

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi dan misi daerah yang dijabarkan dalam kerangka tugas dan fungsi Perangkat Daerah. Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap Perangkat Daerah. Renstra PD setidaknya memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Renstra PD merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pati untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan. Dengan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, maka visi dan misi Kabupaten Pati tahun 2017-2022 dapat diwujudkan melalui pengelolaan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi PD dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya. Penyusunan Renstra PD terdiri dari tahapan persiapan penyusunan Renstra PD, penyusunan rancangan Renstra PD, penyusunan rancangan akhir Renstra PD dan penetapan Renstra PD.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2017-2022 disusun terkait dengan RPJMD Kabupaten Pati yang merupakan penjabaran dari visi misi Bupati terpilih Tahun 2017-2022 serta mengacu pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Renstra Dinas Tenaga Kerja ini selanjutnya dijabarkan ke dalam program dan kegiatan tahunan dengan menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) yang akan

diimplementasikan setiap tahun sesuai dengan struktur organisasi tata kerja serta tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja yang dilengkapi dengan kerangka anggaran. Dengan adanya perencanaan yang sinkron dan terkoordinasi dengan dokumen perencanaan lainnya, maka pelaksanaan program kegiatan PD akan berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan Renja PD dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L, Renstra Provinsi/Kab./Kota dan Renja PD

1.2 LANDASAN HUKUM

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati disusun berdasar pada :

1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
2. Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

4. Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
6. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
7. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Transmigrasi;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang -Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;

14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
15. 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;
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2016 tentang Hasil Pemetaan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketenagakerjaan;
17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/Kota;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 05 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pati Tahun 2010-2030;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 08 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pati Tahun 2005-2025;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pati;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 12 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah Kabupaten Pati;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pati;

23. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 01 tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pati Tahun 2017 – 2022;
24. Peraturan Bupati Pati Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati disusun dengan maksud dan tujuan :

1. Memberikan arah dan acuan dalam mewujudkan tanggungjawab yang diemban sesuai tugas dan fungsi utama Pegawai Dinas Tenaga Kerja yang sesuai dengan visi dan misi serta arah kebijakan jangka menengah daerah Kabupaten Pati tahun 2017-2022.
2. Menjamin keterkaitan dan konsistensi perencanaan di bidang tenaga kerja pada jangka menengah dengan rencana kerja tahunan.
3. Mengkoordinasikan dan mensinkronisasikan pembangunan di bidang tenaga kerja beserta alokasi penganggaran indikatif.
4. Menyediakan panduan koordinasi sinkronisasi pelaksanaan pembangunan di bidang tenaga kerja dengan semua pihak pemangku kepentingan (Stakeholders).
5. Menyediakan gambaran kondisi kinerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang di bidang tenaga kerja Kabupaten Pati.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi Perangkat Daerah, Sumber Daya Perangkat Daerah, Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan PD, telaahan visi misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, telaahan Renstra Kementerian/Lembaga, dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, telaahan Rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, penentuan isu-isu strategis.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini memuat tentang rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini memuat tentang rencana program, kegiatan, indikator kinerja kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

BAB VIII : PENUTUP