

1. URUSAN TENAGA KERJA

Undang - Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sebagai pelaku pembangunan, pekerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat, untuk itu pekerja harus diberdayakan supaya memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih trampil dan lebih berkualitas agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, ketrampilan dan keahlian pekerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program pelatihan kerja, pemagangan dan pelayanan penempatan kerja, sedangkan sebagai tujuan pembangunan, pekerja perlu mendapatkan perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan dalam mendapatkan pekerjaan dalam dan di luar negeri. Perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman dan tentram serta terpenuhinya keadilan dan terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.

Pasar bebas akan menciptakan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat karena selain harus bersaing dengan tenaga kerja dari kabupaten lain atau provinsi lain juga tidak menutup kemungkinan bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain yang mempunyai keunggulan dari tingkat pendidikan dan *skill*.

Daya saing tenaga kerja lokal akan terjadi bila kompetensi dan kemampuan pencari kerja tidak ditingkatkan. Sistem pelatihan harus mampu membuka cakrawala yang lebih luas bagi tenaga yang dihasilkan, khususnya dalam membuka lapangan kerja baru. Pendidikan atau pelatihan harus dapat menghasilkan tenaga yang mampu mengembangkan potensi masyarakat dalam menghasilkan barang dan jasa termasuk cara-cara memasarkannya. Kemampuan ini amat penting dalam rangka memperluas lapangan kerja dan lapangan usaha, dengan demikian, hasil dari sistem pelatihan tidak bergantung hanya kepada lapangan kerja yang telah ada yang pada dasarnya sangat terbatas, akan tetapi juga harus mengembangkan kesempatan kerja yang masih potensial.

Selaras dengan visi misi pembangunan Kabupaten Wonosobo, urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo setidaknya diharapkan dapat memberi kontribusi pada upaya pencapaian misi ke-3 (tiga) yaitu Meningkatkan Kemandirian Daerah yang Bertujuan Meningkatkan Produktivitas, Kemampuan Pengelolaan Sumberdaya yang Optimal dengan Tetap Memperhatikan Lingkungan dan Membangun Budaya Berdikari, dengan sasaran yang hendak dicapai berupa meningkatnya produksi dan produktivitas daerah dengan tetap menjaga kualitas lingkungan. Adapun strategi yang diterapkan guna mendukung pencapaian tersebut adalah melalui program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

Di samping itu, urusan ketenagakerjaan juga diharapkan memberi kontribusi pada pencapaian misi ke-4 (empat) yaitu Meningkatkan Pelayanan Dasar dan Sarana Prasarana Publik untuk Kesejahteraan yang Merata yang Bertujuan Mewujudkan Pertumbuhan yang Berkeadilan dalam Aspek Ekonomi, Sosial, dan Lingkungan untuk Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat dan Penanggulangan Kemiskinan. Dalam konteks ini, pembangunan ketenagakerjaan diharapkan mengarahkan sasarannya pada upaya berkembangnya lapangan kerja dan kesempatan kerja, dengan strategi peningkatan pendapatan masyarakat dengan perluasan akses dan peluang kesempatan kerja.

Agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dan produktif mempunyai kemampuan yang mumpuni dalam mewujudkan masyarakat yang berkualitas dan sejahtera, pemerintah Kabupaten Wonosobo telah berupaya menggali potensi tenaga kerja untuk dapat mengembangkan kesempatan bekerja dan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Penciptaan usaha kecil dan menengah dengan memanfaatkan potensi keunggulan daerah, diikuti informasi pasar yang memadai, diharapkan dapat menciptakan peluang kerja baru untuk menghadapi tantangan di atas, sehingga diperlukan kebijakan dalam pembangunan ketenagakerjaan secara holistik.

Tingginya angka pengangguran dan terbatasnya peluang kerja disamping faktor-faktor lain seperti : ketidaksesuaian antara pendidikan dengan lapangan kerja, ketidakseimbangan *demand* (permintaan) dan *supply* (penawaran) dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah, ketidaksesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan yang diharapkan, rendahnya produktivitas pekerja/buruh dan masih belum maksimalnya penerapan UMK, munculnya kasus-kasus pemogokan, demonstrasi, perselisihan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta kasus pekerja anak. Selain itu masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, khususnya yang bekerja di sektor informal atau pekerja di rumah tangga, lemahnya pengawasan menjadi permasalahan dan tantangan di bidang ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan memiliki dampak yang bersifat multidimensional, untuk itu penyelesaian masalah ketenagakerjaan diarahkan untuk dilaksanakan secara sistematis dan efektif dengan tidak hanya dititikberatkan pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja tetapi juga penciptaan ketenagakerjaan dan kenyamanan berusaha.

Kebijakan pembangunan untuk mewujudkan tenaga kerja yang berdaya saing tinggi, profesional dan bermartabat menuju manusia yang produktif dan sejahtera supaya pertumbuhan angkatan kerja sebanding dengan perkembangan lapangan kerja, maka kebijakan pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada:

- (a). Meningkatkan kualitas angkatan kerja dan pencari kerja;
- (b). Meningkatkan akses informasi pasar kerja bagi masyarakat pencari kerja;
- (c). Pemerataan kesempatan kerja terutama bagi golongan rentan;
- (d). Meningkatkan perlindungan kepada pekerja;
- (e). Peningkatan kapasitas lembaga pelatihan kerja.

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

a. Program dan Kegiatan

Anggaran yang dialokasikan untuk menunjang urusan ketenagakerjaan, pada tahun 2016 sebesar Rp 7.726.830.000,- dan terealisasi sebesar Rp 7.082.574.689,- atau sebesar 91,66%. Adapun program dan realisasi anggaran untuk urusan ketenagakerjaan, terlihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.C.1.1
Program dan Realisasi Anggaran Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2016

No.	Program	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)
A.	BELANJA LANGSUNG	3.670.330.000	3.425.017.355
1	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.500.000.000	1.337.839.350
2	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.600.000.000	1.548.691.168
3	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	265.000.000	250.140.000
4	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	208.080.000	193.357.863
5	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	97.250.000	94.988.974
B	BELANJA TIDAK LANGSUNG	4.056.500.000	3.657.557.334
1	Belanja Pegawai	4.056.500.000	3.552.720.379
	Gaji dan tunjangan	3.116.000.000	2.825.316.584
	Tambahan penghasilan	940.500.000	832.240.750
	Insentif Pajak/ Retribusi Daerah		
2	Belanja Hibah		
3	Belanja Bantuan		
4	Belanja Tidak Tersangka		
Jumlah total		7.726.830.000	7.082.574.689

Sumber : APBD Kabupaten Wonosobo 2016(diolah)

b. Realisasi Program dan Kegiatan

1) Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program ini bertujuan untuk menyediakan fasilitas sarana prasarana yang layak dan baik untuk meningkatkan kualitas pelayanan pelatihan keterampilan, keahlian, kompetensi, produktivitas tenaga kerja, kewirausahaan, meningkatkan kemampuan dan kompetensi angkatan kerja melalui berbagai kegiatan pelatihan ketrampilan serta pengembangan kewirausahaan, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menumbuhkan wirausaha baru .

Rincian kegiatan dalam program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2016 adalah sebagai berikut :

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

a) Kegiatan Revitalisasi BLK

Kegiatan revitalisasi BLK diarahkan pada upaya menyediakan sarana pelatihan yang memadai baik berupa gedung dan ruang pelatihan yang representatif maupun penyediaan peralatan pelatihan yang layak, disamping upaya perbaikan tata kelola Balai Latihan Kerja.

Dengan tersedianya perangkat yang dapat mendukung kelancaran proses pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung, Tenaga Pengajar (Trainer) yang mempunyai kompetensi handal di bidang yang dilatihkan juga memiliki kemampuan melatih agar peserta pelatihan dapat dengan mudah untuk mengadap materi yang dilatihkan, sehingga akan memberikan kenyamanan, kepercayaan dan kepuasan para pemangku kepentingan sehingga diharapkan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pelatihan, hasil lain yang diharapkan dari kegiatan revitalisasi gedung Balai Latihan Kerja ini adalah terakreditasinya Balai Latihan Kerja Kabupaten Wonosobo sebagai tempat pendidikan dan pelatihan dengan sertifikat standar internasional.

Rincian kegiatan revitalisasi Balai Latihan Kerja tahun 2016 :

- Rehabilitasi gedung pelatihan, dimana melakukan perubahan fungsi gedung dari semula gedung garasi dan gudang diubah menjadi gedung pelatihan teknologi informasi dan pelatihan administrasi perkantoran, mengingat untuk kejuruan teknologi informasi dan administrasi perkantoran belum memiliki gedung pelatihan yang representatif;
- Pengadaan peralatan pelatihan pada kejuruan otomotif dan menjahit. Dua kejuruan ini diprioritaskan mengingat tingginya minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan pada kejuruan menjahit dan otomotif. Tingginya minat tersebut belum didukung oleh ketersediaan peralatan yang memadai. Kondisi peralatan pelatihan yang sudah *out of date* dan jumlah yang tidak mencukupi, menjadi salah satu kendala dalam memenuhi kebutuhan pelatihan dan mencapai tujuan pelatihan. Pengadaan peralatan menjahit dan pelatihan otomotif ini diharapkan bisa membantu memecahkan salah satu permasalahan pelatihan;
- Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan prasarana BLK, dalam bentuk perawatan rutin bangunan gedung BLK, belanja pemeliharaan alat listrik, kebersihan, serta perawatan kendaraan bermotor.

b) Pelatihan Kerja Non-Institusional (DBHCHT)

Pelatihan Kerja Non-Institusional adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan orang dewasa dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu (LAN 2001)

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa pelatihan didasarkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan peserta terhadap jenis kompetensi tertentu. Pelatihan harus dapat menjawab kebutuhan peserta sehingga nantinya akan bermanfaat.

Kegiatan pelatihan ketrampilan kerja yang dilaksanakan di masyarakat ini pada dasarnya adalah kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan yang diarahkan pada pencapaian kompetensi tertentu bagi peserta pelatihan, berdasarkan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Kegiatan ini dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terlatih dan siap pakai serta memungkinkan untuk menjadi wirausaha atau membuka usaha sendiri, maupun bekerja pada dunia industri atau dunia usaha yang ada di Kabupaten Wonosobo maupun daerah lainnya.

Alokasi Anggaran Pelatihan Kerja Non-Institusional pada Tahun 2016, Rp. 200.000.000,- dengan 8 (delapan) paket pelatihan, adapun lokasi pelatihan adalah sebagai berikut :

- Pelatihan Prosesing Hasil Pertanian di 3 lokasi, yaitu di Kelurahan Mudal Kecamatan Mojotengah, Desa Sitiharjo Kecamatan Garung, dan Desa Sukoharjo Kecamatan Sukoharjo. Kegiatan ini masing-masing diikuti oleh 16 orang peserta;
- Pelatihan Ketrampilaan Salon Kecantikan, dilaksanakan di 2 lokasi, yaitu di Kelurahan Wadaslintang Kec. Wadaslintang dan Kelurahan Garung kec. Garung yang masing-masing diikuti oleh 16 orang peserta;
- Pelatihan Perbengkelan Sepeda Motor (DBHCHT) di Desa Tanjunganom Kec. Kepil, yang diikuti oleh 16 orang peserta ;
- Pelatihan Desain Grafis (DBHCHT) berlokasi di Desa Dieng Wetan Kecamatan Kejajar, yang diikuti oleh 16 orang peserta ; dan
- Pelatihan menjahit di Desa Selokromo Kecamatan Leksono, yang diikuti oleh 16 orang peserta.

c) Peningkatan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja (Pelatihan Institusional) (DBHCHT)

Bentuk kegiatan berupa pelatihan ketrampilan kerja yang dilaksanakan di BLK (pelatihan institusional). Kegiatan pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan baik di BLK ini pada dasarnya adalah kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan yang diarahkan pada pencapaian kompetensi tertentu bagi peserta pelatihan, berdasarkan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Kegiatan ini dimaksudkan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terlatih dan siap pakai serta memungkinkan untuk menjadi wirausaha atau membuka usaha sendiri, maupun bekerja pada dunia industri atau dunia usaha yang ada di Kabupaten Wonosobo maupun daerah lainnya.

Pada Tahun 2016, dengan alokasi anggaran Rp. 200.000.000,- Kegiatan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja/Pelatihan Institusional (DBHCHT) sebanyak 8 (delapan) paket pelatihan, berupa pelatihan Tata rias, Menjahit, Mekanik Sepeda

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

Motor, Meubelair, Komputer, Mekanik Mobil Bensin, Administrasi Perkantoran, Prosesing Hasil pertanian, AutoCAD, Instalasi Tenaga, Teknisi HP. Semua kegiatan tersebut dilaksanakan di BLK yang masing-masing paket kejuruan diikuti oleh 16 orang peserta. Dengan demikian selama pelaksanaan kegiatan, kegiatan ini diikuti oleh 128 orang peserta pelatihan.

d) *Skill Competition*

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memacu masyarakat pencari kerja dan pelajar khususnya di sekolah kejuruan meningkatkan skill/ketrampilan pada beberapa kejuruan. Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk kompetisi ketrampilan bagi masyarakat umum dan pelajar sekolah kejuruan, untuk ketrampilan pada kejuruan teknologi informasi, akuntansi, otomotif sepeda motor, dan tata busana. Kompetisi ini dibagi dalam dua kategori, yaitu masyarakat umum dan pelajar.

2) Program Perluasan Peningkatan Kesempatan Kerja

Melalui program ini diharapkan dapat membuka, menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja baru yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia melalui kegiatan padat karya, pengembangan informasi pasar kerja dan pengembangan kewirausahaan. Selain itu, melalui pengembangan pasar kerja diharapkan juga memudahkan para pencari kerja untuk mendapat informasi peluang lapangan kerja sesuai dengan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Berbagai kegiatan dalam program ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok kegiatan, yaitu :

a) Padat Karya Infrastruktur

Kegiatan padat karya ini dimaksudkan menciptakan kesempatan kerja dan memberikan penghasilan langsung kepada para tenaga kerja pengangguran dan setengah pengangguran selama pelaksanaan kegiatan. Padat Karya Infrastruktur dimaksudkan untuk membangun/meningkatkan kualitas infrastruktur pedesaan yang mendukung peningkatan ekonomi produktif, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat.

Kegiatan padat karya infrastruktur merupakan upaya pemberdayaan masyarakat penganggur dan setengah menganggur dalam kegiatan pembuatan atau rehabilitasi sarana dan prasarana ekonomi daerah setempat seperti : pembukaan jalan desa, perkerasan jalan desa, pembangunan senderan/talud, betonisasi, pembangunan irigasi, pembangunan sambungan air bersih, pembangunan drainase. Sedangkan pada tahun 2016 Padat Karya Infrastruktur yang dapat dilaksanakan pada 8 lokasi di Kabupaten Wonosobo, berupa :

- a. Pembangunan senderan di Kelurahan Kalibeber Kecamatan Mojotengah;
- b. Pembangunan senderan di Kelurahan Kejiwan Kecamatan Wonosobo;
- c. Betonisasi di Dusun Jentrek Kelurahan Rojoimo Kec. Wonosobo;
- d. Betonisasi di Kelurahan Kalikajar Kec. Kalikajar;
- e. Betonisasi di Kelurahan Kaliwiro Kec. Kaliwiro;
- f. Pavingisasi di Kelurahan Leksono Kecamatan Leksono;

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

- g. Betonisasi di Kelurahan Wringinanom Kecamatan Kertek;
- h. Pembangunan senderan jalan wisata Desa Tlogo Kecamatan Garung.

Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan selama kegiatan Padat Karya Infrastruktur pada Tahun 2016 sebanyak 564 orang, yang berasal dari masyarakat setempat, dengan memprioritaskan tenaga kerja adalah penganggur, setengah penganggur, dan keluarga miskin, dengan jumlah HOK sebanyak 11.016 HOK. Pelaksanaan Kegiatan Padat Karya Infrastruktur pada tahun 2016 mengalami perbedaan dengan pelaksanaan tahun-tahun sebelumnya, dimana pada pelaksanaan tahun 2016 lebih berfokus pada penyerapan sebanyak mungkin tenaga kerja, sehingga masyarakat sasaran, yaitu keluarga miskin, penganggur, dan setengah penganggur yang merasakan manfaat menjadi lebih banyak. Di samping itu, pada kegiatan yang dilaksanakan di desa, hanya terdapat belanja upah tenaga kerja saja, tanpa ada belanja bahan baku bangunan/material. Bahan baku bangunan pada pelaksanaan kegiatan berasal dari swadaya masyarakat setempat.

b) Pengembangan Pasar Kerja

Pengembangan pasar kerja bertujuan untuk memperluas dan meningkatkan kesempatan kerja yang dilaksanakan dalam bentuk kegiatan Pembinaan Pelaksanaan Bursa Kerja Khusus dan kegiatan bursa kerja (*job fair*). Kegiatan Pembinaan Pelaksanaan Bursa Kerja Khusus dilaksanakan dengan melakukan kegiatan sosialisasi lowongan ke BKK se kabupaten Wonosobo, sementara kegiatan bursa kerja (*job fair*) dilaksanakan dengan mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan pada satu waktu dan tempat yang sama sehingga masyarakat pencari kerja dimudahkan dalam memperoleh informasi lowongan kerja.

Kegiatan lain yang mendukung pengembangan pasar kerja adalah :

- Guna memberikan informasi pasar kerja yang dapat diakses oleh para pencari kerja di wilayah Wonosobo, pada tanggal 23 – 24 Mei 2016 bertempat di Geung Sasana Adipura Kencana Wonosobo dilaksanakan kegiatan Job Fair I. Kegiatan ini diiukti oleh 52 perusahaan, dan dihadiri oleh 1.400 orang pencari kerja. Kegiatan ini menjadi strategis dan menjadi magnet bagi pencari kerja maupun perusahaan calon pengguna tenaga kerja, karena kegiatan ini menjadi ajang bertemunya pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja (perusahaan) secara langsung, sehingga kedua pihak merasakan manfaat langsung. Sedangkan kegiatan pendukung berupa seminar sukses memasuki dunia kerja dilaksanakan di event job fair pada tanggal 23 Mei 2016 dengan menghadirkan pembicara praktisi dunia usaha dan motivator wirausaha yang diikuti oleh peserta yang didominasi oleh pelajar SMK dan *ex-trainee* pelatihan BLK. Sedangkan Job Fair II Tahun 2016 dilaksanakan pada tanggal 6 Desember 2016 di Gedung Korpri Wonosobo diikuti oleh 42 perusahaan, dan dihadiri oleh 1.100 masyarakat pencari kerja.

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

- Monitoring dan Evaluasi Penempatan Tenaga Kerja, dan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja; mengingat pentingnya pengawasan penempatan tenaga kerja, guna memberikan perlindungan dalam penempatan tenaga kerja khususnya melalui Program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), maka kegiatan Monitoring dan Evaluasi Penempatan tenaga Kerja dilaksanakan, melalui sosialisasi proses penempatan tenaga kerja yang prosedural, yang diharapkan dapat meminimalisir pelanggaran penempatan tenaga kerja. Sosialisasi ini dilaksanakan di beberapa desa yang menjadi kantong tenaga kerja AKAD. Di samping itu dilaksanakan monitoring penempatan tenaga kerja AKAD pada perusahaan-perusahaan kelapa sawit yang ada di Kalimantan.
- Pengembangan dan Pembinaan BKK, serta Kegiatan Pengendalian Pembinaan PPTKIS, berupa koordinasi, sosialisasi, dan pembinaan penempatan tenaga kerja melalui lembaga BKK (Bursa Kerja Khusus) yang ada di sekolah menengah dan PPTKIS. Dengan kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan penempatan tenaga kerja melalui lembaga tersebut, serta menekan terjadinya pelanggaran dalam penempatan tenaga kerja;
- Penempatan Tenaga Kerja Melalui AKAD (Antar Kerja Antar Daerah)
Berbagai program Kabupaten Wonosobo melalui Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dalam upaya peningkatan kesempatan kerja, antara lain melalui penempatan tenaga kerja lokal (AKL), penempatan tenaga kerja antar daerah (AKAD), dan penempatan kerja antar negara (AKAN), dimana prioritas kegiatan diarahkan pada masyarakat buruh tani dan petani subsisten yang perlu mendapatkan mata pencaharian yang layak. Data AKL, AKAD, dan AKAN selama tahun 2015-2016 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.C.1.2
Jumlah Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Wonosobo

No.	Pencari Kerja	Tahun	
		2015	2016
1	Angkatan Kerja Lokal (AKL)	6	680
2	Angkatan Kerja Antar Daerah (AKAD)	1.321	789
3	Angkatan Kerja Antar Negara (AKAN)	1.336	1.899
Total		2.663	3.368

Sumber: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2016

c) Sosialisasi Peraturan Penempatan dan Perlindungan TKI

Penempatan tenaga kerja melalui Antar kerja Antar Negara masih mendominasi penempatan tenaga kerja Kabupaten Wonosobo pada tahun 2016. Menjamin penempatan Tenaga Kerja Indonesia melalui jalur legal dan sesuai dengan prosedur menjadi kewajiban pemerintah daerah melalui Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang dengan demikian diharapkan akan mengurangi potensi timbulnya masalah dalam penempatan tenaga kerja, yang sekaligus menjadi pintu

awal bagi perlindungan tenaga kerja. Untuk itu pengetahuan masyarakat tentang prosedur penempatan dan perlindungan tenaga kerja menjadi penting.

d) Pengembangan Kewirausahaan

Mengingat pentingnya upaya peningkatan ketrampilan/kompetensi bagi masyarakat pencari kerja, yang dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan peluang kerja bagi masyarakat melalui pengembangan ketrampilan dan wirausaha, pada tahun 2016 dilaksanakan kegiatan Pelatihan Menjahit (APTI) (DBHCHT), Pelatihan Montir (APTI) (DBHCHT), Penciptaan Wirausaha Baru Melalui Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (DBHCHT), Pengembangan Kompetensi Wirausaha Melalui Inkubasi Bisnis (DBHCHT), dan Pembinaan Eks-TKI.

- Kegiatan Pelatihan Menjahit (APTI) (DBHCHT), dilaksanakan di Dsa Reco Kecamatan Kertek dengan diikuti oleh 16 orang peserta, selama 180 jam pelajaran. Pelatihan ini diikuti oleh masyarakat petani tembakau.
- Kegiatan Pelatihan Montir (APTI) (DBHCHT), dilaksanakan di Desa Kalidesel Kecamatan Watumalang dengan diikuti oleh 16 orang peserta, selama 180 jam pelajaran. Pelatihan ini diikuti oleh masyarakat petani tembakau.
- Penciptaan Wirausaha Baru Melalui Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri (DBHCHT), dilaksanakan dalam 2 tahap yang masing-masing diikuti oleh 20 orang. Kegiatan ini dikemas dalam bentuk pelatihan kewirausahaan selama 48 jam pelajaran (6 hari) yang diikuti oleh tenaga kerja muda yang mempunyai ide pengembangan usaha dan eks-trainee pelatihan BLK. Pada akhir pelatihan dilaksanakan start-up business competition, dimana setiap peserta wajib membuat proposal bisnis yang dipresentasikan di depan juri. Pelatihan ini diharapkan memberi bekal bagi peserta dalam menyusun perencanaan usaha dan mengaplikasikan pengetahuannya dalam menyusun rencana pengembangan usaha.
- Kegiatan Pengembangan Kompetensi Wirausaha Melalui Inkubasi Bisnis (DBHCHT). Kegiatan ini dilaksanakan untuk 2 jurusan yaitu prosesing hasil pertanian dan desain grafis, yang diikuti oleh 20 orang peserta yang terdiri dari 10 orang eks TKI (untuk jurusan prosesing hasil pertanian) dan 10 orang tenaga kerja muda (untuk jurusan desain grafis), dalam pelatihan yang dilaksanakan selama 40 hari. Bentuk kegiatan berupa pelatihan teknis prosesing hasil pertanian dan desain grafis yang dirangkai dengan pelatihan wirausaha dan praktik wirausaha (pemasaran).
- Pembinaan eks-TKI. Bentuk kegiatan berupa pelatihan bagi eks-TKI yang diikuti oleh 50 orang. Kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan ketrampilan teknik pengolahan hasil pertanian, serta mendorong para peserta pelatihan untuk terus mengembangkan ketrampilan dengan berwirausaha di bidang pengolahan hasil pertanian. Pelatihan ini dilaksanakan dengan pola 80 jam pelajaran.

3) Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan dilakukan dalam dua bentuk kegiatan yaitu sosialisasi serta pengawasan dan perlindungan. Rincian kegiatan pada program ini adalah sebagai berikut:

a) Sosialisasi

Kegiatan sosialisasi yang dilakukan meliputi sosialisasi prosedur penyelesaian PHI (Perselisihan Hubungan Industrial), sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan, dan BPJS Ketenagakerjaan dan penyelesaian klaim. Dalam kegiatan Pembinaan Fasilitasi Prosedur Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI), selain dilakukan sosialisasi, juga dilaksanakan penanganan kasus perdata PHI/PHK.

Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan ketenagakerjaan dilaksanakan karena beberapa alasan, yaitu 1). belum adanya persamaan persepsi tentang pentingnya pembentukan sarana hubungan industrial di perusahaan, 2). supaya terbentuk sarana HI di perusahaan 3). agar lebih dipahaminya sistem pengupahan di perusahaan, sistem outsourcing, fungsi kelembagaan K3 di perusahaan 4). mendorong terbentuknya lembaga K3 di perusahaan.

Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan dan penyelesaian klaim dimaksudkan agar tenaga kerja memahami tentang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta tidak mengalami kesulitan ketika mengajukan klaim BPJS Ketenagakerjaan, selain itu juga dilakukan fasilitasi dan pendampingan kepada tenaga kerja yang mengalami kesulitan dalam proses klaim JHT (Jaminan Hari Tua) Ketenagakerjaan.

b) Pengawasan dan Perlindungan

Kegiatan pengawasan dan perlindungan meliputi beberapa kegiatan, yaitu kegiatan peningkatan pengawasan dan perlindungan serta penegakan hukum terhadap K3, pemeriksaan dan pengujian alat obyek K3, peningkatan Lembaga Ketenagakerjaan LKS Bipartit, Tripartit dan Serikat Pekerja, serta peningkatan Kegiatan Dewan Pengupahan Kabupaten.

Peningkatan pengawasan dan perlindungan serta penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K-3) bertujuan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk pelanggaran bahaya yang ada di lingkungan tempat kerja. Selain itu, melalui kegiatan ini diharapkan juga dipahaminya pentingnya penggunaan alat pelindung diri dan tata cara penggunaan APD yang benar. Kegiatan dilaksanakan melalui pembinaan dan pemeriksaan norma kerja dan pelaksanaan K3 di perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Wonosobo. Selain itu juga dilakukan pemeriksaan dan pengujian alat obyek K3 dengan melakukan pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Wonosobo yang diperkirakan menggunakan peralatan obyek K3. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi berbagai peralatan yang dipergunakan di

perusahaan dan juga untuk mengidentifikasi peralatan yang belum memiliki kelengkapan perijinan.

Peningkatan Lembaga Ketenagakerjaan LKS Bipartit, Tripartit dan Serikat Pekerja merupakan kegiatan untuk memfasilitasi permusyawaratan dan konsultasi antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah dalam rangka meminimalkan perselisihan hubungan industrial melalui penciptaan hubungan yang harmonis antara ketiganya. Upaya ini akan berimplikasi terhadap iklim investasi Kabupaten Wonosobo yang membaik dan dilakukan melalui beberapa kegiatan, yaitu : sosialisasi yang diikuti unsur pekerja dan pengusaha, sidang pleno LKS Tripartit dan sidang Badan Pekerja LKS Tripartit, pembinaan Serikat Pekerja, serta porseni Tripartit.

Peningkatan Kegiatan Dewan Pengupahan bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja melalui usulan penetapan standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) berdasarkan hasil survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL) setiap tahun. Tujuan dari kegiatan ini adalah teridentifikasinya KHL Kabupaten setiap tahun, tercapainya keputusan UMK setiap tahunnya, teridentifikasinya pelaksanaan UMK tahun sebelumnya, serta agar UMK yang baru diketahui seluruh perusahaan. Penetapan UMK biasanya dilakukan melalui survey KHL untuk menentukan nilai KHL Kabupaten Wonosobo, kemudian hasilnya dirapatkan dan di ajukan kepada Dewan Pengupahan untuk menentukan nilai UMK. Selanjutnya diajukan usulan penetapan UMK melalui sidang Depekab yang direkomendasikan oleh Bupati Wonosobo ke Gubernur untuk di setujui. Kegiatan Survey KHL dilaksanakan di beberapa pasar seperti Pasar Wonosobo, Pasar Kertek, dan Pasar Garung, dengan obyek yang disurvei berupa sandang, pangan, papan untuk pekerja lajang sesuai dengan ketentuan Dewan Pengupahan Nasional. Tim survey KHL terdiri dari unsur Apindo, unsur Serikat Pekerja, unsur Pakar dan perwakilan dari BPS serta dari Kantor Nakertrans.

4) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program pelayanan administrasi perkantoran bertujuan menyediakan sumber daya dalam pelaksanaan urusan ketenagakerjaan. Program ini diimplementasikan dalam bentuk kegiatan penyediaan jasa surat menyurat, penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, penyediaan jasa administrasi keuangan, penyediaan alat tulis kantor, penyediaan barang cetakan dan penggandaan, penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor, penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor, penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan, penyediaan makanan dan minuman, rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah, rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah, dan penyediaan jasa pelayanan umum pemerintahan.

5) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur mencakup kegiatan pengadaan sarana dan prasarana kantor dan kegiatan pemeliharaan baik rutin maupun berkala. Kegiatan pemeliharaan antara lain digunakan untuk pemeliharaan kendaraan dinas/operasional, meubelair, alat-alat kantor, dan alat-alat rumah tangga.

c. Capaian Kinerja

Capaian kinerja pada Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2016 dapat terefleksikan pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.C.1.3
Capaian Kinerja Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2016
Berdasarkan IKK Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EKPPD)

No.	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Rumus	Perhitungan	Capaian Kinerja
1	Pelayanan kepesertaan Jaminan Sosial bagi pekerja/buruh	$(\sum \text{pekerja/buruh peserta program Jamsostek aktif}) / (\sum \text{pekerja/buruh}) \times 100\%$	$5.103 / 8.976 \times 100\%$	56,85 %
2	Pencari Kerja yang ditempatkan	$(\sum \text{pekerja yg ditempatkan}) / (\sum \text{pencari kerja yang mendaftar}) \times 100\%$	$3.368 / 5.379 \times 100\%$	62,61%
3	Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	$(\sum \text{angkatan kerja perempuan} / \sum \text{penduduk usia kerja perempuan})$	$157.532 / 280.545 \times 100\%$	56,15%

Sumber: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2016

Terdapat tiga Indikator Kinerja Kunci Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EKPPD) urusan ketenagakerjaan, yaitu Pelayanan Kepesertaan Jaminan Sosial bagi pekerja /Buruh, Pencari Kerja yang ditempatkan, , dan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan.

Berdasarkan tabel di atas, untuk indikator pertama yaitu Pelayanan Kepesertaan Jaminan Sosial bagi pekerja/Buruh mencapai angka 56,85% dimana dari 8.976 buruh/pekerja yang bekerja terdapat 5.103 orang yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sekaligus menunjukkan masih banyak diantara pekerja yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mencapai anngka 3.873 atau 43.15 %, sekaligus menjadi tugas Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk terus mendorong perusahaan memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan norma kerja yang berlaku.

Pada indikator kedua, yaitu Pencari Kerja yang ditempatkan menunjukkan bahwa dari 5.379 pencari kerja terdaftar terdapat 3.368 orang yang telah ditempatkan atau 62,61% pencari kerja terdaftar yang telah ditempatkan, baik melalui Program Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Maupun Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Sedangkan sisanya

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

sebesar 37,39% masih belum memperoleh pekerjaan, atau masih menjadi pengangguran dan setengah pengangguran. Hal ini tentu juga masih menjadi permasalahan, yaitu jumlah kesempatan dan peluang kerja yang tersedia masih lebih sedikit dibanding jumlah tenaga kerja yang siap untuk mengisinya.

Indikator ketiga, yaitu Angka Partisipasi Kerja Perempuan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan salah satu indikator ketenagakerjaan. TPAK mengindikasikan besarnya penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara atau wilayah pada periode waktu tertentu. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan merupakan rasio antara penduduk yang termasuk angkatan kerja perempuan (bekerja atau mencari pekerjaan) dengan total penduduk usia kerja perempuan. Data TPAK ini sangat penting untuk peramalan struktur dan keadaan angkatan kerja di masa yang akan datang dalam pembangunan nasional, perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada tiga masalah pokok, yaitu : perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas dan kemampuan tenaga kerja, serta perlindungan tenaga kerja. Semakin akurat data peramalan TPAK, semakin baik pula perencanaan yang dihasilkan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka partisipasi kerja perempuan sebesar 56,15 %, dimana dari penduduk perempuan usia kerja sebesar 280.545 orang, 157.532 diantaranya adalah angkatan kerja (penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi). Hal ini menunjukkan bahwa 56,15% penduduk perempuan usia kerja aktif secara sosial ekonomi.

Tabel IV.C.1.4
Capaian Kinerja Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2016
Berdasarkan Indikator RPJMD 2016-2021

No.	Indikator	Capaian Kinerja	
		2015	2016
1	Persentase kenaikan kepersertaan pekerja dalam jaminan kesehatan	0.4%	(10,08%)
2	Persentase sengketa pengusaha pekerja per tahun yang diselesaikan	100%	100%
3	Persentase perusahaan yang menerapkan syarat kerja non diskriminatif	NA	75 %
4	Angka sengketa pengusaha - pekerja per tahun yang diselesaikan	4	2
5	Persentase angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	47%	43,19%
6	Persentase angkatan kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat	60,7%	44,4%
7	Persentase peserta pelatihan yang mendapatkan sertifikat kompetensi	NA	0
8	Persentase warga miskin yang mendapatkan pelatihan ketrampilan	0	12 %
9	Persentase instruktur bersertifikat kompetensi	NA	18,73 %

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

No.	Indikator	Capaian Kinerja	
		2015	2016
10	Persentase Lembaga kursus dan Pelatihan bersertifikat Nasional	NA	0
11	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	45,42%	62,61%
12	Peningkatan jumlah kerjasama penempatan tenaga kerja dengan perusahaan	0	19,04
13	Persentase Ruta miskin yang mampu menjadi wirausaha	0	0

Sumber: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2016

Pada tahun 2016 ini terdapat perbedaan indikator kinerja berdasar RPJMD dibanding dengan tahun sebelumnya. Mengacu pada RPJMD 2016-2021 setidaknya terdapat 3 program yang masuk dalam urusan ketenagakerjaan yaitu Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dan Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif. Ketiga program tersebut diarahkan pada upaya pencapaian indikator RPJMD di atas.

Indikator capaian Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja antara lain adalah Persentase Kenaikan Kebersertaan Pekerja Dalam Jaminan Kesehatan, Persentase Sengketa Pengusaha Pekerja Per Tahun Yang Diselesaikan, Persentase Perusahaan Yang Menerapkan Syarat Kerja Non Diskriminatif, dan Angka Sengketa Pengusaha - Pekerja Per Tahun Yang Diselesaikan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator Persentase Kenaikan Kebersertaan Pekerja Dalam Jaminan Kesehatan terjadi penurunan persentase kepesertaan pekerja pada jaminan kesehatan/sosial sebesar 10,08% dimana pada tahun 2015 terdapat 66,93% pekerja yang telah menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan, namun pada tahun 2016 hanya terdapat 56,85% pekerja yang tercatat sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena banyaknya pekerja yang mengundurkan diri dari kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena menyatakan mundur dari karyawan perusahaan. Hal ini tentunya menjadi catatan bagi Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengefektifkan program perlindungan tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan dengan terus mendorong keterlibatan aktif perusahaan untuk memenuhi hak pekerja termasuk dalam keikutsertaan pekerja sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan.

Sementara itu, melalui pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang dapat dipatuhi oleh pekerja dan pengusaha, akan menciptakan kondisi iklim kerja yang kondusif dan perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja sebagai hak dasar pekerja akan lebih terjamin. Implementasi program ini dalam beberapa kegiatan yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, peningkatan kegiatan dewan pengupahan

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

kabupaten, penyelesaian kasus TKI bermasalah, penyelesaian klaim JHT Jamsostek, pemeriksaan kesehatan tenaga kerja, dan peningkatan lembaga ketenagakerjaan LKS bipartit, tripartit, dan serikat pekerja sehingga diharapkan adanya hubungan harmonis antara pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja yang akan mendukung terciptanya iklim usaha kondusif, pada akhirnya mampu menarik investor masuk ke Wonosobo.

Untuk mencapai hal tersebut, upaya penyelesaian sengketa pengusaha – pekerja menjadi salah satu perhatian bagi Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mengingat pentingnya menjaga situasi dunia usaha yang kondusif, dan pentingnya kepastian penyelesaian sengketa secara adil dan bermartabat bagi kedua belah pihak. Tabel di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2016 terdapat 2 sengketa pengusaha – pekerja, dan kedua sengketa tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja merupakan suatu program dalam urusan ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui serangkaian intervensi kegiatan berupa pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja, sehingga dengan bekal ketrampilan yang dimilikinya masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan baik sebagai karyawan pada perusahaan maupun dengan berusaha mandiri. Indikator kinerja berupa : Persentase Angkatan Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi, Persentase Angkatan Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Masyarakat, Persentase Peserta Pelatihan yang Mendapatkan Sertifikat Kompetensi, Persentase Warga Miskin yang Mendapatkan Pelatihan Ketrampilan, Persentase Instruktur Bersertifikat Kompetensi, Persentase Lembaga Kursus dan Pelatihan Bersertifikat Nasional, Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan, Peningkatan Jumlah Kerjasama Penempatan Tenaga Kerja dengan Perusahaan serta Persentase Warga Miskin yang Mendapatkan Pelatihan Ketrampilan.

Pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan oleh Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan yang berpedoman pada SKKNI (Standar Kompetensi kerja Nasional Indonesia), dengan pelatihan ini diharapkan peserta mampu mencapai standar kompetensi sehingga peserta bisa mendapatkan manfaat dari kemampuannya tersebut baik dengan bekerja pada dunia industri maupun dengan berwirausaha. Capaian indikator Persentase Angkatan Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada Tahun 2016 sebesar 43,19% artinya hanya 43 orang dari 100 orang pendaftar pelatihan yang bisa mengikuti pelatihan berbasis kompetensi, menurun dibanding capaian tahun sebelumnya (2015) sebesar 47%. Hal ini terjadi karena besarnya animo masyarakat untuk mengikuti pelatihan belum sebanding dengan fasilitas yang tersedia.

Salah satu penyebab masih tingginya angka kemiskinan adalah masalah terbatasnya akses keluarga miskin atas berbagai fasilitas baik akses pendidikan, akses terhadap layanan kesehatan, akses terhadap sumberdaya ekonomi, termasuk terbatasnya akses mendapatkan pekerjaan dan pelatihan kerja yang memungkinkan meningkatnya ketrampilan sehingga terbuka peluang lebih untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Maka indikator persentase warga miskin yang mendapat pelatihan menjadi salah satu indikator penting untuk membantu warga miskin

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

membuka peluang terlibat aktif dalam aktivitas ekonomi setelah mendapat pelatihan kerja, untuk indikator persentase warga miskin yang mendapatkan pelatihan ditunjukkan pada tabel di atas, terlihat baru 12% dari peserta pelatihan merupakan warga miskin. Angka ini sudah melampaui target kinerja tahun 2016 sebesar 10%, namun capaian ini akan terus ditingkatkan dengan memperbesar porsi peserta pelatihan bagi warga miskin.

Kualitas instruktur, yang antara lain diukur dengan sertifikat kompetensi yang dimiliki, menjadi bagian penting dalam peningkatan kualitas lulusan pelatihan. Oleh karena itu upaya untuk memperbaiki kualitas instruktur terus dilakukan antara lain dengan mendorong instruktur mengikuti sertifikasi, dan hal ini menjadi salah satu indikator kinerja, yaitu persentase instruktur yang bersertifikat kompeten. Tabel diatas menunjukkan capaian indikator ini sebesar 18,75% dimana dari 16 instruktur 3 diantaranya telah bersertifikat kompeten, yaitu 2 orang instruktur pada kejuruan otomotif dan 1 orang pada kejuruan menjahit.

Salah satu indikator penting dalam penempatan tenaga kerja adalah peningkatan jumlah kerjasama penempatan tenaga kerja dengan perusahaan, yang tahun ini capaian kinerjanya adalah sebesar 19,04 %, artinya terdapat peningkatan kerjasama penempatan dengan perusahaan dibanding dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 terdapat 25 perusahaan yang melakukan kerjasama penempatan. Sementara jumlah kerjasama penempatan pada tahun sebelumnya sebanyak 21 perusahaan.

e) Permasalahan dan Solusi

Secara umum permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan solusi yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.C.1.5
Permasalahan dan Solusi pada Urusan Tenaga Kerja

No	Permasalahan	Solusi
1.	Dari aspek SDM, jumlah tenaga fungsional tertentu, yang terdiri dari Pengawas Ketenagakerjaan, Pengantar Kerja, Mediator, dan Instruktur masih menghadapi permasalahan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya. i) Untuk menjalankan fungsi pengawasan secara efektif dibutuhkan pegawai pengawas dengan jumlah yang cukup dan dengan kompetensi (terutama kompetensi K3) yang memadai. ii) Mediator : Saat ini tidak terdapat pegawai fungsional Mediator.	Perlu diadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pejabat maupun petugas fungsional , instruktur, pengantar kerja dan pegawai yang lain.

IV.C.1. Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja

No	Permasalahan	Solusi
	iii) Instruktur : untuk menuju pelatihan berbasis kompetensi diperlukan instruktur dengan sertifikat kompeten. Saat ini tidak ada sistem <i>up grading</i> yang jelas bagi instruktur sehingga peningkatan ketrampilan instruktur sangat terbatas. iv) Pengantar Kerja : mempunyai peran vital dalam penempatan tenaga kerja melalui Program AKAD, AKL, maupun AKAN. Jumlah Pengantar Kerja yang hanya 1 orang, menjadikan fungsinya belum optimal. v) Terbatasnya penguasaan kemampuan perangkat kerja (<i>computer</i>) oleh staf menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.	
2.	Manajemen i) Pengelolaan organisasi. ii) Standar Operasional Prosedur yang tidak dijalankan oleh aparat organisasi. iii) Pembagian tugas yang menumpuk pada beberapa staf atau tidak merata. iv) Sistem kerja yang masih kaku.	Perlu manajemen organisasi yang baik dalam hal pembagian staf dan distribusi pekerjaan, sehingga pekerjaan akan berjalan sesuai tupoksi yang ada, standar pelayanan publik agar menggunakan SOP.
3.	Desain produk pelayanan yang belum berorientasi ke pelanggan (<i>customer oriented</i>) membuat layanan kepada masyarakat terutama para pencari kerja menjadi tidak optimal.	Peningkatan sistem informasi yang terkomputerisasi, bank data yang terpusat serta menghasilkan informasi yang akurat dan <i>up to date</i> sehingga pelayanan kepada masyarakat terutama para pencari kerja bisa lebih optimal.
4.	Masih terbatasnya lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, serta ketidaksesuaian peluang kerja yang ada dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh para pencari kerja.	Menjalin kemitraan dengan berbagai pihak untuk memperluas lapangan kerja dan kesempatan kerja, serta melakukan pendampingan, motivasi, serta pembekalan pengetahuan dan ketrampilan bagi para pencari kerja melalui

IV.C.1. **Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Tenaga Kerja**

No	Permasalahan	Solusi
		program kerjasama dengan berbagai perusahaan dibidang pendampingan persiapan masuk dunia kerja.
5.	Perencanaan Program dan Kegiatan yang tidak sesuai dengan indikator renstra RPJMD mengakibatkan beberapa indikator tidak mencapai harapan yang semestinya dicapai.	Akan lebih memperhatikan Peraturan-peraturan yang mendasari dan meningkatkan koordinasi internal maupun eksternal untuk sinkronisasi perencanaan program ataupun kegiatan.