



PEMERINTAH KABUPATEN KLUNGKUNG
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA



RANCANGAN PERUBAHAN RENCANA
STRATEGIS (RENSTRA)
TAHUN 2018-2023

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widi Wasa/ Tuhan Yang Maha Esa karena atas RahmatNya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung Tahun 2018-2023 dapat tersusun.

Kedudukan Rencana Strategis (RENSTRA) sebagai pedoman dan arah dalam penyelenggaraan pemerintahan sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung dalam melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian kegiatan.

Selesainya penyusunan Rencana Strategis (Renstra) ini, tidak terlepas dari arahan, masukan, kerja sama dan dukungan dari :

1. Tim Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung.
2. Tim Ahli dan Bidang Koordinasi Baperlitbang Kabupaten Klungkung.
3. Staf di lingkungan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung.
4. Pihak-pihak terkait yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Demikian Rencana Strategis (Renstra) ini dibuat untuk dapat dipergunakan dimana perlu dan atas bantuan serta kerja samanya di sampaikan terima kasih.

Semarapura, Juli 2021
Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Kabupaten Klungkung


I Wayan Sumarta, S.Sos
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 196509091986021008

DAFTAR ISI

	Hal.
KATA	ii
PENGANTAR.....	
DAFTAR	iii
ISI.....	
DAFTAR TABEL	iv
.....	
DAFTAR GAMBAR	v
.....	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar	1
Belakang.....	
1.2 Landasan	3
Hukum.....	
1.3 Maksud dan	4
Tujuan.....	
1.4 Sistematika	5
Penulisan.....	
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	9
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	9
.....	
2.2 Sumberdaya PD	15
.....	
2.3 Kinerja Pelayanan	18
SKPD.....	
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan pelayanan	25
.....	

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	29
3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	29
3.2 Telahaan Visi Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	30
3.3 Telahaan Renstra Perangkat Daerah Provinsi	31
3.4 Telahaan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	35
3.5 Penentuan Isu Strategis	37
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	38
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah PD	38
BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN	41
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	44
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	45
BAB VIII PENUTUP	47
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 : Jumlah Pegawai berdasarkan Eselon	16
Tabel 2.2 : Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan	16
Tabel 2.3 : Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan	16
Tabel 2.4 : Jumlah Aset Dispernaker Kabupaten Klungkung	17
Tabel 2.5 : Pencapaian Kinerja Pelayanan Dispernaker Kab. Klungkung	19
Tabel 2.6 : Jumlah Angkatan Kerja Terdaftar di Kab. Klungkung	20
Tabel 2.7 : Jumlah Perusahaan dan Upah Minimum Kab. Klungkung	21
Tabel 2.8 : Jumlah IKM di Kabupaten Klungkung	22
Tabel 2.9 : Jumlah Tenaga Kerja yang Terserap di Sektor Industri	22
Tabel 2.10 : Komoditi Unggulan Kabupaten Klungkung	22
Tabel 2.11 : Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dispernaker Kab. Klungkung	24
Tabel 3.1 : Identifikasi Permasalahan Pelayanan Kinerja	29
Tabel 3.2 : Telaahan Visi, Misi dan Program RPJMD	31
Tabel 4.1 : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD	39
Tabel 5.1 : Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	41
Tabel 7.1 : IKU Dispernaker Kabupaten Klungkung	45

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 : Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah	2
Gambar 2.1 : Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung	10

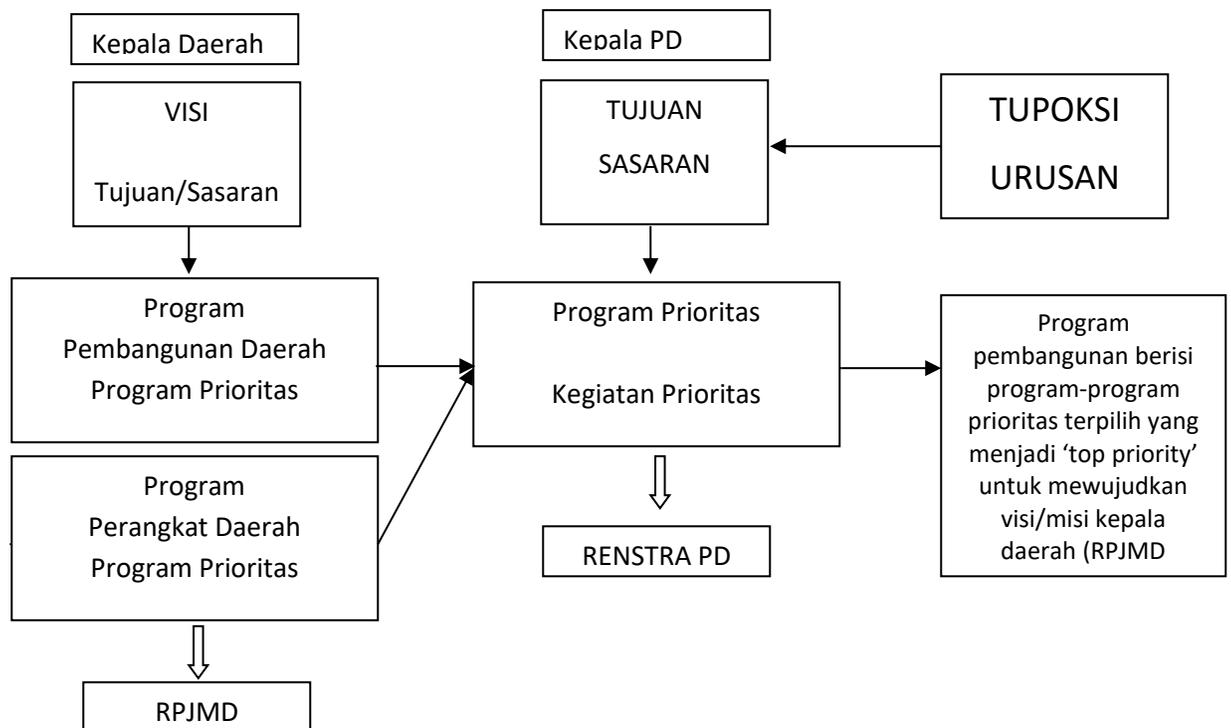
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasal 272 dan 273 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyebutkan Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Undang undang tersebut dijabarkan ke dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah pada pasal 13 Permendagri 86/2017 disebutkan Rencana Strategis (Renstra) adalah Dokumen Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/ atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Berdasarkan UU tersebut setiap perangkat daerah wajib hukumnya untuk menyusun rencana strategis perangkat daerahnya. Adapun fungsi Renstra Perangkat Daerah (PD) antara lain sebagai: 1. Bentuk operasional RPJMD; 2. Dasar penyusunan Renja SKPD; 3. Instrument pengendalian dan evaluasi kinerja pelayanan SKPD; 4. Kontrak kerja Kepala SKPD dengan Kepala Daerah; dan 5. Landasan mengupayakan terwujudnya layanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD. Renstra PD disusun dengan tahapan: 1) persiapan penyusunan; 2) penyusunan rancangan awal; 3) penyusunan rancangan; 4) pelaksanaan forum perangkat daerah/ lintas perangkat daerah; 5) perumusan rancangan akhir dan 6) penetapan.

Gambar 1.1
Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah



Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kabupaten Klungkung disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Klungkung Tahun 2018-2023 dengan memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Klungkung, serta dengan memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Dispernaker sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016. Renstra Dispernaker Kabupaten Klungkung merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik industry, ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kabupaten Klungkung, yang disusun berdasarkan pertimbangan potensi sumberdaya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang sedang berkembang.

Renstra Dispernaker Kabupaten Klungkung secara substantif tidak berdiri sendiri, dokumen ini terkait dengan keberadaan dokumen perencanaan lainnya. Keterkaitan Renstra Dispernaker dengan dokumen perencanaan lainnya mengacu pada Undang- Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah. Secara substansi, dalam penyusunan renstra ini selain mengacu pada arah kebijakan RPJMD Kabupaten Klungkung 2018-2023, juga mengacu pada Renstra Dinas Provinsi Bali serta berbagai dokumen perencanaan lainnya yang relevan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mencapai sinergitas dan keselarasan antara dokumen perencanaan pembangunan antara berbagai level pemerintahan. Sejalan dengan hal tersebut, Renstra Perangkat Daerah ini diharapkan dapat menjadi dokumen perencanaan publik yang akuntabel, realibel dan implementatif.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung Tahun 2018-2023 sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor tentang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan DaerahDaerah Tingkat II dalam wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
- 2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 4) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 6) 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);
- 7) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4720);
- 8) Undang Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;

- 9) Undang Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian;
- 10) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 11) Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
- 12) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 ; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3)
- 13) Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
- 14) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- 15) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
- 16) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah;
- 17) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
- 18) Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2009 – 2025;
- 19) Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Klungkung 2013-2033;
- 20) Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 2 Tahun 2019 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung tahun 2018-2023 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan lima tahun yang diselaraskan dengan tujuan, sasaran, program dan kegiatan dalam RPJMD 2018-2023 yang disusun secara terarah dan terpadu untuk mendorong pencapaian target pembangunan daerah.

Tujuan penyusunan dokumen Renstra Disperaker tahun 2018-2023 antara lain:

1. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah yang disusun secara terukur, efektif dan efisien.
2. Sebagai pedoman penyusunan renja dalam mengendalikan perencanaan program kegiatan perangkat daerah.
3. Sebagai instrument pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam

penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah yang memuat tentang :

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

2.2 Sumberdaya Perangkat Daerah

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDG's atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Identifikasi permasalahan yang didasarkan pada hasil pengisian tabel pemetaan permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran pembangunan daerah.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut yang ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra K/L atau renstra perangkat daerah provinsi/kabupaten/kota.

3.4 Telahaan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Pada bagian ini dikemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.5 Penentuan Isu Isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari:

1. gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
2. sasaran jangka menengah pada Renstra K/L;
3. sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota;
4. implikasi RTRW bagi pelayanan Perangkat Daerah; dan
5. implikasi KLHS bagi pelayanan Perangkat Daerah.

Selanjutnya dikemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Perangkat Daerah tahun rencana.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah. Serta tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah beserta indikator kinerja yang disajikan dalam tabel tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan perangkat daerah.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan daerah. serta perbaikan dan proses perumusan strategis serta arahan kebijakan.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, serta pendanaan indikatif yang penyajiannya pada tabel rencana program, kegiatan dan pendanaan perangkat daerah

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan 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. indikator kinerja perangkat daerah yang mengacu tujuan dan sasaran RPJMD terdapat pada tabel Indikator kinerja perangkat daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

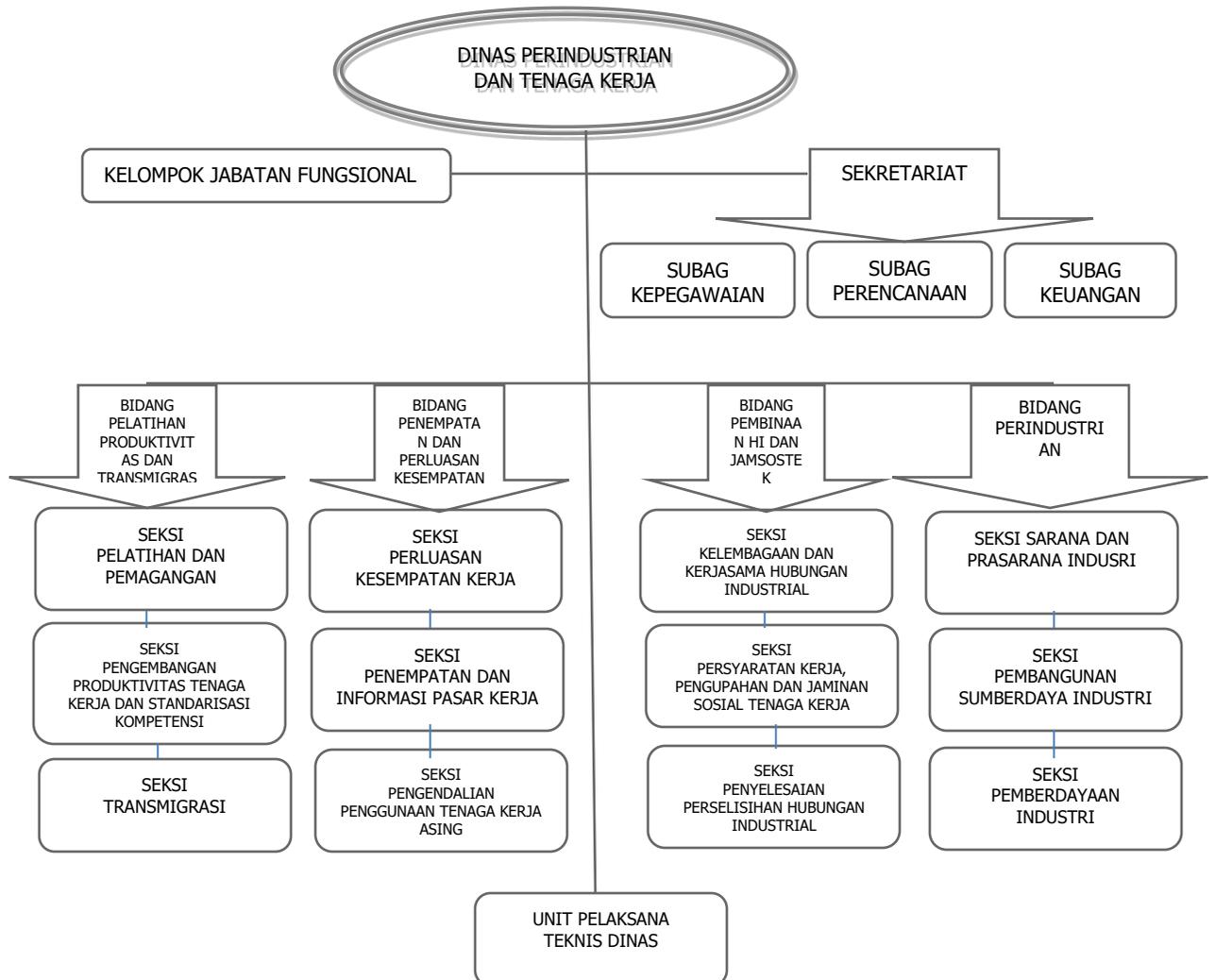
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Struktur organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung, serta diatur dengan Peraturan Bupati Klungkung nomor 70 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris yang membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan, dan
 - c. Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Transmigrasi, yang membawahi :
 - a. Seksi Pelatihan dan Pemagangan
 - b. Seksi Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja dan Standarisasi Kompetensi.
 - c. Seksi Transmigrasi.
4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, yang membawahi :
 - a. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
 - b. Seksi Penempatan dan Informasi Pasar Kerja, dan
 - c. Seksi Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang membawahi:
 - a. Seksi Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial
 - b. Seksi Persyaratan Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
 - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
6. Bidang Perindustrian, yang membawahi:
 - a. Seksi Sarana dan Prasarana Industri
 - b. Seksi Pembangunan Sumberdaya Industri, dan
 - c. Seksi PEMBERDAYAAN Industri.
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah
8. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2.1

Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung



Sumber: Perbub Kab. Klungkung 70/2019

Di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung, serta diatur dengan Peraturan Bupati Klungkung nomor 70 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kabupaten Klungkung mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi serta menyelenggarakan fungsi sebagai dalam perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan Peraturan Daerah tersebut diatas, ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Berikut merupakan uraian tupoksi masing-masing bidang pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung, yaitu:

1. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan,
- b. pelaksanaan kebijakan,
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan,
- d. pelaksanaan administrasi, dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kearsipan, perencanaan, penyusunan program kerja kegiatan operasional, pengelolaan anggaran, pengelolaan perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan, evaluasi dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan.

Sekretariat Dispernaker mempunyai fungsi :

- a. menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja;
- b. menyiapkan bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional kesekretariatan/ketatausahaan;
- c. melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan;
- d. melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional;
- e. melaksanakan pengoordinasian penyelenggaraan tugas;
- f. melaksanakan koordinasi dan pengelolaan urusan kepegawaian dan umum, perencanaan dan keuangan;
- g. melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas;
- h. menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan urusan kesekretariatan/ketatausahaan serta menyajikan alternatif pemecahannya;

- i. mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
 - j. memberikan motivasi dan penilaian dan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan;
 - k. melaksanakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
 - l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Bidang Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi, mempunyai tugas pokok yaitu membantu Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam urusan kebijakan teknis penyusunan rencana kerja, pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan produktivitas skala provinsi, pembinaan diseminasi program untuk kabupaten/Kota di wilayah provinsi, pengembangan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan dan upaya peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan dan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja, pelatihan peningkatan produktivitas, koordinasi penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah, dan pendaftaran pemohon calon transmigran.
- Bidang Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai fungsi:
- a. menyusun rencana dan program kerja Bidang;
 - b. mengkoordinasikan program kerja masing-masing Seksi;
 - c. mengkoordinasikan Kepala Seksi;
 - d. menilai prestasi kerja bawahan;
 - e. membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Seksi;
 - f. melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan produktivitas skala provinsi;
 - g. melaksanakan pembinaan diseminasi program untuk kabupaten/Kota di wilayah provinsi;
 - h. mengembangkan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan dan upaya peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan;
 - i. mengembangkan program standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja;
 - j. melaksanakan pemasyarakatan tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja;
 - k. melaksanakan pembinaan dan pengembangan Produktivitas;
 - l. merekomendasi hasil Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja kepada Lembaga Akreditasi Pusat;

- m. menyiapkan bahan pembinaan di bidang pengembangan program pemagangan untuk lembaga pelatihan dan perusahaan pemagangan;
 - n. mengkoordinasikan pelaksanaan sertifikasi profesi dengan badan sertifikasi profesi;
 - o. mengkoordinasi kegiatan pelatihan peningkatan produktivitas;
 - p. melaksanakan koordinasi penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah;
 - q. menyelenggarakan dan melaksanakan informasi ketrasmigrasian dan menghimpun animo calon transmigran;
 - r. menghimpun pendaftaran pemohon calon transmigran dan kabupaten/kota;
 - s. membina dan memfasilitasi animo dan calon transmigrasi dari kabupaten/kota;
 - t. melaksanakan sistem pengendalian intern; dan
 - u. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.
4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam urusan kebijakan teknis pelayanan Informasi pasar kerja terhadap para pencari kerja melalui bursa kerja yang berasal dari pemerintah maupun swasta, pembinaan terhadap Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN), pembinaan dan penempatan kelompok tenaga kerja yang rentan dari kesempatan kerja (penyandang cacat, usia lanjut, pemuda dan perempuan), pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri di perdesaan dan perkotaan, membina tenaga kerja mandiri/pengusaha pemula dan Pendataan Pembinaan dan Pelayanan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:
- a. membuat rencana kegiatan Bidang;
 - b. mengkoordinasikan para Kepala Seksi agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
 - c. memberi petunjuk kepada Kepala Seksi dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier;
 - d. menilai hasil kerja Kepala Seksi dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier;
 - e. melaksanakan pelayanan Informasi pasar kerja terhadap para pencari kerja melalui bursa kerja yang berasal dari pemerintah maupun swasta;

- f. melaksanakan pembinaan terhadap Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
 - g. melaksanakan pembinaan dan penempatan kelompok tenaga kerja yang rentan dari kesempatan kerja (penyandang cacat, usia lanjut, pemuda dan perempuan);
 - h. melaksanakan pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri di perdesaan dan perkotaan;
 - i. membentuk dan membina tenaga kerja mandiri/pengusaha pemula;
 - j. melaksanakan Pendataan Pembinaan dan Pelayanan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
 - k. melaksanakan sistem pengendalian intern; dan
 - l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.
5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas :
- a. menyusun rencana kerja tahunan di bidang hubungan industrial berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. merumuskan program operasional di bidang hubungan industrial;
 - c. merumuskan sasaran kegiatan di bidang hubungan industrial;
 - d. melaksanakan pendataan kelembagaan sarana hubungan industrial melalui kerja sama dengan Aplikasi Program Interpece (API)NDO dan SP/SB, hubungan kerja : PKWT dan PKWTT, penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga, wajib lapor Tenaga Kerja, menegakan hak-hak pekerja/buruh melalui perlindungan, pengupahan dan pemberian fasilitas kesejahteraan serta memfasilitasi perselisihan hubungan industrial melalui LKS Bipartit, LKS Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial;
 - e. membagi tugas kepada para kepala seksi sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis;
 - f. memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - g. mengkoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
 - h. memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
 - i. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;

- j. menginventarisasi permasalahan di bidang hubungan industrial serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- k. mengevaluasi kegiatan secara keseluruhan;
- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan; dan
- m. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban.

6. Bidang Perindustrian mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kegiatan tahunan di bidang industri berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya dan data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. merumuskan program operasional bidang industri (pengembangan industri seperti pelatihan ketrampilan manajemen industry, memfasilitasi dan memberikan bantuan peralatan, pembinaan peningkatan kualitas produk kuantitas ikon, dll);
- c. merumuskan sasaran kegiatan di bidang industri;
- d. membagi tugas kepada para kepala seksi sesuai dengan pedoman kerja agar tugas-tugas terbagi habis;
- e. memimpin bawahan dalam menyelenggarakan tugasnya agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. mengoordinir bawahan dalam pelaksanaan tugasnya agar terjalin hubungan kerja yang harmonis;
- g. memberikan petunjuk dan bimbingan teknis kepada para bawahan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan yang diharapkan;
- h. menilai hasil kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- i. menginventarisasi permasalahan bidang industri serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- j. mengevaluasi kegiatan secara keseluruhan;
- k. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan atasan; dan
- l. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung dalam menjalankan tugas dan fungsinya menggunakan sumber daya manusia dan sarana prasarana sebagaimana data berikut.

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Jumlah Pegawai pada Dispernaker Kabupaten Klungkung berjumlah 36 Orang yang terdiri dari 29 Orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 7 Orang Tenaga Non Pegawai. Jumlah pegawai Dispernaker dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Eselon terdiri dari :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon

NO	ESELON	JUMLAH
1	Pejabat Eselon II	1 orang
2	Pejabat Eselon III	5 orang
3	Pejabat Eselon IV	16 orang
4	Pejabat Non Eselon	8 orang
5	Tenaga Non Pegawai	10 orang
Jumlah		39 orang

Sumber: Kepegawaian Dispernaker Kab.Klungkung Tahun 2018

- 2) Berdasarkan Golongan terdiri dari:

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	Golongan IV	4 orang
2	Golongan III	24 orang
3	Golongan II	1 orang
4	Non Golongan	10 orang
Jumlah		39 orang

Sumber: Kepegawaian Dispernaker Kab.Klungkung Tahun 2018

- 3) Berdasarkan Pendidikan terdiri:

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S2 (Pascasarjana)	4 orang
2	S1 (Sarjana)	25 orang
3	D3 (Diploma)	1 orang
4	D1 (Diploma)	1 orang

5	SMA/SMEA/STM	9 orang
6	SMP	-
7	SD	-
Jumlah		39 orang

Sumber: Kepegawaian Dispernaker Kab.Klungkung Tahun 2018

2.2.2 Sarana dan Prasarana

Tabel 2.4

Jumlah Aset Dispernaker Kabupaten Klungkung

No.	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	Kebutuhan
1	Gedung	1 unit	Baik	
2	Kendaraan roda empat	2 unit	Baik	
3	Kendaraan roda dua	19 unit	Baik	23 unit
4	Rak kayu	4 unit	Baik	
5	Filling besi	4 unit	Baik	11 unit
6	Lemari kayu	1 buah	Baik	
7	Papan visuil	3 buah	Baik	6 buah
8	Papan nama instansi	1 buah	Baik	
9	Mesin sidik jari	1 unit	Baik	
10	Meja besi	1 buah	Baik	
11	Meja kayu	11 buah	Baik	
12	Kursi kayu	13 buah	Baik	
13	Zice	2 buah	Baik	
14	Meja rapat	2 buah	Baik	
15	Meja tulis	11 buah	Baik	
16	Meja resepsionis	1 buah	Baik	
17	Meja computer	3 buah	Baik	
18	Kursi putar	3 buah	Baik	
19	Kursi lipat	10 buah	Baik	
20	Meja biro	3 buah	Baik	
21	Komputer	7 unit	Baik	12 unit
22	Laptop	8 unit	Baik	13 unit
23	Notebook	2 unit	Baik	
24	Printer	12 unit	Baik	20 unit
25	Meja kerja pejabat eselon III	2 buah	Baik	5 buah
26	Meja kerja pejabat eselon IV	10 buah	Baik	15 buah
27	Kursi rapat	6 buah	Baik	26 buah
28	Faximile	1 unit	Baik	
29	AC	8 unit	Baik	14 unit
30	Jaringan Transmisi	1 paket	Baik	
31	Jaringan Telepon	1 paket	Baik	
32	Kalkulator	5 buah	Baik	10 buah
33	Kursi kerja pejabat eselon II	-	-	1 buah
34	Kursi kerja pejabat eselon III	-	-	5 buah
35	Kursi kerja pejabat eselon IV	-	-	15 buah

36	Sofa tamu	-	-	1 set
37	Wireless	-	-	1 unit
38	LCD	-	-	1 set
39	Mic	-	-	2 buah
40	TV	2	Baik	4 buah
41	Jam dinding	-	-	8 buah
42	Sound system	-	-	1 set
43	Termogram	1	Baik	1 Buah

Sumber: Daftar Aset Dispernaker Semester I 2018

2.3 Kinerja Pelayanan

Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung pada tahun Renstra sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Kabupaten Klungkung

No.	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Rentsra Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja				98,06	98,06	98,07	98,10	98,15	97,65	98,06	98,07	98,10	99,06	99,59	100	100	100	100,93
2	Meningkatnya pertumbuhan IKM				1	2	3	3	4	1	2	3	3	4	100	100	100	100	100

Sumber: Dispernaker, 2021

Berdasarkan tabel 2.5 dapat dilihat bahwa rasio capaian kinerja pelayanan Dispernaker Kabupaten Klungkung lima tahun sebelumnya rata rata mencapai 100%. Dalam arti bahwa target indicator kinerja pelayanan yang ditetapkan dapat direalisasikan setiap tahunnya selama lima tahun dengan tidak terlepas dari berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi dalam upaya pencapaian target. Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi social. Dimensi ekonomi menjelaskan kebutuhan manusia akan pekerjaan berkaitan dengan kebutuhan hidup sehari hari, sedangkan dimensi social berkaitan dengan pengakuan masyarakat terhadap kemampuan individu. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (2) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dengan memberdayakan tenaga kerja, membuka peluang serapan tenaga kerja sehingga dapat mencapai tujuan dalam upaya menurunkan pengangguran yang berarti pula mengurangi kemiskinan. Jumlah angkatan kerja terdaftar di Kabupaten Klungkung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.6
Jumlah Angkatan Kerja Terdaftar di Kabupaten Klungkung

Uraian	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Angkatan Kerja	102.801	105.601	107.552	105.990	106.852
Bekerja	100.803	104.130	106.035	104.357	101.058
Penganggur	1.998	1.471	1.517	33.086	5.794
Bukan Angkatan Kerja	29.547	28.088	30.140	10.783	35.098
Sekolah	9.645	9.476	9.632	10.783	10.868
Mengurus Rumah Tangga	15.029	13.766	16.632	17.329	19.016
Lainnya	4.873	4.846	3.876	4.974	5.214
Penduduk Usia Kerja	132.348	133.689	137.692	139.076	141.950
TKK	98,60	98,61	99,06		
TPAK	77,67	78,99	77,07	78,11	75,27
TPT	1,94	1,39	0,94	1,41	5,42

Sumber: BPS Klungkung, 2020

Berdasarkan pada tabel 2.6 menunjukkan adanya peningkatan kesempatan kerja dari tahun 2016 s/d tahun 2018 sedangkan di tahun 2019 s/d 2020 mengalami penurunan, sehingga masih bannyak yang mengangur di tahun 2020. Tahun 2020, walaupun jumlah pengangguran meningkat, namun tidak diimbangi dengan meningkatnya kesempatan kerja, karena realisasi yang dicapai tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sehingga rasio capaian di tahun 2020 adalah sebesar Hal ini berarti berkurangnya jumlah penganggur karena sudah terserap dengan tersedianya kesempatan kerja namun terjadi pergeseran penambahan di golongan bukan angkatan kerja (sekolah/ mengurus rumah tangga/ lansia).

Angka TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) dapat digunakan sebagai dasar untuk mengetahui penduduk yang bekerja atau mencari pekerjaan baik itu di daerah perdesaan dan perkotaan. Apabila angka TPAK kecil maka dapat diperkirakan bahwa penduduk usia kerja baik yang sedang sekolah maupun mengurus rumah tangga lainnya cukup banyak.

Peran Dispernaker dalam upaya peningkatan tersebut adalah dengan meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui memberdayakan tenaga kerja ataupun pencari kerja serta meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja yang sudah diberdayakan pada tahun 2020 adalah sebanyak 213 orang melalui kegiatan pelatihan industry berupa pemasaran online, wirausaha baru dan padat karya. Oleh dikarenakan adanya virus Covid 19 tidak adanya kuota keberangkatan TKI dan TKA ke luar Negeri serta adanya TKI dan TKA yang dipulangkan serta tidak adanya transmigran. Pelayanan ketenagakerjaan tidak hanya dalam upaya memberdayakan pencari kerja/ tenaga kerja namun juga mengupayakan penciptaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta peningkatan kesejahteraan pekerja. Perkembangan jumlah perusahaan di Kabupaten Klungkung dari tahun 2016 sampai 2020 disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 2.7

Jumlah perusahaan dan Upah Minimum Kabupaten Klungkung

Uraian	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah perusahaan	400	410	510	625	502
UMK	1.839.750	1.991.529,375	2.164.991,583	2.338.840,407	2.538.000

Sumber: Dispernaker Kab. Klungkung 2018

Jumlah perusahaan di Kabupaten Klungkung Tahun 2020 belum mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dari 502 perusahaan tersebut 315 perusahaan sudah merupakan peserta jamsostek aktif dan dari 502 perusahaan yang memperkerjakan karyawan lebih dari 10 orang, hanya terdapat 46 peraturan perusahaan (PP). serta tidak adanya kasus perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat terselesaikan. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) diusulkan oleh dewan pengupahan dari masing-masing Kabupaten/Kota. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari gaji pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Upah Minimum Kabupaten Klungkung terus mengalami peningkatan setiap tahunnya sesuai dengan perkembangan harga hasil survey dan sebagai jaring pengaman jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya dalam hal pengupahan.

Urusan perindustrian mempunyai peran yang strategis dalam mendorong meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Selain itu industry juga dapat membuka peluang untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan yang berarti meningkatkan kesejahteraan serta mengurangi kemiskinan. Salah satu upaya pembangunan yang dilakukan di bidang industry adalah dengan meningkatkan pertumbuhan IKM. Jumlah industry kecil dan menengah dan tenaga kerja yang terserap di sector industry khususnya IKM di Kabupaten Klungkung periode tahun 2014 s.d 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.8
Jumlah IKM di Kabupaten Klungkung

Uraian	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah IKM non formal	4248	5676	5700	5744	5784
Jumlah IKM formal	1668	424	461	472	501
Jumlah	5916	6100	6161	6216	6285

Sumber: Dispernaker Kabupaten Klungkung.

Tabel 2.9
Jumlah Tenaga kerja yang terserap di sector industri

Tahun	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah tenaga kerja	3963	4599	4599	4617	4678

Sumber: . Dispernaker Kabupaten Klungkung

Tabel 2.10
Komoditi Unggulan Kabupaten Klungkung

No	Komoditi	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Kain tenun songket	50	150
2	Kain tenun endek	150	330
3	Kain tenun cepuk	7	100
4	Kain tenun rangrang	10	200
5	Lukisan kamasan	150	225
6	Gong/ gamelan	42	210
7	Keris/ pisau	10	30
8	Uang kepeng (Pis bolong)	4	100
9	Perak dan Kuningan (bokor, genta, klongsong peluru)	56	165

10	Ide rider, payung adat dan prada	40	120
11	Batok kelapa	40	96
12	Makanan (gula merah, kacang kace,	100	250
Jumlah		659	1.976

Sumber: Dispernaker Kab. KLungkung 2018

Berdasarkan tabel 2.8 di atas dapat diuraikan bahwa IKM di Kabupaten Klungkung dari tahun ke tahun mengalami peningkatan jumlah. Dari 6100 unit di tahun 2017 menjadi 6161 unit di tahun 2018 atau mengalami peningkatan jumlah sebesar 1 (satu) persen. Jumlah unit IKM yang bertambah menjadi salah satu indikator pertumbuhan IKM selain penyerapan jumlah tenaga kerja, penggunaan teknologi produksi dan nilai produksi yang dihasilkan serta kontribusinya terhadap PDRB.

Penyerapan tenaga kerja di sector industry hanya diukur berdasarkan IKM formal yang umumnya memperkerjakan 4 sampai dengan 20 orang tenaga kerja. Sedangkan untuk industry rumah tangga (IRT) umumnya dikelola oleh keluarga. Tabel 2.9 menguraikan jumlah tenaga kerja yang terserap di sector industry tahun 2018 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dari 4599 di tahun 2017 menjadi 4617 orang atau mengalami peningkatan sebesar 0,4 persen. Penyerapan tenaga kerja tersebut tergolong sangat rendah mengingat pertumbuhan IKM formal yang cukup signifikan yaitu sebesar 8 persen. Dari 424 unit di tahun 2017 menjadi 461 unit di tahun 2018. Penambahan jumlah IKM formal tidak selalu disertai dengan peningkatan penyerapan tenaga kerja di sector industry, namun hanya sebatas perubahan status IKM dari non formal menjadi formal untuk kepentingan atau persyaratan penambahan modal dari lembaga perbankan pemerintah seperti ijin TDI (Tanda Daftar Industri). Sampai dengan tahun 2018, industri kecil dan menengah dengan komoditi unggulan Kabupaten Klungkung mampu menyerap tenaga kerja sebesar 43 persen atau sebanyak 1.976 orang. Oleh karena itu perlu memberikan perhatian khusus pada industri-industri yang dapat lebih banyak menyerap tenaga kerja.

Salah satu program prioritas di bidang industry adalah mengembangkan industry garam kusamba. Selain untuk meningkatkan produksi garam disertai juga dengan meningkatkan kandungan kadar yodiumnya. Pada tahun 2017 industry garam kusamba dengan 17 kelompok petani garam dengan diarahkan dan dibina dalam hal penggunaan teknologi sederhana dengan diberikan bantuan 1 unit mesin iodisasi dan 1 unit mesin kemasan (*packaging*). Permasalahan yang timbul setelah proses iodisasi adalah garam tersebut belum dapat dikemas karena kadar air dalam garam masih tergolong tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 2018 kembali diberikan bantuan berupa 1 unit mesin pengering (*dryer*) sehingga garam kusamba menjadi garam layak konsumsi dan tergolong garam dengan kualitas yang lebih baik.

Tabel 2.11
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas perindustrian dan Tenaga Kerja
 Kabupaten Klungklung

Urusan	Anggaran pd tahun ke-					Realisasi anggaran pd tahun ke-					Rasio antara Anggaran dan Realisasi pd tahun ke-					Rata rata Pertumbuhan	
	(Rp.)					(Rp.)					(%)					(%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Bidang Ketenagakerjaan	694.709.500	694.709.500	970.999.900	1.230.435.535	2.293.813.700	645.271.940	645.271.940	923.428.800	1.178.493.390	1.859.756.158	92,88	92,88	95,10	95,78	81,07	27	24
Bidang Industri	64.556.250	122.147.000	263.604.135	1.826.595.720	1.979.015.407	62.536.550	113.469.858	202.464.746	1.454.581.017	1.374.933.750	96,87	92,90	76,81	79,63	69,47	98	86
Bidang Transmigrasi	84.041.000	59.512.050	87.864.000	82.234.000	119.067.000	79.264.692	51.369.950	75.701.564	67.725.550	88.885.299	94,32	86,32	86,16	82,27	74,65	7	2

Sumber: Dispernaker, 2018

Pada umumnya rasio antara anggaran dan realisasi selama lima tahun mencapai diatas 70%. Rasio capaian dibawah 70% yaitu pada bidang industry di tahun ke-5 dengan rasio 69,47%. Bidang industry didukung oleh dua program yaitu program pelayanan kesekretariatan dengan enam kegiatan serta program pengembangan industry kecil dan menengah dengan tiga kegiatan. Pada kegiatan pengembangan system inovasi teknologi terdapat pelatihan tenun tidak dapat dilaksanakan sehingga anggaran belanja tidak bisa direalisasikan. Rata rata pertumbuhan anggaran bidang ketenagakerjaan selama lima tahun sebesar 27% dengan realisasi 24%

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

2.4.1 Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Bidang Industri

1. Peluang bertambahnya jumlah industry kecil dan menengah di Kabupaten klungkung yang dapat menyerap tenaga kerja juga menjadi tantangan pelayanan bidang industry karena penyerapan tenaga kerja di sector industry belum optimal. Oleh karena itu perlu memberikan perhatian khusus pada industri-industri yang dapat lebih banyak menyerap tenaga kerja.
2. Pengembangan sector pariwisata mendorong peningkatan permintaan produk-produk industry khususnya industry kerajinan yang menjadi salah satu industry unggulan daerah Hal ini merupakan peluang untuk meningkatkan jumlah industry dan/atau volume produksi serta penganekaragaman jenis industry. Namun demikian terdapat tantangan dalam pengembangan pelayanan yang harus disikapi yaitu memperkuat struktur industry, pengembangan kewirausahaan, meningkatkan keterampilan dan kecakapan kerja dan kemudahan-kemudahan perijinan usaha. Pasar yang besar ini menjadi peluang tersendiri bagi pelaku usaha untuk berkreasi dan mengembangkan inovasi untuk menghasilkan produk-produk industry kerajinan yang diminati dan dibutuhkan oleh wisatawan, seperti produk-produk cinderamata. Tantangannya adalah bagaimana mensinergikan pengembangan industry kerajinan dengan pariwisata dan menyediakan pelayanan bagi pelaku usaha untuk memasarkan produk-produk usahanya guna meningkatkan penetrasi pasar dan promosi produk di kalangan wisatawan.
3. Perkembangan IPTEK termasuk Teknologi Informasi dan Komunikasi (ICT) yang semakin pesat. Perkembangan IPTEK dan ICT jika dapat dimanfaatkan secara tepat akan membantu memudahkan proses produksi, meningkatkan produksi dan pemasaran produk-produk industry. Tantangannya bagaimana teknologi-teknologi tersebut dapat sampai ke masyarakat dan dapat ditingkatkan penguasaan dan penerapannya secara optimal.

4. Globalisasi perekonomian dunia dan terbukanya pasar bebas. Globalisasi perekonomian dunia dan terbukanya pasar bebas akan membuka peluang bagi pelaku industri untuk memperluas pasar dan pemasaran produk-produk industri yang dihasilkan, terutama produk-produk ekspor. Tantangannya adalah bagaimana pelayanan OPD diimplementasikan untuk mengembangkan produk-produk industri unggulan daerah dan meningkatkan daya saing industri baik segi kualitas, desain dan harga yang kompetitif.

2.4.2 Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

1. Mengacu pada prinsip globalisasi, kita memiliki waktu untuk mempersiapkan SDM yang kompetitif di pasar global. Dengan persiapan SDM yang baik, khususnya untuk TKI yang akan ditempatkan di luar negeri akan dapat memperkuat posisi tawar [bargaining position] dengan negara pengguna. Di samping itu, kemajuan teknologi yang semakin cepat terutama di bidang komunikasi, transportasi dan teknologi telah mempercepat proses globalisasi itu sendiri. Sebagai akibatnya hubungan antar negara semakin dekat, terutama terkait dengan kegiatan pertukaran barang dan jasa, khususnya tenaga kerja. Dengan demikian, pasar kerja antar negara menjadi semakin marak dan intensif di masa yang akan datang. Sementara itu, globalisasi pasar kerja juga mengakibatkan banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, tidak hanya pada jabatan manajerial dan tenaga ahli, tetapi sampai tingkat teknisi dan operator yang jumlahnya tidaklah sedikit. Kehadiran tenaga kerja asing dirasai sangat mengancam kesempatan kerja di pasar dalam negeri, khususnya untuk tenaga kerja Indonesia pada tingkat menengah ke bawah yang jumlahnya sangat banyak. Sedangkan Tki yang ditempatkan untuk bekerja di luar negeri dalam rangka memanfaatkan pasar kerja internasional masih sangat terbatas pada kualifikasi yang rendah dan sebagian besar bekerja di sektor perkebunan, konstruksi dan jasa rumah tangga. Kondisi yang sangat menyedihkan tentunya! PR yang tidak mudah bagi Bangsa Indonesia yang telah menyepakati AFTA, APEC maupun GATS! Dan kita tidak boleh berhenti berupaya karena setiap tantangan adalah peluang!
2. Kompetensi tenaga kerja
Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh pekerja pariwisata untuk mengembangkan profesionalisme kerja. Kompetensi dapat dilakukan melalui uji sertifikasi kompetensi, yaitu proses pemberian sertifikat kompetensi yang diberikan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi nasional Indonesia, standar internasional ataupun standar khusus.

Kompetensi tenaga kerja merupakan peluang untuk meningkatkan kapasitas atau kualitas tenaga kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. sesuai peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 52 tahun 2012 tentang sertifikasi kompetensi dan sertifikasi usaha di bidang pariwisata pada pasal 11 disebutkan bahwa pemberlakuan sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata adalah wajib dan pasal 12 menyebutkan pengusaha pariwisata wajib memperkerjakan tenaga kerja yang telah memiliki sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata. Tantangannya adalah bagaimana para pencari kerja dan tenaga kerja mempunyai kesadaran dan pemahaman yang tinggi tentang pentingnya meningkatkan kompetensinya untuk memenangkan persaingan dalam memasuki dunia kerja, karena baik tenaga kerja maupun pengusaha pariwisata yang memenuhi PP RI tersebut diatas.

3. Kebijakan Pemerintah terkait perlindungan dan penjaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian yang besar dalam kebijakan dan regulasi Tenaga Kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja. Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau pekerja/buruh menurut UU No. 13 Tahun 2003 meliputi:
 - a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
 - b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
 - d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Yang menjadi tantangan dalam pelayanan OPD adalah bagaimana regulasi mengenai perlindungan tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh para pihak secara konsekuen sehingga tercipta harmonisasi hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja.

4. Transmigrasi merupakan salah satu peluang untuk mencari sumber penghidupan baru bagi penduduk yang secara ekonomi mengalami kesulitan memperoleh kesempatan memperbaiki peruntungannya karena tidak mempunyai aset produksi seperti lahan pertanian. Pemerintah melalui Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi telah membuka peluang bagi penduduk untuk mengikuti program transmigrasi.

Melalui program ini transmigran akan mendapatkan lahan siap garap serta jaminan hidup selama 12 bulan untuk daerah lahan kering, dan 18 bulan untuk daerah lahan basah. Secara historis, Kabupaten Klungkung merupakan salah satu daerah asal transmigrasi sejak program ini diluncurkan. Tantangannya adalah bagaimana informasi mengenai program transmigrasi secara detail dapat sampai dan dipahami oleh masyarakat sehingga nantinya dapat secara tepat dalam memutuskan keikutsertaannya dalam program transmigrasi.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Perumusan permasalahan pembangunan daerah dan analisis isu strategis merupakan dasar untuk merumuskan tujuan dan sasaran pembangunan daerah dimasa datang. Oleh karena pentingnya proses perumusan permasalahan dan analisis isu strategis terhadap arah pembangunan yang akan ditentukan, maka untuk menjamin konsistensi dan sinergitas pembangunan antar wilayah dan antara pusat dan daerah maka perlu melibatkan stakeholder kabupaten/kota, provinsi, nasional dalam proses perumusannya. Fungsi keterlibatan nasional dan/atau provinsi ialah untuk menjelaskan permasalahan dan isu nasional dan/atau provinsi yang ada di daerah, maupun sebaliknya untuk memberikan masukan permasalahan dan isu yang ada di daerah kepada provinsi. Untuk perumusan permasalahan pembangunan daerah dan analisis isu strategis provinsi perlu mendapat pendampingan dari pusat dan mengakomodir masukan dari kabupaten/kota di dalamnya. Untuk tingkat kabupaten/kota perlu mendapat pendampingan dari pusat dan provinsi dalam perumusannya. Oleh karena itu tahap ini merupakan tahap awal keterlibatan langsung perwakilan nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota dalam penyusunan dokumen.

Tugas dan fungsi pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung mencakup tiga bidang urusan yaitu urusan perindustrian, ketenagakerjaan dan transmigrasi. Identifikasi permasalahan berdasarkan ketiga bidang urusan tersebut baik masalah pokok, masalah maupun akar masalah diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Identifikasi permasalahan pelayanan kinerja

No.	Urusan	Masalah pokok	Masalah	Akar masalah
1	Industri	Pertumbuhan IKM dengan komoditi unggulan yang belum optimal	Pengembangan industri unggulan belum optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi dan investasi khususnya untuk IKM produk unggulan daerah masih terbatas. 2. Belum optimalnya dampak dari fasilitasi dan bantuan teknologi 3. Pemenuhan kebutuhan sarana pengembangan IKM belum optimal

2	Ketenagakerjaan	Serapan tenaga kerja yang belum optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingginya pengangguran usia muda (%NEET Tahun 2019 sebesar 15,32) 2. Kurangnya produktivitas tenaga kerja muda (meningkatnya setengah pengangguran, dari 23,92% di Tahun 2016 menjadi 29,51 % di Tahun 2019). 3. Rendahnya kesadaran pemberi kerja terhadap norma dan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Penempatan tenaga kerja yang belum optimal 5. Jumlah paket padat karya masih belum mampu menyerap tenaga kerja secara optimal 6. Rendahnya serapan TKI terhadap TKA 7. Pertumbuhan wirausaha baru belum optimal 8. Rendahnya pencari kerja yang dilatih agar dapat terserap di pasar kerja 9. Rendahnya tenaga kerja yang disertifikasi khususnya di sector pariwisata 10. Penyelesaian kasus perselisihan antara pemberi dan penerima kerja belum optimal 11. Rendahnya upaya perusahaan untuk membuat peraturan perusahaan 12. Perusahaan yang ikut program perlindungan dan penjaminan social tenaga kerja belum optimal
3	Transmigrasi	Serapan tenaga kerja yang belum optimal	Terbatasnya kuota transmigran	13. Menurunnya animo masyarakat bertransmigrasi karena bersifat musiman

Sumber: Dispernaeker Kab. Klungkung 2020

3.2 Telahaan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi pembangunan daerah Kabupaten Klungkung periode 2018-2023 sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Klungkung yaitu "TERWUJUDNYA KLUNGKUNG YANG UNGGUL DAN SEJAHTERA". Guna mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui misi Panca Santi sebagai berikut:

1. Memperkuat dan Meningkatkan Eksistensi Adat Budaya Bali Di Kabupaten Klungkung.
2. **Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing.**

3. Memperkuat perekonomian dan meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat melalui pemberdayaan dengan konsep kemitraan.
4. Terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan, santun dan inovatif dengan menjaga kepastian hukum dan stabilitas politik.
5. Mewujudkan sarana dan prasarana wilayah yang seimbang dengan tetap menjaga kelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung mendukung misi tiga, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Telahaan Visi, Misi dan Program RPJMD

Misi 2	:	<i>Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing</i>
Tujuan 1	:	Meningkatnya daya saing masyarakat
Sasaran	:	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja
Program	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan Kesempatan Kerja 2. Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan 3. Transmigrasi Regional 4. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
Tujuan 2	:	Meningkatnya peran usaha ekonomi rakyat
Sasaran	:	Meningkatnya pertumbuhan IKM
Program	:	<ol style="list-style-type: none"> 5. Pelayanan Kesekretariatan 6. Pengembangan Industri Kecil dan Menengah

Sumber: RPJMD Kab. Klungkung 2018-2023

3.3 Telahaan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Didalam Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor : 2 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Bali 2013–2018 telah ditetapkan Visi dan Misi Provinsi Bali yang merupakan Visi dan Misi dari Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih periode tahun 2018 – 2023.

Adapun Visi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih periode Tahun 2018-2023 adalah **"NANGUN SAT KERTHI LOKA BALI" yaitu Melalui Pola Pembangunan Semesta Berencana**". Yang mengandung makna; "Menjaga Kesucian dan Keharmonisan Alam Bali Beserta Isinya, Untuk Mewujudkan Kehidupan Krama Bali Yang Sejahtera dan Bahagia, Sekala-Niskala Menuju Kehidupan Krama dan Gumi Bali Sesuai Dengan Prinsip Trisakti Bung Karno: Berdaulat secara Politik, Berdikari secara Ekonomi, dan Berkepribadian dalam Kebudayaan Melalui Pembangunan Secara Terpola, Menyeluruh, Terencana, Terarah, dan Terintegritasi Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia".

Untuk mewujudkan Nangun Sat Kerthi Loka Bali diatas, maka ditetapkan Misi Pembangunan Provinsi Bali 2018 – 2023 sebagai berikut :

1. Memastikan terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang, dan papan dalam jumlah dan kualitas yang memadai bagi kehidupan Krama Bali.
2. Mewujudkan kemandirian pangan, meningkatkan nilai tambah dan daya saing pertanian, dan meningkatkan kesejahteraan petani.
3. Mengembangkan pelayanan kesehatan masyarakat yang terjangkau, merata, adil dan berkualitas serta didukung dengan pengembangan sistem dan data base riwayat kesehatan Krama Bali berbasis kecamatan.
4. Memastikan tersedianya pelayanan pendidikan yang terjangkau, merata, adil, dan berkualitas serta melaksanakan wajib belajar 12 tahun.
5. Mengembangkan sistem pendidikan dasar dan pendidikan menengah berbasis keagamaan Hindu dalam bentuk Pasraman di Desa Pakraman/Desa Adat.
6. Mengembangkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas: bermutu, profesional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai-nilai kearifan lokal Krama Bali.
7. Mengembangkan sistem jaminan sosial secara komprehensif dan terintegrasi bagi kehidupan Krama Bali sejak mulai kelahiran, tumbuh dan berkembang sampai akhir masa kehidupannya.
8. Menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri.
9. Mengembangkan sistem jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja dan komprehensif mudah dijangkau, bermutu, dan terintegritas bagi Krama Bali yang bekerja di dalam dan di luar negeri.
10. Memajukan kebudayaan Bali melalui peningkatan perlindungan, pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan nilai-nilai adat, agama, tradisi, seni, dan budaya Krama Bali.
11. Mengembangkan tata kehidupan Krama Bali secara *sekala* dan *niskala* berdasarkan nilai-nilai filsafat *Sad Kertih* dan *Atma Kerti, Danu Kertih, Wana Kertih, Segara Kertih, Jana Kertih, dan Jagat Kertih*.
12. Memperkuat kedudukan, tugas dan fungsi Desa Pakraman/Desa Adat dalam menyelenggarakan kehidupan Krama Bali yang meliputi *Parahyangan, Pawongan, dan Palemahan*.
13. Mengembangkan destinasi dan produk pariwisata baru berbasis budaya dan berpihak kepada rakyat yang terintegrasi antar kabupaten/kota se-Bali.
14. Meningkatkan promosi pariwisata Bali di dalam dan di luar negeri secara bersinergi antar kabupaten/kota se-Bali dengan mengembangkan inovasi dan kreatifitas baru.
15. Meningkatkan standar kualitas pelayanan kepariwisataan secara komprehensif
16. Membangun dan mengembangkan pusat-pusat perekonomian baru sesuai dengan potensi kabupaten/kota di Bali dengan memberdayakan sumber daya lokal untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dalam arti luas.

17. Membangun dan mengembangkan industri kecil dan menengah berbasis budaya (*branding* Bali) untuk memperkuat perekonomian Krama Bali.
18. Meningkatkan pembangunan infrastruktur (darat, laut, dan udara) secara terintegritas serta konektivitas antar wilayah untuk mendukung pembangunan perekonomian serta akses dan mutu pelayanan publik di Bali.
19. Mengembangkan sistem keamanan terpadu yang ditopang dengan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang memadai untuk menjaga keamanan daerah dan Krama Bali serta keamanan para wisatawan.
20. Mewujudkan kehidupan Krama Bali yang demokratis dan berkeadilan dengan memperkuat budaya hukum, budaya politik dan kesetaraan gender dengan memperhatikan nilai-nilai budaya Bali.
21. Mengembangkan tata kehidupan Krama Bali, menata wilayah, dan lingkungan yang, hijau, indah, dan bersih.
22. Mengembangkan sistem tata kelola pemerintahan daerah yang efektif efisien, terbuka, transparan, akuntabel dan bersih serta meningkatkan pelayanan publik terpadu yang cepat, pasti dan murah.

Urusan Ketenagakerjaan:

Dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM bahwa pembangunan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian serta Energi Sumber Daya Mineral diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan terlindungi serta berdaya saing secara global selain itu juga meningkatkan pemanfaatan energi bersih dan terbarukan serta pengelolaan Sumber Daya Mineral. Saat ini kita tengah memasuki era revolusi industri 4.0 yang diyakini akan mampu menaikkan efektivitas industri, berarti kita harus siap kehilangan beberapa jenis lapangan pekerjaan lama yang akan digantikan dengan jenis pekerjaan baru dan tentu saja pekerjaan-pekerjaan baru itu akan membutuhkan penguasaan keterampilan baru. Sehingga Sumber Daya Manusia akan tetap memiliki andil yang besar di era industri 4.0 apabila kita mampu membaca perubahan berpikir inovatif dan melakukan perubahan untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia kita.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus mampu menerjemahkan pelaksanaan fungsi ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya. Dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan harus mengoptimalkan fungsi regulatornya dalam penyusunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang merupakan kebutuhan bagi Pemerintah Pusat untuk memberikan panduan interpretasi pelaksanaan atas suatu kebijakan. Sementara bagi Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Sementara bagi Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota, NSPK memberikan arahan agar interpretasi fungsi-fungsi ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Bersinergi sehingga ada konsistensi antara pelaksanaan di daerah dengan perencanaan di tingkat pusat. Menjadi tugas kita bersama untuk memastikan dan menjaga agar tugas dan fungsi ketenagakerjaan selalu hadir dengan membawa berbagai inovasi baru yang sesuai dengan perubahan yang sedang dihadapi baik di bidang pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan dan K3. Selain itu, saat ini sudah bukan jamannya lagi kita hanya berpikir dan bertindak sektoral tetapi harus berpikir dan bertindak secara lintas sektor dan terkonsolidasi, maka hubungan kerja sama dan jejaring antar lembaga, instansi, lintas sektor, dan swasta sangat urgent untuk terus dikembangkan.

Didalam Rencana Pembangunan Bali tahun 2018-2023 disebutkan bahwa Visi Pemerintah Provinsi Bali "Nangun Sat Kerthi Loka Bali" dan dari 22 (dua puluh dua) Misi Pembangunan Bali Tahun 2018-2023 DISNAKERESDM Provinsi Bali dapat melaksanakan sesuai dengan misi ke-8 dan ke-9 sebagai berikut :

- a. Misi ke-8 yaitu Menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri
- b. Misi ke-9 yaitu Mengembangkan sistem jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja yang komperhensif, mudah dijangkau, bermutu, dan terintegrasi bagi Krama Bali yang bekerja di dalam dan luar negeri

DISNAKERESDM Provinsi Bali membantu Kepala Daerah Provinsi Bali dalam 2 (dua) Urusan yakni urusan Ketenagakerjaan dan Urusan Energi Sumber Daya Mineral yang mempunyai tujuan :

- a. Menyiapkan Tenaga Kerja yang Kompeten dan terlindungi serta berdaya saing secara global;
- b. Meningkatkan Pemanfaatan Energi Bersih dan Terbarukan Serta Pengelolaan Sumber Daya Mineral.

Sasaran Sektor Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral tahun 2018-2023, yaitu :

1. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja
2. Meningkatnya Penempatan Pencari Kerja
3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja
4. Meningkatnya Kualitas Lingkungan Kerja dan Kesehatan Tenaga Kerja
5. Meningkatnya Pemanfaatan Energi Bersih dan Terbarukan serta Terkelolanya Pemanfaatan Ketenagalistrikan
6. Meningkatnya Tata Kelola Pengusahaan Pertambangan dan Air Tanah.

Urusan Industri:

Berdasarkan kedua puluh dua Misi Kepala Daerah yang terpilih maka Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Bali dapat dikaitkan dengan misi ke enambelas "Membangun dan mengembangkan pusat-pusat perekonomian baru sesuai dengan potensi kabupaten/kota di Bali dengan memberdayakan sumber daya lokal untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dalam arti luas"; serta Misi ketujuh belas "Membangun dan mengembangkan industri kecil dan menengah berbasis budaya (*branding* Bali) untuk memperkuat perekonomian Krama Bali"; maka dapat dikemukakan tujuan sektor industri dan perdagangan tahun 2018-2023 yaitu:

1. Memperkuat perdagangan domestik
2. Terwujudnya daya saing produk industri Bali; dengan beberapa sasaran, yaitu:
 1. Terjaganya harga kebutuhan bahan pokok
 2. Meningkatnya pemberdayaan konsumen
 3. Meningkatnya ekspor
 4. Meningkatnya produktivitas
 5. Tumbuh dan berkembangnya komoditi olahan pangan.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Implikasi RTRW bagi Pelayanan Dispernaher Kabupaten Klungkung:

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten yang selanjutnya disingkat RTRWK adalah hasil perencanaan rencana tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang yang bersifat umum, berisi tujuan, kebijakan, strategi penataan ruang wilayah, rencana struktur ruang wilayah, rencana pola ruang wilayah, penetapan kawasan strategis, arahan pemanfaatan ruang wilayah, dan ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten Klungkung. Penataan ruang wilayah kabupaten bertujuan untuk mewujudkan pemerataan pengembangan wilayah yang lestari, aman, produktif, berjiwa budaya Bali dan berkelanjutan berbasis pertanian, industri kecil, potensi pesisir dan kelautan unggulan didukung keunikan alam dan budaya yang terintegrasi dengan kepariwisataan. Rencana pola ruang wilayah kabupaten meliputi: a. kawasan lindung; dan b. kawasan budidaya. Kawasan budidaya terdiri atas : a. kawasan peruntukan hutan produksi; b. kawasan hutan rakyat; c. kawasan peruntukan pertanian; d. kawasan peruntukan perkebunan; e. kawasan peruntukan perikanan; f. kawasan peruntukan pertambangan; g. kawasan peruntukan industri; h. kawasan peruntukan pariwisata; i. kawasan peruntukan permukiman; j. kawasan peruntukan pertahanan dan keamanan; dan k. kawasan peruntukan lainnya.

Kawasan peruntukan industri dimaksud, merupakan kawasan peruntukan industri untuk usaha mikro, kecil dan menengah yang potensial dan sebarannya, meliputi:

- a. sentra industri kecil pembuatan gamelan dan logam lainnya di Desa Tihingan, Kecamatan Banjarangkan;
- b. sentra industri kecil lukisan dan cinderamata di Desa Kamasan, Kecamatan Klungkung;
- c. sentra industri kecil tenun dan songket di Desa Gelgel dan sekitarnya, Desa Manduang dan sekitarnya Di Kecamatan Klungkung, Desa Sampalan dan sekitarnya di Kecamatan Dawan dan Desa Tanglad dan sekitarnya di Kecamatan Nusa Penida;
- d. sentra industri pengolahan budidaya rumput laut di Desa Jumpai, Kecamatan Klungkung;
- e. sentra industri kecil pengolahan hasil perikanan di Desa Kusamba dan Kampung Kusamba, Kecamatan Dawan dan Desa Batununggul Kecamatan Nusa Penida; dan
- f. pengembangan industri-industri kecil kreatif di dalam kawasan permukiman baik industri kerajinan, makanan olahan dan unggulan lainnya.

Implikasi KLHS bagi Pelayanan Dispernaker Kabupaten Klungkung:

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan upaya untuk mencari terobosan dan memastikan bahwa pada tahap awal penyusunan kebijakan, rencana dan / atau program pembangunan berkelanjutan sudah dipertimbangkan. KLHS bermanfaat untuk menjamin bahwa setiap kebijakan, rencana dan / atau program mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan oleh rencana dan / atau program terhadap lingkungan hidup yang diformulasikan dalam RPJMD Kabupaten Klungkung. Sesuai tupoksi Dispernaker Kabupaten Klungkung, mendukung beberapa target RPJMD yang ingin diwujudkan dalam mencapai tujuan 'pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi' antara lain:

- 1) Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi termasuk melalui fokus pada sector yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya;
- 2) Menggalakan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan;
- 3) Pada tahun 2030 mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua laki laki dan perempuan termasuk bagi pemuda dan penyandang difabilitas dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya;
- 4) Pada tahun 2030 secara substansial mengurangi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan/ pelatihan;

- 5) Melindungi hak hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran khususnya perempuan dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan berbahaya;
- 6) Mempromosikan industrialisasi inklusif dan berkelanjutan, dan pada tahun 2030, secara signifikan meningkatkan proporsi industri dalam lapangan kerja dan produk domestik bruto, sejalan dengan kondisi nasional, dan meningkatkan dua kali lipat proporsinya di negara kurang berkembang.
- 7) Meningkatkan akses industri dan perusahaan skala kecil, khususnya di negara berkembang, terhadap jasa keuangan, termasuk kredit terjangkau, dan mengintegrasikan ke dalam rantai nilai dan pasar.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan yang diuraikan pada tabel 3.1 diatas digunakan sebagai acuan dalam menentukan isu strategis urusan baik industry, ketenagakerjaan dan transmigrasi, yaitu sebagai berikut:

1. Isu strategis urusan industry meliputi:

Peningkatan pertumbuhan industry kecil dan menengah khususnya produk unggulan daerah dan pengembangan produktivitas dan kreativitas industry kecil dan rumah tangga

2. Isu strategis urusan ketenagakerjaan meliputi:

- Peningkatan produktivitas tenaga kerja usia muda
- Peningkatan profesionalisme tenaga kerja pariwisata

3. Isu strategis urusan transmigrasi meliputi:

Peningkatan minat bertransmigrasi melalui pengembangan potensi ekonomi daerah tujuan transmigrasi.

BAB IV

TUJUAN dan SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (outcome) program Perangkat Daerah.

Pemerintah Kabupaten Klungkung melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja ingin mewujudkan:

1. Industri berdaya saing dan produktif yang didukung oleh industri kecil dan menengah serta rumah tangga terutama industri kerajinan dan kreatif berbasis budaya yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif di pasar lokal, nasional dan internasional serta mampu membuka peluang untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan.
2. Wirausaha mandiri serta Tenaga kerja yang berdaya saing dan produktif baik berbasis kompetensi kerja maupun keterampilan berbasis masyarakat serta memperoleh perlindungan secara maksimal bagi kesejahteraannya secara lahir dan bathin, sehingga mampu meningkatkan serapan tenaga kerja dalam upaya mengurangi pengangguran.

Dalam mewujudkan hal tersebut diatas maka ditetapkan tujuan jangka menengah Dispernaker Kabupaten Klungkung yaitu (1) meningkatnya daya saing masyarakat dengan Sasaran meningkatnya partisipasi masyarakat dan (2) meningkatnya peran usaha ekonomi rakyat dengan sasaran meningkatnya pertumbuhan IKM. Upaya pencapaian tujuan dan sasaran (1) dijabarkan melalui beberapa program perangkat daerah dengan indicator terukur seperti terserapnya tenaga kerja, meningkatnya kompetensi tenaga kerja, serta meningkatnya perlindungan dan penjaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan penjabaran tujuan dan sasaran (2) melalui program pengembangan industri kecil dan menengah dengan indikator meningkatnya pertumbuhan IKM. Tujuan dan sasara jangka menengah pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran pada Tahun ke						
				Kondisi awal	1	2	3	4	5	Kondisi akhir
1	Meningkatnya daya saing masyarakat	Meningkatnya Tingkat partisipasi angkatan kerja	Tingkat pengangguran terbuka (%)	0,94	0,90	0,85	0,80	0,70	0,60	0,60
			Tingkat partisipasi angkatan kerja (%)	77,07	77,50	78,00	78,50	78,70	78,99	78,99
2	Meningkatnya peran usaha ekonomi rakyat	Meningkatnya Pertumbuhan IKM	Kontribusi PDRB Lapangan usaha industry (%)	4,65	4,67	4,70	4,73	4,75	4,80	4,80
			Pertumbuhan IKM Komoditi unggulan (%)	4	4,5	5	5,5	6	6,5	6,5

Sumber: Dispernaeker Kab. Klungkung 2020

Jumlah pengangguran akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana partisipasi angkatan kerja dalam aktivitas ekonomi suatu daerah. Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas, mereka terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Perbandingan penduduk yang tergolong angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja dikenal dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Angka TPAK dapat digunakan sebagai dasar untuk mengetahui penduduk yang bekerja atau mencari pekerjaan baik di daerah pedesaan dan perkotaan. Apabila angka TPAK kecil maka dapat diperkirakan bahwa penduduk usia kerja baik yang sedang sekolah maupun mengurus rumah tangga dan lainnya cukup banyak. TPAK yang tinggi adalah sangat baik untuk pembangunan suatu wilayah/ daerah. Karena semakin tinggi TPAK maka akan mendorong pertumbuhan ekonomi, dimana semakin banyak pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang akan memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. TPAK inilah yang menunjukkan seberapa besar persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di daerah tersebut. TPAK yang tinggi juga menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia, besarnya kesempatan kerja tentunya dapat menurunkan pengangguran.

Perusahaan Industri yang dominan di Kabupaten Klungkung adalah Industri Rumah Tangga dan Industri Kecil. Perusahaan industri besar dan sedang di Kabupaten Klungkung didominasi golongan industri tekstil, pakaian jadi, dan kulit. Dalam hal ini, industri tekstil berupa industri tenun ikat endek dan songket. Dari berbagai jenis industri pengolahan, industri yang paling banyak menyerap tenaga kerja adalah golongan industri rumah tangga dan industri kecil.

Dari perusahaan industri rumah tangga di Kabupaten Klungkung tahun 2019 sebanyak 461 perusahaan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 4.617 orang. Kabupaten Klungkung memiliki potensi di bidang industri kerajinan tenun; industri logam seperti uang kepeng, gong, genta, emas, perak, kuningan, keris; industri lainnya seperti batok kelapa, gula merah atau gula semut, tedung dan kelengkapan pelinggih serta gerabah. Sektor industri pengolahan cenderung meningkat, namun proporsinya terhadap PDRB cenderung stagnan. Pembinaan terhadap kelompok kelompok industri kecil dan menengah dilakukan dalam upaya memperkuat jaringan klaster industri dengan lebih memprioritaskan IKM dengan komoditi unggulan sehingga dapat mendongkrak kontribusi lapangan usaha industri terhadap PDRB Kabupaten Klungkung, melalui penumbuhan industri rumah tangga baru, pengembangan inovasi produk industri dan pengembangan IKM berbasis teknologi.

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan ilmu, seni, atau wawasan yang diperlukan oleh pemerintah daerah dalam memajemen setiap program kegiatannya dengan merintis cara, langkah, atau tahapan untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam pengelolaan pembangunan daerah perlu adanya manajemen strategis yang menetapkan tujuan pemerintah daerah serta pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai visi dan misi kepala daerah melalui pemberdayaan setiap potensi sumber daya yang ada. Dalam pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah daerah, strategi akan dijabarkan dalam arah kebijakan yang merupakan program prioritas dalam pencapaian pembangunan daerah. Arah kebijakan merupakan pengejawantahan dari strategi pembangunan daerah yang difokuskan pada prioritas-prioritas pencapaian tujuan dan sasaran pelaksanaan misi pembangunan. Strategi dan arah kebijakan akan merumuskan perencanaan yang komprehensif, sinkron, konsisten, dan selaras dengan visi misi kepala daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan daerah. Selain itu, strategi dan arah kebijakan merupakan sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja pemerintah daerah dalam melaksanakan setiap program-program kegiatan baik internal maupun eksternal, pelayanan maupun pengadministrasian, serta perencanaan, monitoring, maupun evaluasi.

Berikut ini merupakan rumusan strategi dan kebijakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja tahun 2018-2023 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatnya daya saing masyarakat	Meningkatnya Tingkat partisipasi angkatan kerja	Mendorong minat kewirausahaan melalui penyediaan informasi peluang kerja, pemberdayaan usaha mandiri serta memperluas kesempatan kerja	pembentukan wirausaha mandiri peningkatan kesempatan kerja dan penyiapan calon tenaga kerja memasuki dunia kerja
		Meningkatkan kesadaran pemberi kerja melalui pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan	Peningkatan upaya pembinaan kepada pemberi kerja (perusahaan) agar dapat menciptakan hubungan baik terhadap para pekerja

		Meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi	peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja
		Memperluas kesempatan kerja melalui transmigrasi	Meningkatkan penyuluhan transmigrasi dalam upaya menarik minat animo bertransmigrasi
Meningkatnya peran usaha ekonomi rakyat	Meningkatnya Pertumbuhan IKM	Mendorong perkembangan IKM melalui berbagai skema fasilitasi industri yang berkaitan dengan potensi daerah serta menyediakan ruang bagi tumbuhkembangnya kreativitas, inovasi dan fasilitasi penguasaan/ penerapan teknologi di bidang industri.	Meningkatkan skema fasilitasi pengembangan IKM dan rumah tangga Pengembangan inovasi serta penguasaan dan penerapan teknologi tepat guna di bidang industri

Sumber: Disperaker Kab. Klungkung 2020

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang bersifat kompleks dan sangat luas, bersifat multi dimensional antara berbagai faktor, baik faktor ekonomi, faktor sosial, faktor politik dan sebagainya. Masalah pokok ketenagakerjaan yang kita hadapi pada saat ini antara lain adalah (1) rendahnya pendayagunaan angkatan kerja yang tersedia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran terbuka; (2) rendahnya kualitas angkatan kerja yang ditandai oleh tingkat pendidikan formal didominasi oleh tamatan SMTA Umum, termasuk di dalamnya mereka yang belum tamat dan yang tidak pernah sekolah; dan (3) rendahnya produktivitas, perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang hingga saat ini pada umumnya dirasakan masih jauh dari memadai. Sebagaimana diketahui bahwa pemecahan masalah ketenagakerjaan sangat membutuhkan upaya yang terpadu, terkoordinasi dan terencana dari banyak pihak yang terkait. Selain itu prasyarat utama lainnya yang harus dimiliki adalah adanya komitmen dari pembuat kebijakan untuk mengutamakan ketenagakerjaan dalam setiap aspek pembangunan yang benar-benar kuat dari semua pihak mulai dari tingkat kebijakan hingga tingkat paling penting untuk menjamin bahwa kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan yang telah dirumuskan dapat terwujud menjadi rangkaian kegiatan yang efektif.

Perlu disadari bahwa sesungguhnya otoritas penciptaan kesempatan kerja yang ada pada Dinas yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan adalah penyaluran mekanisme pasar kerja, pelatihan, pembinaan hubungan industrial serta peningkatan produktivitas, sedangkan penciptaan kesempatan kerja yang terkait dengan perekonomian dan kebijakan lainnya secara praktis berada pada fungsi instansi lain, bukan pada instansi ketenagakerjaan. Selain itu, mengingat cakupan bidang ketenagakerjaan tersebut sangat luas dan rumit, maka peran serta aktif seluruh pihak menjadi salah satu kunci utama kesuksesan pembangunan ketenagakerjaan.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung dengan mendukung Misi Kepala Daerah yaitu "Menguatkan Perekonomian dan Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat melalui Pemberdayaan dengan Konsep Kemitraan" menetapkan dua sasaran untuk mencapai tujuan. Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran tersebut, Dispernaker memiliki enam program dengan sembilan belas kegiatan yang mencakup tiga bidang urusan yaitu bidang urusan industri, ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian. Rencana program dan kegiatan serta pendanaan periode tahun 2018-2023 Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klungkung, diuraikan pada tabel sirenbangda terlampir.

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD urusan Industri, ketenagakerjaan dan transmigrasi pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator outcome program pembangunan setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dapat dicapai. Sesuai sasaran strategis Dispernaker Kabupaten Klungkung yang mendukung tercapainya sasaran RPJMD yaitu: *Menurunnya angka pengangguran* maka ditentukan IKU Dispernaker Kabupaten Klungkung yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama Dispernaker Kabupaten Klungkung
yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Indikator Tujuan/ Sasaran	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran pada Tahun ke-					Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD
		1	2	3	4	5	
Tingkat pengangguran terbuka (%)	0,94	0,90	0,85	0,80	0,70	0,60	0,60
Tingkat partisipasi angkatan kerja (%)	77,07	77,50	78,00	78,50	78,70	78,99	78,99
Kontribusi PDRB Lapangan usaha industry (%)	4,65	4,67	4,70	4,73	4,75	4,80	4,80
Pertumbuhan IKM Komoditi unggulan (%)	4	4,5	5	5,5	6	6,5	6,5

Sumber: BPS Kab. Klungkung 2020

Berdasarkan proyeksi data BPS Kabupaten Klungkung, bahwa setiap tahunnya dalam jangka waktu lima tahun ditargetkan persentase tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Klungkung menurun, dengan berbagai upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja baik bagi pencari kerja maupun bagi tenaga kerja. Hasil pemberdayaan tersebut diharapkan mampu mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja yang selalu meningkat setiap tahunnya selama lima tahun. Jumlah pengangguran akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana partisipasi angkatan kerja dalam aktivitas ekonomi suatu daerah. Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun keatas, mereka terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Perbandingan penduduk yang tergolong angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja dikenal dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Angka TPAK dapat digunakan sebagai dasar untuk mengetahui penduduk yang bekerja atau mencari pekerjaan baik di daerah pedesaan dan perkotaan. Apabila angka TPAK kecil maka dapat diperkirakan bahwa penduduk usia kerja baik yang sedang sekolah maupun mengurus rumah tangga dan lainnya cukup banyak. TPAK yang tinggi adalah sangat baik untuk pembangunan suatu wilayah/ daerah. Karena semakin tinggi TPAK maka akan mendorong pertumbuhan ekonomi, dimana semakin banyak pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang akan memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. TPAK inilah yang menunjukkan seberapa besar persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di daerah tersebut. TPAK yang tinggi juga menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia, besarnya kesempatan kerja tentunya dapat menurunkan pengangguran.

BAB VIII

PENUTUP

Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dispernaker) Kabupaten Klungkung disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Klungkung Tahun 2018-2023 dengan memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Klungkung, serta dengan memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Dispernaker sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016.

Renstra Dispernaker Kabupaten Klungkung merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik industry, ketenagakerjaan dan transmigrasi di Kabupaten Klungkung, yang disusun berdasarkan pertimbangan potensi sumberdaya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang sedang berkembang.

Rencana Strategis Dispernaker Kabupaten Klungkung memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan yang dijabarkan ke dalam program serta kegiatan dalam mengemban tugas pemerintahan di Bidang urusan industry, ketenagakerjaan dan transmigrasi serta digunakan sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Melalui Rencana Strategis ini diharapkan dapat mempertegas posisi dan peranan sektor industry, ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam menurunkan angka kemiskinan dan pengangguran.

Walupun dalam berbagai keterbatasan baik ketersediaan anggaran dan sumberdaya manusia, renstra Dispernaker Kabupaten Klungkung dapat dilaksanakan dan dapat mencapai tujuan apabila dilakukan melalui kerja keras, ketekunan, kebersamaan dan kesungguhan yang tinggi dari segenap komponen dan aparatur di lingkungan Dispernaker Kabupaten Klungkung sehingga mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan serapan tenaga kerja dan pertumbuhan industry kecil dan menengah khususnya industry dengan komoditi unggulan, melalui peningkatan partisipasi angkatan kerja dan peningkatan pertumbuhan IKM, sehingga dapat menjawab berbagai permasalahan dan isu-isu strategis.

Pemerintah Kabupaten Klungkung melalui Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja ingin mewujudkan Industri berdaya saing dan produktif yang didukung oleh industri kecil dan menengah serta rumah tangga terutama industri kerajinan dan kreatif berbasis budaya yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif di pasar lokal, nasional dan internasional serta mampu membuka peluang untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan.

Selain itu juga ingin mewujudkan Wirausaha mandiri serta Tenaga kerja yang berdaya saing dan produktif baik berbasis kompetensi kerja maupun keterampilan berbasis masyarakat serta memperoleh perlindungan secara maksimal bagi kesejahteraannya secara lahir dan bathin, sehingga mampu meningkatkan serapan tenaga kerja dalam upaya mengurangi pengangguran.

Semarang, Juli 2021
Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
Kabupaten Klungkung



I Wayan Sumarta, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 196509091986021008