

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

2018 - 2023

DINAS KETENAGAKERJAAN



PEMERINTAH KABUPATEN BONE

Jl. H. A. Mappanyukki No. Telp./Fax 0481 22457

email : disnakerkabbone@gmail.com

WATAMPONE

Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya berkat karunia-Nya, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone berhasil menyusun Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018-2023.

Rancangan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 disusun berdasarkan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone Tahun 2018-2023.

Tersusunnya Dokumen Rancangan Rencana Strategis diharapkan dapat memberikan arah, tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan yang lebih berhasil guna dan dapat dipertanggungjawabkan karena semua kebijakan, program, sasaran dan kegiatan yang dilaksanakan sudah mengacu pada Renstra. Dari sini dapat dikatakan, Renstra menjadi pijakan dasar dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan, selain itu Renstra juga sebagai dasar penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

Kami menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan Rancangan Renstra ini sehingga saran dan masukan masih kami perlukan demi kesempurnaan di waktu yang akan datang.

Watampone, 16 April 2018.

Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Bone,



Drs. H. ALIMUDDIN MASSAPPA, M.H

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19650903 198903 1 013

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 LANDASAN HUKUM.....	4
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN.....	9
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN.....	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE	12
2.1 TUJUAN, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI.....	12
2.2 TUGAS POKOK DAN FUNGSI	12
2.3 STRUKTUR ORGANISASI.....	17
2.4 SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH DINAS KETENAGAKERJAAN.....	19
2.5 KINERJA PELAYANAN SKPD	21
2.6 PELUANG DAN TANTANGAN PERANGKAT DAERAH.....	33
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN.....	36
3.1 IDENTIVIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN SKPD	36
3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH	37
3.3 TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN/LEMBAGA DAN RENSTRA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BONE	39

3.4	TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS	45
3.5	PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS	48
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	50
4.1	TUJUAN	50
4.2	SASARAN	50
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	53
5.1	STRATEGI	53
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAANN INDUKATIF	57
6.1	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	57
BAB VII	INDIKATOR KINERJA SKPD DINAS KETENAGAKERJAAN YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	71
7.1	INDIKATOR KINERJA UMUM (IKU)	71
BAB IV	PENUTUP	77
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 :	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone	21
Tabel 2.2 :	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone	22
Tabel 2.3 :	Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kabupaten Bone Tahun 2017	23
Tabel 2.4 :	Rasio Penduduk yang bekerja Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017	23
Tabel 2.5 :	Rasio Penduduk Bekerja Dengan Angkatan Kerja Kabupaten Bone Tahun 2017	24
Tabel 2.6 :	Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur anak 15 – 19 Tahun Kabupaten Bone	24
Tabel 2.7 :	Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Menurut Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Serta jenis kelamin Kabupaten Bone Tahun 2017	25
Tabel 2.8 :	Pencari Kerja Yang Ditempatkan Kabupaten Bone Tahun 2013 sampai 2017	31
Tabel 2.9 :	Angka Sengketa Pengusaha – Pekerja Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017	31
Tabel 2.10 :	Perselisihan Buruh dan Pengusaha Terhadap Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017.....	32
Tabel 2.11 :	Kepesertaan Jamsostek Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017	32
Tabel 2.12 :	Program dan Kelompok Sasaran	33
Tabel 3.1 :	Penyesuaian Nomenklatur Program KDH Terpilih ke dalam Nomenklatur Program Berdasarkan Permendagri 86/2016 Beserta Perubahan Pada Bidang Ketenagakerjaan.....	39
Tabel 4.1 :	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	51
Tabel 5.1 :	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan.....	55
Tabel 6.1 :	Program, Kegiatan dan Pendanaan Bidang Ketenagakerjaan.....	61
Tabel 7.1 :	Indikator kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Jumlah Penduduk Usia Kerja, Angkatan kerja dan Angkatan Partisipasi Angkatan Kerja di Kabupaten Bone Tahun 2013-2017	26
Gambar 2.2 : Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Bone Tahun 2013-2017	27
Gambar 2.3 : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kabupaten Bone Tahun 2013- 2017.....	28
Gambar 2.4 : Rasio Penduduk Bekerja di Kabupaten Bone Tahun 2012 – 2017...28	
Gambar 2.5 : PDRB Per Tenaga Kerja dan Laju Pertumbuhan PDRB Per Tenaga Kerja Kabupaten Bone Tahun 2012 – 2017	29
Gambar 2.6 : Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Kabupaten Bone Tahun 2012 – 2017.....	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone yang disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis ini disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2018-2023.

Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun yang mempunyai fungsi sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan sebagai acuan dan pedoman penyusunan rencana kerja (renja) Perangkat Daerah sebagai dokumen operasional tahunan di Disnaker Kabupaten Bone.

Dalam perencanaan pembangunan daerah, proses penyusunan tahapan – tahapan kegiatan melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan mewujudkan tujuan pembangunan.

Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik melalui upaya-upaya yang dilakukan secara terencana. Di dalam setiap wacana, paradigma pembangunan hampir selalu dikaitkan dengan adanya perubahan-perubahan yang bersifat positif. Namun dampak dari perubahan-perubahan yang bersifat positif tersebut, pada kenyataannya tidak selalu sejajar dengan apa yang terjadi di masyarakat.

Berkaitan dengan kondisi tersebut di atas, diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu. Perencanaan pembangunan ini dapat diartikan sebagai suatu proses perumusan alternatif-alternatif atau keputusan-keputusan yang didasarkan pada data dan fakta yang akan digunakan sebagai bahan untuk melaksanakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas kemasyarakatan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dalam rangka mencapai tujuan yang lebih baik, dengan

memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh sumberdaya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap, namun tetap berpegang pada azas prioritas. Secara umum perencanaan berfungsi sebagai pedoman guna mengarahkan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang ditetapkan. Selain itu juga untuk memperkirakan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang. Perencanaan juga dilakukan untuk memberikan pilihan-pilihan terbaik. untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas dari segi pentingnya tujuan sekaligus sebagai alat untuk mengukur atau standar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan pembangunan Daerah untuk jangka panjang 20 tahun (RPJPD), jangka menengah 5 tahun (RPJMD), serta jangka pendek 1 tahun (RKPD). Dan telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Lebih lanjut penyusunan Renstra Dinas ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good*

governance) di Indonesia. Sehingga penyusunan Renstra PD Disnaker Bone ini tidak lepas dari Renstra K/L dan menjadi pedoman bagi penyusunan renstra di Kabupaten/ Kota, dengan demikian antara pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi maupun Kabupaten/ Kota mempunyai program yang saling mendukung untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Renstra PD Disnaker Bone ini merupakan suatu upaya dan proses yang dilakukan agar dapat mewujudkan visi dan misi Kabupaten Bone di Bidang Ketenagakerjaan. Dengan demikian Dinas Ketenagakerjaan dapat menunjukkan eksistensinya sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat (*Public Goods*) secara profesional dan transparan.

Berbagai permasalahan dibidang ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini semakin kompleks dan multidimensional dimana pada satu sisi terdapat penambahan angkatan kerja yang masih cukup tinggi, dan pada sisi lain perluasan kesempatan kerja belum memadai sehingga mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran dan setengah pengangguran serta produktivitas tenaga kerja yang rendah, kualitas yang rendah, perselisihan kerja, pengupahan yang rendah dan perlindungan tenaga kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan tenaga kerja berkualitas dan produktif serta ketersediaan lapangan kerja yang luas.

Dalam rangka mengatasi masalah ketenagakerjaan dalam kurang waktu Tahun 2018 – 2023 telah ditempuh kebijaksanaan dan langkah – langkah yang bersifat menyeluruh. Sasaran yang ingin dicapai adalah perluasan kesempatan kerja produktif, pemerataan kegiatan dan pemerataan hasil pembangunan. Dalam hubungan ini telah dirumuskan empat bentuk kebijaksanaan ; Pertama, Kebijaksanaan Umum dibidang Ekonomi dan Sosial. Di bidang Ekonomi kebijaksanaan mencakup kebijaksanaan fiskal ketenagakerjaan, moneter dan investasi; di bidang Sosial diadakan kebijaksanaan kependudukan yang bertujuan mewujudkan masyarakat berkeuarga kecil dan sejahtera. Kedua, Kebijaksanaan Sektoral di berbagai sektor mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja berikut peningkatan produksi. Ketiga,

kebijaksanaan daerah berupa pengerahan tenaga kerja dari daerah yang kelebihan ke daerah yang membutuhkan, misalnya melalui Antar Kerja Antar Daerah. Keempat, kebijaksanaan khusus yang secara langsung dan tidak langsung menyediakan lapangan kerja untuk waktu yang relatif pendek bagi kelompok masyarakat berpendapat rendah, misalnya waktu sepi kerja di sektor pertanian.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang baik di bidang ketenagakerjaan Dinaker bone memiliki Program sebagai berikut :

1. Program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja maupun pencari kerja sesuai dengan kebutuhan pasar.
2. Program Peningkatan kesempatan kerja yang bertujuan untuk Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang mampu mengakses peluang kerja di dalam maupun Luar Negeri.
3. Program Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan. yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan hubungan perburuhan, kesejahteraan buruh dan ketenangan buruh dalam kegiatan pembangunan.

Guna mewujudkan amanah yang diberikan dan dibebankan pada Dinas Ketenagakerjaan, maka agar seluruh rangkaian kegiatan dapat berjalan sesuai tujuan organisasi, maka perlu disusun Renstra Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone 2018-2023 secara sistematis dan menyeluruh khususnya di Bidang Ketenagakerjaan.

1.2. Landasan Hukum

Rencana Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018 - 2023 disusun dengan mengacu pada peraturan perundang – undangan sebagai berikut :

1. Undang – undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
9. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228);

19. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
21. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-Undangan;
22. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2018 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
23. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri.
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah;
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD.
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

28. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2008-2028;
29. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 09 Tahun 2009 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2009);
30. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
31. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 2 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Bone Tahun 2012-2032;
32. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 7 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah Daerah;
33. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
34. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 9 Tahun 2016 Perubahan atau Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bone Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Tahun 2016 Nomor 9)
35. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Bone Tahun 2019 Nomor 3);

1.3. Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018 - 2023 yang digunakan sebagai Pedoman dan acuan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam Penyelenggaraan Tugas Pokok dan Fungsi bidang Ketenagakerjaan untuk periode 5 (lima) Tahun.

b. Tujuan

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018 – 2023 bertujuan :

1. Sebagai Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone yang ditetapkan setiap tahun.
2. Terumuskannya Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan dan Program serta kegiatan untuk mendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan.
3. Sebagai bahan evaluasi kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah.
4. Sebagai pedoman dalam penyusunan RKA/DPA Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

1.4. Sistematika Penulisan

Penyusunan Rencana Strategis SKPD Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Daftar Isi dan Daftar Tabel, Gambar.

Bab I Pendahuluan

Dalam Bab I berisi tentang Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan serta Sistematika Penulisan

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

Bab III Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Memuat Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan.

Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/Kota, serta Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Berisi tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

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

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

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

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Bab VIII Penutup

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BONE

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Dinas Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2017, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone mempunyai tugas pokok menangani kewenangan di bidang ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan kewenangan tersebut, diuraikan lebih lanjut dalam bentuk tugas pokok dan fungsi jabatan-jabatan struktural yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, sebagai berikut :

2.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagai Instansi Teknis Daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone mempunyai tugas Pokok mengenai kewenangan di Bidang Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan kewenangan tersebut, diuraikan lebih lanjut dalam bentuk tugas pokok dan fungsi Jabatan-jabatan Struktural pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati Bone dalam melaksanakan kewenangan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di tugaskan kepada daerah di Kabupaten Bone.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

1. Perumusan penyelenggaraan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat

Sekretariat Dinas dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas koordinasi di bidang kesekretariatan yang menjadi tanggungjawab kedinasan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretaris mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana program dan anggaran belanja Dinas Ketenagakerjaan;
2. pengoordinasian tugas-tugas pada Dinas Ketenagakerjaan dan memberikan pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain Dinas Ketenagakerjaan;
3. penghimpunan bahan untuk penyusunan peraturan-peraturan daerah di bidang lingkungan hidup dan pengelolaan administrasi, umum, keuangan, kepegawaian dan perlengkapan;
4. penyusunan bahan dokumentasi dan statistik, peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan dan penyelenggaraan kemitraan dengan masyarakat;
5. penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja kepada kepala dinas;
6. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga;
7. penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
8. pelaksanaan pembinaan staf; dan
9. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

c. Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja

Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan, perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan pelatihan kerja dan bimbingan lembaga pelatihan;
- b. penyiapan bahan penyusunan rencana dan program pemasaran, fasilitas pelatihan, hasil lulusan pelatihan;
- c. penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian izin dan pengawasan lembaga latihan kerja swasta;
- d. penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian layanan informasi pelatihan tenaga kerja;
- e. pengelolaan administrasi urusan tertentu;
- f. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

d. Bidang informasi pasar kerja dan produktivitas.

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas dipimpin oleh Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja di tingkat kabupaten/kota.

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan di bidang informasi pasar kerja dalam dan luar negeri;
- b. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang informasi pasar kerja dalam dan luar negeri;
- c. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- d. pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- e. penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan produktivitas;
- f. pengukuran produktivitas tingkat kabupaten/kota;
- g. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi dan pemantauan tingkat produktivitas; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

e. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat dan koordinasi pelayanan tenaga kerja luar negeri. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja pada masyarakat;
- c. pengoordinasian perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. penerbitan rekomendasi izin pendirian kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- e. promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- f. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
- g. pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar Negeri;
- h. pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- i. pelaksanaan Koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- j. pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- k. pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
- l. pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah/kota; dan
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

f. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang mempunyai tugas melakukan pelayanan pembinaan dan sosialisasi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, melaksanakan mediasi terhadap perselisihan mogok kerja dan penutupan perusahaan serta membina kelembagaan dalam pengupahan ketenagakerjaan.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- b. pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten/kota;
- c. pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- d. pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- f. pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

g. UPTD LLK-UKM Bajoe

Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Loka Latihan Kerja – Usaha kecil menengah (UPTD LLK-UKM) Bajoe mempunyai tugas pokok meningkatkan pelaksanaan latihan kerja dan keterampilan bagi tenaga kerja dan pencari kerja, fasilitas pelaksanaan kerjasama pelatihan dan pemanfaatan secara optimal lembaga latihan kerja yang ada dalam rangka penyiapan tenaga kerja siap pakai.

h. Kelompok Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan pelaksana melaksanakan tugas membantu kepala sub bagian dan/atau kepala seksi terkait bidang tugasnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan terkait dengan jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2.3. STRUKTUR ORGANISASI



Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, membawahi Kepala sub Bagian sebagai berikut :
 - Kepala Sub Bagian Program
 - Kepala Sub Bagian Keuangan
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Kepala Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja, membawahi Kepala Seksi:
 - Kepala Seksi Kelembagaan dan Kerjasama Pelatihan
 - Kepala Seksi Pembinaan Tenaga Kerja
 - Kepala Seksi Standarisasi, Sertifikasi dan Akreditasi
- d. Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas, membawahi Kepala Seksi:
 - Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja
 - Kepala Seksi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
 - Kepala Seksi Standarisasi Produktivitas Tenaga kerja
- e. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, membawahi Kepala Seksi:
 - Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - Kepala Seksi Perlindungan Tenaga Kerja
 - Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- f. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, membawahi Kepala Seksi:
 - Kepala Seksi Norma dan Syarat-Syarat Kerja
 - Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial
 - Kepala Seksi Pembinaan Norma dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).
- h. Kelompok Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional.

2.4. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE

Jumlah pegawai yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone sebanyak 65 orang yang terdiri dari :

- a. PNS sebanyak 43 orang
- b. Tenaga Kontrak/Sukarela 22 orang
 1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan PNS terdiri dari :
 - a. SD : - orang
 - b. SLTP : - orang
 - c. SLTA : 4 orang
 - d. D.I : 1 orang
 - e. D.II : - orang
 - f. D.III : 3 orang
 - g. D. IV : 1 orang
 - h. Sarjana (S1) : 27 orang
 - i. Pasca Sarjana (S2) : 7 orang
 2. Berdasarkan Golongan terdiri dari :
 - a. Gol. II/a : - orang
 - b. Gol. II/b : 6 orang
 - c. Gol. II/c : 6 orang
 - d. Gol. II/d : 1 orang
 - e. Gol. III/a : 4 orang
 - f. Gol. III/b : 8 orang
 - g. Gol. III/c : 4 orang
 - h. Gol. III/d : 6 orang
 - i. Gol. IV/a : 4 orang
 - j. Gol. IV/b : 3 orang
 - k. Gol. IV/c : 1 Orang
 3. Berdasarkan Jenis Kelamin PNS terdiri dari :
 - a. Laki-Laki : 26 orang
 - b. Perempuan : 17 orang

4. Berdasarkan Diklat Struktural terdiri dari :

- a. Latpim I : - orang
- b. Latpim II : 1 orang
- c. Latpim III : 2 orang
- d. Latpim IV : 7 orang

5. Tenaga Kontrak/Sukarela terdiri dari :

- a. SLTA : 9 orang
- b. S1 : 13 orang

6. Berdasarkan Jenis Kelamin terdiri dari :

- a. Laki-Laki : 10 orang
- b. Perempuan : 12 orang

Berdasarkan analisis data yang terkait dengan dukungan sumber daya manusia terhadap penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone saat ini, maka dapat diketahui kuantitas dan kualitas aparatur cukup memenuhi dalam mendukung upaya pencapaian, Visi, Misi dan Program Kerja Tahunan Dinas Ketenagakerjaan meskipun di sadari bahwa Ekselerasi pencapaian Outcome kegiatan masih diperlukan sentuhan pembinaan kepada seluruh staf khususnya pada aspek Teknis Fungsional.

Dalam Melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Disnakertrans Kabupaten Bone di tunjang dengan tersediannya Sarana dan Prasarana antara lain :

- Gedung Kantor Disnakertrans = 1 Unit
- Gedung Kantor UPTD LLK – UKM = 1 Unit
- Aula LLK – UKM = 2 Unit
- Whork Shop = 10 Unit
- Gedung Asrama LLK = 1 Unit
- Rumah Dinas = 13 Unit
- Tanah Bangunan UPTD LLK-UMK dan Dina = 2,5 Ha
- Kendaraan Dinas Roda Empat = 5 Unit
- Kendaraan Dinas Roda Dua = 21 Unit
- Komputer/laptop = 48 Set
- Meja Kerja = 42 buah

2.5. Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan.

Gambaran umum kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam kurung waktu 5 (Lima) Tahun dapat dilihat pada tabel – tabel berikut :

Tabel 2.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET					REALISASI					RASIO CAPAIAN				
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
1	Jumlah pencari kerja yang terlatih berbasis kompetensi, berbasis masyarakat.	1248 orang	2496 orang	1760 Orang	1784 orang	1784 orang	512 orang	800 orang	896 orang	1216 orang	926 orang	41,0 %	32,05 %	50,9 %	68,1 %	51,9 %
2	Terbentuknya kelompok usaha pemula.	40 orang	145 orang	190 Orang	310 orang	340 orang	20 orang	90 orang	160 orang	- -	- -	50 %	62 %	84,2 %	- -	- -
3	Jumlah tenaga kerja kepesertaan jamsostek.	950 orang	1100 orang	1250 Orang	1500 orang	2000 orang	3413 orang	5085 orang	5412 orang	5706 orang	8324 orang	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
4	Jumlah tenaga kerja yang di tempatkan dalam negeri dan luar negeri.															
	- Antar Kerja Antar Lokal (AKAL)	1260 orang	1300 orang	1350 Orang	1400 orang	1500 orang	1260 orang	3851 orang	3876 orang	3378 orang	5275 orang	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	- TKI	100 orang	50 orang	25 Orang	15 orang	0 orang	- -	- -	44 orang	1 orang	5 orang	- -	- -	100 %	6,6 %	100 %
	- Perusahaan	500 orang	550 orang	700 Orang	725 orang	750 orang	- -	- -	747 orang	350 orang	483 orang	- -	- -	100 %	48,2 %	64,4 %
5	Penyediaan lahan transmigrasi	Pendataan	1 Lokasi	1 Lokasi	1 Lokasi	1 Lokasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabel 2.2. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone

NO	URAIAN	TARGET ANGGARAN					REALISASI ANGGARAN					CAPAIAN					PERTUMBUHAN	
		2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	TARGET	REALISASI
1	Pendapatan																	
	DAK																	
	PAD	3,000,000	-	-	-	-	3,200,000	-	-	-	-	107%	-	-	-	-		
	Total Belanja	3,146,726,900	5,007,312,500	6,098,493,900	6,373,997,700	5,791,473,900	2,989,941,971	4,745,260,066	6,068,517,170	5,916,721,946	5,542,331,111	95%	95%	100%	93%	96%		
2	Belanja Pegawai	2,273,999,900	2,666,812,500	2,791,778,900	3,122,670,400	2,791,473,900	2,125,341,971	2,422,356,575	2,787,948,347	2,721,080,901	2,601,327,307	93%	91%	100%	87%	93%		
3	Belanja Barang dan Jasa	872,727,000	2,300,000,000	2,900,000,000	3,156,627,300	3,000,000,000	864,600,000	2,282,403,491	2,873,853,823	3,100,941,045	2,941,003,804	99%	99%	99%	98%	98%		
4	Belanja Modal	-	40,500,000	406,715,000	94,700,000	-	-	40,500,000	406,715,000	94,700,000	-	-	100%	100%	100%	-		

a. Penduduk menurut kelompok umur dan Jenis kelamin Kab. Tahun 2017

Tabel. 2.3
Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin
Kabupaten Bone Tahun 2017

Kelompok Umur	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah	Ket.
0 – 4	34,111	32,254	66,365	
5 – 9	35,728	33,874	69,602	
10 – 14	35,429	33,504	68,933	
15 – 19	33,812	31,596	65,408	
20 – 24	27,805	28,545	56,350	
25 – 29	25,212	27,440	52,652	
30 – 34	24,042	27,261	51,303	
35 – 39	24,344	27,928	52,272	
40 – 44	23,515	26,949	50,464	
45 – 49	21,703	25,954	47,657	
50 – 54	19,942	24,797	44,739	
55 – 59	16,197	20,802	36,999	
60 – 64	14,037	16,848	30,885	
65+	23,012	34,385	57,397	
Total	358,889	392,137	751,026	

Sumber : BPS Tahun 2018

b. Rasio Penduduk Yang Bekerja

Tabel. 2.4
Rasio Penduduk Yang Bekerja Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017

No	Bidang Urusan	Satuan	Tahun				
			2013	2014	2015	2016	2017
1.	Penduduk Yang Bekerja	Jiwa	319,238	322,593	333,534	-	302.832
2.	Angkatan Kerja	Jiwa	331,920	339,427	348,501	-	317.278
3.	Rasio Penduduk Yang Bekerja	%	96,18	95,04	95,64	-	95,45

c. Rasio Penduduk Bekerja Dengan Angkatan Kerja

Tabel.2.5
Rasio Penduduk Bekerja Dengan Angkatan Kerja
Kabupaten Bone Tahun 2017

Golongan Umur	Angkatan Kerja		Jumlah
	Bekerja	Mencari Pekerjaan	
15 -24	37,000	6,961	43,961
25 - 29	29,762	3,108	32,870
30 - 34	37,314	717	38,031
35 - 44	79,267	2232	81,499
45 - 54	57,019	597	57,616
55 - 59	25,647	545	26,192
60 +	36,733	286	37,019
Total	302.832	14,446	317,188

Sumber : BPS Tahun 2018

d. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Tabel.2.6
Angkatan Kerja Menurut golongan Umur anak 15 - 19 Tahun
Kabupaten Bone

Uraian	Tahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Angkatan Kerja Usia 15 – 19	22,076	23,052	25,131	-	19,339

Sumber : sakernas 2017

e. Penduduk Usia 15 Tahun Keatas

Tabel.2.7
Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Menurut Angkatan Kerja dan Bukan
Angkatan Kerja Serta Jenis Kelamin Kabupaten Bone
Tahun 2017

No.	Uraian	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
1	Angkatan Kerja	203,705	113,573	317,278
	a. Bekerja	197,587	105,245	302,832
	b. Pengangguran	6,118	8,328	14,446
	Jumlah Penduduk Angkatan Kerja (I)	203,705	113,573	317,278
2	Bukan Angkatan Kerja			
	a. Sekolah	21,918	25,681	47,599
	b. Mengurus Rumah Tangga	6,560	25,681	32,241
	c. Lainnya	21,814	14,214	36,028
	Jumlah Penduduk Bukan Angkatan Kerja (II)	50,292	65,576	115,868
	Jumlah Penduduk Usia kerja (I) + (II)	253,997	179,149	433,146
3	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	80,20	38,73	57,98
4	TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)	3,00	7,33	4,55

Sumber :BPS 2018

f. Angka Partisipasi Angkatan Kerja

Angka partisipasi angkatan kerja adalah perbandingan penduduk usia 15 tahun keatas yang tergolong angkatan kerja dengan penduduk usia 15 tahun keatas yang tergolong dalam usia kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk usia 15 tahun keatas yang baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja karena sesuatu sebab serta mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan. Sedangkan penduduk usia kerja adalah penduduk yang telah berumur 15 tahun atau lebih. Penduduk usia kerja menurut kegiatan utamanya dibagi menjadi penduduk angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Gambar 2.1 Jumlah Penduduk Usia Kerja, Angkatan Kerja dan Angka Partisipasi Angkatan Kerja diKabupaten Bone Tahun 2013 – 2017



Sumber : BPS, Bone dalam Angka Tahun 2013-2018

Berdasarkan data Sakernas tahun 2017 penduduk usia kerja di Kabupaten Bone mencapai 547.225 jiwa, dimana sekitar 57,98 persen diantaranya merupakan penduduk 15 tahun keatas yang digolongkan sebagai golongan angkatan kerja.

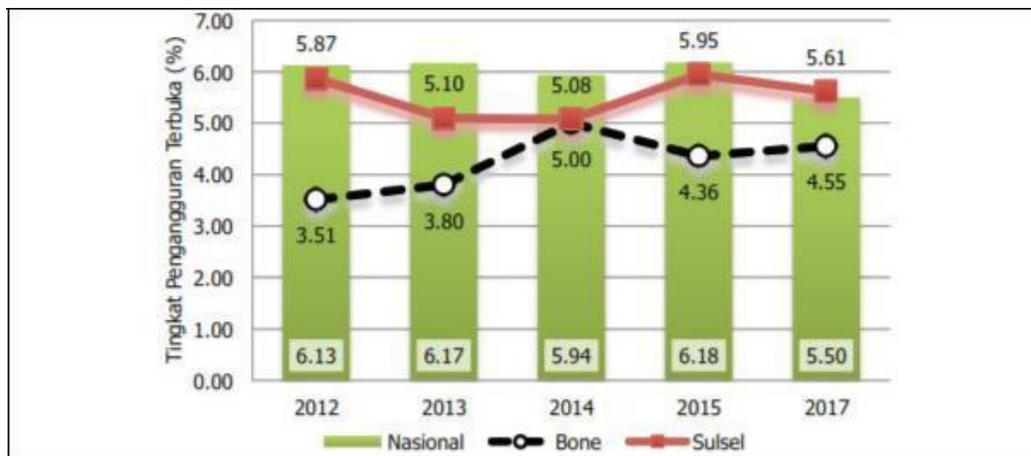
g. Tingkat Pengangguran Terbuka

Salah satu indikator keberhasilan pemerintah dalam bidang ekonomi dapat dilihat dari rendahnya tingkat pengangguran. Semakin rendah tingkat pengangguran maka akan menunjukkan semakin sejahteranya masyarakat dan stabilnya pertumbuhan ekonomi di suatu daerah. Selain itu, tingkat pengangguran yang rendah menyebabkan rata-rata pendapatan masyarakat akan tinggi.

Berdasarkan data ketenaga kerjaan Kabupaten Bone selama kurun waktu 2013-2017, terlihat bahwa tingkat Pengangguran Terbuka di daerah ini relatif lebih rendah dibandingkan tingkat pengangguran yang dicapai daerah Sulawesi Selatan. Akan tetapi tingkat pengangguran terbuka di daerah ini dalam kurun waktu 2013-2017 cenderung meningkat. Pada Tahun 2013, tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Bone sebesar 3,51 persen, artinya dari 100 penduduk yang berusia 15 tahun ke atas terdapat 3,51 persen orang termasuk dalam golongan angkatan kerja yang tidak bekerja dan sedang mencari kerja. Selanjutnya pada tahun 2017 tingkat Pengangguran Terbuka di daerah ini meningkat menjadi 4,558 persen. Gambaran tentang perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka di

Kabupaten Bone selama kurun waktu 2013-2017, tersaji pada gambar berikut.

Gambar 2.2 Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017



Sumber : BPS, Bone dalam Angka Tahun 2013-2018

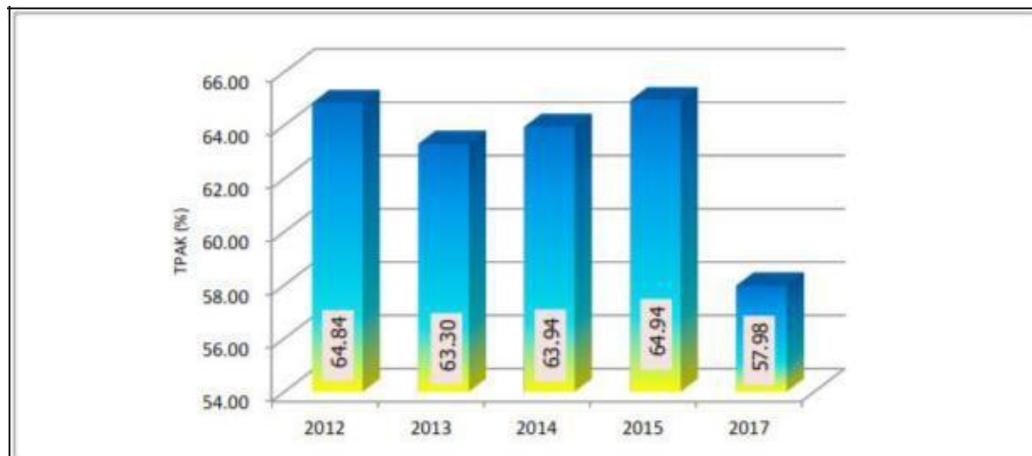
h. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Ukuran yang menunjukkan seberapa besar penduduk usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi dapat dilihat pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). TPAK merupakan rasio antara angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Semakin besar TPAK semakin baik karena menunjukkan lebih banyak penduduk yang masuk dalam golongan angkatan kerja. Dengan demikian semakin banyak pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk dapat meningkatkan perekonomian.

Berdasarkan data ketenaga kerjaan Kabupaten Bone selama kurun waktu 2013-2017, terlihat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja di daerah ini mengalami penurunan. Pada Tahun 2013, tingkat partisipasi angkatan kerja Kabupaten Bone mencapai hampir 64,84 persen, artinya dari 100 penduduk yang berusia 15 tahun ke atas terdapat 65 orang termasuk dalam golongan angkatan kerja. Selanjutnya pada tahun 2017 tingkat partisipasi angkatan kerja di daerah ini menurun menjadi 57,98 persen. Gambaran tersebut menjelaskan bahwa ada kecenderungan penurunan dari jumlah penduduk yang masuk angkatan kerja, penyebabnya diantaranya adalah terbatasnya kesempatan kerja, atau kecenderungan meningkatnya penduduk yang lebih memilih masuk golongan bukan angkatan kerja, seperti melanjutkan sekolah atau

mengurus rumah tangga. Gambaran terhadap perkembangan Tingkat partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Bone selama kurun waktu 2013-2017, tersaji pada gambar berikut.

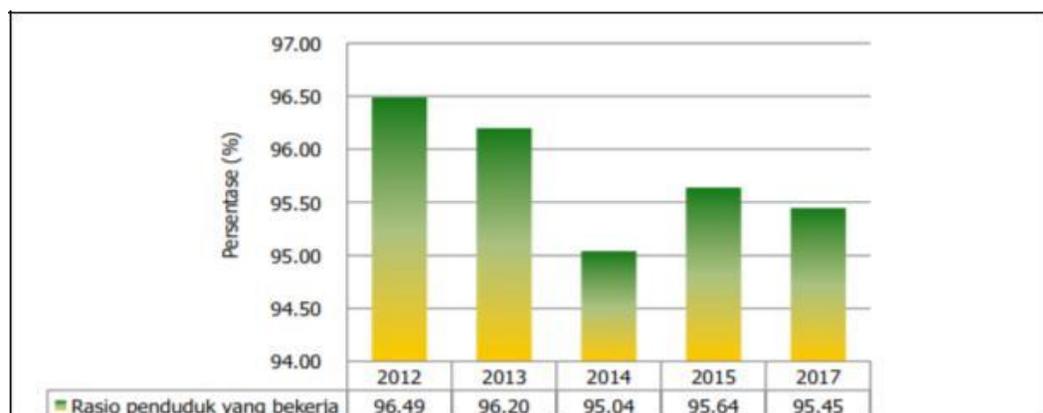
Gambar 2.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017



Sumber : BPS, Bone dalam Angka Tahun 2013-2018

i. Rasio Penduduk yang Bekerja

Gambar 2.4. Rasio Penduduk Bekerja di Kabupaten Bone Tahun 2012 – 2017



Sumber : BPS, Bone dalam Angka Tahun 2013-2018

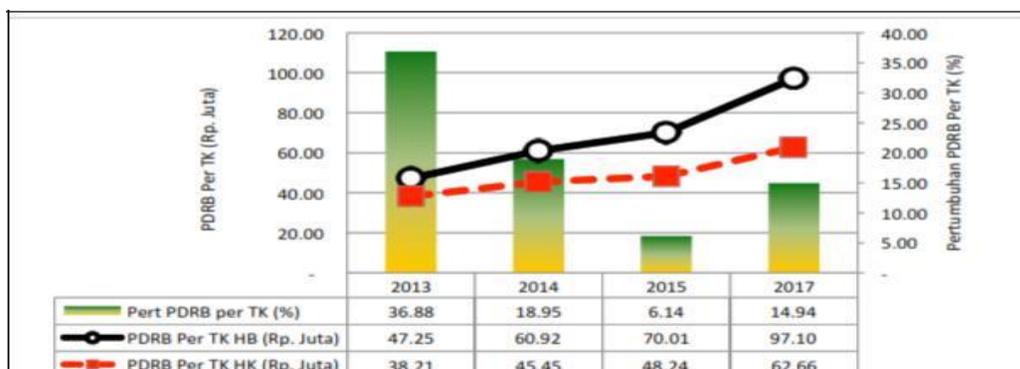
Penduduk bekerja adalah penduduk dari kelompok angkatan kerja yang melakukan kegiatan pekerjaan paling sedikit satu jam berturut-turut selama seminggu dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan. Pekerja keluarga yang tidak dibayar termasuk kelompok penduduk yang bekerja. Rasio penduduk bekerja yang diukur dari perbandingan penduduk bekerja dengan jumlah penduduk angkatan kerja di Kabupaten Bone memperlihatkan

kecenderungan menurun. Pada tahun 2012 rasio penduduk bekerja di daerah ini mencapai 96,49 persen menurun menjadi 95,45 persen pada tahun 2017. Menurunnya rasio penduduk bekerja di daerah ini dalam lima tahun terakhir mengisyaratkan semakin sempitnya kesempatan kerja yang tersedia di daerah ini untuk memberikan penghidupan yang layak bagi penduduknya.

j. Laju Pertumbuhan PDRB Per Tenaga Kerja

PDRB per tenaga kerja merupakan indikator yang merepresentasikan produktivitas tenaga kerja, PDRB per tenaga kerja yang diukur dari rasio antara PDRB harga berlaku dengan jumlah penduduk bekerja merupakan besarnya nilai tambah berdasarkan harga berlaku yang diciptakan oleh setiap penduduk bekerja selama satu tahun. Indikator ini sekaligus menggambarkan besar pendapatan yang diterima setiap satu penduduk bekerja sesuai harga berlaku pada tahun analisa. Sedangkan laju pertumbuhan PDRB per tenaga kerja adalah rata-rata laju pertumbuhan PDB per kapita tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. PDB yang digunakan adalah PDB atas dasar harga konstan, sedangkan data tenaga kerja yang diperlukan adalah jumlah orang yang bekerja. indikator ini juga dapat digunakan untuk melihat tingkat produktivitas tenaga kerja.

Gambar 2.5. PDRB Pert Tenaga Kerja dan Laju Pertumbuhan PDRB Per Tenaga Kerja Kabupaten Bone Tahun 2012 – 2017



Sumber : BPS, PDRB Kabupaten Bone dan Bone dalam Angka Tahun 2013-2018

k. Rasio Kesempatan Kerja Terhadap penduduk usia 15 tahun keatas

Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas, merupakan Persentase penduduk yang bekerja terhadap penduduk usia kerja 15 tahun keatas. Semakin tinggi rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas, berarti semakin tinggi kesempatan kerja yang tersedia disuatu daerah.

Berdasarkan data ketenaga kerjaan Kabupaten Bone, selama kurun waktu 2013-2017, baik penduduk bekerja, maupun penduduk usia kerja 15 tahun keatas keduanya menunjukkan kecenderungan menurun. Pada tahun 2013 penduduk usia 15 tahun keatas yang tersedia di daerah ini berjumlah 581.608 jiwa menurun menjadi 547.225 jiwa pada tahun 2017. Kecenderungan serupa juga terjadi untuk penduduk bekerja, bahkan kecenderungan penurunannya lebih tajam dibandingkan penurunan penduduk usia kerja. Pada tahun 2013 penduduk bekerja yang ada di daerah ini sebanyak 354.168 jiwa, menurun menjadi 302.832 jiwa pada tahun 2017.

Gambar 2.6 Rasio Kesempatan Kerja Terhadap Penduduk Usia 15 Tahun Keatas Kabupaten Bone Tahun 2012 – 2017



Sumber : BPS, Bone dalam Angka Tahun 2013-2018

Kecenderungan penurunan jumlah penduduk bekerja yang lebih tajam dibandingkan penurunan jumlah penduduk usia kerja, berimplikasi terhadap menurunnya rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja 15 tahun ke atas. Pada tahun 2013 rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas sebesar 60,89 persen, artinya dari 100 penduduk usia 15 tahun ke atas yang tersedia, sebanyak 61 orang

merupakan penduduk bekerja. Selanjutnya pada tahun 2017 rasio penduduk bekerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas menurun menjadi 55,34 persen yang berarti hanya 55 orang penduduk di Kabupaten Bone yang bekerja untuk memproduksi barang dan jasa, dari 100 penduduk usia 15 tahun ke atas yang tersedia. Uraian tersebut sekaligus mengindikasikan bahwa dalam kurun waktu 2013-2017 kesempatan kerja yang tersedia di daerah ini mengalami penyempitan, karena itu sejumlah kebijakan diperlukan untuk mendukung perluasan kesempatan kerja.

I. Pencari Kerja yang Ditempatkan

Tabel. 2.8
Pencari Kerja Yang Ditempatkan
Kabupaten Bone 2013 – 2017

No	Bidang Urusan	Satuan	Tahun				
			2013	2014	2015	2016	2017
1.	Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan	Orang	1,845	1,358	914	1,860	2,359
2.	Jumlah Pencari Kerja yang Mendaftar	Orang	4.445	2,049	1,161	2,026	3,017
3.	Pencari Kerja yang Ditempatkan	%	41,51	66,28	78,73	91,81	78,19

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2017

m. Angka Sengketa Pengusaha – Pekerja

Tabel. 2.9
Angka Sengketa Pengusaha – Pekerja
Kabupaten Bone Tahun 2013– 2017

No	Bidang Urusan	Satuan	Tahun				
			2013	2014	2015	2016	2017
1.	Jumlah Sengketa Pengusaha - Pekerja	JML	4	1	3	6	11
2.	Jumlah Perusahaan yang terdaftar	JML	12	1	8	11	12
3.	Angka Sengketa Pengusaha - Pekerja	%	33,30	100	37,50	54,50	91,6

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2017

**n. Perselisihan Buruh dan Pengusaha Terhadap Kebijakan
Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Tahun 2013 – 2017**

Tabel. 2.10

Perselisihan Buruh dan Pengusaha Terhadap Kebijakan Pemerintah
Daerah Kabupaten Bone Tahun 2013– 2017

No	Bidang Urusan	Satuan	Tahun				
			2013	2014	2015	2016	2017
1.	Jumlah Penyelesaian Perselisihan	JML	4	1	3	6	11
2.	Jumlah Kejadian Perselisihan	JML	12	1	8	11	12
3.	Perselisihan Buruh dan pengusaha	%	33,30	100	37,50	54,50	91,6

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2017

o. Kepesertaan Jamsostek

Tabel. 2.11

Kepesertaan Jamsostek
Kabupaten Bone Tahun 2013 - 2017

No	Bidang Urusan	Satuan	Tahun				
			2013	2014	2015	2016	2017
1.	Jumlah Tenaga Kerja Pada Perusahaan	JML	4,116	6,112	7,143	7,246	11,361
2.	Jumlah Kepesertaan Jamsostek Aktif	JML	3,413	5,085	5,412	5,706	8,324
3.	Kepesertaan Jamsostek	%	82,00	83,19	75,77	79,17	73,26

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2017

Tabel. 2.12
Program dan Kelompok sasaran

No.	Program	Kelompok Sasaran
1.	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga Kerja	* Masyarakat pencari kerja * Pengangguran * Calon wirausaha, wirausaha dan UKM * Tenaga kerja perempuan
2.	Peningkatan kesempatan kerja	* Kelompok usaha mandiri * Kelompok usaha produktif * Perusahaan penyedia lowongan kerja * Stakeholder terkait penyedia lowongan kerja * Pencari kerja * Tenaga Kerja * Perusahaan penyedia lowongan kerja * Tenaga kerja perempuan
4.	Perlindungan dan pengembangan Lembaga ketenagakerjaan	* Pemerintah, pengusaha dan pekerja/karyawan * Pegawai pengawas ketenagakerjaan * Pengguna tenaga kerja * Pekerja perempuan dan pekerja anak * Perusahaan

2.6. Peluang dan tantangan perangkat daerah

Beberapa hal yang berpengaruh sehingga pencapaian kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone tahun 2018 belum tercapai secara optimal disebabkan hal-hal sebagai berikut :

A. Tantangan

1. Aspek Pemerintahan

- Belum maksimalnya pemahaman aparatur terhadap tugas pokok dan fungsinya
- Masih terbatasnya sarana dan prasarana pelayanan pelatihan
- Masih kurangnya tenaga instruktur/pelatih dan tenaga pengawas ketenagakerjaan serta tenaga pengawasan ketenagakerjaan serta tidak adanya mediator dan pengantar kerja.

- Belum memadainya sistem informasi dan komunikasi antara pemerintah, pengusaha dan masyarakat serta dukungan pihak terkait dalam pelaksanaan urusan ketenagakerjaan.
- Semakin besarnya tuntutan dan dinamika masyarakat dalam pemenuhan segala aspek kehidupan dalam hal mencapai kehidupan yang layak.
- Belum optimalnya koordinasi antara pemerintah pusat, propinsi maupun kabupaten dalam hal pelaksanaan pengentasan kemiskinan dan penanganan pengangguran.
- Keterbatasan dalam menjalin hubungan dengan dunia usaha baik dalam daerah, luar daerah maupun luar negeri.

2. Aspek Dunia Usaha

- Masih rendahnya kepekaan dan daya tangkap masyarakat terhadap peluang usaha dan kebutuhan pasar dalam penciptaan wirausaha baru.
- Rendahnya kemampuan mengakses informasi pasar kerja terutama pada sektor industri
- Pelaksanaan jaringan usaha dan pola kemitraan belum berjalan optimal
- Masih banyaknya pengusaha yang belum memenuhi kewajiban kepada pemerintah sesuai dengan norma kerja
- Komitmen perwujudan pemberdayaan pengusaha kecil dan menengah belum optimal, hal ini disebabkan oleh dominasi pengusaha yang besar.
- Persaingan dunia usaha semakin meningkat akan tetapi fluktuasi praktek monopoli kegiatan usaha semakin berkembang.

3. Aspek Masyarakat

- Tingginya angka pengangguran
- Jiwa wirausaha yang lemah
- Kurangnya investasi yang memberikan lowongan pekerjaan
- Masih rendahnya tingkat pengetahuan dan keterampilan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pasar

- Masih rendahnya pemanfaatan potensi lokal masyarakat dalam hal pembinaan pemberdayaan tenaga kerja
- Masih rendahnya budaya dan etos kerja pada sebagian masyarakat sehingga berpengaruh terhadap tingginya angka pengangguran
- Masih adanya pemikiran masyarakat yang menganggap bahwa bekerja adalah menjadi pegawai negeri.
- Semakin tingginya tingkat persaingan antar daerah dalam rangka peningkatan pendapatan dan daya saing daerah.
- Semakin besarnya tuntutan dan dinamika masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan hidup secara luas.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS

DINAS KETENAGAKERJAAN

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Dewasa ini masalah Ketenagakerjaan belum menjadi Isu Sentral atau Prioritas oleh Pemerintah untuk ditangani secara serius, padahal kesejahteraan Masyarakat sangat terkait dengan masalah Ketenagakerjaan, misalnya tingkat pengangguran terhadap tingkat kesejahteraan Masyarakat.

Untuk memberikan gambaran tentang Ketenagakerjaan, berikut ini terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi pada Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) .
2. Kemampuan dan keterampilan kerja sangat rendah.
3. Jiwa Wirausaha yang lemah.
4. Kurangnya investasi yang memberikan lowongan pekerjaan.
5. Penempatan dan perlindungan TKI masih belum maksimal karna TKI pada umumnya tidak memenuhi prosedur sesuai dengan ketentuan.
6. Masih rendahnya perluasan kesempatan kerja.
7. Rendahnya Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
8. Kurangnya kesepakatan Pengusaha dan Pekerja tentang persyaratan kerja, perjanjian kerja dan perturan perusahaan.
9. Masih rendahnya kesadaran Pengusaha untuk mengikut sertakan pekerja/buruh pada program Jam Sostek.
10. Pelaksanaan ketentuan pengupahan (UMP) belum dilaksanakan sepenuhnya oleh perusahaan.
11. Tingkat kesadaran masyarakat, pengusaha maupun serikat pekerja/buruh dalam pelaku hubungan industri relatif masih rendah.
12. Rendahnya pemahaman dan kesadaran pengusaha dan pekerja dalam penerapan ketentuan hukum Ketenaga kerjaan.
13. Sarana dan Prasarana Peatihan Keterampilan Kerja masih sangat terbatas.

14. Masih kurangnya tenaga Instruktur dan Pejabat Fungsional Pengatur Kerja dan Mediator tidak ada.

Isu-isu strategis masalah Ketenagakerjaan yang tepat dan berkualitas. Untuk itu perlu dipahami, bahwa upaya untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah tersebut diperlukan keterpaduan oleh semua pihak, Pemerintah, Swasta dan masyarakat terutama dalam mendorong terciptanya lapangan pekerjaan bagi pata tenaga kerja.

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

3.2.1. Visi

Maksud dari perumusan Visi-Misi adalah tersedianya sebuah dokumen yang menggambarkan kondisi masa depan Kabupaten Bone pada Tahun 2023 yang hendak diwujudkan oleh Kepala Daerah Terpilih serta upaya-upaya yang akan ditempuh oleh Kepala Daerah dalam mewujudkannya.

Tujuan dari perumusan Visi dan Misi ini adalah Tersosialisasikannya tujuan dan saran pembangunan yang hendak dicapai oleh pasangan Calon pada Tahun 2018 dan arah kebijakan serta Program Prioritas yang akan dijalankan untuk mencapainya.

Berdasarkan pemahaman atas permasalahan/ isu strategis pembangunan dan potensil yang dihadapi pada priode 2018 – 2023,

Visi Pembangunan Daerah Kabupaten Bone 2018 – 2019 adalah **“MASYARAKAT BONE YANG MANDIRI, BERDAYA SAING, DAN SEJAHTERA “**.

Dalam rumusan Visi ini ada 3 (tiga) pokok Visi yakni menjadikan Masyarakat yang Mandiri, Berdaya saing, dan Sejahtera.

Penjelasan msing-masing pokok Visi adalah sebagai berikut :
MANDIRI: kemampuan nyata pemerintah daerah dan masyarakatnya dalam mengatur dan mengurus kepentingan daerah/rumah tangganya sendiri menurut prakarsa dan aspirasi masyarakatnya, termasuk di dalamnya upaya yang sungguh-sungguh secara bertahap mampu mengurangi

ketergantungan terhadap pihak-pihak lain namun tetap melakukan kerja sama dengan daerah-daerah lain yang saling menguntungkan.

BERDAYA SAING: mengandung makna terwujudnya kemampuan masyarakat Kabupaten Bone untuk memanfaatkan keunggulan inovasi, komparatif dan kompetitif yang berbasis sumber daya lokal dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan sehingga mampu bersaing secara regional, nasional bahkan internasional.

SEJAHTERA: mengandung makna semakin meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar yang berkelanjutan dalam aspek ekonomi, pendidikan, kesehatan, politik, sosial budaya, lingkungan hidup yang dilingkupi dengan suasana kehidupan yang religius, aman dan kondusif serta didukung infrastruktur dan tata kelola pemerintahan yang baik.

3.2.2. Misi Untuk mewujudkan Visi tersebut, Misi yang akan dijalankan pada 2018 – 2023 adalah :

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).
2. Mengembangkan kemandirian ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.
3. Meningkatkan akses, pemerataan, dan kualitas pelayanan kesehatan, pendidikan, dan sosial dasar lainnya.
4. Mengoptimalkan akselerasi pembangunan daerah berbasis desa dan kawasan perdesaan.
5. Mendorong penciptaan iklim investasi yang kondusif untuk pengembangan usaha dan mengembangkan inovasi daerah dalam peningkatan pelayanan publik.
6. Meningkatkan budaya politik, penegakan hukum, dan seni budaya dalam kemajemukan masyarakat.

3.2.3. Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Program Pembangunan Daerah adalah program strategis daerah yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai instrumen arah kebijakan untuk mencapai sasaran RPJMD. Perumusan Program Pembangunan Daerah bertujuan untuk menggambarkan keterkaitan antara bidang urusan pemerintahan daerah dengan rumusan indikator kinerja sasaran yang menjadi acuan penyusunan program pembangunan jangka menengah daerah berdasarkan strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan.

Adapun penyesuaian nomenklatur program Kepala Daerah ke dalam Nomenklatur Program sesuai Permendagri 86/2016 beserta perubahan sesuai dengan urusan di dinas Ketenagakerjaan bias dilihat pada table berikut.

Tabel 3.1.

Penyesuaian Nomenklatur Program KDH Terpilih ke dalam Nomenklatur Program Berdasarkan Permendagri 86/2016 Beserta Perubahannya pada Bidang Ketenagakerjaan.

NO	Program KDH Terpilih	Nomenklatur Program Berdasarkan Permendagri13/2006 Beserta Perubahannya
1	Program pelatihan calon tenaga kerja berbasis desa/kelurahan	Program peningkatan kesempatan kerja
2	Program fasilitasi penempatan dan pembinaan tenaga kerja	Program peningkatan dan produktivitas tenaga kerja

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penitng untuk menciptakan SDM yang Berkualitas khususnya pada aspek humuan capital dalam pembangunan Indonesia.

Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Tema pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Renstra Kemenaker RI mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan Middle Income Trap, Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Daya saing tenaga kerja, Pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

Arah kebijakan dan Strategi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan Nasional dan Kontrak kinerja yang telah ditetapkan. Arah kebijakan akan dilaksanakan melalui berbagai Program Prioritas yang terdiri dari Prioritas Nasional, Prioritas Bidang dan Prioritas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta kontrak kinerja menteri melalui 6 (enam) Program Teknis dan 3 (tiga) Program Pendukung.

3.3.1. Bidang Tenaga Kerja.

Pembangunan Ketenagakerjaan diarahkan untuk :

- a. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang baik, yaitu lapangan kerja Produktif serta adanya perlindungan dan jaminan sosial yang memadai.
- b. Mendorong terciptanya kesempatan kerja seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan.
- c. Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industri untuk mendorong kesempatan kerja.

- d. Menyempurnakan Peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan Pokok (utama) sesuai hukum Internasional.
- e. Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja.
- f. Meningkatkan Kompetisi Tenaga Kerja dan Produktivitas.
- g. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program Pemerintah.
- h. Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Memasuki Pembangunan Tahun 2018 - 2023, pembangunan dibidang ketenagakerjaan diperkirakan masih diwarnai permasalahan antara lain :

- 1. Tingginya tingkat pengangguran karena meningkatnya angkatan kerja pertahun
- 2. Rendahnya perluasan kesempatan kerja.
- 3. Rendahnya kompetisi dan produktivitas tenaga kerja.
- 4. Belum kondusifnya kondisi hubungan industri.

Untuk melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI telah menyusun program dan kegiatan.

Telaahan mengenai Renstra kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

- 1. Program Peningkatan Kompetensi Tenaga kerja dan Produktivitas, melalui kegiatan :
 - a. Pelatihan Kewirausahaan.
 - b. Pengembangan Standardisasi Kompetisi kerja dan Program Pelatihan.
 - c. Peningkatan kompetensi Instruktur dan tenaga kepelatihan.
 - d. Pengembangan dan peningkatan Produktivitas.
 - e. Peningkatan penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri.
 - f. Peningkatan kapasitas Kelembagaan Sarana dan Pemberdayaan Kelembagaan pelatihan dan produktivitas.

- g. Pengembangan sistem dan pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Profesi.
- h. Pengebangan dan peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Kerja.
- i. Pelaksanaan dan peningkatan Produktivitas.
- j. Peningkatan Kompetensi Tenaga kerja dan Pengembangan Program Pelatihan bidang Ketenaga kerjaan.
- k. Pengembangan dan peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga kerja.
- l. Peningkatan Kompetensi Tenaga kerja bidang Industri.
- m. Dukungan Manajemen dan dukungan Teknis lainnya Direktorat Jenderal Pembina Pelatihan dan Produktivitas.
- n. Dukungan Manajemen dan dukungan teknis lainnya Badan Nasional sertifikasi Profesi.

Program ini bertujuan untuk peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga kerja, untuk mencetak Tenaga kerja baru yang berdaya saing, untuk mendukung program ini Bidang Tenaga kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam Renstra 2018 – 2023 telah menyusun Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja beserta kegiatannya.

Indikator kinerja dari dari Program ini adalah meningkatnya daya saing dan Produktivitas tenaga kerja, yang diukur melalui.

- Jumlah standar kompetensi dan program yang telah disusun.
 - Jumlah lembaga pelatih dan Produktivitas yang dikembangkan.
 - Jumlah peserta Pemagangan dalam dan luar Negeri.
 - Jumlah Instruktur dn tenaga kepelatihan yang ditingkatkan kompetensinya.
 - Jumlah lembaga/organisasi dan masyarakat yang ditingkatkan produktivitasnya.
2. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Program Penempatan dan Perluasan Kesempata kerja, dengan kegiatan.

- Penempatan tenaga kerja dalam Negeri.
- Pembinaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri
- Pengembangan dan peningkatan perluasan kesempatan kerja.
- Peningkatan pengembangan pasar kerja.
- Peningkatan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.
- Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan tenaga kerja.

Program kegiatan ini bertujuan untuk perluasan penciptaan kesempatan kerja dan penempatan kerja baik didalam maupun diluar Negeri. Untuk mendukung program ini Bidang Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam Renstra 2018 – 2023 telah menyusun program Peningkatan Kesempatan Kerja beserta kegiatannya.

Indikator kinerja dari program ini adalah meningkatnya penempatan dan perluasan kesempatan kerja melalui fasilitas pelayanan penempatan tenaga kerja, yang diukur melalui :

- a. Jumlah penempatan tenaga kerja
 - b. Jumlah Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan standar pelayanan minimum.
3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan, dengan kegiatan meliputi :
- a. Sosialisasi peraturan-peraturan Ketenagakerjaan.
 - b. Pengelolah kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan Industri.
 - c. Konsolidasi pelaksanaan peningkatan intensitas pencegahan PHK dan penyelesaian hubungan Industrial.
 - d. Konsolidasi peningkatan pelaksanaan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja yang lebih baik.
 - e. Konsolidasi pembinaan Syarat-syarat kerja Non Dishriminasi.

- f. Peningkatan penerapan Norma Ketenaga kerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- g. Peningkatan peran serta lembaga-lembaga dan personil dalam penerapan Norma ketenaga kerjaan.
- h. Peningkatan penerapan keselamatan dan keehatan kerja.
- i. Peningkatan perlindungan pekerja perempuan dan penghapusan pekerja anak.
- j. Dukungan manajemen dan dukungan Teknis lainnya Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenaga Kerjaan.

Indikator kinerja Program perlindungan dan pengembangan ketenaga kerjaan adalah meningkatnya pembinaan hubungan industri dan jaminan sosial Tenaga kerja melalui persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi, pengupahan, penyelesaian hubungan industrial serta meningkatnya penerapan peraturan Perundang-undangan ketenaga kerjaan ditempat kerja, yang diukur dari :umlah tenaga kerja yang menjadi anggota Jamsostek.

Persentase Kasus perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediator.

- Jumlah lembaga kerja sama Bipartif yang dibentuk.
- Jumlah lembaga kerja sama Tripartif yang dibentuk.
- Jumlah peraturan Perusahaan yang disahkan.
- Jumlah perjanjian kerja sama yang didaftarkan.
- Jumlah wajib lapor ketenaga kerjaan yang didaftarkan.
- Jumlah perusahaan yang menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK 3).
- Persentase perusahaan yang memenuhi norma pekerja perempuan.
- Jumlah pekerja yang memperoleh hak jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk mendukung program ini bidang hubungan industrial dan Jamsostek serta bidang Pembina Pengawasan Ketenaga kerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam Renstra 2018 – 2023 telah menyusun program

perlindungan dan pengembangan lembaga Ketenaga kerjaan beserta kegiatannya.

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

3.4.1. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten.

Tujuan umum penataan ruang wilayah Kabupaten adalah untuk menata ruang wilayah Kabupaten Bone termasuk pesisir menjadi simpul transportasi, industri, perdagangan, pariwisata, pemukiman, pertanian, lahan pangan berkelanjutan serta untuk meningkatkan kualitas lingkungan daerah aliran sungai, secara sinergis antar sektor maupun antar wilayah, partisipatif, demokratis, adil dan seimbang dalam sistem tata ruang wilayah Nasional yang bermuara pada proses peningkatan kesejahteraan rakyat khususnya warga Kabupaten Bone secara berkelanjutan.

Sedangkan tujuan khususnya adalah :

- a. Mengembangkan fungsi Kabupaten Bone sebagai simpul transportasi, industri dan perdagangan.
- b. Mengarahkan peran Kabupaten Bone sebagai lahan pangan berkelanjutan dengan mengarahkan pengembangan agrobisnis dan agroindustri khususnya komoditi unggulan Kabupaten Bone yang sekaligus sebagai penggerak ekonomi rakyat.
- c. Mengerahkan pengembangan kawasan serta prasarana wisata budaya, wisata alam, wisata bahari.
- d. Memulihkan daya dukung lingkungan, terutama DAS kritis sebagai dukungan proaktif terhadap fenomena perubahan iklim dengan menciptakan keseimbangan pemamfaatanruang antara kawasan lindung dengan kawasan budidaya dalam satu ekosistem darat, laut dan udara serta terpadu antara wilayah kabupaten.
- e. Meningkatkan sinergitas, eektivitas dan efisien penataan ruang lintas sektor dan lintas wilayah Kabupaten/Kota yang konsisten dengan kebijakan Nasional dan Daerah termasuk pengembangan wilayah sesuai daya dukung wilayah.

- f. Secara khusus mengarahkan penataan ruang wilayah pesisir menjadi lebih produktif lebih terpenuhi pelayanan sosial, ekonomi dan budaya serta lebih terlayani sistem transportasi, informasi dan komunikasi agar terbangun ekonomi wilayah kelautan secara terpadu dan berkelanjutan.
- g. Menciptakan kepastian hukum dalam pemamfaatan/ruang yang akan merangsang partisipasi masyarakat.
- h. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi.
- i. Sebagai pedoman bagi aparat terkait dalam hal pengendalian pemamfaatan ruang baik melalui pengawasan, perizinan dan penertiban.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang Ketenaga kerjaan berdasarkan azas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Untuk dibidang ketenaga kerjaan dengan adanya Rencana Tata Ruang dan Wilayah (RTRW) Kabupaten Bone maka dengan mudah dapat dilakukan pemetaan penanganan masalah ketenagakerjaan.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis Kabupaten Bone dalam penyusunan RPJMD merupakan wujud komitmen Pemerintah Kabupaten terhadap prinsip pembangunan berkelanjutan sekaligus sebagai upaya peningkatan kapasitas perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Bone sebagaimana amanat pasal 29 ayat 1 Undang-Undang 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Dalam proses penyusunan KLHS RPJMD Kab. Bone keterlibatan aktif stakeholders baik institusi pemerintah, akademisi dan masyarakat telah dilaksanakan, oleh karena itu keberlanjutan pelibatan seluruh stakeholders dalam pengawasan implementasi kajian tersebut perlu tetap diperkuat agar target-target yang telah direncanakan dapat dicapai dengan hasil maksimal. Hal ini diperlukan juga untuk melihat sejauh mana target-target tersebut telah dicapai dan dapat merespon dinamika perubahan yang terjadi pada kondisi lingkungan

sebagai akses dari pembangunan yang telah dilakukan di Kabupaten Bone.

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) memiliki tugas perlindungan tenaga kerja, bursa kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan berbagai fungsi lainnya di bidang ketenagakerjaan. Tugas pokok dan fungsi Disnaker Kabupaten Bone memiliki keterkaitan erat dengan 12 indikator yang tersebar pada tujuan 2, 4, 8 dan 9 pada Dokumen KLHS Kabupaten Bone. Isu strategis Disnaker diantaranya:

1. Mempromosikan industrialisasi inklusif dan berkelanjutan, dan pada tahun 2030, secara signifikan meningkatkan proporsi industri dalam lapangan kerja dan produk domestik bruto, sejalan dengan kondisi nasional, dan meningkatkan dua kali lipat proporsinya di negara kurang berkembang.
2. Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi, termasuk melalui fokus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya.
3. Menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan.
4. Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan.
5. Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
6. Pada tahun 2030, menggandakan produktivitas pertanian dan pendapatan produsen makanan skala kecil, khususnya perempuan, masyarakat penduduk asli, keluarga petani, penggembala dan nelayan, termasuk melalui akses yang aman dan sama terhadap lahan, sumber daya produktif, dan

input lainnya, pengetahuan, jasa keuangan, pasar, dan peluang nilai tambah, dan pekerjaan nonpertanian.

7. Pada tahun 2030, meningkatkan secara signifikan jumlah pemuda dan orang dewasa yang memiliki keterampilan yang relevan, termasuk keterampilan teknik dan kejuruan, untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak dan kewirausahaan.
8. Pada tahun 2030, menyusun dan melaksanakan kebijakan untuk mempromosikan pariwisata berkelanjutan yang menciptakan lapangan kerja dan mempromosikan budaya dan produk lokal.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis.

Isu-isu strategis yang berkaitan dengan Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- Bidang Ketenagakerjaan.

Isu strategisnya sebagai berikut :

1. Peluang dan persaingan kerja disektor swasta.
2. Kualitas tenaga kerja.
3. Pengupahan.
4. Hubungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.
5. Hubungan industrial.

Isu strategis berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah hal yang perlu dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam waktu 5(lima) Tahun kedepan dikarenakan:

1. Kesempatan kerja, sekalipun cukup terbuka namun bekerja hanya sebagai buruh kasar baik diperusahaan perkebunan maupun pertambangan. Dan disektor perikanan laut, buruh angkut dan petani.
2. Semakin meningkatnya arus imigration tentang peluang kerja bagi penduduk sekitar termajinalkan sehingga meningkatkan jumlah pengangguran.

Isu strategis berkaitan dengan kualitas tenaga kerja adalah hal yang perlu dilakukan 5(lima) Tahun kedepan dikarenakan :

1. Tingginya angka keluaran SLTP dan SLTA menjadi angkatan kerja untuk siap menjadi tenaga kerja.
2. Masih rendahnya sumber daya manusia dan keterampilan lulusan untuk masuk dunia kerja karna tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga tercooper pada pekerjaan buruh kasar seperti tenaga kerja SD dan SLTP.
3. Masalah alih jasa tenaga kerja (outsourcing)
4. Pengiriman tenaga kerja keluar Negeri (TKI) yang masih bermasalah dalam penangannya.
5. Penerapan jaminan sosial belum berjalan maksimal.
6. Masalah wajib lapor tenaga kerja pada perusahaan belum maksimal.
7. Masalah wajib lapor lowongan kerja pada perusahaan belum maksimal

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan

Tujuan dari Pembangunan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah
2. Meningkatkan akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan

4.2. Sasaran

1. Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten
2. Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja
3. Meningkatnya Akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan Ketenagakerjaan

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET						P.JAWAB
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	Meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Tingkat pengangguran terbuka (%)	4,40	4,30	4,10	3,90	3,70	3,50	BPS
			Presentase penyerapan tenagakerja yang terlatih (%)	52,9	55,6	60,3	63,2	66,8	70	UPTD BLK DAN BIDAN PEMBINAAN
			Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar lokal (AKAL) (Orang)	5785	5875	5957	5995	6043	6087	BIDANG PENEMPATAN
			Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar Daerah (AKAD) (Orang)	200	325	350	380	400	430	BIDANG PENEMPATAN
			Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) (Orang)	10	15	20	27	32	36	BIDANG PENEMPATAN

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET						P.JAWAB
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	
			Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan pada Perusahaan (Orang)	580	677	774	871	968	1165	BIDANG PENEMPATAN DAN BIDANG IPK
		Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Presentase peserta Jamsostek Aktif (%)	73,24	73,45	74,05	74,86	75,48	76,21	BIDANG HI
			Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) (%)	100	100	100	100	100	100	BIDANG HI
2	Meningkatkan akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Meningkatnya Akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan Ketenagakerjaan	NILAI SAKIP oleh APIP	CC	B	B	BB	BB	A	SEKERTARIAT

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Secara konseptual, satu strategi dapat dikaitkan dengan satu sasaran atau sekelompok sasaran dengan kerangka logis. Sementara itu, arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra. Adapun visi Kabupaten Bone yaitu

“MASYARAKAT BONE YANG MANDIRI, BERDAYA SAING DAN SEJAHTERA” urusan Dinas Ketenagakerjaan berada pada misi ke 2 (Dua) yaitu *“Mengembangkan kemandirian ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat”*.

Adapun Strategi dan Arah Kebijakan Yang hendak dicapai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam kurun waktu 5 tahun adalah sebagai berikut.

5.1 Strategi dan Kebijakan

Berdasarkan Visi, Misi, Tujuan dan sasaran yang telah diuraikan di atas untuk mewujudkan hal tersebut ditetapkan strategi sebagai berikut :

5.1.1 STRATEGI

- a. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui peningkatan kualitas pelatih, berkembangnya kuantitas dan kualitas sarana penunjang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas kelompok usaha mandiri melalui pendampingan dalam manajemen usaha.
- c. Meningkatkan pembinaan di bidang ketenagakerjaan terhadap hak dan perlindungan tenaga kerja.
- d. Meningkatkan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.

5.1.2 Kebijakan

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi yang ditetapkan, maka langkah selanjutnya adalah menetapkan kebijakan sesuai dengan bidang-bidang yang ada sebagai berikut :

- a. Peningkatan Kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pasar.
- b. Peningkatan pendampingan terhadap kelompok usaha mandiri dalam manajemen usaha.
- c. Peningkatan kesadaran pelaku usaha terhadap jaminan sosial tenagakerjaan.
- d. Peningkatan kesadaran pelaku usaha terhadap PP, PK, dan PKB.
- e. Peningkatan informasi pasar kerja.
- f. Peningkatan fasilitasi dalam rangka perlindungan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.

Keterkaitan Antara tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan dapat dilihat pada table dibawah :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI: MASYARAKAT BONE YANG MANDIRI, BERDAYA SAING DAN SEJAHTERA			
MISI 1 : Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan ketenagakerjaan	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan ketenagakerjaan	meningkatkan kualitas laporan akuntabilitas kinerja dan keuangan di urusan ketenagakerjaan	peningkatan kualitas SDM dan laporan akuntabilitas kinerja dan keuangan Urusan Ketenagakerjaan

VISI : MASYARAKAT BONE YANG MANDIRI, BERDAYA SAING DAN SEJAHTERAH			
MISI 2 : Mengembangkan kemampuan ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah	meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	1. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui peningkatan kualitas pelatih, berkembangnya kuantitas pendidikan dan pelatihan tenaga kerja	1. Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar
	Meningkatkan Jaminan Perlindungan tenaga kerja	1. Meningkatkan produktifitas kelompok usaha mandiri, Pembinaan Ketenagakerjaan serta penempatan dan perlindungan tenaga kerja melalui pendampingan dalam manajemen usaha	1. Peningkatan pendampingan terhadap kelompok usaha mandiri dalam manajemen usaha. 1. Peningkatkan kesadaran pelaku usaha terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan 2. Peningkatan kesadaran pelaku usaha terhadap pp, pk, dan pkb. 1. Peningkatan informasi pasar kerja 2. Peningkatan fasilitas dalam rangka perlindungan tenaga kerja di dalam dan luar negeri

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJAKELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

6,1, RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

6,1,1, Rencana Program Bidang Ketenagakerjaan.

Fokus arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan diimplementasikan dalam bentuk program prioritas utama, meliputi:

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan dan kewirausahaan. Adapun kegiatan pada program ini sebagai berikut :
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja,
 - b. Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Keterampilan bagi Pencari Kerja.
 - c. Pemeliharaan Rutin / Berkala Sarana dan Prasarana BLK.
 - d. Bimtek pelatihan berbasis kompetensi.
 - e. Sosialisasi standar kompetensi kerja LPK.
 - f. Sosialisasi akreditasi lembaga pelatihan kerja.
 - g. Pembinaan penatausahaan dan evaluasi kegiatan lembaga pelatihan kerja.
 - h. Sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja (LPK) swasta.
 - i. Pelatihan persiapan Uji kompetensi instruktur LPK di kabupaten bone Kegiatan ini merupakan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Berbasis Masyarakat.

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja.

Program ini bertujuan untuk mendorong kesempatan kerja produktivitas dan mobilitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran dan setengah pengangguran baik di pedesaan maupun diperkotaan, serta memenuhi kebutuhan pasar kerja daerah, nasional dan internasional.

Adapun kegiatan pada program ini adalah :

- a. Perluasan kesempatan melalui tenaga kerja mandiri.
 - b. Penyusunan database tenaga kerja.
 - c. Bimtek pengukuran produktivitas tenaga kerja.
 - d. JOB fair bursa tenaga kerja.
 - e. Sosialisasi mekanisme penempatan dan perlindungan bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI).
 - f. Monitoring evaluasi penempatan dan penyerapan tenaga kerja.
 - g. Pemberdayaan tenaga kerja AKL/AKAD.
 - h. Pembinaan purna tenaga kerja Indonesia.
 - i. Peningkatan produktivitas tenaga kerja.
 - j. Penyusunan database informasi pasar kerja.
 - k. Penyusunan informasi bursa kesempatan kerja.
 - l. IPKOL (informasi pasar kerja online).
 - m. Pelayanan informasi pasar kerja.
 - n. Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja.
 - o. Pelatihan produktifitas tenaga kerja.
 - p. Bimtek penerapan 5S di perusahaan.
 - q. Pelatihan kader produktifitas tenaga kerja.
 - r. Pelatihan gugus kendali mutu.
 - s. Pelatihan kewirausahaan dan pengembangan produktifitas.
 - t. Pengukuran produktifitas tenaga kerja perusahaan.
 - u. Pelayanan konsultasi produktifitas tenaga kerja.
3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.
- a. Program ini bertujuan untuk perbaikan syarat-syarat kerja dan sistem pengupahan, pemberdayaan lembaga hubungan industrial serta fasilitasi penyelesaian perselisihan dan pembinaan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.
 - b. Program ini bertujuan untuk peningkatan penerapan norma ketenagakerjaan di tempat kerja serta peningkatan profesionalisme tenaga pengawas ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja perempuan, tenaga kerja anak, pengawas keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Adapun kegiatan pada program ini adalah sebagai berikut :

- a. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan.
- b. Bimtek penyusunan SUSU (struktur skala upah).
- c. Pembinaan dan penyelesaian HI (hubungan industrial).
- d. Pembinaan prosedur perlindungan hukum dan jaminan social ketenagakerjaan.
- e. Pendataan HI dan jaminan social ketenagakerjaan.
- f. Pembentukan LKS Tripartit.

6,1,2, Kesekretariatan

1. Program pelayanan administrasi perkantoran.

Program ini bertujuan meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran.

Adapun kegiatan pada program ini antara lain:

- a. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
 - b. Penyediaan jasa administrasi keuangan.
 - c. Penyediaan jasa kebersihan kantor.
 - d. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.
 - e. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah dan luar daerah.
 - f. Pelaksanaan administrasi perkantoran.
- ##### 2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.

Program ini bertujuan sebagai upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat dengan menyediakan sarana dan prasarana gedung, perlatan kantor dan sarana pendukung lainnya untuk kelancaran dan kenyamanan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun kegiatan pada program ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengadaan kendaraan dinas/operasional.
- b. Pengadaan perlengkapan gedung kantor.
- c. Pengadaan peralatan gedung kantor.
- d. Pengadaan mebeleur.
- e. Pemeliharaan rutin berkala gedung kantor.
- f. Pemeliharaan rutin berkala kendaraan dinas operasional.

- g. Pemeliharaan rutin berkala perlengkapan gedung kantor.
 - h. Pemeliharaan rutin berkala peralatan gedung kantor.
3. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
- a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi kinerja SKPD.
 - b. Penyusunan laporan keuangan semesteran.
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
Program ini mencakup kegiatan pendidikan dan pelatihan formal bagi aparatur yang merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur dalam rangka peningkatan pelayanan public.
5. Program penunjang pemerintahan umum, Program ini mencakup kegiatan :
- a. Penyusunan rencana perangkat daerah.
 - b. Pengelolaan website perangkat daerah.
 - c. Promosi dan pameran pembangunan.

Table 6,1
Program, Kegiatan dan Pendanaan
Bidang Ketenagakerjaan

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Meningkatkan akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan ketenagakerjaan	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan ketenagakerjaan	Nilai SAKIP oleh APIP			CC	B		B		BB		BB		A						
			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	cakupan ketersediaan pelayanan administrasi perkantoran (%)		100	701,378,800	100	771,433,500	100	848,665,000	100	933,531,000	100	1,026,885,000	100	4,281,893,300			
			1 Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Jumlah rekening jasa komunikasi air, Listrik dan telepon fax/wifi (rekening)	84	84	187,280,000	84	206,008,000	84	226,608,000	84	249,269,000	84	274,196,000	420	1,143,361,000	Dinas Ketenagakerjaan		
			2 Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah tenaga jasa administrasi dan jasa teknis lainnya untuk pelaksanaan administrasi perkantoran yang disertai pemberian asuransi jaminan kesehatan (orang)	264	22	106,392,000	22	117,031,000	22	128,734,000	22	141,607,000	22	155,768,000	110	649,532,000	Dinas Ketenagakerjaan		
			3 Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	jumlah peralatan dan perlengkapan kebersihan kantor yang di pelihara (Paket)	20	20	7,870,500	20	8,575,000	20	9,523,000	20	10,475,000	20	11,523,000	100	47,966,500	Dinas Ketenagakerjaan		
			4 Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-undangan	jumlah media yang menyediakan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan (media)	84	7	20,000,000	7	22,000,000	7	24,200,000	7	26,620,000	7	29,282,000	35	122,102,000	Dinas Ketenagakerjaan		
5 Kegiatan Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah dan Luar Daerah	Terlaksananya Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Dalam Dan Luar Daerah (tahun)	80	1	266,240,000	1	292,864,000	1	322,150,000	1	354,365,000	1	389,801,000	5	1,625,420,000	Dinas Ketenagakerjaan					

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			6 Kegiatan Pelaksanaan Administrasi Perkantoran	jumlah penunjang pelaksanaan administrasi perkantoran (paket)	48	49	113,596,300	49	124,955,500	49	137,450,000	49	151,195,000	49	166,315,000	245	693,511,800	Dinas Ketenaga kerjaan	
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	cakupan realisasi peningkatan sarana dan prasarana aparatur (%)		100	344,230,000	100	378,653,000	100	416,517,000	100	458,159,000	100	499,943,000	100	2,097,502,000		
			1 Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas/operasional	Jumlah pengadaan kendaraan dinas operasioanal (unit)	5	2	50,000,000	2	55,000,000	2	60,500,000	2	66,550,000	2	73,205,000	10	305,255,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			2 Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah pengadaan perlengkapan kantor (Paket)	AC,	2	15,000,000	2	16,500,000	2	18,150,000	2	19,965,000	2	21,961,000	10	91,576,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			3 Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah pengadaan peralatan kantor (Paket)	6 Unit, 5 Unit, 5 Unit	4	95,000,000	4	104,500,000	4	114,950,000	4	126,445,000	4	135,089,000	20	575,984,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			4 Kegiatan Pengadaan Mebeleur	jumlah pengadaan mebeleur (Paket)	--	4	47,000,000	4	51,700,000	4	56,870,000	4	62,557,000	4	68,812,000	20	286,939,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			5 Kegiatan Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor	Jumlah kegiatan pelaksanaan Pemeliharaan gedung kantor (Kegiatan)	1	1	56,800,000	1	62,480,000	1	68,728,000	1	75,600,000	1	83,160,000	5	346,768,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			6 Kegiatan Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/operasional	Jumlah Kegiatan Pemeliharaan kendaraan dinas operasional (Paket)	5	7	60,730,000	9	66,803,000	11	73,483,000	13	80,831,000	15	88,914,000	55	370,761,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			7 Kegiatan Pemeliharaan Rutin/berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah pemeliharaan perlengkapan gedung kantor yang di pelahara (Paket)	7	9	3,050,000	11	3,355,000	13	3,690,000	15	4,050,000	17	4,465,000	65	18,610,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			8 Kegiatan Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah pemeliharaan peralatan gedung kantor yang dipelihara (Paket)		4	16,650,000	4	18,315,000	4	20,146,000	4	22,161,000	4	24,337,000	20	101,609,000	Dinas Ketenaga kerjaan	

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	persentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur (%)		100	100,549,000	100	110,604,000	100	126,164,000	100	137,281,000	100	149,009,000	100	623,607,000		
			1 Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Formal	jumlah aparatur yang mengikuti diklat formal (orang)		2	50,549,000	2	55,604,000	2	61,164,000	3	67,281,000	3	74,009,000	12	308,607,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			2 bimbingan teknis	jumlah aparatur yang mengikuti bimtek (orang)		5	50,000,000	5	55,000,000	5	65,000,000	5	70,000,000	5	75,000,000	25	315,000,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	cakupan realisasi penyusunan dokumen pelaporan capaian kinerja dan keuangan (%)		100	24,187,000	100	26,626,000	100	29,266,000	100	32,202,000	100	35,411,000	100	147,692,000		
			1 Kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	jumlah dokumen realisasi capaian kinerja yang tersusun (dokumen)	3	4	12,202,000	4	13,442,000	4	14,764,000	4	16,240,000	4	17,864,000	20	74,512,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			2 Kegiatan Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	jumlah laporan keuangan semesteran yang tersusun (laporan)	5	5	11,985,000	5	13,184,000	5	14,502,000	5	15,962,000	5	17,547,000	25	73,180,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			Program Penunjang Pemerintahan Umum	cakupan realisasi kegiatan penunjang pemerintahan umum (%)		100	66,869,000	100	69,555,000	100	80,911,000	100	88,792,000	100	97,902,000	100	404,029,000		
			1 Kegiatan Penyusunan Rencana Perangkat Daerah	jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran perangkat daerah yang tersusun (dokumen)	-	6	21,869,000	5	20,055,000	6	26,461,000	5	29,107,000	5	32,018,000	27	129,510,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			2 Kegiatan Pengelolaan Website Perangkat Daerah	Jumlah pemeliharaan website yang dikelola (website)	1	1	35,000,000	1	38,500,000	1	42,350,000	1	46,585,000	1	51,243,000	5	213,678,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			3 Kegiatan Promosi dan pameran pembangunan	jumlah pameran dan promosi pembangunan yang diikuti (kegiatan)	-	1	10,000,000	1	11,000,000	1	12,100,000	1	13,100,000	1	14,641,000	5	60,841,000	Dinas Ketenagakerjaan	

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan tenaga kerja daerah	meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Tingkat pengangguran terbuka (%)			4,40	4,30		4,10		3,90		3,70		3,50					
		Presentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih (%)			52,9	55,6		60,3		63,2		66,8		70					
		Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar lokal (AKAL) (Orang)			5785	5875		5957		5995		6043		6087					
		Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar Daerah (AKAD) (Orang)			200	325		350		380		400		430					
		Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) (Orang)			10	15		20		27		32		36					
		Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan pada Perusahaan (Orang)			580	677		774		871		968		1165					

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi	
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja	1, Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi,	69,81%	72,84%		75,88%		78,9%		81,9%		85%		85%				
				2, Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat,	59,50%	64,6%	1,264,132,400	69,7%	1,386,970,640	74,8%	1,522,667,704	79,9%	1,671,684,474	85%	1,835,352,921	85%	7,680,808,139			
			1 Kegiatan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	jumlah tenaga kerja perempuan dan laki-laki dari berbagai kejuruan yang mengikuti pelatihan (orang)	576	448	880,882,400	480	968,970,640	512	1,065,867,704	560	1,172,454,474	576	1,289,699,921	2,576	5,377,875,139	Dinas Ketenaga kerjaan		
			2 Kegiatan Pemeliharaan Rutin/ Berkala Sarana Dan Prasarana Blk	jumlah sarana dan prasarana BLK yang terpelihara (unit)	1	1	25,000,000	1	27,500,000	1	30,250,000	1	33,275,000	1	36,602,500	5	152,627,500	Dinas Ketenaga kerjaan		
			3 Kegiatan Bimtek Pelatihan Berbasis Kompetensi	jumlah peserta pelatihan berbasis kompetensi (orang)	-	35	75,000,000	35	82,500,000	35	90,750,000	35	99,825,000	35	109,807,500	175	457,882,500	Dinas Ketenaga kerjaan		
			4 Kegiatan Sosialisasi Standar Kompetensi Kerja Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Jumlah peserta yang mengikuti kegiatan Sosialisasi Standar Kompetensi Kerja Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) (orang)	40	35	50,000,000	35	55,000,000	35	60,500,000	35	66,550,000	35	73,205,000	175	305,255,000	Dinas Ketenaga kerjaan		
			5 Kegiatan Sosialisasi Akreditasi Lembaga Pelatihan	Jumlah LPK yang Mengikuti sosialisasi akreditasi lembaga pelatihan kerja (LPK)	4	21	50,000,000	21	55,000,000	21	60,500,000	21	66,550,000	21	73,205,000	105	305,255,000	Dinas Ketenaga kerjaan		
			6 Kegiatan Pengadaan Peralatan Pendidikan Dan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	jumlah pengadaan peralatan pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja (paket)	-	2	30,000,000	2	33,000,000	2	36,300,000	2	39,930,000	2	43,923,000	10	183,153,000	Dinas Ketenaga kerjaan		

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Pera ngkat Daerah Penangg ung Jawab	Lokasi
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			7 Kegiatan Pembinaan Penatausahaan dan Evaluasi Kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah LPK yang mendapatkan pembinaan penatausahaan dan evaluasi kegiatan lembaga pelatihan kerja (LPK)	-	10	50,000,000	10	55,000,000	10	60,500,000	10	66,550,000	10	73,205,000	50	305,255,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			8 Kegiatan Sosialisasi Regulasi bidang Pelatihan Kerja kepada lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta	Jumlah sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja pada LPK (LPK)	-	1	50,000,000	1	55,000,000	1	60,500,000	1	66,550,000	1	73,205,000	5	305,255,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			9 Kegiatan Pelatihan persiapan Uji Kompetensi Instruktur LPK di Kabupaten Bone	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan persiapan Uji Kompetensi pada lembaga pelatihan kerja (orang)	-	35	53,250,000	35	55,000,000	35	57,500,000	35	60,000,000	35	62,500,000	175	288,250,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1, Besaran Pencaker yang terdaftar dan yang di tempatkan,	78,19%	78,29%	1,382,931,000	78,49 %	1,520,724,100	78,69 %	1,671,796,510	78,89 %	1,837,476,161	79,09 %	2,024,223,776	79,09 %	8,437,151,547		
			1 Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Tenaga Kerja Mandiri	Jumlah kelompok usaha produktif yang mendapatkan pembinaan tenaga kerja mandiri (kelompok)	1	1	48,000,000	1	52,800,000	1	58,080,000	1	63,888,000	1	70,276,800	5	293,044,800	Dinas Ketenaga kerjaan	
			2 Kegiatan Penyusunan Database Tenaga Kerja	jumlah buku database tenaga kerja daerah yang tersusun (buku)	-	1	50,000,000	1	55,000,000	1	60,500,000	1	66,550,000	1	73,205,000	5	305,255,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			3 Kegiatan Bimtek Pengukuran Produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah peserta yang mengikuti bimtek pengukuran produktivitas (orang)	30	35	75,000,000	35	82,500,000	35	90,750,000	35	99,825,000	35	109,807,500	175	457,882,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			4 Kegiatan Job Fair Bursa Kerja	jumlah job fair bursa kerja yang dilaksanakan (kegiatan)	-	1	200,000,000	1	220,000,000	1	242,000,000	1	266,200,000	1	292,820,000	5	1,221,020,000	Dinas Ketenaga kerjaan	

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			5 Kegiatan Sosialisasi Mekanisme Penempatan dan Perlindungan Calon pekerja migran indonesia	Jumlah peserta yang mengikuti Sosialisasi bagi calon pekerja migran indonesia indonesia	370	450	227,000,000	450	249,700,000	450	274,670,000	450	302,137,000	450	332,350,700	2,250	1,385,857,700	Dinas Ketenaga kerjaan	
			6 Kegiatan Monitoring Evaluasi Penempatan dan Penyerapan Tenaga Kerja	Jumlah laporan hasil monitoring dan evaluasi penempatan dan penyerapan tenaga kerja (Laporan)	-	12	50955000	12	56,050,500	12	61655550	12	67821105	12	74603215	60	311,085,370	Dinas Ketenaga kerjaan	
			7 Kegiatan Pemberdayaan Tenaga Kerja AKL/ AKAD	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi pemberdayaan tenaga kerja AKL / AKAD (orang)	-	20	20,000,000	20	22,000,000	20	24,200,000	20	26,620,000	20	29,282,000	100	122,102,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			8 Kegiatan Pembinaan Purna Tenaga Kerja Indonesia	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan wirausaha mandiri bagi purna Tenaga Kerja Indonesia (orang)	-	20	71,976,000	20	79,173,600	20	87090960	20	95800056	20	105380061	100	439,420,677	Dinas Ketenaga kerjaan	
			9 Kegiatan Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah yang mengikuti Pelatihan tenaga kerja produktivitas (UMKM)	25	25	55,000,000	25	60,000,000	25	65,000,000	25	70,000,000	25	80,000,000	125	330,000,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			10 Kegiatan Penyusunan Data Base Informasi Pasar Kerja	jumlah dokumen data base informasi pasar kerja bagi pencari kerja (dokumen)	-	12	30,000,000	12	33,000,000	12	36,300,000	12	39,930,000	12	43,923,000	60	183,153,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			11 Penyusunan Informasi Bursa Kesempatan Kerja	jumlah dokumen informasi bursa kesempatan kerja (dokumen)	-	12	35,000,000	12	38,500,000	12	42,350,000	12	46,585,000	12	51,243,500	60	213,678,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			12 IPKOL (Informasi Pasar Kerja Online)	jumlah laporan informasi pasar kerja online (laporan)	-	12	75,000,000	12	82,500,000	12	90,750,000	12	99,825,000	12	109,807,500	60	457,882,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			13 Sosialisasi Pelayanan Informasi Pasar Kerja	tejumlah peserta yang mengikuti sosialisasi pelayanan informasi pasar kerja (perusahaan)	-	25	25,000,000	25	27,500,000	25	30,250,000	25	33,275,000	25	36,602,500	125	152,627,500	Dinas Ketenaga kerjaan	

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			14 Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	jumlah calon pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan (orang)	-	200	40,000,000	200	44,000,000	200	48,400,000	200	53,240,000	200	58,564,000	1,000	244,204,000	Dinas Ketenaga kerjaan	
			15 Kegiatan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja	jumlah peserta yang mengikuti pelatihan produktivitas tenaga kerja	25	25	55,000,000	25	60,500,000	25	66,550,000	25	73,205,000	25	80,525,500	125	335,780,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			16 Kegiatan Bimtek Penerapan 5 S di perusahaan	Jumlah Perusahaan yang mengikuti bimtek penerapan 5 S (perusahaan)	-	25	75,000,000	25	82,500,000	25	90,750,000	25	99,825,000	25	109,807,500	125	457,882,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			17 Kegiatan Pelatihan Kader Produktivitas Tenaga Kerja	jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kader Produktivitas (orang)	-	30	55,000,000	30	60,500,000	30	66,550,000	30	73,205,000	30	80,525,500	150	335,780,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			18 Kegiatan Pelatihan Gugus Kendali Mutu	jumlah GKM pada UKM/IKM yang mengikuti pelatihan gugus kendali mutu (orang)	-	30	55,000,000	30	60,500,000	30	66,550,000	30	73,205,000	30	80,525,500	150	335,780,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			19 Kegiatan Pelatihan Kewirausahaan dan pengembangan Produktifitas	jumlah peserta yang mengikuti pelatihan kewirausahaan melaksanakan pengembangan produktivitas (orang)	-	30	55,000,000	30	60,500,000	30	66,550,000	30	73,205,000	30	80,525,500	150	335,780,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			20 Pengukuran Produktifitas Tenaga Kerja perusahaan	Jumlah peserta yang mengikuti pengukuran produktifitas tenaga kerja pada perusahaan (Orang)	-	25	55,000,000	25	60,500,000	25	66,550,000	25	73,205,000	25	80,525,500	125	335,780,500	Dinas Ketenaga kerjaan	
			21 Pelayanan Konsultasi Produktifitas Tenaga Kerja	Jumlah peserta yang mengikuti layanan konsultasi produktivitas bagi UMKM / perusahaan (orang)	-	25	30,000,000	25	33,000,000	25	36,300,000	25	39,930,000	25	43,923,000	125	183,153,000	Dinas Ketenaga kerjaan	

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi			
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah						
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah	meningkatkan jaminan perlindungan tenaga kerja	Presentase peserta Jamsostek Aktif (%)			73,24	73,45		74,05		74,86		75,48		76,21								
		Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) (%)			100	100		100		100		100		100								
		Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	1, Angka Sengketa Pengusaha-pekerja pertahun,(kasus/%)	13, / 2,24%	15 / 2,20%	430,000,000	15 / 2,17%	500,000,000	17 / 2,15%	570,000,000	18 / 2,12 %	640,000,000	20 / 2,09 %	715,000,000	23 / 2,09 %	2,855,000,000						
			2, Besaran Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama,(Kasus/%)	12 / 100%	14 / 100%		14 / 100%		15 / 100%		16 / 100%		18 /100 %									
			3, Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek(%)	73,26%	73,45		74,05		74,86		75,84		76,21		76,21							
1	Kegiatan Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan Tentang Ketenagakerjaan	jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi peningkatan pengetahuan pekerja dan pengusaha tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (orang)	-	100	70,000,000	100	80,000,000	100	90,000,000	100	100,000,000	100	110,000,000	500	450,000,000	Dinas Ketenagakerjaan						
2	Kegiatan Bimtek Penyusunan SUSU (Struktur Skala Upah)	Jumlah peserta yang mengikuti bimtek penyusunan struktur skala upah di perusahaan (perusahaan)	-	20	70,000,000	20	80,000,000	20	90,000,000	20	100,000,000	20	110,000,000	100	450,000,000	Dinas Ketenagakerjaan						

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja/Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun-1 (2019)		Tahun-2 (2020)		Tahun-3 (2021)		Tahun-4 (2022)		Tahun-5 (2023)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,	Target	Rp,		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			3 Kegiatan Pembinaan dan Penyelesaian HI (Hubungan Industrial)	jumlah kasus yang ditangani melalui pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (kasus)	-	15	55,000,000	16	60,000,000	17	65,000,000	18	70,000,000	20	80,000,000	86	330,000,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			4 Kegiatan Pembinaan Prosedur Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	jumlah peserta yang mengikuti Sosialisasi tentang pembinaan prosedur perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan (orang)	-	80	90,000,000	80	100,000,000	100	110,000,000	100	120,000,000	100	130,000,000	460	550,000,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			5 Pendataan HI dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	jumlah perusahaan yang terdata (perusahaan)	-	36	70,000,000	36	80,000,000	40	90,000,000	50	100,000,000	60	110,000,000	222	450,000,000	Dinas Ketenagakerjaan	
			6 Pembentukan LKS Tripartit	Terlaksananya kegiatan pembentukan LKS Tripartit (kegiatan)	-	1	75,000,000	1	100,000,000	1	125,000,000	1	150,000,000	1	175,000,000	5	625,000,000	Dinas Ketenagakerjaan	

BAB VII

INDIKATOR KINERJA SKPD DINAS KETENAGAKERJAAN YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

7.1. Indikator Kinerja Umum (IKU)

Indikator kinerja umum merupakan tolak ukur yang digunakan untuk memberikan gambaran keberhasilan pencapaian visi dan misi pada akhir periode perencanaan indikator kinerja umum dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018 - 2023 dijadikan dasar oleh Bidang/UPTD – LLK dalam pencapaian target kinerja program dan kegiatan pembangunan baik setiap tahun maupun pada kondisi kinerja pada akhir periode RENSTRA.

Indikator Kinerja Kunci (IKK) ditetapkan untuk melihat capaian secara keseluruhan terhadap beberapa capaian yang ditetapkan. Sedangkan indikator kinerja umum adalah untuk melihat secara umum beberapa capaian yang ingin dicapai oleh urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Indikator kinerja utama ditetapkan dengan mempertimbangkan kondisi ketenagakerjaan tahun 2014 – 2018 beserta asumsi. Kontribusi terhadap indikator kinerja bidang ketenagakerjaan berupa penurunan jumlah pengangguran dari 15.201 menjadi 14.446 Orang (Tingkat Pengangguran Terbuka dari 4,36% menjadi 4,55%) dan dengan asumsi rata – rata penurunan sebesar 0,60% Pertahun (± 1.633 Orang) maka penyerapan tenaga kerja baru diharapkan 1.000 Orang s/d 2.000 Orang Pertahun.

Table 7.1

Indikator Kinerja Perangkat Daerah 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
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Tingkat pengangguran terbuka (%)	4,40	4,30	4,10	3,90	3,70	3,50
2	Presentase penyerapan tenagakerja yang terlatih (%)	52,9	55,6	60,3	63,2	66,8	70
3	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar lokal (AKAL) (Orang)	5785	5875	5957	5995	6043	6087
4	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar Daerah (AKAD) (Orang)	200	325	350	380	400	430
5	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) (Orang)	10	15	20	27	32	36

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	2	3	4	5	6	7	8
6	Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan pada Perusahaan (Orang)	580	677	774	871	968	1165
7	Presentase peserta Jamsostek Aktif (%)	73,24	73,45	74,05	74,86	75,48	76,21
8	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) (%)	100	100	100	100	100	100

Penetapan Indikator Kinerja Umum dilakukan dengan memperhatikan target – target yang terdapat pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone.

Adapun gambaran target capaian ke empat jenis pelayanan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan Pelatihan Kerja Defenisi Operasionalnya :
 - a. Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 - b. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 - c. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan ditempat kerja.
 - d. Pelatihan berbasis masyarakat adalah pelatihan yang didesain berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah baik yang mengacu pada standar kompetensi maupun no standar.
 - e. Pelatihan kewirausahaan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

Untuk lebih jelasnya, bahwa pelatihan kerja sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM) dibidang ketenagakerjaan pada tabel berikut :

2. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Defenisi Operasional :
 - a. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
 - b. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah

- atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
- c. Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah Kabupaten yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
 - d. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah
 - e. Antar kerja lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi dan Kabupaten dalam 1 (satu) Provinsi.
 - f. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
 - g. Antar Kerja Antar Negara yang Selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
3. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Defenisi Operasional :
 - a. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri untuk masyarakat
 - b. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 - d. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha adalah gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh adalah serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan

hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

- e. Besaran Kasus Perselisihan Hubungan Industrial adalah jumlah kasus perselisihan yang diselesaikan oleh mediator hubungan industrial yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten yang penyelesaiannya sampai pada tingkat Perjanjian Bersama (PB).
4. Pelayanan Kepesertaan Jamsostek bagi Pekerja/Buruh Defenisi Operasional :
- a. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 - b. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - c. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang adalah berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa adalah kejadian yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018-2023 ini merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Bupati Bone yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone Tahun 2018-2023.

Selama kurun waktu lima tahun ke depan, berbagai program dan kegiatan pembangunan yang dirumuskan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone ini dapat dilaksanakan dengan konsisten dan didukung peran aktif seluruh stakeholders dan partisipasi masyarakat. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi fondasi bagi kesinambungan pelaksanaan program-program pembangunan daerah Kabupaten Bone periode berikutnya.

Pembangunan yang berlangsung lima tahun ke depan bukan saja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dibidang ketenagakerjaan untuk mencapai perekonomian rakyat yang semakin berdaya, makin berkurangnya jumlah penduduk miskin, dan berkurangnya jumlah pengangguran, tetapi sekaligus mampu mengatasi kesenjangan antara wilayah yang tertinggal dan wilayah yang sudah maju secara signifikan. Selain hal tersebut pelayanan publik di Dinas Ketenagakerjaan juga diharapkan dapat berjalan dengan baik, karena didukung kinerja aparat pemerintahan yang bersih, kreatif, inovatif, disiplin, dan akuntabel yang mampu mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*).

Demikian Rencana Strategis perangkat daerah (Renstra PD) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone ini Disusun sebagai pedoman untuk pelaksanaan program dan kegiatan selama kurang waktu 5 (lima) tahun kedepan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, sesuai Visi Bupati Bone yaitu "MASYARAKAT BONE YANG MANDIRI, BERDAYA SAING DAN SEJAHTERA.