

1. URUSAN KETENAGAKERJAAN

Urusan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi.

A. ALOKASI PROGRAM DAN KEGIATAN

Untuk mendukung pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, pada tahun 2017 telah dialokasikan anggaran sebesar **Rp 9.468.299.789,-** dan terealisasi sebesar **Rp 8.486.195.253,-** atau sebesar **89,63%** dari rencana. Proporsi realisasi belanja urusan ketenagakerjaan tersebut adalah **0,53%** dari total alokasi APBD Tahun 2017 yang sebesar **Rp 2.000.613.704.761,-**. Adapun program dan realisasi anggaran untuk urusan ketenagakerjaan terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.C.1.1
Program dan Realisasi Anggaran Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2017

No.	Program	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)
A.	BELANJA LANGSUNG	3.371.000.000	3.113.226.848
1	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.540.000.000	1.323.313.475
2	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.815.000.000	1.789.913.373
B	BELANJA TIDAK LANGSUNG	5.398.243.589	4.695.742.290
1	Belanja Pegawai	5.398.243.589	4.695.742.290
	Gaji dan tunjangan	3.678.093.589	3.209.228.165
	Tambahan penghasilan	1.719.900.000	1.486.514.125
	Insentif Pajak/ Retribusi Daerah		
2	Belanja Hibah		
3	Belanja Bantuan		
4	Belanja Tidak Tersangka		
Jumlah total		9.468.299.789	8.486.195.253

Sumber : APBD Kabupaten Wonosobo, 2017

B. REALISASI PROGRAM DAN KEGIATAN**1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Tujuan dari program ini adalah meningkatkan kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan yang berkualitas dan berstandar nasional, yang ditempuh melalui strategi : Perbaikan tata kelola lembaga pelatihan kerja berbasis kompetensi; peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan serta pengelola lembaga pelatihan; Perluasan kesempatan dan akses pelatihan kerja; Peningkatan kualitas pelatihan berbasis kompetensi; serta meningkatkan peran dan fungsi BLK dalam penyiapan tenaga kerja siap pakai, dengan kebijakan yang diarahkan pada upaya menjalin kemitraan dan kerjasama dengan dunia industri guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui pemagangan industri dan penempatan tenaga kerja.

Rincian kegiatan dalam program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2017 adalah sebagai berikut :

a. Revitalisasi Balai Latihan Kerja

Kegiatan ini diarahkan pada upaya peningkatan peran BLK sebagai pusat pengembangan kualitas sumberdaya manusia melalui pelatihan kerja

berkualitas, penyelenggaraan sertifikasi kompetensi, dan penyelenggara penempatan bagi ex-trainee baik penempatan pada dunia usaha sebagai pekerja maupun pada sector informal sebagai wirausahawan.

Pada tahun anggaran 2017, dengan anggaran sebesar Rp. 320.000.000,- revitalisasi BLK diwujudkan dalam bentuk rehabilitasi workshop, yang dimaksudkan untuk merintis berdirinya tempat uji kompetensi (TUK) yang representative pada kejuruan otomotif; penataan gedung kantor dan tempat parkir.

b. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pencari Kerja

Kegiatan ini diarahkan pada pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi, baik yang dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja (pelatihan Institusional) maupun pelatihan ketrampilan kerja yang dilaksanakan di masyarakat, pada berbagai kejuruan pelatihan.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja, mengacu pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang diatur dalam permenaker. Pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh UPT Balai Latihan Kerja dan beberapa kegiatan dilakukan di tengah masyarakat. Kegunaan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui perluasan akses pelatihan kerja yang berkualitas dan bersertifikat. Selain itu, selepas mendapatkan pelatihan diharapkan peserta dapat mengaplikasikannya di dunia kerja atau bahkan berkreasi membuat lapangan pekerjaan.

Dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 776.000.000,- pada tahun 2017 kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam bentuk:

- Pelatihan menjahit (DBHCHT), dilaksanakan di tiga lokasi meliputi: Desa Kejiwan Kecamatan Wonosobo dengan 16 orang peserta dilaksanakan selama 28 hari; Desa Wonokampir, Kecamatan Watumalang dengan 16 orang peserta dilaksanakan selama 30 hari; Desa Deroduwur, Kecamatan Mojotengah dengan 16 orang peserta dilaksanakan selama 38 hari. Kegiatan ini diikuti oleh masyarakat umum dan pemuda pencari kerja (penganggur /setengah penganggur) yang mempunyai minat mengembangkan ketrampilan menjahit.
- Pelatihan sepeda motor dan perbengkelan umum (DBHCHT), dilaksanakan di empat lokasi yaitu: Desa Kagungan Kecamatan Kepil dengan 16 orang peserta yang dilaksanakan selama 26 hari; Desa Wonosari Kecamatan Kalikajar dengan 16 orang peserta yang dilaksanakan dalam 32 hari; Desa Reco Kecamatan Kertek dengan 16 orang peserta yang dilaksanakan dalam 30 hari; pada lokasi ketiga ditempatkan secara terpusat di Lembaga Wonosobo Information Center dengan 25 orang peserta yang berasal dari seluruh Kabupaten Wonosobo yang telah dinyatakan lulus seleksi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan dalam 24 hari.
- Pelatihan operator dan teknisi komputer (DBHCHT), dilaksanakan di empat titik lokasi yaitu: UPT Balai Latihan Kerja dengan 16 orang peserta yang dilaksanakan dalam 28 hari; Desa Kayugiyang Kecamatan Garung dengan 16 orang peserta yang dilaksanakan dalam 20 hari; Desa Tlogo Kecamatan Garung dengan 16 orang pekerja yang dilaksanakan dalam 20 hari; Desa Serang Kecamatan Kejajar dengan 16 orang peserta yang dilaksanakan dalam 20 hari; Kecamatan Kertek dengan 20 orang peserta yang dilaksanakan dalam 20 hari.
- Pelatihan salon dan tata boga di Kecamatan Sapuran, pada pelatihan salon dilakukan di Desa Pecekelan dengan 16 orang peserta yang dilaksanakan dalam 15 hari. Sedangkan pelatihan tata boga dilakukan di Kelurahan

Sapuran dan Desa Pecekelan dengan masing-masing peserta sebanyak 16 orang selama 15 hari.

- Pelatihan las (DBHCHT), dilakukan di dua lokasi yaitu: Desa Butuh Lor Kecamatan Kalikajar dan Desa Kapencer Kecamatan Kertek dengan masing-masing peserta sebanyak 16 orang selama 35 hari.
 - Fasilitasi sertifikasi kompeten melalui Lembaga Sertifikasi Profesi bagi peserta pelatihan otomotif dan computer bagi sebanyak 80 orang peserta.
- c. Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik Raperda Pelatihan Kerja
- Kegiatan penyusunan naskah akademik raperda pelatihan kerja dimaksudkan untuk mengakomodir, menselaraskan kebijakan dan mengatur arah tujuan muara yang akan dicapai pada pendidikan dan pelatihan kerja. Dasar penyusunan Naskah Akademik Raperda Pelatihan Kerja dimaksudkan sebagai bagian dari upaya penting untuk me-mainstreamkan pelatihan kerja sebagai pilihan jalur cepat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, melalui pelatihan ketrampilan kerja yang berkualitas dan paripurna. Pokok pikiran dalam raperda tersebut adalah mengatur tentang sertifikasi para lulusan pelatihan agar menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Selain itu, naskah akademik ini dibuat untuk memberikan kesempatan bagi kelompok rentan agar dapat mengakses pelatihan yang diinginkan.

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Melalui program ini diharapkan dapat membuka, menciptakan dan meningkatkan kesempatan dan lapangan kerja baru yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia, serta meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja (upaya preventif) melalui kegiatan pengembangan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja, padat karya, pengembangan informasi pasar kerja dan pembinaan dan pengembangan BKK, LPK dan PPTKIS. 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. Pengembangan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
- Kegiatan pengembangan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja adalah jenis kegiatan untuk mengakomodasi pelayanan umum kepada masyarakat yang akan mencari pekerjaan di luar negeri maupun dalam negeri. Selain itu, kegiatan ini juga melakukan pelayanan bagi penempatan lokal dalam Kabupaten dan pembuatan Kartu AK-I (Kartu Pencari Kerja).
- b. Layanan Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja;
- Merupakan bentuk layanan penempatan bagi tenaga kerja, baik melalui penempatan AKL, AKAD maupun AKAN, melalui serangkaian kegiatan mulai dari sosialisasi 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 an AKAN. Di samping itu dilaksanakan monitoring penempatan tenaga kerja AKAD pada perusahaan-perusahaan kelapa sawit yang ada di Kalimantan. Pada tahun 2017 dilaksanakan monitoring penempatan tenaga kerja AKAD di Kabupaten Lamandau, Kalimantan Barat. Selain melakukan monitoring, kegiatan penempatan tenaga kerja melalui AKAD dimaksudkan untuk memberi layanan penempatan tenaga kerja AKAD melalui jalur legal sekaligus menjamin proses penempatan dilaksanakan secara prosedural. Prosedur ini dilalui untuk memastikan bahwa pekerja ditempatkan secara legal, dengan perjanjian kerja yang jelas, serta menjamin hak-hak pekerja selama bekerja di perusahaan.

Rangkaian kegiatan yang dilaksanakan mulai rekrutmen tenaga kerja melalui pengumuman rekrutmen, pendaftaran dan seleksi calon tenaga kerja, pembekalan pra pemberangkatan bagi calon tenaga kerja, dan penempatan tenaga kerja AKAD yang bekerjasama dengan perusahaan kelapa sawit yang ada di Kalimantan. Pada tahun 2017 ditempatkan 589 orang pekerja yang tersebar pada 25 perusahaan.

Berbagai program Kabupaten Wonosobo melalui Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dalam upaya peningkatan kesempatan kerja, antara lain melalui penempatan antar kerja lokal (AKL), penempatan antar kerja antar daerah (AKAD), dan penempatan antar 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 2016-2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

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

No.	Pencari Kerja	Tahun	
		2016	2017
1	Angkatan Kerja Lokal (AKL)	680	1.216
2	Angkatan Kerja Antar Daerah (AKAD)	789	589
3	Angkatan Kerja Antar Negara (AKAN)	1.899	1.957
Total		3.368	3.762

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi, 2017

- c. Kerjasama penempatan dengan perusahaan dilaksanakan guna mendapatkan MoU penempatan tenaga kerja produktif asal Kabupaten Wonosobo. Dari 5 target perusahaan pada tahun, kami hanya mendapatkan 4 MoU perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Malang dan Gresik Jawa Timur. Kegiatan ini juga melakukan sosialisasi ketenagakerjaan kepada masyarakat umum yang menjadi kantong Tenaga Kerja Indonesia (TKI), calon TKI dan Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) agar mereka mengetahui perekrutan, pelatihan dan pemberangkatan secara legal. Di samping itu, mereka juga telah dibekali dengan buku saku panduan CTKI agar memudahkan pemahaman dan menghindarkan dari calo yang menggunakan jalur pemberangkatan tidak resmi. Terlebih penempatan tenaga kerja melalui Antar kerja Antar Negara masih mendominasi penempatan tenaga kerja Kabupaten Wonosobo pada tahun 2017. Menjamin penempatan Tenaga Kerja Indonesia melalui jalur legal dan sesuai dengan prosedur menjadi kewajiban pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian 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. Kegiatan Pengembangan Pelayanan Informasi Pasar Kerja
Pengembangan pelayanan informasi pasar kerja bertujuan untuk memperluas dan meningkatkan kesempatan kerja yang dilaksanakan dalam bentuk kegiatan bursa kerja (*job fair*). 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. Guna memberikan informasi pasar kerja yang dapat diakses oleh para pencari kerja di wilayah Wonosobo, pada tanggal 8 November 2017 bertempat di Gedung KORPRI Wonosobo. Kegiatan ini diikuti oleh 44 perusahaan, dan dihadiri oleh 1.070 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. Melalui kegiatan ini informasi pasar kerja bisa tersebar luas, sekaligus memperluas kesempatan penempatan tenaga kerja pada dunia usaha dan dunia industri.

e. Kegiatan Pembinaan dan Pengembangan BKK, LPK dan PPTKIS

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. Selain itu, Kegiatan Pembinaan Pelaksanaan Bursa Kerja Khusus dilaksanakan dengan melakukan kegiatan sosialisasi lowongan ke BKK se kabupaten Wonosobo.

f. Kegiatan 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 2017 Padat Karya Infrastruktur yang dapat dilaksanakan pada 22 lokasi di Kabupaten Wonosobo, berupa :

- Pembangunan senderan di Kelurahan Kalibebek Kecamatan Mojotengah;
- Pembangunan senderan di kelurahan Mlipak Kecamatan Wonosobo;
- Pembangunan drainase di Kelurahan Pagerkukuh Kecamatan Wonosobo;
- Pembangunan jalan tembus di Desa Plobangan Kecamatan Selomerto;
- Pembangunan jalan usaha tani di Dusun Kwarasan Desa Sukoharjo Kecamatan Sukoharjo;
- Pembangunan jalan usaha tani di Desa Mergosari Kecamatan Sukoharjo;
- Betonisasi tanggul irigasi di Dusun Bleber Desa Sukoharjo Kecamatan Sukoharjo;
- Pembangunan senderan di Desa Lamuk Kecamatan Kalikajar;
- Pembukaan jalan di Desa Batursari Kecamatan Sapuran;
- Pembangunan jalan usaha tani di Dusun Sorogaten Desa Sojopuro Kecamatan Mojotengah;
- Pembangunan jalan usaha tani di Dusun Gondang Desa Sojopuro Kecamatan Mojotengah;
- Pembangunan rolak jalan di Desa Kayugiyang Kecamatan Garung;
- Pembangunan jalan usaha tani di Desa Kayugiyang Kecamatan Garung;
- Pembangunan senderan jalan di Desa Bener Kecamatan Kepil;

- Pembangunan rolak jalan di Desa Gemblengan Kecamatan Garung;
- Pembangunan jalan tembus dari Desa Gemblengan ke Desa Bumirejo Kecamatan Garung;
- Pembangunan senderan di Dusun Sijeruk Desa Butuh Kecamatan Kalikajar;
- Pembangunan jalan tembus di Desa Maduretno Kecamatan Kalikajar;
- Pelebaran jalan di Dusun Kalibening Desa Krasak Kecamatan Mojotengah;
- Pembangunan rolak jalan di Desa Mutisari Kecamatan Watumalang;
- Pembangunan senderan di Desa Pesodongan Kecamatan Kaliwiro;
- Perbaikan jalan kampung di Dusun Melikan Desa Deroduwur Kecamatan Mojotengah.

Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan selama kegiatan Padat Karya Infrastruktur pada Tahun 2017 sebanyak 978 orang, yang berasal dari masyarakat setempat, dengan memprioritaskan tenaga kerja adalah penganggur, setengah penganggur, dan keluarga miskin, dengan jumlah HOK sebanyak 17.644 HOK. Pelaksanaan Kegiatan Padat Karya Infrastruktur pada tahun 2017 mengalami perbedaan dengan pelaksanaan tahun-tahun sebelumnya, dimana pada pelaksanaan tahun 2017 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.

C. CAPAIAN KINERJA URUSAN

Capaian kinerja pada Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2017 dapat terefleksikan pada tabel di bawah ini :

Tabel III.C.1.3
Capaian Kinerja Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2017
Berdasarkan Indikator Kinerja Kunci EKPPD

No.	Indikator Kinerja Kunci (IKK)	Rumus	Perhitungan	Capaian Kinerja	
				2016	2017
1	Pelayanan kepesertaan Jaminan Sosial bagi pekerja/buruh	$(\sum \text{pekerja/buruh peserta program Jamsostek aktif}) / (\sum \text{pekerja/buruh}) \times 100\%$	$6.932 / 11.045 \times 100\%$	56,85%	62,76%
2	Pencari Kerja yang ditempatkan	$(\sum \text{pekerja yg ditempatkan}) / (\sum \text{pencari kerja yang mendaftar}) \times 100\%$	$3.762 / 6.226 \times 100\%$	62,61%	60,42%
3	Partisipasi angkatan kerja perempuan	$(\sum \text{angkatan kerja perempuan} / \sum \text{penduduk usia kerja perempuan})$	$173.289 / 295.667 \times 100\%$	56,15%	58,61%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi, 2017

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, Partisipasi Perempuan di Lembaga Pemerintah, dan Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan.

Berdasarkan tabel di atas, untuk indikator pertama yaitu Pelayanan Kepesertaan Jaminan Sosial bagi pekerja /Buruh mencapai angka 62,76% dimana dari 11.045 buruh/pekerja yang bekerja terdapat 6.932 orang yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini sekaligus menunjukkan masih banyak diantara pekerja yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mencapai angka 4.113 atau 37,24%, sekaligus menjadi tugas Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian 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 6.226 pencari kerja terdaftar terdapat 3.762 orang yang telah ditempatkan atau 60,42% pencari kerja terdaftar yang telah ditempatkan, baik melalui Program Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Maupun Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Sedangkan sisanya sebesar 39,58% 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 belum sebanding dengan 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 58,61%, dimana dari penduduk perempuan usia kerja sebesar 295.667 orang, 173.289 diantaranya adalah angkatan kerja (penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi). Hal ini menunjukkan bahwa 58,61% penduduk perempuan usia kerja aktif secara ekonomi.

Tabel III.C.1.4
Capaian kinerja Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2017
berdasarkan Indikator RPJMD 2016-2021

NO	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	REALISASI CAPAIAN 2016	TARGET TAHUN 2017	REALISASI CAPAIAN 2017	% REALISASI CAPAIAN 2017	STATUS CAPAIAN
1	Persentase kenaikan kepesertaan pekerja dalam jaminan kesehatan	10%	40%	62,76%	156,90	→
2	Persentase sengketa pengusaha pekerja per tahun yang diselesaikan	100%	100%	100,00%	100,00	○
3	Persentase Perusahaan yang menerapkan syarat kerja non diskriminatif	75%	76%	79,00%	103,95	○

NO	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	REALISASI CAPAIAN 2016	TARGET TAHUN 2017	REALISASI CAPAIAN 2017	% REALISASI CAPAIAN 2017	STATUS CAPAIAN
4	Angka sengketa pengusaha - pekerja per tahun,	2	3	23	766,67	↓
5	Persentase angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis Kompetensi	43%	50%	58,00%	116,94	○
6	Persentase angkatan kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat	44%	69%	57,46%	83,28	↓
7	Persentase peserta Pelatihan yang mendapatkan sertifikat kompetensi	0	3%	14,80%	493,33	○
8	Persentase warga miskin yang mendapatkan pelatihan ketrampilan	12%	12%	23,00%	191,67	○
9	Persentase instruktur bersertifikat kompetensi	0,1873	2	18,75%	9,38	↓
10	Persentase Lembaga Kursus dan Pelatihan bersertifikat Nasional	0	0,04	0,00%	0,00	↓
11	Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan	62,61%	47,34%	60,42%	127,63	○
12	Peningkatan jumlah kerjasama penempatan tenaga kerja dengan perusahaan	19%	13%	16,00%	123,08	○
13	Persentase warga miskin yang mendapatkan pelatihan ketrampilan	12%	12%	23,00%	191,67	○
15	Persentase Ruta miskin yg mampu menjadi wira usaha	0	0,03	0,00%	0,00	↓

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi, 2017

Keterangan Status Capaian

○	Tercapai	Realisasi capaian sudah $\geq 100\%$
→	Tidak tercapai	Realisasi capaian 90%- 99%
↓	Tidak tercapai dan perlu upaya keras	Realisasi capaian $\leq 90\%$

Pada tahun 2017 ini terdapat persamaan indikator kinerja berdasar RPJMD dibanding dengan tahun sebelumnya. Mengacu pada RPJMD 2016-2021 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 Kepersertaan 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 Kepersertaan Pekerja Dalam Jaminan Kesehatan terjadi kenaikan persentase kepesertaan pekerja pada jaminan kesehatan/sosial sebesar 5,91% dimana pada tahun 2016 terdapat 56,85% pekerja yang telah menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan, namun pada tahun 2017 terdapat 62,76% pekerja yang tercatat sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Kenaikan tersebut dipengaruhi oleh semakin banyak pekerja yang mengetahui tentang manfaat dari kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Angka 5,91% bukanlah angka yang cukup baik, namun hal ini akan menjadi evaluasi bagi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi untuk memberikan terobosan agar semakin banyak pekerja yang mengikuti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dengan terus mendorong keterlibatan aktif perusahaan untuk memenuhi hak pekerja termasuk dalam keikutsertaan pekerja sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan.

Sementara itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang 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 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, yang difasilitasi melalui Kegiatan Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tabel di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2017 terdapat 23 sengketa pengusaha – pekerja, dan semua sengketa tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas 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, persentase warga miskin yang mendapatkan pelatihan ketrampilan.

Pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi adalah pelatihan berbasis kompetensi, yaitu pelatihan yang berpedoman pada SKKNI (Standar Kompetensi kerja Nasional Indonesia) dengan pelatihan ini diharapkan peserta mampu mencapai 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 2017 sebesar 58% artinya hanya 58 orang dari 100 orang pendaftar pelatihan yang bisa mengikuti pelatihan

berbasis kompetensi, meningkat dibanding capaian tahun sebelumnya (2016) sebesar 43,19%. 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 membuka peluang terlibat aktif dalam aktifitas ekonomi setelah mendapat pelatihan kerja. Untuk indikator persentase warga miskin yang mendapatkan pelatihan ditunjukkan pada tabel di atas, terlihat baru 23% dari peserta pelatihan merupakan warga miskin. Angka ini sudah melampaui target kinerja tahun 2017 sebesar 12%, 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 di 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 16 %, artinya terdapat peningkatan kerjasama penempatan dengan perusahaan dibanding dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 terdapat 29 perusahaan yang melakukan kerjasama penempatan. Sementara jumlah kerjasama penempatan pada tahun sebelumnya sebanyak 25 perusahaan.

Meskipun telah melalui serangkaian kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun 2017, pencapaian beberapa indikator pada program ini mengalami penurunan, diantaranya adalah indikator persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan. Pada tahun 2016 capaian indikator ini adalah 62,61%, sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 60,42%. Pada tahun 2017 tercatat 6.226 pencari kerja terdaftar. Dari angka tersebut 3.762 orang bisa ditempatkan, baik melalui Program Antar Kerja Lokal (Penempatan tenaga Kerja Dalam Satu Provinsi), Antar Kerja Antar Daerah (Penempatan Tenaga Kerja di luar provinsi) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Penempatan tenaga kerja AKAN masih mendominasi jumlah penempatan tenaga kerja Adapun rincian penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

D. Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan, Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional

Tabel III.C.1.5

**Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan, Pangkat dan Golongan, Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional
Dinas Perindustrian, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi**

No	Indikator	Jumlah
1	Tingkat Pendidikan	
	a. S-2	4
	b. S-1	28
	c. DI-DIV	4
	d. SMA	14
	e. SMP	2
	f. SD	-
	Jumlah	52
2	Golongan	
	a. Golongan IV	5
	b. Golongan III	41
	c. Golongan II	5
	d. Golongan I	1
	e. Tenaga Kontrak	-
	f. THL/GTT/PTT	-
	Jumlah	52
3	Pejabat/Struktural	
	a. Esselon II	-
	b. Esselon III	1
	c. Esselon IV	6
	Staf/Fungsional Umum	45
	Jumlah	52

Sumber: Dinas Perindustrian, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo, 2018

E. Kondisi Sarana dan Prasarana

Tabel III.C.1.6
Kondisi Sarana dan Prasarana
Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

KODE	NAMA BARANG	NILAI (Rp)
	ASET TETAP	7.055.370.124,90
01	Tanah	2.062.515.000,00
02	Peralatan dan Mesin	2.520.297.273,90
	Alat-alat Besar	975.000,00
	Alat-alat Angkutan	580.470.382,31
	Alat Bengkel dan Alat Ukur	648.475.491,87
	Alat Pertanian	0,00
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	1.164.402.798,79
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	32.150.000,00
	Alat-alat Kedokteran	0,00
	Alat Laboratorium	93.823.600,93
	Alat-alat Perenjataan/Keamanan	0,00
03	Gedung dan Bangunan	2.379.692.851,00
	Bangunan Gedung	2.379.692.851,00
	Monumen	0,00
04	Jalan, Irigasi dan Jaringan	92.865.000,00
	Jalan dan Jembatan	92.865.000,00
	Bangunan Air/Irigasi	0,00
	Instalasi	0,00
	Jaringan	0,00
05	Aset Tetap Lainnya	0,00
	Buku dan Perpustakaan	0,00
	Barang Bercorak Kebudayaan	0,00
	Hewan dan Ternak serta Tanaman	0,00
	Aset Renovasi	0,00
06	Konstruksi Dalam Pengerjaan	0,00
	ASET LAINNYA	0,00
07	Aset Lainnya	0,00
	Aset Kondisi Rusak Berat/Hilang/Lainnya	0,00
	Aset yang dimanfaatkan Pihak Lain	0,00
	Aset Tidak Berwujud	0,00

Sumber: BPPKAD Kabupaten Wonosobo, 2018

F. PERMASALAHAN DAN SOLUSI

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

Tabel III.C.1.7
Matriks Permasalahan dan Solusi pada Urusan Pilihan Ketenagakerjaan

No	Permasalahan	Solusi
1.	Manajemen i) Pengelolaan organisasi. ii) Standar Operational 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 SOP dan pembagian aparat organisasi yang lebih mengedepankan pelayanan, profesionalitas dan humanis.
2.	Desain produk pelayanan yang belum berorientasi ke pelanggan (<i>customer oriented</i>) membuat layanan kepada masyarakat terutama para pencari kerja menjadi tidak optimal.	Perlu dukungan tenaga dan sistem informasi yang terkomputerisasi, bank data yang terpusat serta menghasilkan informasi yang akurat dan up to date sehingga pelayanan kepada masyarakat terutama para pencari kerja bisa lebih optimal.
3.	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 program kerjasama dengan berbagai perusahaan dibidang pendampingan persiapan masuk dunia kerja.