

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah untuk kesejahteraan masyarakat. Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyebutkan bahwa Perencanaan Pembangunan Nasional mencakup penyelenggaraan perencanaan semua fungsi pemerintahan yang meliputi semua bidang kehidupan secara terpadu dalam Wilayah Negara Republik Indonesia. Pasal tersebut menegaskan bahwa perencanaan pembangunan nasional dibangun secara makro oleh pemerintah pusat untuk kemudian menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam menyusun perencanaan dengan skala yang lebih spesifik.

Cakupan perencanaan pembangunan nasional harus memperhatikan terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah. Perencanaan yang disusun dari tingkat pusat sampai daerah memiliki beberapa jenjang di antaranya rencana pembangunan jangka panjang, rencana pembangunan jangka menengah, dan rencana pembangunan tahunan. Oleh karena itu, demi menjaga keserasian dan tercapainya pemerataan pembangunan dari tingkat pusat hingga daerah, setiap kabupaten/kota diwajibkan melakukan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang untuk jangka waktu 20 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah untuk jangka waktu 5 tahun, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah untuk jangka waktu 1 tahun, dengan tetap mengacu pada dokumen perencanaan pemerintah di atasnya.

Keterlibatan pemangku kepentingan (*stakeholder*) di daerah sangat dibutuhkan dalam seluruh mekanisme perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Hal ini untuk menjamin kesesuaian dokumen perencanaan dengan kebutuhan seluruh *stakeholders*. Oleh karena itu, Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagai salah satu *stakeholder* kunci di daerah perlu menjamin terlaksananya pembangunan sesuai rencana, melalui penyusunan Rencana Strategis 5 (lima) tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah. Hal ini mengacu pada pasal 7 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang mewajibkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah membuat dan memiliki Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah. Kemudian dalam Pasal 272 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD dan memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

Berdasarkan hal tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri melakukan penyusunan Rencana Strategis Tahun 2016-2021. Secara operasional Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 harus mengacu kepada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021. Oleh karena itu, proses penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 dilaksanakan sinergis dengan proses penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021.

B. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021, landasan hukum yang digunakan antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten jo. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950, tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional;
9. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah,

Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;

13. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
15. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 11 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tahun 2008 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 22);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 10 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah

Kabupaten Tahun 2008 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 22);

20. Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri;

C. Maksud dan Tujuan

Rencana Strategis disusun sebagai penjabaran secara operasional visi, misi dan program Bupati yang digambarkan dalam bentuk program dan kegiatan terkait urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri periode Tahun 2016-2021. Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 antara lain :

1. Menggambarkan kondisi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri saat ini dan masa mendatang selama 5 (lima) tahun ke depan;
2. Mensinkronisasikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pembangunan khususnya urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
3. Memberikan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan dari tahun 2016-2021.

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 antara lain :

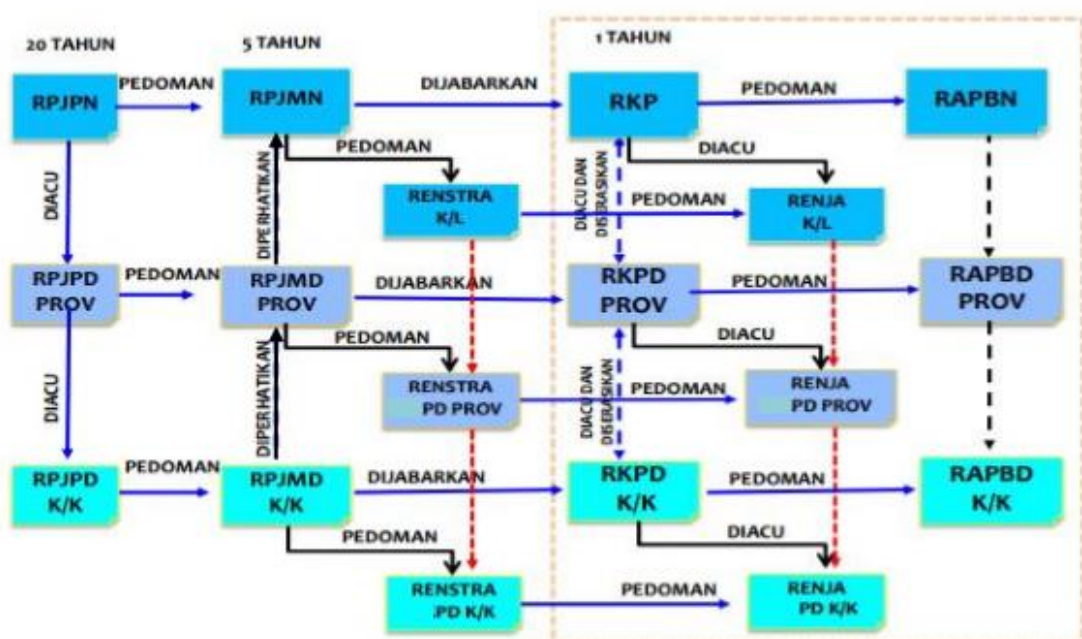
1. Sebagai dokumen perencanaan teknis strategis dan sebagai alat koordinasi sinkronisasi pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
2. Merumuskan dan menetapkan arah dan strategi Dinas Tenaga

Kerja dalam mencapai tujuan dan strategi kelembagaan serta kebijakan berdasarkan kewenangan kedinasan yang dijabarkan dari visi dan misi daerah (RPJMD) tahun 2016-2021;

3. Mengarahkan kekuatan dan peluang yang telah diidentifikasi untuk mengatasi kelemahan dan tantangan dalam suatu strategi penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang berorientasi pada hasil;
4. Menyusun program strategis yang dijabarkan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dengan kewenangan Dinas Tenaga Kerja sebagai dasar perencanaan program jangka menengah dan tahunan serta perencanaan kebutuhan anggaran.
5. Menyusun tolok ukur evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan jajarannya secara proporsional.

D. Hubungan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

Gambar 1.1. Hubungan Antar Dokumen Daerah



Sebagai dokumen perencanaan strategis 5 (lima) tahunan, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen-dokumen perencanaan lainnya. Hubungan antara Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 dengan dokumen perencanaan lainnya adalah sebagai berikut.

1. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 merupakan penjabaran dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021;
2. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 disusun dengan memperhatikan pokok-pokok arah kebijakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021;
3. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 mempertimbangkan arah pembangunan kewilayahan yang telah ditetapkan sebelumnya, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 dan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 23 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Wonogiri 2011-2031;
4. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

E. Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 terdiri dari 7 (tujuh) bab dan lampiran yang memuat perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri. Secara keseluruhan dokumen ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, maksud dan tujuan, landasan penyusunan, hubungan Rencana Strategis dengan dokumen perencanaan lainnya serta Sistematika penulisan.

BAB II. GAMBARAN PELAYAAAN INSTANSI

Bab ini memuat struktur organisasi, susunan kepegawaian, tugas pokok dan fungsi, serta sarana dan prasarana serta Ruang Lingkup Kegiatan/Pelayanan.

BAB III. ISU-ISU STRATEGIS

Bab ini memuat gambaran secara umum tentang Kabupaten Wonogiri, kondisi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri, serta kondisi yang diinginkan, serta Analisa Lingkungan dan Faktor-faktor kunci keberhasilan (Pendorong dan Penghambat).

BAB IV. VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN.

Bab ini memuat tentang tujuan dan Sasaran, strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

BAB V. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, DAN PENDANAAN INDIKATIF.

Bab ini memuat Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif.

BAB VI. INDIKATOR KINERJA SKPD

Bab ini berisi Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Wonogiri dengan mengacu pada Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021.

BAB VII. PENUTUP

Bab ini berisi Pedoman Transisi dan Kaidah Pelaksanaan

Lampiran

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA

A. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Wonogiri

1. Tugas Pokok Disnaker Kabupaten Wonogiri

Penyelenggaraan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri berdasarkan Perda No. 13 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri.

Dalam pelaksanaan kegiatan masing-masing Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri diatur dalam Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dari Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri. Adapun tugas pokok fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

Tugas Pokok:

Melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

2. Fungsi Disnaker Kabupaten Wonogiri

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri terhitung per 2 Januari 2017 Dinas Tenaga Kerja sesuai kewenangannya melaksanakan urusan wajib non pelayanan dasar tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Disnaker Kabupaten Wonogiri menyelenggarakan fungsi :

- a. Melaksanakan pembinaan dan perijinan/pelayanan dibidang penyaluran dan penempatan tenaga kerja;
- b. Melaksanakan pembinaan, perijinan/pelayanan dibidang pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- c. Melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja;
- d. Melaksanakan penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi, serta pengarahan perpindahan transmigrasi;
- e. Melaksanakan pelayanan dibidang ketatausahaan dan rumah tangga
- f. Melaksanakan pembinaan kepada UPT BLK

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Disnaker Kabupaten Wonogiri sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri, terdiri dari:

Dalam Pelaksanaan Tugas kesehariannya Kepala Dinas dibantu oleh :

- a. Sekretariat
- b. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
- d. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- e. UPT Balai Latihan Kerja (BLK)
- f. Kelompok Jabatan fungsional ;
 - 1) Sekretariat sebagaimana dimaksud di atas, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
 - 2) Bidang-bidang sebagaimana dimaksud di atas masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bidang

yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- 3) UPT sebagaimana dimaksud di atas dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Adapun susunan organisasinya terdiri atas;

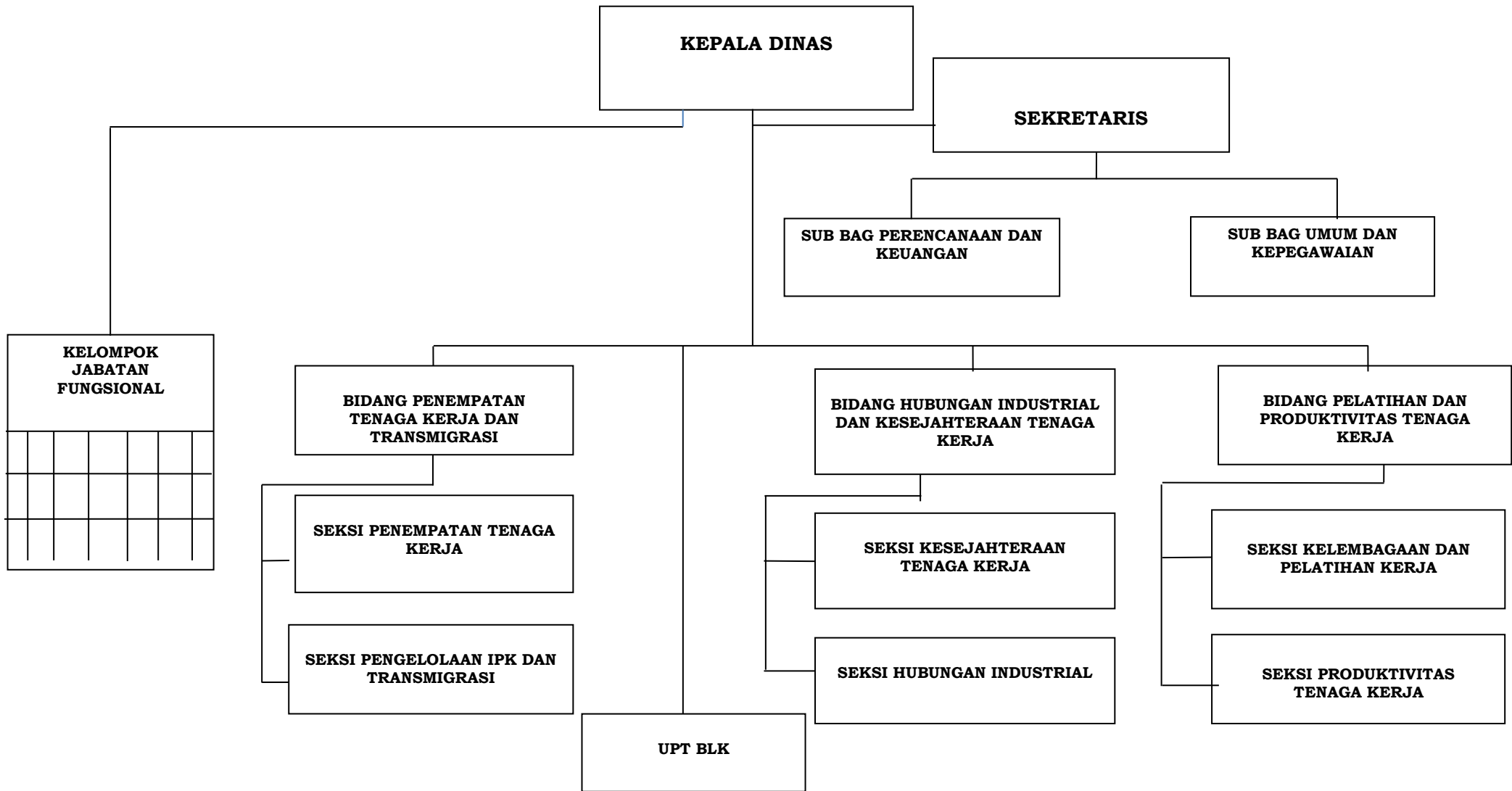
- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, yang membawahi dua Sub Bagian, yaitu:
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu:
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - 2) Seksi Pengelolaan IPK dan Transmigrasi
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, yaitu:
 - 1) Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja
 - 2) Seksi Hubungan Industrial
- e. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, yaitu :
 - 1) Seksi Kelembagaan dan Pelatihan Kerja
 - 2) Seksi Produktivitas
- f. UPT Balai Latihan Kerja yang membawahi satu Kasubbag, yaitu :
 - 1) Kasubbag Tata Usaha
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Dengan demikian komposisi jabatan di Disnaker Kabupaten Wonogiri cukup ideal dengan adanya jabatan struktural dan jabatan fungsional yang memungkinkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya berjalan optimal. Namun dengan perkembangan dinamika ketenagakerjaan, dibutuhkan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah melaksanakan pengiriman staf mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Adapun Struktur Organisasi Disnaker Kabupaten Wonogiri berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Wonogiri Perda No. 13 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri, adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Disnaker Kabupaten Wonogiri



B. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri

1. Kondisi Kepegawaian

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Disnaker Kabupaten Wonogiri didukung dengan ketersediaan dan kemampuan sumber daya aparatur, sarana prasarana, serta pengelolaan anggaran. Jumlah pegawai yang bekerja di Disnaker Kabupaten Wonogiri sampai dengan tahun 2016 sebanyak 71 orang yang terbagi dalam 1 sekretariat, 3 bidang dan 1 UPT BLK. Kondisi kepegawaian pada bidang-bidang tersebut berdasarkan eselonering digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.1.
Kondisi Kepegawaian Disnaker Kabupaten Wonogiri
Berdasarkan Eselon Jabatan Tahun 2016

No	Uraian	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf	Jumlah
1	Kepala Dinas	1				1
2	Sekretariat		1	2	10	13
3	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi		1	2	7	10
4	Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja		1	2	2	5
5	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja		2	2	2	6
6	UPT BLK			1	25	26
	Jumlah	1	5	9	46	51

Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian, 2016

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 1, dengan jenjang eselonering II, Disnaker menjalankan fungsi koordinasi dengan SKPD lain. Empat bidang dan satu UPT BLK di Disnaker bermitra dengan SKPD dan stakeholder secara intensif

melaksanakan koordinasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sedangkan sekretariat menjalankan peran untuk memberi dukungan penyelenggaraan kegiatan secara keseluruhan.

Sekretariat memiliki jumlah pejabat pada eselon IV yang lebih banyak daripada bidang yang lain, demikian juga jumlah karyawannya, mengingat beban kerja di sekretariat yang cukup tinggi. Yang menjadi catatan dalam struktur Disnaker adalah adanya jabatan fungsional pengantar kerja dan instruktur yang bertanggungjawab secara langsung kepada Kepala Dinas dan tidak terikat secara struktur dengan bidang-bidang.

Tabel 2.2. Kondisi Kepegawaian Disnaker Kabupaten Wonogiri Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2016

No	Uraian	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
1	Kepala Dinas	1						1
2	Sekretariat	1	4	1	5	1		13
3	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	3	4		3			10
4	Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	1	3		1			5
5	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	2	1		3			5
6	UPT BLK	1	10	6	8	1		26
	JUMLAH	10	29	11	27	1	0	73

Sumber : Subbagian Umum dan Kepegawaian, 2016

Kondisi kepegawaian Disnaker berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2. Kapasitas dan kapabilitas karyawan berkaitan erat dengan tingkat pendidikannya. Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 2, tingkat pendidikan karyawan Disnaker yang paling banyak

adalah yang menamatkan pendidikan S-1. Secara normatif, ini merupakan modal dasar yang penting dalam peningkatan kinerja Disnaker secara umum. Jumlah karyawan Disnakertrans yang menamatkan pendidikan S-2 cukup besar, tercatat sebanyak 10 orang, secara prosentase jumlah tersebut cukup banyak, tentu ini menjadi modal dasar yang besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Disnaker sebagai dinas teknis pencetak SDM Unggulan.

2. Kondisi Sarana dan Prasarana

Jenis sarana dan prasarana yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan operasional organisasi meliputi ruang dan peralatan kerja, sarana telekomunikasi dan transportasi. Kondisi sarana dan prasarana yang tersedia cukup memadai namun masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja. Secara lengkap, jenis dan jumlah prasarana dan sarana yang dimiliki oleh Disnaker Kabupaten Wonogiri dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.3.

**Sarana dan Prasarana Disnaker Kabupaten Wonogiri
Tahun 2016**

NO	URAIAN SARPRAS	JUMLAH	SATUAN
	Sarana		
1	Genset	1	Unit
2	Mobil	13	Unit
3	Sepeda Motor	24	Unit
4	Lemari	96	Buah
5	Meja	123	Buah
6	Kursi	255	Buah
7	AC Split	15	Unit
8	Handycam	4	Unit
9	Sound Sistem	4	Unit
10	Kamera	12	Unit
11	Server	2	Unit
12	LCD	7	Unit

NO	URAIAN SARPRAS	JUMLAH	SATUAN
13	PC Komputer	31	Unit
14	Note Book	18	Unit
15	Printer	18	Unit
16	Lain-Lain	120	Unit
	Prasarana		
1	Gedung Luas Bangunan 1.053 m ² dibangun pada Tahun 1993 dan Tahun 2010 seluas 1.236 m ² dan BLK dibangun Tahun 1984 seluas 34.735 m ²	3	Unit
2	Instalasi Listrik	33.000	VA
3	Aset Tetap Lainnya	272 Buku Perpustakaan	Judul

C. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri

Gambaran kinerja Disnaker 5 (lima) tahun sebelumnya diperoleh dari Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2.4. Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Disnakertrans Kabupaten Wonogiri Tahun 2011-2015

No.	Indikator Kinerja Utama	Target SPM Tahun 2016	Target Renstra Disnakertrans Tahun 2011-2015					Realisasi Capaian Tahun 2011-2015					Rasio Capaian Tahun ke-				
			2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
1	Peningkatan Produktivitas tenaga kerja (%)	-	0,35%	0,1%	0,2 %	5%	6%	0,08 %	6,2 %	7,0%	7,0 %	9,68%	23%	620 %	3.500%	140%	161,37%
2	Jumlah tenaga kerja yang terlatih dan terampil	60%	600 org	750 org	850 org	1.200 org	1.500 org	610 org	932 org	1.204 org	836 org	1.424 orang	102%	124 %	142%	69,67%	94,9%
3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	-	85,75%	75,80%	75,90%	75,00%	TPAK = 75,00%	69,62%	68,25%	71,93%	71,52%	TPAK = 71,95%	83,9%	90,04%	94,8%	95,4%	95,93%
4	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	-	3,50%	3,45 %	3,40 %	3,25%	TPT= 3,25 %	3,41 %	4,44 %	3,65 %	3,45 %	TPT= 3,37 %	125%	77,7 %	93,2%	94,2%	96,44 %
5	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja	40%	7.000 orang	7.500 orang	8.000 orang	8.500 orang	8.150 orang	8.158 orang	7.223 orang	7.223 orang	2.050 orang	8.500 orang	165%	96,3 %	90,3%	24,1%	95,88 %
6	Tidak terjadinya TKI Ilegal	-	0 kasus	0 kasus	0 kasus	0 kasus	0 kasus	0 kasus	0 kasus	0 kasus	0 kasus	0 kasus	100%	100 %	100%	100%	100%
7	Jumlah pengerahan dan penyerapan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur (keluarga miskin)	-	50.000 HOK/7.000 orang	75.000 HOK/10.000 orang	85.000 HOK/12.000 orang	70.000 HOK/7.000 orang	70.000 HOK/3.500 orang	49.000 HOK/6.570 orang	85.000 HOK/15.300 orang	147.700 HOK/14.770 orang	98.300 HOK/5.365 orang	51.020 HOK/2.641 orang	98%	133 %	173,8%	90,98%	75,46 %
8	Angka sengketa pengusaha – pekerja per tahun	50%	1,25%	1,0%	0,75 %	0,5%	0,25%	0,86 %	0,28 %	0%	0%	0%	145%	357 %	175%	175%	200%
9	Peningkatan kesejahteraan buruh (UMK/KHL)	-	90%	95%	96,0 %	97,5%	100%	95,17%	90,2 %	100 %	100 %	105%	106%	95%	104%	104%	105%

No.	Indikator Kinerja Utama	Target SPM Tahun 2016	Target Renstra Disnakertrans Tahun 2011-2015					Realisasi Capaian Tahun 2011-2015					Rasio Capaian Tahun ke-				
			2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
10	Peningkatan lembaga perlindungan tenaga kerja	-	22,5%	24,5%	25%	26%	27,5%	24,6%	34,4%	34,4%	34,4%	35%	109%	135%	138%	138%	127,27%
11	Penurunan angka kecelakaan kerja	-	18 kasus	16 kasus	15 kasus	12 kasus	10 kasus	16 kasus	12 kasus	13 kasus	13 kasus	14 kasus	113%	133%	115%	92,3%	71,4%
12	Peningkatan jumlah perusahaan yang mengikuti Jamsostek	50%	32%	40%	45,0%	45,0%	45,0%	43,25%	44,8%	44,8%	57,5%	65,79%	135%	112%	100%	128%	146,2%
13	Peningkatan jumlah perusahaan yang melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	-	72,5%	75%	80,0%	80,0%	82,5%	72,9%	72,9%	70,5%	70,5%	85,0%	101%	97,2%	88%	88,1%	103%
14	Terdatanya calon transmigran	-	235 KK	100 KK	110 KK	110 KK	110 KK	72 KK	116 KK	65 KK	65 KK	73 KK	31%	116%	59%	59,1%	66%
15	Tercukupinya sarana pelayanan calon transmigran	-	50 orang	50 orang	60 orang	50 orang	50 orang	71 orang	51 orang	77 orang	77 orang	61 orang	142%	102%	128%	154%	122%
16	Teridentifikasinya calon lokasi penempatan transmigrasi	-	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	2 lokasi	100%	100%	100%	100%	100%
17	Meningkatnya keterampilan calon transmigran	-	20 KK	20 KK	20 KK	20 KK	10 KK	20 KK	15 KK	20 KK	20 KK	20 KK	100%	75%	100%	100%	200%
18	Meningkatnya jumlah penempatan transmigrasi	-	20 KK	20 KK	20 KK	20 KK	10 KK	20 KK	28 KK	10 KK	10 KK	10 KK	100%	140%	50%	50%	100%

D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri

Dinamika lingkungan internal dan eksternal baik tantangan maupun peluang yang akan dihadapi, perlu menjadi perhatian agar peningkatan kinerja pelayanan Disnaker dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan dapat tercapai. Hal ini diperlukan guna mempertajam kebijakan pelayanan Disnaker untuk mendukung pencapaian target dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

1. Tantangan

Keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan daerah sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kapabilitas sumber daya manusia yang handal, visioner dan profesional. Dalam rangka mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Wonogiri yang baik dan tepat sasaran, guna mencapai tujuan dan sasaran pembangunan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mendukung kinerja pembangunan ketenagakerjaan.

Pengangguran secara tidak langsung berkaitan dengan pendapatan nasional. Tingginya jumlah pengangguran akan menyebabkan turunnya *Gross Domestic Product*. Makin banyak barang dan jasa yang dihasilkan, makin tinggi pendapatan nasional bangsa itu yang memungkinkan dilakukannya tabungan yang selanjutnya dapat digunakan untuk investasi, selanjutnya investasi akan memperbesar kesempatan kerja.

Pertumbuhan ekonomi akan berdampak pada bidang ketenagakerjaan apabila pembangunan yang dilaksanakan berbasis ketenagakerjaan. Artinya pertumbuhan ekonomi tersebut harus dapat di transformasikan menjadi peningkatan kapasitas manusia yang berdampak pada penciptaan lapangan kerja.

Meningkatnya jumlah investor di daerah khususnya di

Kabupaten Wonogiri serta bermunculannya wirausahawan dari berbagai sektor semakin membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Dengan penyerapan tenaga kerja di suatu wilayah, maka kegiatan ekonomi semakin bertambah, dan penghasilan yang didapatkan juga meningkat, dan akhirnya meningkatkan taraf ekonomi.

Bila hal ini dapat dikondisikan, maka akan berdampak pada peningkatan pendapatan keluarga, yang kemudian berdampak pada peningkatan kualitas anggota keluarga dan pada akhirnya meningkatkan kualitas tenaga kerja secara makro. Ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh baik pada penawaran lapangan kerja (peluang kerja) maupun penawaran tenaga kerja yang berkualitas.

2. Peluang

Salah satu faktor yang menjadi perhatian penyelenggaraan pemerintahan adalah dewasa ini adalah pengaruh globalisasi. Globalisasi merupakan faktor eksternal dari dunia internasional yang semakin lama semakin berpengaruh dalam proses pembangunan di Indonesia termasuk di dalamnya Kabupaten Wonogiri. Ada sisi positif dan sisi negatif dari pengaruh globalisasi terhadap pembangunan ketenagakerjaan daerah. Dilihat dari sisi positifnya, globalisasi dapat menjadi peluang yang baik untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas daerah dalam menghadapi tantangan internasional. Pembangunan ketenagakerjaan daerah harus melihat globalisasi sebagai satu peluang baik untuk memajukan pembangunan daerah. Menjawab peluang tersebut dibutuhkan kompetensi SDM pembangunan daerah yang sensitif terhadap perkembangan global yang dapat memberikan pengaruh positif pada pembangunan daerah ke depan.

Arus globalisasi dalam bentuk FTA, WTO dan NAFTA akan semakin intensif dan pada tahun 2016 akan diberlakukan

MEA, di mana Indonesia akan menjadi pasar potensial bagi negara-negara ASEAN mengingat posisinya yang strategis dan jumlah penduduknya yang besar sehingga memiliki tingkat konsumsi yang tinggi, hal ini akan menjadi peluang bagi pembangunan ketenagakerjaan.

Hasil analisa terhadap tantangan dan peluang ketenagakerjaan di Kabupaten Wonogiri seharusnya mampu dijawab oleh seluruh stakeholder atau pemangku kepentingan ketenagakerjaan daerah khususnya dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri selaku *leading sector* urusan ketenagakerjaan daerah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri selaku pemegang layanan urusan tenaga kerja akan berfokus pada penanganan pengangguran dengan mengkategorikan usia sehingga akan berbeda dalam pendekatan solusinya, hubungan industrial yang harmonis dan produktivitas tenaga kerja. Fokus penanganan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja terbagi menjadi Wonogiri Kerja, Wonogiri Kompeten dan Wonogiri Produktif, dengan Program Unggulan antara lain : a) Penyempurnaan Layanan Ketenagakerjaan yang simpel dan berbasis online (AK 1 bersertifikat ISO); b) Membangun *Link and Match* Pasar Kerja dengan Wonogiri Job Fair dan Bursa Kerja Online; c) Usaha Produktif Mandiri (Kewirausahaan); d) Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja ke Jepang; e) Fasilitasi Pemberdayaan Hubungan Industrial yang cepat dan transparan; f) Percepatan peningkatan kompetensi tenaga kerja; dan g) Revitalisasi Balai Latihan Kerja guna menjawab tantangan dan peluang MEA.

BAB III

ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Disnaker

Dinas Tenaga Kerja sebagai Penyelenggara Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kabupaten Wonogiri tidak terlepas dari berbagai masalah dan hambatan. Permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri berkaitan dengan hambatan yang belum dapat diselesaikan pada periode lima (5) tahun sebelumnya dan memiliki dampak jangka panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan sehingga perlu diatasi secara bertahap.

Isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri merupakan perkiraan tantangan dan hambatan yang akan mempengaruhi perjalanan pembangunan pada tahun 2016. Isu penting disusun berdasarkan hasil evaluasi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2010-2015 dan Rencana Kerja tahun sebelumnya.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri yang didasarkan pada fungsi bidang pelayanan dijelaskan sebagai berikut :

1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - a. Angka pengangguran masih cukup tinggi dengan TPT Tahun 2016 sebesar 3,01% meskipun angka tersebut masih di bawah Propinsi dan Pusat.
 - b. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum banyak dipahami oleh masyarakat, hal ini juga terkait karena Dinas Tenaga Kerja tidak

- mempunyai struktur di Kecamatan sebagaimana OPD yang lain.
- c. Belum optimalnya *link and match* pasar kerja yang disebabkan adanya persaingan antar pencari kerja dan user dalam pemenuhan *supply and demand*
 - d. Jumlah animo transmigrasi tidak sebanding dengan kuota yang diberikan dari Pusat
 - e. Dukungan personil yang kurang memadai dalam jumlah terutama yang berkaitan dengan penempatan
2. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
 - a. Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial
 - b. Pembinaan dan sosialisasi kebijakan ketenagakerjaan masih kurang optimal
 - c. Tidak adanya fungsional mediator hubungan industrial
 - d. Belum adanya data ketenagakerjaan yang valid
 3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - a. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja
 - b. Identifikasi kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik
 - c. Terbatasnya staf/pegawai yang memahami SKKNI
 - d. Terbatasnya sertifikasi Uji Kompetensi tenaga kerja
 - e. Program pemagangan belum optimal
 - d. UPT BLK
 - a. Berkurangnya instruktur di BLK karena purna tugas
 - b. Sarana dan prasarana peralatan pelatihan yang sebagian sudah tidak berfungsi dan usang

Selain permasalahan di atas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri juga harus menghadapi tekanan dan tuntutan yang semakin kuat dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) pembangunan ketenagakerjaan yang mengharapkan program dan kegiatan yang berkualitas.

Tabel 2.5.

Identifikasi Potensi dan Permasalahan Strategis Serta Tindak Lanjut terhadap Peran Disnaker Kabupaten Wonogiri

POTENSI	PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN SDM APARATUR		
1. Beberapa peraturan perundang-undangan mengamanatkan pemerintah untuk mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan nasional di tingkat pusat dan daerah 2. Struktur organisasi yang sudah lengkap 3. Tingkat partisipasi masyarakat (stakeholder) yang semakin berpengaruh dalam ketenagakerjaan	1. Terbatasnya sumberdaya yang kompeten dalam meningkatkan kualitas rencana pembangunan 2. Perubahan lingkungan strategis 3. Belum memadainya kompetensi aparatur di Kabupaten Wonogiri 4. Belum optimalnya kerjasama dengan stakeholder ketenagakerjaan	1. Meningkatkan kerjasama antarlembaga baik pusat maupun daerah serta pengutamaan peran dan kewenangan lembaga ketenagakerjaan, memantapkan ketatalaksanaan dan meningkatkan kualitas aparatur 2. Meningkatkan kualitas rencana pembangunan melalui perumusan strategi dan arah kebijakan, prioritas, kegiatan, serta rencana tindak yang terukur dan jelas 3. Mengembangkan sistem evaluasi kinerja terhadap pelaksanaan rencana pembangunan 4. Pembangunan sistem dan peningkatan kualitas data/informasi perencanaan pembangunan 5. Peningkatan kompetensi SDM aparatur daerah melalui diklat, bimbingan teknis focus group discussion, seminar kerjasama dengan perguruan tinggi dan organisasi profesi di pusat dan di daerah.
DESENTRALISASI DAN OTONOMI DAERAH		
1. Semangat otonomi dan desentralisasi yang kuat. 2. Potensi sumber daya daerah menjadi faktor pendukung pencapaian tujuan pembangunan. 3. Kultur dan sosial yang kuat menjadi faktor kunci keberhasilan dalam pembangunan. 4. Jumlah penduduk dan geografis yang cukup memadai.	1. Meningkatnya konflik antar daerah dalam pemanfaatan/pengelolaan sumberdaya alam 2. Merenggangnya hubungan antarkelompok karena masalah geografis wilayah. 3. Semakin merosotnya mutu lingkungan dan sumber daya alam. 4. Angka kemiskinan yang masih besar.	1. Peningkatan fasilitasi dalam proses perencanaan pembangunan. 2. Perlu ditingkatkan koordinasi antara pusat dengan daerah, untuk menyusun dan menerapkan kebijakan/program penanganan permasalahan lingkungan hidup, sumber daya alam, kemiskinan (dan juga permasalahan lain) secara komprehensif dan terpadu.
GLOBALISASI		
1. Semakin diakuinya nilai-nilai (values) universal.	1. Kemampuan adaptasi (demokratisasi) yang belum sesuai harapan.	Peningkatan kemampuan Disnakertrans Kabupaten Wonogiri dalam menentukan arah kebijakan pembangunan yang dapat menjawab
2. Semakin meningkatnya	2. Kemampuan persaingan yang	

peran swasta dan masyarakat internasional	lemah.	tantangan global yang semakin kompleks dengan perubahan yang sangat cepat.
3. Semakin meningkatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan.	3. Kemampuan sumber daya yang masih terbatas.	
INTERNAL DISNAKER		
1. SDM dengan tingkat pendidikan yang tinggi	1. Manajemen SDM yang belum mengarah kepada peningkatan kinerja pegawai.	1. Mengembangkan dan menerapkan manajemen kinerja, yang mengkaitkan kinerja lembaga, unit kerja dan kinerja individu. Manajemen kinerja tersebut mencakup: indikator kinerja lembaga, unit kerja dan individu/pegawai, pengukuran dan evaluasi kinerjanya, serta penerapan penghargaan dan sanksi (reward and punishment) termasuk penerapan "remunerasi"/ tunjangan kinerja secara akuntabel. 2. Pengembangan manajemen SDM berbasis kompetensi dan sistem merit 3. Perlu diperjelas arah kebijakan organisasi dalam penggunaan anggaran
2. Anggaran yang cukup memadai	2. Pengelolaan kegiatan dan anggaran yang belum sepenuhnya mengarah kepada peningkatan kinerja lembaga dan unit kerja. 3. Kurang terarahnya penentuan prioritas penggunaan anggaran sesuai dengan arah dan tujuan organisasi.	
3. Kualitas sarana dan prasarana cukup memadai.	4. Kuantitas sarana dan prasarana belum tercukupi.	4. Perlu ditingkatkan kuantitas sarana dan prasarana serta sistem pengelolaan aset
4. Tersedianya ketatalaksanaan (pedoman prosedur kerja, standard operating procedures/SOP) untuk mendukung pelaksanaan tupoksi.	5. Masih kurangnya ketatalaksanaan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan organisasi.	5. Perlu dilengkapi ketatalaksanaan (prosedur kerja, SOP) untuk mendukung kebutuhan organisasi.
5. Landasan hukum kelembagaan cukup jelas	6. Masih belum optimalnya kapasitas kelembagaan, khususnya struktur organisasi, untuk mendukung peningkatan kinerja Disnaker Kab. Wonogiri	6. Perlu dilakukan penataan kelembagaan (struktur, tupoksi, indikator kinerja utama kelembagaan, prosedur kerja, dan sebagainya) agar dapat mendukung peningkatan kinerja lembaga dan unit kerja. 7. Sosialisasi kepada para pejabat dan staf tentang upaya dan hasil penataan kelembagaan tersebut di atas.

B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

RPJMD Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 pada dasarnya merupakan implementasi atas visi, misi dan program Kepala Daerah yang dipilih secara langsung oleh rakyat, yang pelaksanaannya diintegrasikan dengan tahapan pembangunan dalam dokumen RPJP Daerah, khususnya dengan Tahap III Pelaksanaan RPJPD tahun 2015–2019 dengan visi sebagai berikut “WONOGIRI YANG SEJAHTERA, DEMOKRATIS DAN BERDAYA SAING”.

Untuk mewujudkan visi pembangunan daerah jangka panjang di atas ditempuh melalui misi yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas, bermartabat dan berdaya saing.
- b. Mewujudkan ekonomi kerakyatan berbasis potensi daerah dan IPTEK serta mampu bersaing di pasar global.
- c. Mewujudkan pemerintahan yang baik dengan menjunjung tinggi supremasi hukum yang berkeadilan.

Visi merupakan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang. Visi juga harus menjawab permasalahan pembangunan daerah dan/atau isu strategis yang harus diselesaikan dalam jangka menengah serta sejalan dengan visi dan arah pembangunan jangka panjang daerah.

Dengan mempertimbangkan kondisi daerah, permasalahan pembangunan, tantangan yang dihadapi serta isu-isu strategis, maka dirumuskan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah. Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 hasil Pilkada 9 Desember

2015 adalah :

Visi : Membangun Wonogiri Sukses, Beriman, Berbudaya, Berkeadilan, Berdaya saing dan Demokratis.

Misi yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja selaku pemegang kewenangan ketenagakerjaan daerah adalah Misi Kedua yaitu :

Meningkatkan kualitas hidup manusia Wonogiri melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program Wonogiri Pintar, peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan Program Wonogiri Kerja Wonogiri Sejahtera, peningkatan kualitas kesehatan dengan Program Wonogiri Sehat serta Wonogiri Beriman sesuai dengan Agama dan Keyakinan masing-masing mengedepankan toleransi antar umat.

Dari pernyataan misi tersebut, dapat disimpulkan misi yang berkaitan dimana pencapaiannya dapat didukung oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu pada Misi Kedua. Dimana isu terkait dengan penanganan pengangguran melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi serta menjamin hubungan industrial yang kondusif yang akhirnya berfokus pada Program “Wonogiri Kerja” melalui Wonogiri Kompeten, Produktif dan Melindungi.

C. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019

Kementerian Ketenagakerjaan merupakan kementerian/lembaga yang memiliki tugas pokok dan fungsi melakukan pembangunan nasional bidang ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas jangka waktu tahun 2015-2019 memiliki panduan yaitu Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019 yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan

Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019. Renstra Kementerian Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019. Kementerian Ketenagakerjaan telah mempersiapkan program-program aksi untuk mengatasi masalah yang mendesak yang menyangkut hajat hidup rakyat. Untuk membangun fondasi bagi implementasi kebijakan sampai tahun 2019, juga telah disiapkan 9 Agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan Nawa Kerja Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional
- b. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja
- c. Percepatan Sertifikasi Profesi
- d. Perluasan Kesempatan Kerja Formal
- e. Penguatan Wirausaha Produktif
- f. Penciptaan Hubungan Industrial yang sehat dan produktif
- g. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan
- h. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran
- i. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Berdasarkan uraian tersebut terlihat keterkaitan dan sinergitas dengan tugas pokok fungsi yang diampu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri seperti halnya penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan.

D. Telaahan Renstra Dinakertransduk Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018

Visi Renstra Dinakertransduk Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 adalah Terwujudnya Nakertrans Berdaya Saing, Harmonis, Selamat, Sejahtera dan Dukcapil Tertib Berbasis Pelayanan Prima.

Guna mewujudkan visi Dinakertransduk Tahun 2013-2018 di atas, maka dirumuskan 8 (delapan) misi yang merupakan penjabaran operasional dari visi tersebut, yaitu :

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

Berdasarkan uraian tersebut terlihat keterkaitan dan sinergitas dengan tugas pokok fungsi yang diampu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri dalam hal penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

E. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Rencana Tata Ruang Wilayah merupakan produk perencanaan ruang yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan ruang. Segala bentuk perencanaan pembangunan harus mengacu pada rencana tata ruang yang berlaku. Provinsi Jawa Tengah telah menetapkan Perda Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029.

RTRW merupakan acuan pemanfaatan ruang yang masih bersifat umum, sehingga diperlukan dokumen rencana tata ruang yang lebih operasional, terutama untuk arahan peraturan zonasi sistem provinsi dan rencana tata ruang (RTR) kawasan strategis Kabupaten sebanyak 61 kawasan. KLHS RPJMD Tahun 2016-2021 dilakukan bersamaan dengan penyusunan Renstra

SKPD, sehingga hasil penapisan dari KLHS RPJMD Tahun 2016-2021 digunakan sebagai dasar untuk menentukan program dan kegiatan dalam Renstra SKPD serta merumuskan mitigasi atau alternatif program berdasarkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan.

F. Penentuan Isu-Isu Strategis

Berangkat dari telaahan dan kondisi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah diuraikan di depan, maka isu-isu strategis daerah Tahun 2016-2021 antara lain sebagai berikut :

1. Tingginya angka pengangguran

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian karena seseorang tidak mempunyai pencaharian untuk memenuhi kebutuhan hidup yang nantinya akan berpotensi pada kerawanan sosial atau menambah angka kemiskinan.

2. Fleksibilitas pasar tenaga kerja serta pengembangan sistem kerja yang layak

Secara umum jumlah pencari kerja dengan kesempatan kerja yang ada di Kabupaten Wonogiri tidak ada perbedaan yang signifikan, tetapi justru ada jurang pemisah yang besar antara *supply* dengan *demand* dalam pasar kerja.

3. Penciptaan SDM yang berkualitas dan produktif

Rendahnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan masih rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Kondisi ini perlu mendapat perhatian yaitu menjembatani dunia pendidikan formal dengan dunia kerja. Peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan Revitalisasi BLK yang berorientasi pada pasar kerja.

4. Perluasan kepesertaan Jaminan Sosial

5. Optimalisasi peran dan fungsi lembaga hubungan industrial

6. Optimalisasi program Transmigrasi

7. Masih belum optimalnya pelayanan publik Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri yang disebabkan adanya keterbatasan SDM dan peralatan.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

A. Visi dan Misi

Visi Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 terkait urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan tata pemerintahan yang baik (*good government*) yakni dengan Visi : Wonogiri Kerja, Kompeten, Produktif, dan Melindungi.

Dengan misi :

1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
2. Meningkatkan kesempatan kerja
3. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan
4. Meningkatkan minat bertransmigrasi
5. Meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

B. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan dan sasaran jangka menengah yang akan dicapai dalam rangka pencapaian visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri selama Tahun 2016-2021 sudah disinkronisasikan dan disesuaikan dengan visi dan misi dari RPJMD Kabupaten Wonogiri, dijabarkan sebagai berikut :

Tujuan dari Misi Kedua RPJMD : Meningkatkan kualitas manusia Kabupaten Wonogiri dengan indikator tujuan : Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan Sasaran : Meningkatnya kesempatan kerja dengan indikator sasaran Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

Sasaran dan indikator sasaran dalam RPJMD menjadi Tujuan dan indikator tujuan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri selama Tahun 2016-2021,

dengan penambahan 1 (satu) indikator tujuan yaitu Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

Keterkaitan serta indikator yang akan digunakan sebagai ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran tiap misi, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

No	Misi RPJMD	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran					
						Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	Tahun 6
1.	Meningkatkan kualitas hidup manusia Wonogiri melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program Wonogiri Pintar, peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan Program Wonogiri Kerja Wonogiri Sejahtera (Misi Kedua)	Menciptakan kesempatan dan lapangan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	1. Meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja 2. Meningkatnya penempatan kerja dan perluasan penciptaan lapangan kerja 3. Meningkatnya pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja 4. Meningkatnya penempatan transmigrasi	1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja 2. Persentase pencari kerja yang ditempatkan 3. Jumlah calon wirausaha baru dari penganggur/ setengah penganggur 4. Persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial 5. Persentase pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek 6. Persentase peningkatan kesejahteraan transmigran	34,61 43% 15 kelompok	35,05 45% 20 kelompok	36,35 48% 25 kelompok	37,71 50% 30 kelompok	39,01 53% 35 kelompok	40,37 55% 40 kelompok
						15%	30%	45%	60%	75%	90%
						48%	50%	53%	55%	58%	60%
						20%	25%	30%	35%	40%	50%

No	Misi RPJMD	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran					
						Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	Tahun 6
				5. Meningkatnya kualitas pelayanan publik bidang ketenagakerjaan	7. Nilai IKM Dinas Tenaga Kerja	60%	65%	75%	85%	90%	95%

C. Strategi dan Kebijakan

Strategi dan kebijakan merupakan metode dan arah tindakan yang akan dilaksanakan oleh Disnaker dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada setiap misi. Strategi dan kebijakan Disnaker Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1.	Menciptakan kesempatan dan lapangan kerja	Meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
		2. Meningkatkan penempatan kerja dan perluasan penciptaan lapangan kerja	Meningkatkan kesempatan kerja	Peningkatan kesempatan kerja
		3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Meningkatkan kapasitas dan fungsi kelembagaan tenaga kerja	Peningkatan kapasitas dan fungsi kelembagaan tenaga kerja
		4. Meningkatkan penempatan transmigrasi	Memfasilitasi peserta transmigrasi bagi masyarakat	Peningkatan minat bagi masyarakat yang akan bertransmigrasi
		5. Meningkatkan kualitas pelayanan publik bidang ketenagakerjaan	Meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)	Peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN INDIKATIF

Untuk mencapai tujuan seperti telah diuraikan dalam bab/bagian sebelumnya, diperlukan suatu pendekatan kinerja dengan menerapkan prinsip perencanaan yaitu peningkatan mutu dan akuntabilitas perencanaan. Sejalan dengan prinsip perencanaan tersebut, maka akan dilakukan pendekatan perencanaan dengan menerapkan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Resources Availability, Time*).

A. Rencana Program

Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai acuan kinerjanya tercantum dalam Misi Kedua RPJMD Kabupaten Wonogiri Tahun 2016–2021, yaitu: “Meningkatkan kualitas hidup manusia Wonogiri melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program Wonogiri Pintar, peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan Program Wonogiri Kerja Wonogiri Sejahtera” melalui strategi Perluasan kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian dan optimalisasi perlindungan tenaga kerja, dengan arah kebijakan (a) peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja; (b) Peningkatan penempatan kerja; (c) Peningkatan kapasitas dan fungsi kelembagaan tenaga kerja. Program untuk mendukung misi ini adalah sebagai berikut :

Urusan Ketenagakerjaan :

- a. Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja
- b. Peningkatan kesempatan kerja
- c. Perlindungan dan Pengembangan Lembaga ketenagakerjaan

Urusan Transmigrasi :

- a. Pengembangan Transmigrasi Regional

Tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja tidaklah mudah karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, khususnya kesejahteraan pekerja se-Kabupaten Wonogiri, maka perlu upaya yang serius dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial; dan meningkatkan ketersediaan lokasi transmigrasi dan pengerahan serta penempatan transmigran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 8 (delapan) program dan 37 (tiga puluh tujuh) kegiatan, terdiri dari : 3 (tiga) program dan 25 (dua puluh lima) kegiatan urusan wajib Tenaga Kerja; dan 1 (satu) program dengan 3 (tiga) kegiatan urusan pilihan Transmigrasi, dan 4 (empat) program pendukung, dengan 19 (Sembilan belas) kegiatan, rinciannya sebagaimana dalam lampiran.

Dengan menerapkan prinsip perencanaan tersebut, diharapkan dapat dicapai optimalisasi pencapaian tujuan dan sasaran Disnaker Kabupaten Wonogiri periode 2016-2021. Terkait penganggaran kegiatan-kegiatan Disnaker selama kurun waktu tersebut, akan selalu berpedoman pada kemampuan keuangan daerah dan disesuaikan sasaran yang akan dicapai pada tahun berjalan yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 (Program/Kegiatan dan Pendanaan Indikatif terlampir).

Untuk mendukung program pokok tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar akan dilaksanakan program-program yang ada di setiap SKPD yang mencakup :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

B. Rencana Kegiatan

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh suatu atau beberapa satuan kerja, sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang, modal, termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau ke semua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa.

Kegiatan sebagai penjabaran lebih lanjut dari program merupakan langkah terakhir dalam upaya pencapaian tujuan. Kegiatan Disnaker Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 harus mampu menghasilkan *output* dan *outcome* yang memadai sebagai syarat tercapainya tujuan Disnaker. Secara lebih lengkap mengenai rencana program dan kegiatan, indikator kinerja dan pendanaan indikatif Disnaker Kabupaten Wonogiri tahun 2016-2021 dituangkan dalam format matriks Rencana Strategis Disnaker yang terlampir bersama dokumen Rencana Strategis ini.

BAB VI
INDIKATOR KINERJA YANG MENGACU PADA TUJUAN
DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif dan kualitatif. Indikator kinerja untuk setiap tahapan kegiatan perencanaan ditetapkan berdasarkan target yang ingin dicapai dari masing-masing kegiatan tersebut. Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarnya. Indikator kinerja akan memberikan rambu atau tanda mengenai kegiatan atau sasaran pengukurannya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi.

Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Pada bagian ini akan ditampilkan Indikator Kinerja Disnaker Kabupaten Wonogiri yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD

Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021. Indikator kinerja ini secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja ini didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan dalam tugas dan fungsi Disnaker yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran dalam rancangan awal RPJMD.

Tabel 6.1.
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Misi RPJMD (Misi Kedua)	Sasaran	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Kinerja Sasaran					
				Tahun 0 (2015)	Tahun 1 (2016)	Tahun 2 (2017)	Tahun 3 (2018)	Tahun 4 (2019)	Tahun 5 (2020)	Tahun 6 (2021)
1.	Meningkatkan kualitas hidup manusia Wonogiri melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program Wonogiri Pintar, peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan Program Wonogiri Kerja Wonogiri Sejahtera	Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,95 %	72,00 %	72,05 %	72,10 %	72,15 %	72,20 %	72,20 %

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Disnaker Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 merupakan panduan kerja bagi Disnaker selama 5 (lima) tahun ke depan. Rencana Strategis ini disusun berdasarkan kebijakan Kepala Daerah Terpilih yang direncanakan dan dilaksanakan dalam rangka mendukung pencapaian program Kepala Daerah. Mendasarkan pada hal tersebut, pelaksanaan Rencana Strategis Disnaker Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 sangat penting mendukung pencapaian tujuan perencanaan pembangunan dalam 5 (lima) tahun ke depan. Penyusunan perencanaan pembangunan yang berkualitas akan menopang dalam mewujudkan pembangunan yang berkualitas terutama dalam mencapai visi dan misi Kepala Daerah.

A. Pedoman/Kaidah Transisi

Dalam rangka menjaga kesinambungan perencanaan pembangunan dan mengisi kekosongan acuan Rencana Kerja Tahun 2021, dimana periode rencana strategis ini berakhir sampai dengan tahun 2020, maka dokumen ini tetap akan menjadi acuan penyusunan rencana kerja Tahun 2021. Program yang akan dilaksanakan pada tahun 2021 tersebut adalah program transisi. Disebut program transisi karena program yang menjadi landasan (*legal formal*) perencanaan tahun 2021 adalah “program sementara” sebelum ditetapkannya Renstra baru yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih untuk masa jabatan tahun 2021-2025. Program transisi ini tetap mengacu pada Prioritas Pembangunan Daerah yang sudah termuat dalam Rencana Strategis Disnaker dan RPJMD Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021.

B. Kaidah Pelaksanaan

Rencana Strategis Disnaker Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021 merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Bupati dan Wakil Bupati hasil Pemilihan Kepala Daerah yang dilaksanakan secara langsung pada Tahun 2015 dan telah dituangkan dalam dokumen RPJMD Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021. Dokumen Renstra ini merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Disnaker Kabupaten Wonogiri. Untuk itu perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut :

1. Disnaker Kabupaten Wonogiri berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Renstra Disnaker Tahun 2016-2021 dengan sebaik-baiknya;
2. Disnaker berkewajiban untuk menyusun rencana kerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang disusun dengan berpedoman pada Renstra dan RPJMD Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021;
3. Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Renstra Disnaker Tahun 2016-2021, diwajibkan menjabarkan Renstra ke dalam Rencana Kerja Tahunan;
4. Renstra Disnaker Tahun 2016-2021 merupakan indikator dalam proses evaluasi laporan pelaksanaan atas kinerja lima tahunan dan tahunan, sehingga dapat meminimalisir pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Tahun 2016-2021 sesuai dengan tupoksi Disnaker Kabupaten Wonogiri.