,552, 433	
			<i>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>	Terlaksana Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah			200,280,00 0		201,580,000		202,830,000		203,880,000		204,030,000		204,030,00 0	
			Sub kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Peneran gan Bangunan Kantor	Tersedianya Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		85	13,650,000	87	13,800,000	90	13,850,000	90	13,850,000	100	13,900,000	100	13,900,000	

			Sub kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor		70	23,380,000	71	24,380,000	74	24,380,000	75	25,380,000	75	26,380,000	75	26,380,000		
			Sub kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan		70	12,500,000	71	12,550,000	74	12,650,000	75	12,650,000	75	12,750,000	75	12,750,000		
			Sub kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan		100	3,000,000	100	3,000,000	100	3,000,000	100	3,000,000	100	3,000,000	100	3,000,000		
			Sub kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terselenggaranya Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		65	147,750,000	65	147,850,000	67	147,950,000	67	148,000,000	68	148,000,000	68	148,000,000		
			<i>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>	<i>Terlaksananya Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>		85	100,000,000	86	90,000,000	87	90,000,000	90	95,000,000	100	95,000,000	100	95,000,000		
			Sub kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Terlaksananya Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan			0		0		0		0		0		0		
			Sub kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		85	100,000,000	86	90,000,000	87	90,000,000	90	95,000,000	100	95,000,000	100	95,000,000		

			<i>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	<i>Terlaksananya Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>		294,958,000		295,335,000		295,660,000		295,810,000		296,060,000		296,060,000	
			Sub kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya Jasa Surat Menyurat	50	1,725,000	55	1,725,000	55	1,750,000	55	1,750,000	55	1,750,000	60	1,750,000	
			Sub kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	55	106,000,000	55	106,050,000	56	106,150,000	60	106,500,000	61	106,550,000	62	106,750,000	
			Sub kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		25	25,000,000	30	25,000,000	30	25,000,000	45	25,000,000	45	25,000,000	45	25,000,000	
			Sub kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	90	162,260,000	90	162,560,000	90	162,760,000	90	162,560,000	90	162,760,000	90	162,760,000	
			<i>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	<i>Terlaksananya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>		526,325,000		526,600,000		76,550,000		526,750,000		477,250,000		477,250,000	
			Sub kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perijinan Kendaraan Dinas atau Operasional	Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perijinan Kendaraan Dinas atau Operasional	90	73,205,000	91	73,500,000	92	73,550,000	93	73,600,000	95	73,750,000	95	73,750,000	

			Sub kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya		50	3,000,000	50	3,000,000	50	3,000,000	60	3,000,000	60	3,000,000	60	3,000,000		
			Sub kegiatan Pemeliharaan/R ehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan/Reh abilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		80	450,120,000	80	450,100,000	0	0	80	450,150,000	80	400,500,000	80	400,500,000		
Meningkatkan pertumbuhan sektor dominan				Laju pertumbuhan sektor Industri pengolahan pada PDRB	0,50-2,00	0,50-2,00		2,00-3,50		2,00-3,50		3,50-5,00		3,50-5,00		3,50-5,00			
	Meningkatnya kuantitas dan kualitas produk industri pengolahan			Kontribusi Sektor Industri Pengolahan terhadap PDRB	18.46	18.7		18.94		19.19		19.43		19.68		19.68			
		3.31.02.	Program Perencanaan dan Pembangunan Industri	Persentase dokumen rencana pembangunan industri yang diimplementasikan	100	100	<b>509,281,400</b>	100	414,291,092	100	415,160,415	100	417,959,565	100	420,311,705	100	420,311,705		
				Pertumbuhan unit usaha industri pengolahan skala kecil	-2.19	1.8		2.65		3.79		4.32		5.79		5.79			
				Pertumbuhan kapasitas produksi industri pengolahan skala kecil	-35	5		5		5		5		5		5			
				Pertumbuhan omzet industri pengolahan skala kecil	-28.45	4		4		5		5		5		5			
				Persentase industri pengolahan yang bersertifikasi halal	0.19	0.45		0.7		0.94		1.16		1.37		1.37			



				Persentase jumlah sentra industri yang mempunyai unit usaha	10	15		20		25		30		35		35		
				Persentase kluster kategori berkembang	14.29	14.29		28.57		37.5		37.5		44.44		44.44		
			<i>Kegiatan Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota</i>	<i>Persentase Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri</i>		100	509,281,400	100	414,291,092	100	415,160,415	100	417,959,565	100	420,311,705	100	420,311,705	
			Sub kegiatan Penyusunan Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	Dokumen rencana pembangunan industri		100	509,281,400	100	414,291,092	100	415,160,415	100	417,959,565	100	420,311,705	100	420,311,705	
			Sub kegiatan Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Kebijakan Percepatan Pengembangan, Penyebaran dan Perwilayahan Industri	Jumlah IKM yang mendapatkan bimtek ISO dan SNI			0		0		0		0		0		0	
			Sub kegiatan Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	Jumlah IKM yang mendapatkan bimtek e-commerce dan multimedia			0		0		0		0		0		0	
				Penguatan kelembagaan sentra IKM														

		3.31.0 3.	Program Pengendalian Izin Usaha Industri	Persentase industri pengolahan yang mempunyai izin usaha	65	68	<b>25,000,000</b>	70	20,337,042	73	20,379,716	76	20,517,123	80	20,632,597	80	20,632,597		
			<i>Kegiatan Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota Berbasis Sistem Informasi Industri Nasional (SIINAS)</i>	<i>Persentase jumlah usaha industri yang berijin</i>		68	25,000,000	70	20,337,042	73	20,379,716	76	20,517,123	80	20,632,597	80	20,632,597		
			Sub kegiatan Fasilitasi Pemenuhan Komitmen Perolehan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota dalam Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) yang Terintegrasi dengan Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara	Jumlah unit industri yang mendapatkan fasilitasi perijinan, jumlah kemitraan industri yang terjalin)		68	20,000,000	70	20,000,000	73	14,000,000	76	20,000,000	80	20,000,000	80	20,000,000		

			Elektronik Berbasis Sistem Informasi Industri Nasional (SIINAS)															
			Sub kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Perizinan di Bidang Industri dalam Lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota Berbasis Sistem Informasi Industri Nasional (SIINAS)	Jumlah industri yang mendapatkan fasilitasi sertifikasi		68	5.000.000	70	6.337.042	73	6.379.716	76	5.517.123	80	6.632.597	80	6.632.597	
		3.31.04.	Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional	Persentase industri kecil menengah yang terdata di database industri kecil menengah (IKM) Kabupaten	45	46	0	90	100,000,000	91	100,209,834	92	100,885,482	93	101,453,232	93	101,885,482	

		<i>Kegiatan Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota</i>	<i>Cakupan penyediaan informasi industri</i>	45	46	0	90	100,000,000	91	100,209,834	92	100,885,482	93	101,453,232	93	101,885,482	
		Sub kegiatan Diseminasi dan Publikasi Data Informasi dan Analisa Industri Kabupaten/Kota melalui SIINas	Dokumen data industri	45	46	0	90	100,000,000	91	100,209,834	92	100,885,482	93	101,453,232	93	101,885,482	
J U M L A H :																	

*Sumber data : RPJMD Kabupaten Wonosobo 2021-2026*

## BAB VII

### 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 2021 – 2026 menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam limatahun mendatang, sejalan dan mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD 2021-2026.

Selengkapnya indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD 2021-2026 sebagaimana tersaji pada tabel 7.1 di bawah ini :

**Tabel 7.1**  
**Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>I</b>	<b>Indikator tujuan OPD</b>							
1	Rata-rata pengeluaran per kapita masyarakat kelompok (Rp/bln)	99,143	99,632	99.870	100.109	100.392	99,143	99,143
2	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,80-4,80	3,00-4,00	3,00-4,00	2,90-3,50	2,90-3,50	2,90-3,50	2,90-3,50
3	Laju pertumbuhan sektor Industri pengolahan pada PDRB	0,50-2,00	0,50-2,00	2,00-3,50	2,00-3,50	3,50-5,00	3,50-5,00	3,50-5,00
<b>II</b>	<b>Indikator sasaran OPD</b>							
1	Tingkat Kesempatan Kerja	94,50	94,85	95,50	95,50	96,30	96,30	96,30
2	Persentase masyarakat miskin yang menjadi wirausaha	16,67	18,33	21,67	23,33	25,00	26,67	26,67
3	Nilai SAKIP	64,50	65,76	66,42	68,64	70,64	72,47	72,47

4	Indeks kepuasan masyarakat (IKM)	82,00	82,50	83,00	83,50	84,00	84,50	84,50
5	Kontribusi Sektor Industri Pengolahan terhadap PDRB	18,46	18,70	18,94	19,19	19,43	19,68	19,68
<b>III</b>	<b>Indikator program OPD</b>							
<b>1</b>	<b>Program Perencanaan Tenaga Kerja</b>							
1	Persentase dokumen ketenagakerjaan yang diimplementasikan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>2</b>	<b>Program Penempatan Tenaga Kerja</b>							
1	Persentase masyarakat miskin yang mengikuti pelatihan kewirausahaan/start up wirausaha baru	22,14	23,62	25,21	26,67	28,17	29,70	29,70
2	Persentase perusahaan yang melakukan kerjasama penempatan tenaga kerja	28,00	29,00	30,00	31,00	32,00	33,00	33,00
3	Persentase pencari kerja yang ditempatkan	27,00	29,00	31,00	33,00	35,00	37,00	37,00
4	Persentase jumlah wirausaha baru	17,44	19,1	20,92	22,9	25,08	27,46	27,46
<b>5</b>	<b>Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>							
6	Persentase tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dan mendapat sertifikat kompetensi	19,14	20,31	21,71	22,37	23,32	24,58	24,58
<b>3</b>	<b>Program Hubungan Industrial</b>							
1	Persentase perselisihan kerja yang terselesaikan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Persentase jumlah kepesertaan pekerja dalam jaminan ketenagakerjaan	75,00	77,00	80,00	82,00	84,00	85,00	85,00
<b>4</b>	<b>Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi</b>							
1	Persentase transmigran yang telah mencapai tahap kemandirian di satuan permukiman	68,00	80,00	90,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>5</b>	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>							
1	Persentase aset perangkat daerah dalam kondisi baik	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Persentase pemenuhan sarpras pendukung kinerja	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
3	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
4	Persentase keselarasan program renja perangkat daerah dan RKPD	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>6</b>	<b>Program Perencanaan dan Pembangunan Industri</b>							
1	Persentase dokumen rencana pembangunan industri yang diimplementasikan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Pertumbuhan unit usaha industri pengolahan skala kecil	-2,19	1,8	2,65	3,79	4,32	5,79	5,79

3	Pertumbuhan kapasitas produksi industri pengolahan skala kecil	-35,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
4	Pertumbuhan omzet industri pengolahan skala kecil	-28,45	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
5	Persentase industri pengolahan yang bersertifikasi halal	0,19	0,45	0,70	0,94	1,16	1,37	1,37
6	Persentase jumlah sentra industri yang mempunyai unit usaha	10,00	15,00	20,00	25,00	30,00	35,00	35,00
7	Persentase klaster kategori berkembang	14,29	14,29	28,57	37,50	37,50	44,44	44,44
<b>7</b>	Program Pengendalian Izin Usaha Industri							
1	Persentase industri pengolahan yang mempunyai izin usaha	65,00	68,00	70,00	73,00	76,00	80,00	80,00
<b>8</b>	Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional							
1	Persentase industri kecil menengah yang terdata di database industri kecil menengah (IKM) Kabupaten	45,00	46,00	90,00	91,00	92,00	93,00	93,00

Sumber data : Dokumen RPJMD Kabupaten Wonosobo Tahun 2021-2026

## **BAB VIII PENUTUP**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2021 - 2026 merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wonosobo Tahun 2021 - 2026, sebagai upaya menjelaskan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan, perindustrian dan transmigrasi Kabupaten Wonosobo melalui pelaksanaan rencana program dan kegiatan yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2026. Rencana Strategis disusun dengan mempedomani dokumen perencanaan, baik nasional maupun daerah, dan penyusunannya dilakukan melalui berbagai rangkaian kegiatan dengan melibatkan para pemangku kepentingan.

Rencana strategis ini akan menjadi dokumen perencanaan yang digunakan sebagai acuan/pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, kewenangan dan peran dalam rangka mengimplementasikan serangkaian program/kegiatan jangka menengah tahun 2021 - 2026 melalui penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan. Selain itu Renstra juga menjadi alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo.

Dengan adanya Renstra ini diharapkan program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan mewujudkan cita-cita yang tertuang dalam dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo Tahun 2021 – 2026 memerlukan konsistensi, kerjasama dan koordinasi serta tanggung jawab yang tinggi dari seluruh pemangku kepentingan terkait guna pencapaian target-target yang telah ditetapkan.



