

BAB III

ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pati, bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi perumusan kebijakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja yang meliputi: kesekretariatan, bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, bidang penempatan dan pengembangan tenaga kerja serta bidang hubungan industrial.

Dengan demikian tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja memperdayakan dan meningkatkan peran serta lembaga pelatihan kerja swasta dan peningkatan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan daya serap tenaga kerja hal ini berhubungandengan menciptakan lapangan kerja atau memperluas kesempatan kerja.

Dalam hal menciptakan lapangan kerja atau memperluas kesempatan kerja Dinas Tenaga Kerja tidak dapat bekerja sendiri tetapi partisipasi aktif lintas sektor.

Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sejak Bupati terpilih tahun 2012 - 2017 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan program dan kegiatan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Pada tahun 2016 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan 16 program dan 111 kegiatan. Bila dilihat dari tahun ke tahun pada tahun 2016 paling banyak melaksanakan kegiatan khususnya di bidang penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dikarenakan adanya pokok-pokok perubahan pada PMK 28/2016 tentang penggunaan, pemantauan dan evaluasi DBHCHT.

Dari hasil capaian kinerja selama 5 (lima) tahun ada beberapa capaian kinerja yang masih di bawah target antara lain:

1. Tingkat partisipasi angkatan kerja;
2. Tingkat pengangguran terbuka;
3. Jumlah penempatan transmigran;
4. Jumlah calon transmigran.

Dari capaian kinerja tersebut di atas yang kurang memenuhi target ada beberapa permasalahan pelayanan antara lain:

1. Kapasitas pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat (jumlah pencari kerja yang cukup banyak tidak sebanding dengan jumlah anggaran dan paket kegiatan yang mengarah pada kegiatan pelatihan kertrampilan kerja);

2. Kebutuhan tenaga kerja atau lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pencari kerja. Hal ini dibuktikan dari data 2.300 lowongan pekerjaan yang tersedia pada saat job market fair tahun 2016 hanya terserap rata-rata 75 %, penyebabnya kompetensi yang dibutuhkan tidak terpenuhi oleh pencari kerja di Kab. Pati;
3. Hambatan budaya dari masyarakat tidak bersedia ditempatkan dimana saja. Hal ini dibuktikan dari hasil survey pencari kerja pada saat job market fair 25% menyatakan tidak bersedia ditempatkan di daerah kurang menguntungkan/jauh dari kota kelahiran;
4. Belum adanya forum koordinasi yang integrative / forum jejaring antara lembaga swasta yang melaksanakan pelatihan dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang kebutuhan pelatihan yang sesuai pasar kerja;
5. Belum dimilikinya sertifikasi uji kompetensi peserta pelatihan ketrampilan kerja/kemampuan daya saing tenaga kerja belum bisa bersaing di dunia kerja;
6. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;

7. Masih adanya permasalahan hubungan industrial yang kurang harmonis antara pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Hal ini dibuktikan dalam tahun 2016 ada 6 (enam) kasus perselisihan hubungan industrial;
8. Adanya alih teknologi dari manusia ke mesinisasi. Hal ini dibuktikan adanya PHK sebanyak 250 (dua ratus lima puluh) tenaga kerja di tahun 2016;
9. Terbatasnya lokasi dan kuota transmigrasi.

Tabel 3
PEMETAAN PERMASALAHAN UNTUK PENENTUAN PRIORITAS DAN SASARAN
PEMBANGUNAN DAERAH

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
	Sub Isu (Misi ke 3)		
	Isu Pembangunan Kualitas Sumber Daya Manusia, Kemiskinan dan kesejahteraan sosial		
1	Daya saing tenaga kerja	Masih adanya pengangguran	Penempatan tenaga kerja terbatas
		Partisipasi angkatan kerja belum optimal	
2	Sub Isu (Misi ke 5)		
	Isu Penguatan ekonomi dan daya saing daerah		
	Daya saing tenaga kerja		
		Penyerapan tenaga kerja belum optimal	Kurangnya tenaga kerja yang berkompeten
			Lambatnya pertumbuhan wira usaha baru

3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih dan Pokok Pikiran DPRD

Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja tahun 2017-2022 diarahkan untuk mewujudkan visi misi Kabupaten Pati. Visi Kabupaten Pati yaitu "MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DAN PELAYANAN PUBLIK".

Penjabaran makna dari Visi tersebut adalah :

- ❖ Meningkatkan diartikan sebagai upaya yang dilakukan secara terus menerus untuk menambah atau menaikkan dari kondisi yang telah ada dari segi kuantitas dan kualitas;
- ❖ Kesejahteraan diartikan sebagai terpenuhinya kebutuhan masyarakat Kabupaten Pati;
- ❖ Pelayanan Publik disrtikan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh hak dasar sebagai warga negara dan menjalankan kewajibannya.

Visi tersebut akan diwujudkan dengan Misi :

- Meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal;
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan;
- Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan;
- Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan mengutamakan pelayanan publik;

- Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja;
- Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri;
- Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah;
- Meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Jika dikaitkan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, maka penjelasan misi yang terdekat untuk ditelaah adalah Misi:

- ✓ Misi 3 : Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan
- ✓ Misi 5 : Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja

Merujuk pada analisis isu strategis daerah pada RPJMD Kabupaten Pati tahun 2017-2022, isu strategis Dinas Tenaga Kerja secara umum mengerucut pada isu :

- 1) Terdapatnya pengangguran;
- 2) TPAK menurun.

Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati perlu melakukan :

- a. Bagaimana memberikan pelatihan bagi pencari kerja atau peserta pelatihan agar mempunyai kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja ?
- b. Bagaimana pencari kerja atau peserta pelatihan mempunyai sertifikasi uji kompetensi ?
- c. Bagaimana cara meningkatkan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha ?
- d. Bagaimana menambah kuota transmigrasi ?

3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi JawaTengah

Dinas Tenaga Kerja dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja sudah mengacu kepada RPJMN 2015 – 2019 dan RPJMD 2013-2018. Telaahan mengenai Renstra Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

3.3.1. Telaah Renstra Kementeriaan Ketenagakerjaan 2015-2019

Pembangunan ketenagakerjaan tahun 2015-2019 diarahkan untuk :

- (1) Meningkatnya kesempatan kerja masyarakat Indonesia;

- (2) Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
- (3) Peningkatan kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja;
- (4) Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
- (5) Peningkatan kepatuhan terhadap ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan.

Dari telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan tantangan isu strategis bagi Dinas tenaga Kerja Kabupaten Pati yaitu (i) bagaimana meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat (ii) bagaimana meningkatkan standar kompetensi dan produktivitas tenaga kerja; (iii) bagaimana meningkatkan kualitas dan pemberdayaan tenaga kerja; (iv) bagaimana menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha; (v) bagaimana meningkatkan kepatuhan pekerja dan pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan.

3.3.2. Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

Dinakertransduk Provinsi Jawa Tengah memiliki sasaran jangka menengah yang memerlukan kontribusi OPD yang membidangi Ketenagakerjaan di Kabupaten dan Kota se Jawa Tengah antara lain :

1. Meningkatkan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja.
 - b. Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja.
2. Meningkatkan Perluasan dan Kesempatan Kerja dengan sasaran :
 - a. Menurunnya jumlah penganggur.
3. Kualitas Penempatan Transmigrasi dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya ketrampilan calon transmigran dengan mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan.
4. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya peran dan fungsi sarana hubungan industrial di perusahaan.
 - b. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

5. Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
 - b. Meningkatnya penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan.
6. Meningkatkan Perlindungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan sasaran:
 - a. Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan.
 - b. Meningkatnya kualitas dan perlindungan tenaga kerja perempuan dan anak.
 - c. Meningkatnya kesetaraan dan keadilan gender.

Isu strategis terkait telaah Renstra Dinakertransduk Provinsi Jawa Tengah yaitu (i) bagaimana meningkatkan ketrampilan tenaga kerja; (ii) bagaimana meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; (iii) bagaimana membantu pengurangan pengangguran, pengurangan kemiskinan, penyerapan tenaga kerja.

3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 5 tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Pati Tahun 2010-2030 pada lampiran VI Indikasi Program RTRW Kabupaten Pati Tahun 2010-2030 terdapat program utama perwujudan struktur ruang terdiri:

1. Perwujudan Pusat Kegiatan;
2. Perwujudan Sistem Prasarana;
3. Perwujudan Kawasan Budidaya;
4. Perwujudan Kawasan Strategis.

Pada perwujudan kawasan budidaya terdapat:

1. Pengembangan sistem intensif kegiatan industri;
2. Intensifikais dampak lingkungan industri;
3. Pengembangan kawasan industri;
4. Peningkatan kualitas SDM lokal untuk mendukung penyediaan tenaga kerja.

Bila dikaitkan dengan tugas fungsi Dinas Tenaga Kerja telaahan rencana tata ruang wilayah Kabupaten Pati maka program utama perwujudan kawasan budidaya menjadi fokus penanganan karena dengan pengembangan kawasan industri diperlukan adanya kesiapan tenaga kerja siap pakai dalam mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan salah satunya melalui peningkatan kompetensi dengan sertifikasi uji kompetensi sehingga akan dapat berdaya saing tinggi dengan tenaga kerja di luar Kabupaten Pati.

Telaahan RTRW menjadi pertimbangan bagi Renstra Dinas Tenaga Kerja untuk merencanakan prioritas jumlah dan jenis kejuruan pelatihan kerja. Selain itu menjadi sumber informasi perencanaan jenis fasilitasi pelatihan untuk peningkatan penyerapan tenaga kerja. Kawasan lokasi perdagangan dan industri biasanya memiliki intensitas potensi permasalahan sosial lebih tinggi. Permasalahannya adalah Dinas Tenaga Kerja belum memiliki roadmap pengembangan pelatihan kerja menuju standarisasi dan sertifikasi sesuai rencana pengembangan kota.

Relevansinya dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah laju pertumbuhan penduduk, maka semakin tinggi pula jumlah angkatan kerja yang harus ditangani Dinas Tenaga Kerja khususnya penciptaan lapangan kerja dengan kualitas tenaga kerja mempunyai ketrampilan dengan sertifikat uji kompetensi.

Ketimpangan wilayah yang dimaksudkan bahwa Kabupaten Pati bagian utara memiliki tanah yang subur dan perkembangan ekonomi lebih beragam sementara wilayah Kabupaten Pati bagian selatan merupakan tanah kapur dan kawasan hutan produksi. Tugas Dinas Tenaga Kerja bagaimana mendorong dan meratakan program kegiatan baik untuk wilayah utara dan wilayah selatan agar sama-sama mempunyai kesempatan kerja.

Selain itu problem pembangunan masyarakat harus diiringi dengan pemberdayaan masyarakat. Permasalahan

masyarakat perdesaan bukan saja kondisi permodalan kerja tetapi menyangkut kemampuan masyarakat dalam menguasai dan mengembangkan jenis usaha yang digeluti atau ditekuni, pengetahuan tentang bahan baku, sistem pemasaran, dll. Hal ini didorong dengan program peningkatan kesempatan kerja melalui kegiatan Tenaga Kerja Mandiri dan sejenisnya.

Tantangan utama KLHS dengan tugas fungsi urusan lingkungan hidup adalah bagaimana meningkatkan produktivitas masyarakat dan pengembangan lapangan kerja tidak merusak keberlanjutan lingkungan hidup.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi PD adalah kondisi yang menjadi perhatian karena dampaknya yang signifikan bagi PD dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Proses perumusan isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati melalui kajian isu-isu dan permasalahan pembangunan yang dihadapi diharapkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan menuju *democratic governance* sehingga akan berdampak pada kualitas pembangunan daerah.

Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pembangunan yang akan dihadapi Kabupaten Pati pada tahun 2017 - 2022 tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu pembangunan provinsi dan nasional.

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati dituntut lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan-perubahan baik ditingkat lokal, regional dan nasional. Perencanaan pembangunan hendaknya selalu memperhatikan isu-isu dan permasalahan yang mungkin dihadapi ke depan oleh masyarakat sehingga arah pelaksanaan pembangunan menjadi lebih tepat sasaran. Untuk itu perlu diantisipasi dengan perencanaan yang matang dan konferensif sehingga arah pembangunan sesuai dengan tujuan pembangunan daerah.

Kriteria yang ditetapkan sebagai pertimbangan pembobotan isu strategis di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yaitu: (i) Mendukung langsung pencapaian visi misi bupati dalam RPJMD Kabupaten Pati tahun 2017-2022; (ii) Menjadi kewenangan Sekretariat Daerah; (iii) Mendesak diamanatkan oleh Pemerintah/Kementerian/Lembaga atau Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Analisis kekuatan internal, kelemahan internal, peluang eksternal, dan ancaman eksternal sebagai pembentuk isu strategis sebagai berikut :

1. Kekuatan Internal

- a. Adanya landasan hukum kelembagaan Dinas Tenaga Kerja yang memberikan kewenangan melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan ketenagakerjaan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi;
- b. Adanya dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
- c. Adanya Balai Latihan Kerja;
- d. Komitmen Bupati dalam Visi Misi Bupati akan diwujudkan dalam program kegiatan Perangkat Daerah di Kabupaten Pati.

2. Kelemahan Internal

- a. Belum ada standarisasi rekrutmen;
- b. Banyak pencari kerja belum mendapatkan pelatihan ketrampilan kerja;
- c. Peserta pelatihan belum mempunyai sertifikasi uji kompetensi, kebutuhan pegawai berkompetensi yaitu mediator hubungan industrial, pengantar kerja, instruktur pelatihan kerja.

3. Ancaman/tantangan eksternal
 - a. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan Tenaga Kerja Asing (TKA);
 - b. Alih teknologi di perusahaan.
4. Peluang eksternal
 - a. Adanya Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
 - b. Amanat rencana nasional mengembangkan Smart Economy Berbasis IT yang membuka peluang kerja;
 - c. Pemanfaatan teknologi informasi untuk pelayanan pencari kerja.

Berdasarkan permasalahan dan telahaan tersebut diatas maka isu strategis adalah:

- a. Kemampuan daya saing tenaga kerja belum optimal perlu sertifikasi uji kompetensi;
- b. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;
- c. Perluasan daya serap lapangan kerja dan kemitraan Pemerintah dengan dunia swasta untuk mengurangi pengangguran;
- d. Terbatasnya lokasi dan kuota transmigrasi.