RENCANA STRATEGIS
(REVIU)
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBAWA BARAT

PERIODE 2019 - 2021

PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Alamat: Jalan Bung Hatta Nomor 4, Komplek KTC, Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat-NTB

TAHUN 2019

RINGKASAN EKSEKUTIF

Rencana Strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya (modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini. Pada pengertian yang lain Rencana Strategis adalah sebuah alat managemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan sehingga menjadi sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun ke depan (Kerzner, 2001).

Dalam rangka melakukan perbaikan sebuah tatanan organisasi yang rapuh akibat situasi dan kondisi konflik ataupun krisis perlu adanya perubahan ke arah yang lebih baik, positif dan berkelanjutan. Tuntutan dan kebutuhan untuk perubahan dapat dituangkan dalam bentuk rencana strategis sebagai arah, kebijakan dan panduan bagi pemangku kepentingan dalam mewujudkannya.

Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 23 Tahun 2008, tentang Tugas Pokok, Fungsi Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi tanggung jawabnya meliputi Perlindungan Tenaga Kerja, Bursa Kerja, Kesejahteraan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Harapan kami kiranya Renstra 2019 – 2021 reviu ini dapat menjadi acuan yang memadai dengan tidak hanya dilihat dari besarnya serapan prosentase anggaran saja, namun lebih komprehensif dan meliputi faktor lainnya.

Taliwang, September 2019

Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sumbawa Barat

Ir. H. MUSLIMIN, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19631231 199303 1 162

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dapat menyelesaikan Rencana Strategis (RENSTRA) 2019 – 2021 reviu sesuai jadwal yang telah ditetapkan tanpa kendala yang cukup berarti.

Penyusunan Renstra ini merupakan kewajiban institusional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atas kewenangan pengelolaan sumber daya berdasarkan rencana strategi yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis yang disusun ini merupakan tujuan utama Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam melaksanaakan program sesuai dengan misi Dinas ”***“Terwujudnya pelayanan prima di bidang tenaga kerja dan transmigrasi menuju masyarakat Kabupaten Sumbawa Barat yang makmur dan sejahtera berlandaskan gotong royong”.***

Dirasakan penting untuk menyampaikan terima kasih kepada semua pihak di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat yang telah membantu secara maksimal dalam berkontribusi baik berupa waktu, pikiran dan perhatian. Naskah Rencana Strategis ini dipastikan masih terdapat kekurangan-kekurangan sehingga kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sangat di perlukan untuk penyempurnaannya.

Taliwang, September 2019

Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sumbawa Barat

Ir. H. MUSLIMIN, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19631231 199303 1 162

DAFTAR ISI

Halaman

Ringkasan Eksekutif i

Kata Pengantar ii

Daftar Isi iii

Daftar Tabel v

Lampiran vi

BAB I PENDAHULUAN 1

I.1. Latar Belakang 1

I.2. Landasan Hukum 2

I.3. Maksud dan Tujuan 4

I.4. Hubungan Dengan Dokumen Lainnya 5

I.5. Sistematika Penulisan 6

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI 9

II.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah 9

II.2. Sumber Daya Perangkat Daerah 15

II.3. Kinerja Perangkat Daerah 20

II.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah 23

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI 26

III.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah 26

III.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih 27

III.3. Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat 28

III.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis 33

III.5. Penentuan Isu-Isu Strategis 33

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN 35

IV.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah 36

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN..... 38

V.1. Strategi dan Kebijakan..... 38

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN..... 40

VI.1. Rencana Program Kegiatan 2018-2021..... 40

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 53

BAB VIII PENUTUP 55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan 16
Tabel 2 Jumlah Pegawai Menurut Golongan 16
Tabel 3 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan 16
Tabel 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian 17
Tabel 5 Asset/Modal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sumbawa Barat 17
Tabel 6 Profil Bidang Tenaga Kerja Kabupaten Sumbawa Barat 20
Tabel 7 Profil Bidang Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat..... 21
Tabel 8 Alokasi Anggaran Pembangunan Bidang Tenaga Kerja 22
Tabel 9 Alokasi Anggaran Pembangunan Bidang Transmigrasi 23
Tabel 10 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah..... 36
Tabel 11 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan 39
Tabel 12 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2018-2021 43
Tabel 13 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2018-2021..... 53

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat.

BAB I
PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik melalui upaya-upaya yang dilakukan secara terencana. Untuk mendapatkan hasil pembangunan yang sesuai dengan perencanaan tentunya ada landasan hukum yang menjadi dasar/acuan dalam proses pelaksanaan pembangunan yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Pembangunan yang dilaksanakan di daerah disesuaikan dengan kondisi daerah masing-masing. Konsekuensi bagi Pemerintah Daerah dalam mewujudkan pembangunan daerahnya didasarkan pada visi dan misi Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD. Selanjutnya RPJMD menjadi landasan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) SKPD.

Rencana Strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya (modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini. Pada pengertian yang lain Rencana Strategis adalah sebuah alat managemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan sehingga menjadi sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun ke depan (Kerzner, 2001).

Dalam rangka melakukan perbaikan sebuah tatanan organisasi yang rapuh akibat situasi dan kondisi konflik ataupun krisis perlu adanya perubahan ke arah yang lebih baik, positif dan berkelanjutan. Tuntutan dan kebutuhan untuk perubahan dapat dituangkan dalam bentuk rencana strategis sebagai arah, kebijakan dan panduan bagi pemangku kepentingan dalam mewujudkannya.

Dalam proses rencana strategis harus konsisten memfokuskan perhatian pada visi, misi, tujuan dan sasaran secara spesifik yang menjadi prioritas dalam rangka pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dalam upaya mencapai efektifitas dan efisiensi pelaksanaan program SKPD/Dinas maka harus selalu melakukan perbaikan dan inovasi secara bertahap dan berkelanjutan agar tercipta akuntabilitas dan peningkatan kinerja SKPD. Untuk itu maka perlu diperhatikan sumber daya – sumber daya yang dimiliki oleh SKPD, modal pendukung, tanggung jawab serta komitmen organisasi secara keseluruhan terhadap nilai-nilai filosofi dan prioritas yang telah direncanakan sesuai dengan kebutuhan SKPD.

I.2. Landasan Hukum

Peraturan perundangan yang digunakan sebagai landasan hukum dalam menyusun Renstra ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Sumbawa Barat di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 22);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
8. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Transmigrasi (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 4, Tambahan lembaran Negara RI Nomor 4405);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;

13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
15. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Konvensi ILO Nomor 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 05/MEN/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
18. 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 Menengah Daerah Dan Rencana Kerja Daerah;
19. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2005 – 2025;
20. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 2 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2013 – 2018;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 20 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2006-2025;

22. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2011 – 2031.
23. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2006-2025;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016 -2021 kemudian diubah Menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 8 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016 -2021.
25. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Kedudukan, Tugas Pokok dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Kabupaten Sumbawa Barat;

I.3. Maksud dan Tujuan

I.3.1. Maksud

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat diantaranya :

a. Memberikan pedoman dan landasan bagi SKPD dalam melaksanakan program kegiatan prioritas untuk meningkatkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi.
b. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan dan stake holder dalam perencanaan pembangunan di setiap bidang teknis.
c. Mempermudah pengendalian dan pengawasan program kegiatan yang dilaksanakan setiap bidang teknis terutama yang menjadi kegiatan prioritas harus sesuai dengan penyusunan Renstra SKPD yang berdasarkan pada RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat.
d. Memberikan gambaran kondisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang diwujudkan dalam pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi.

e. Sebagai bahan acuan dalam menyusun laporan pertanggungjawaban Kepala Dinas atas kinerja dinas selama 1 (satu) tahun dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

I.3.2. Tujuan

Yang menjadi tujuan dalam penyusunan Renstra ini adalah :

a. Menjadi tolak ukur dalam upaya mengevaluasi kinerja tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat.
b. Menjabarkan visi, misi Kepala Daerah terpilih ke dalam program kegiatan setiap bidang teknis.
c. Meningkatkan pelayanan masyarakat secara prima di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi dengan berlandaskan gotong royong.

I.4. Hubungan Dengan Dokumen Lainnya

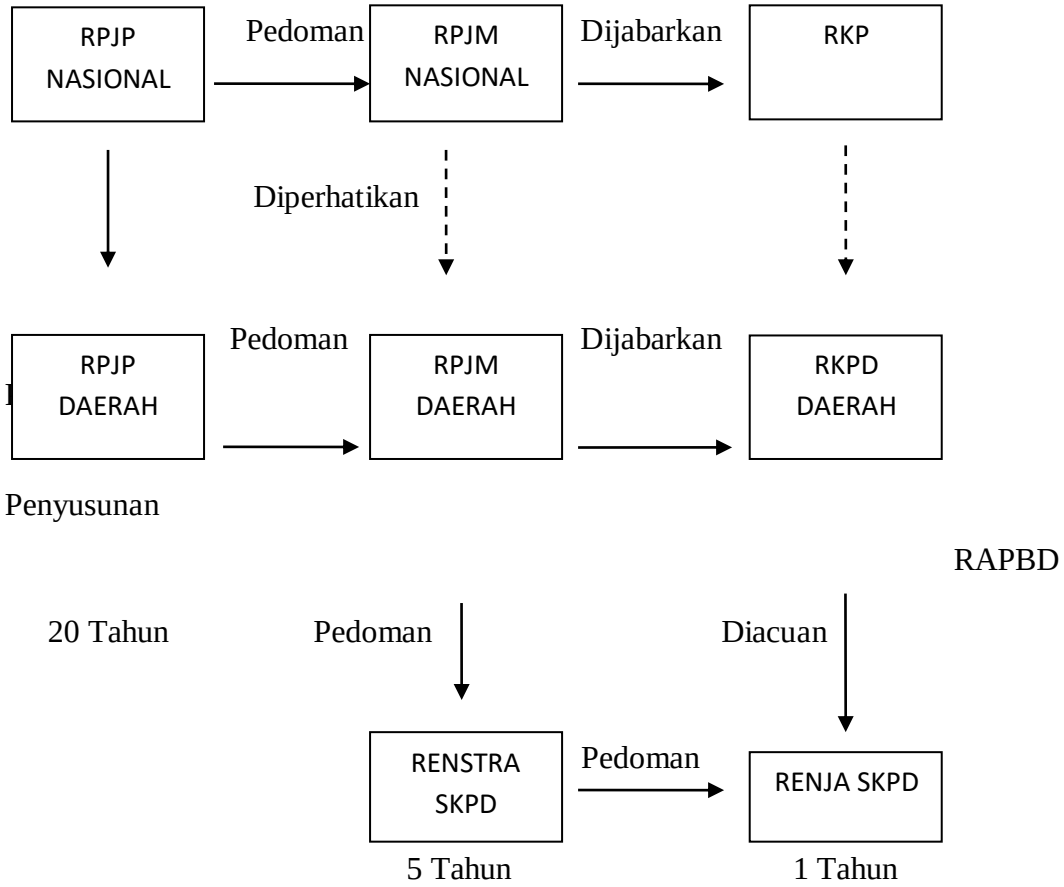
Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dengan Dokumen-Dokumen Perencanaan Lainnya

a. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dengan RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun ke depan.

RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan nasional, penyusunannya mengacu kepada RPJP Nasional Tahun 2005 – 2025 (UU Nomor 17 Tahun 2007) dan RPJP Daerah Provinsi NTB Tahun 2005 – 2025 (PERDA Provinsi NTB Nomor 3 Tahun 2008), RPJP Daerah Provinsi NTB Tahun 2005 – 2025 (PERDA Provinsi NTB Nomor 3 Tahun 2008) serta RPJM Daerah Provinsi NTB Tahun 2013 – 2018 (PERDA Provinsi NTB Nomor 2 Tahun 2014), memperhatikan RPJP Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2006 – 2025 (PERDA Nomor 20 Tahun 2006) dan RPJM Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016 – 2021 (PERDA Nomor 8 Tahun 2016), Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2011 – 2031 (PERDA Nomor 2 Tahun 2012).

Alur Perencanaan Pembangunan Daerah menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 sebagaimana bagan dibawah ini :



RPJM Daerah akan dijabarkan melalui RKPD Daerah dimana sebagai pedoman penyusunan RAPBD dan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja SKPD.

b. Keterkaitan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dengan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat digunakan sebagai pedoman penyusunan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat yang disusun dalam bentuk dokumen Rencana Kerja Tahunan yang merupakan rencana kerja setiap bidang teknis setiap tahun anggaran.

I.5. Sistematika Penulisan

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2018 – 2021 disusun menurut sistematika penulisan sebagai berikut :

Daftar Isi

Daftar Tabel

Daftar Lampiran

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan renstra Perangkat Daerah sebagai upaya mencapai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program kegiatan dan untuk keberhasilan pembangunan daerah perlu dilaksanakannya pembangunan di sektor tenaga kerja dan transmigrasi secara optimal.

I.2. Landasan Hukum

Sebagai dasar kekuatan hukum atau acuan dalam pembentukan, penyelenggaraan, penyusunan renstra Perangkat Daerah dan pengendalian program kegiatan terutama kegiatan prioritas pada sektor tenaga kerja dan transmigrasi.

I.3. Maksud dan Tujuan

Untuk menentukan arah kebijakan pembangunan sektor tenaga kerja dan transmigrasi selama 5 (lima) tahun serta bertujuan mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja, penjabaran visi dan misi Kepala Daerah dan evaluasi kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah yang tertuang dalam renstra Perangkat Daerah.

I.4. Hubungan dengan Dokumen Lainnya

Keterkaitan dengan dokumen perencanaan lainnya dalam penyusunan renstra sangat penting dan menjadi acuan sebagai bentuk regulative.

I.5. Sistematika Penulisan

Kerangka dasar penulisan renstra.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

II.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Merupakan penjabaran tugas, fungsi dan struktur organisai Perangkat Daerah.

II.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Merupakan jumlah pegawai dan fasilitas penunjang operasional Perangkat Daerah.

II.3. Kinerja Perangkat Daerah

Gambaran seberapa jauh tingkat kinerja pelayanan yang dijalankan dalam satu tahun anggaran berjalan dan lima tahun ke depan pada Perangkat Daerah.

II.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Gambaran kemampuan Perangkat Daerah dalam memanfaatkan berbagai tantangan dan peluang untuk menjadikan lebih baik terutama pada sektor tenaga kerja dan transmigrasi.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

III.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pemahaman tentang apa yang menjadi pokok permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah.

III.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Menyelaraskan visi, misi Perangkat Daerah dengan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang terpilih.

III.3. Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi/Kabupaten

Tentang bagaimana pelaksanaan renstra Perangkat Daerah yang diselaraskan dengan renstra Kementerian dan renstra Provinsi/Kabupaten.

III.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Tidak ada keterkaitan khusus dengan rencana tata ruang wilayah, namun lebih kepada penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

III.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Penanganan dan optimalisasi isu-isu strategis yang sedang berkembang di masyarakat yang berkaitan dengan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

IV.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran yang hendak dicapai oleh Perangkat Daerah dalam jangka menengah.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

V.1. Strategi dan Arah Kebijakan

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

VI.1. Rencana Program Kegiatan Tahun 2018-2021

Merupakan paparan rencana program kegiatan yang akan dilaksanakan pada kurun waktu tahun 2018-2021 sesuai dengan RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016-2021.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016-2021.

BAB VIII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

II.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

II.1.1. Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Sumbawa Barat Nomor 23 Tahun 2008, tentang Tugas Pokok, Fungsi Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasiyang menjadi tanggung jawabnya meliputi Perlindungan Tenaga Kerja, Bursa Kerja, Kesejahteraan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

a. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
b. Pelaksanaan pengawasan, perlindungan Tenaga Kerja, Kesehatan Kerja dan Kesejahteraan tenaga kerja serta pemberian perizinan.
c. Penyelenggaraan fasilitas bursa kerja, informasi pasar kerja tenaga kerja dan hubungan industrial.
d. Penyelenggaraan penyuluhan dan pelatihan kerja.
e. Pelaksanaan pembinaan, penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi.
f. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan perlengkapan.
g. Pembinaan dan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.

II.1.2. Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat sebagaimana tercantum dalam tabel menjelaskan bahwa Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang mana dalam menjalankan tugas-tugasnya dibantu oleh Sekretaris Dinas dan untuk kegiatan yang lebih terinci pada tugas dan fungsi daripada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibantu oleh Kepala Bidang dan Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- Pelaksanaan pengawasan, perlindungan tenaga kerja, kesehatan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja serta pemberian perizinan.
- Penyelenggaraan fasilitas bursa kerja, informasi pasar kerja tenaga kerja dan hubungan industrial.
- Penyelenggaraan penyuluhan dan pelatihan kerja.
- Pelaksanaaan pembinaan, penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi.
- Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan perlengkapan.
- Pembinaan dan pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.

2. **Sekretaris Dinas**

Sekretaris Dinas mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam menyusun kebijakan, memimpin, mengkoordinasikan bidang-bidang dan Unit Pelaksana Teknis Dinas. Dalam melaksanakan tugas ini Sekretaris mempunyai fungsi :

- Penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan penyusunan rencana, program kerja dan pelaporan.
- Pelaksanaan urusan umum, rumah tangga, perlengkapan, naskah dinas, kearsipan dan kehumasan.
- Pelaksanaan pengelolaan urusan administrasi kepegawaian.
- Pelaksanaan pengelolaan urusan administrasi keuangan.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretaris Dinas membawahi dua orang Kepala Sub Bagian, yaitu Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Kepala Sub Bagian Koordinasi Penyusunan Program dan Keuangan.

2.1 Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, surat menyurat,

kearsipan, kehumasan dan pemeliharaan barang inventaris dan aset. Dalam melaksanakan tugas ini Kasubbag Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pengelolaan urusan umum, rumah tangga, perlengkapan, naskah dinas, kearsipan, kehumasan dan perjalanan dinas.
- Penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian.
- Penghimpun bahan dan pengelolaan urusan umum dan kepegawaian.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

2.2 Kepala Sub Bagian Koordinasi Penyusunan Program dan Keuangan

Kepala Sub Bagian Koordinasi Penyusunan Program dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan penyusunan rencana dan program kerja, pengumpulan dan analisa data, pengelolaan administrasi keuangan, pembukuan, melakukan perhitungan dan verifikasi serta pengurusan perbendaharaan dan pelaporan. Dalam melaksanakan tugas ini Kasubbag Koordinasi Penyusunan Program dan Keuangan mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pengelolaan urusan perencanaan dan keuangan.
- Penyiapan bahan dan penyusunan rencana, program kerja, penyusun anggaran dan pelaporan.
- Penghimpun bahan pengelolaan urusan perencanaan.
- Pengelolaan administrasi pembukuan keuangan.
- Pelaksanaan verifikasi dan pengurusan pembendaharaan.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

3. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktivitas

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktivitas mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan, pedoman dan petunjuk teknis pembinaan, pelaksanaan penyaluran dan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja serta pelatihan produktivitas. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktivitas mempunyai fungsi :

- Pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK).
- Pelayanan penempatan tenaga kerja antar pekerja lokal, AKAD dan AKAN.
- Pelayanan perijinan dan pembinaan lembaga tenaga kerja swasta.
- Pembinaan pelaksanaan Bursa Kerja.
- Melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

- Pengendalian kegunaan tenaga kerja asing.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktivitas membawahi dua orang Kepala Seksi, yaitu Kepala Seksi Pelatihan Produktivitas dan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja.

3.1 Kepala Seksi Pelatihan Produktivitas

Kepala Seksi Pelatihan Produktivitas mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan, pedoman dan petunjuk teknis pembinaan, pelaksanaan pelatihan produktivitas tenaga kerja, pemberian ijin dan pengawasan lembaga kursus/pelatihan. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Seksi Pelatihan Produktivitas mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pembinaan, pelatihan dan pemagangan tenaga kerja.
- Pelaksanaan penyuluhan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI).
- Pemberian ijin dan pengawasan lembaga kursus/pelatihan.
- Meningkatkan produktivitas kerja.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

3.2 Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan fasilitasi penyaluran tenaga kerja dengan mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja untuk penempatan di dalam dan luar negeri yang dilakukan oleh Pemerintah dan Swasta. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- Penyelenggaraan Bursa Kerja.
- Pelaksanaan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan penyuluhan, penyelesaian hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- Penyuluhan Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.
- Penghimpun dan pengolahan data untuk bahan penetapan kebijakan pengupahan.
- Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja membawahi dua orang Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Kepala Seksi Perlindungan Tenaga Kerja.

4.1 Kepala Seksi Hubungan Industrial

Kepala Seksi Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan, pedoman dan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan hubungan kerja, penyuluhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan bimbingan/penyuluhan hubungan industrial. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Seksi Hubungan Industrial mempunyai fungsi :

- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan perumusan hubungan kerja.
- Pelaksanaan penyuluhan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4.2 Kepala Seksi Perlindungan Tenaga Kerja

Kepala Seksi Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan, pedoman dan petunjuk teknis pembinaan, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Seksi Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- Peningkatan dan pembinaan serta perlindungan tenaga kerja melalui lembaga kerjasama (LKS) di Perusahaan.
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap perusahaan dalam pelaksanaan dan penerapan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

5. Kepala Bidang Transmigrasi

Kepala Bidang Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan penyelenggaraan transmigrasi yang meliputi penempatan warga transmigrasi, penyiapan rencana sarana dan

prasarana kawasan transmigrasi, pembinaan dan pemberdayaan warga transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Bidang Transmigrasi mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi warga transmigrasi.
- Penyiapan lahan sarana dan prasarana pemukiman transmigrasi.
- Pembinaan dan pemberdayaan usaha social budaya transmigrasi.
- Pembinaan unit pemukiman transmigrasi.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Kepala Bidang Transmigrasi membawahi dua orang Kepala seksi yaitu Kepala Seksi Pembangunan Kawasan Transmigrasi dan Kepala Seksi Pengembangan Kawasan Transmigrasi

5.1 Kepala Seksi Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Kepala Seksi Pembangunan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan pengumpulan dan pengolahan bahan dan data, penyiapan lahan sarana dan prasarana rencana pemukiman transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Seksi Pembangunan Kawasan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pendaftaran dan penyelesaian calon transmigrasi.
- Penyelenggaraan urusan transito dan pengangkutan transmigrasi.
- Penyiapan lahan sarana dan prasarana permukiman transmigrasi.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

5.2 Kepala Seksi Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Kepala Seksi Pengembangan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan penyuluhan kepada masyarakat transmigrasi, pembinaan usaha ekonomi serta pelayanan di bidang sosial budaya masyarakat transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Seksi Pengembangan Kawasan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pembinaan usaha sosial budaya transmigrasi.
- Pembinaan unit permukiman transmigrasi.
- Pelaksanaan pembinaan dan penyuluhan kepada masyarakat transmigrasi.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Dalam menjalankan tugas Kepala Dinas juga didukung oleh perangkat penunjang lainnya yaitu Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja dan Tenaga Pejabat Fungsional.

6. Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja

Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas operasional Dinas di bidang ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja mempunyai fungsi :

- Penyiapan bahan koordinasi dan pelaksanaan penyusunan rencana program kerja dan pelaporan.
- Pelaksanaan pengelolaan administrasi UPTD.
- Pelaksanaan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja dan pencari kerja sesuai dengan kompetensi.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja dibantu oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan para staf lainnya.

6.1 Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan pengelolaan administrasi UPTD. Dalam melaksanakan tugas ini Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan penyiapan bahan koordinasi dan pelaporan.
- Pelaksanaan urusan administrasi penyelenggaraan pelatihan.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

7. Pejabat Fungsional Ketenagakerjaan

Pejabat Fungsional Ketenagakerjaan terdiri atas

7.1 Pengantar Kerja

7.2 Instruktur Pelatihan

7.3 Mediator Hubungan Industrial

II.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

II.2.1. Sumber Daya Aparatur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dalam menjalankan tugas dan fungsinya menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya asset/modal.

Keadaan pegawai/aparatur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dapat diuraikan sebagai berikut :

1. **Jumlah Pegawai**

   Jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat berjumlah 65 orang yang terdiri dari 27 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 38 orang tenaga PTT (Non PNS).

   Komposisi sumber daya aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris Dinas	1
3.	Kepala Bidang	3
4.	Kepala Seksi	6
5.	Kepala UPTD BLK	1
6.	Kepala Sub Bagian	2
7.	Kepala TU BLK	1
8.	Pegawai Non Jabatan	50
	Jumlah	**65**

Tabel 2
Jumlah Pegawai Menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah (Orang)
1.	Golongan IV	3
2.	Golongan III	18
3.	Golongan II	6
4.	Golongan I	-
5.	Non Golongan (PTT)	38
	Jumlah	**65**

Tabel 3
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	S2	2
2.	S1	22
3.	Diploma	1

4.	SMA/Sederajat	39
5.	SMP	-
6.	SD	1
	Jumlah	**65**

Tabel 4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1.	PNS	27
2.	PTT Honor Daerah	1
3.	PTT Tenaga Kontrak Daerah	11
4.	PTT Tenaga Sukarela Daerah	11
5.	PTT Tenaga Kegiatan	15
	Jumlah	**65**

II.2.2. Sumber Daya Asset

Asset/Modal yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat terakhir bulan Desember tahun 2017 adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Asset/Modal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat

No. Urut	Nama Bidang/Barang	Jumlah Barang	Keterangan
1	**2**	**3**	**4**
01	**TANAH**		
	- Tanah Bangunan Gedung Kantor	1	
	- Tanah Bangunan Balai Latihan Kerja (BLK) Poto Tano	1	Dana APBN
02	**PERALATAN DAN MESIN**		
	a. Alat-alat Besar		
	- Portable Generating Set	1	
	b. Alat-alat Angkutan		
	- Station Wagon	1	
	- Sepeda Motor	6	
	c. Alat Bengkel dan Alat Ukur		
	- Mesin Kompresor	0	
	- Mesin Las Listrik	2	
	- Mesin Pemotong Plat	1	
	- Mesin Gerinda Tangan	1	
	- Mesin Bor Tangan	1	
	- Battery Charger	1	
	- Perkakas Bengkel Service	1	

	- Peralatan Tukang Besi	1	
	- Scanner	2	
	d. Alat Pertanian		
	- Alat Perontok Mesin	0	
	e. Alat Kantor dan Rumah Tangga		
	- Mesin Ketik Manual Portable	0	
No. Urut	Nama Bidang/Barang	Jumlah Barang	Keterangan
1	**2**	**3**	**4**
	- Rak Kayu/Arsip	3	
	- Filling Kabinet	4	
	- Brangkas	1	
	- Lemari Kayu	8	
	- Papan Visuil	4	
	- Papan Nama Instansi	1	BLK
	- Papan Tulis	1	BLK
	- Mesin Absensi	1	
	- Overhead Projektor	3	
	- Meja Rapat	1	
	- Meja Reseption	1	
	- Kursi Rapat	29	BLK (1)
	- Kursi Biasa	45	
	- Bangku Tunggu	4	
	- Kursi Lipat	29	BLK (16)
	- Meja Komputer	4	
	- Meja Biro	0	
	- Sofa	5	
	- Meubelair Lainnya	0	
	- Mesin Pel	1	
	- Mesin Potong Rumput	1	
	- Lemari Es	1	
	- AC Split	4	
	- Kipas Angin	6	
	- Televisi	2	
	- Unit Power Supply (UPS)	0	
	- Camera Video	2	
	- Tustel	0	
	- Alat Hiasan	0	
	- Dispenser	2	
	- Handy Cam	0	
	- Terali	0	
	- Alat Rumah Tangga Lainnya	0	
	- Komputer	2	
	- P.C Unit	6	2 Rusak Berat
	- Laptop	11	
	- Notebook	2	
	- Printer	12	
	- Peralatan Mini Komputer Lainnya	0	
	- Peralatan Personal Komputer Lainnya	0	

	- Meja Kerja Pejabat Eselon	14	
	- Kursi Kerja Pejabat Eselon	14	
	- Lemari Arsip	0	
	- Microphone/Wireless Mic	1	
	- Sound System	1	
	- Facsimile	1	Paket
No. Urut	Nama Bidang/Barang	Jumlah Barang	Keterangan
1	**2**	**3**	**4**
	- Unit Transceiver SSB Portable	1	Paket
	- Senter	1	
03	**GEDUNG DAN BANGUNAN**		
	- Bangunan Gedung Kantor	6	Paket
	- Bangunan Gudang Tertutup	0	Paket
	- Bangunan Klinik/Puskesmas/Laboratorium	1	Unit
	- Gedung Pos Jaga	0	Paket
	- Pagar dan Penataan Halaman	1	Paket
04	**JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN**		
	a. Instalasi		
	- Instalasi Air Kotor	1	Paket
	- Instalasi Air Buangan Industri	1	Paket
	b. Jaringan		
	- Jaringan Air Minum	2	Paket
	- Jaringan Listrik	3	Paket
	- Jaringan Telepon	0	Paket
05	**ASET TETAP LAINNYA**		
	a. Buku dan Perpustakaan		
	- Buku Umum	5	Paket
	- Perencanaan Fisik, Pertamanan Lain-Lain	4	Paket
	b. Hewan dan Ternak serta Tanaman		
	- Kambing		
	- Ternak Lain-Lain		

Total jumlah asset/modal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebesar Rp. 12.783.963.871,- (Dua Belas Milyar Tujuh Ratus Delapan Puluh Tiga Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Tiga Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Satu Rupiah).

II.3. Kinerja Perangkat Daerah

II.3.1. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Realisasi hasil pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2011 s.d 2016 dapat diuraikan sebagaimana berikut :

A. Profil Bidang Tenaga Kerja

Tabel 6
Profil Tenaga Kerja Kabupaten Sumbawa Barat

No. Urut	Uraian	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	Jumlah Penduduk	126.038 Orang	129.724 Orang	133.391 Orang
2	Jumlah Angkatan Kerja	82.992 (65,85 %)	88.718 (65,39%)	98.218 (73.63 %)
3	Jumlah Angkatan Kerja yang terserap	67.365 (81,17%)	78.006 (87,93%)	88.173 (89,77%)
4	Jumlah Angkatan Kerja Penganggur	15.627 (23,20 %)	10.712 (13,73%)	10.045 (11,39)
5	Jumlah Tenaga Kerja yang terserap di sektor formal	28.454 (42,24%)	37.217 (47,71%)	44.652 (50,64%)
6	Jumlah Tenaga Kerja yang terserap di sektor Non formal	38.911 (57,76%)	40.789 (52,29%)	43.521 (49,36%)
7	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar	1567 orang	1453 Orang	1274 orang
8	Jumlah Tenaga Kerja yang dilatih di BLK	16 orang	32 Orang	256 orang
9	Jumlah Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan	0	2 PKB	2 PKB
10	Jumlah Lembaga Serikat Pekerja/Serikat Buruh	3 SP/SB	4 SP/SB	5 SP/SB
11	Jumlah Perusahaan peserta jamsostek aktif	0	145 perusahaan	130 perusahaan
12	Jumlah Peserta BPJS Ketenagakerjaan	58.454 Orang	60.474 Orang	68.098 Orang
13	Jumlah Peserta Pekerja pada BPJS Kesehatan	58.454 Orang	60.474 Orang	68.098 Orang

B. Profil Bidang Transmigrasi

Tabel 7
Profil Bidang Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat

No	Uraian	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	2	3	4	5
1	Jumlah Kawasan Transmigrasi	1	1	1
2	Jumlah Satuan Kawasan Transmigrasi	2	2	2
3	Jumlah Satuan Pemukiman Transmigrasi	4	4	4
4	Jumlah Satuan Pemukiman Binaan Transmigrasi	1	1	1
5	Luas Areal Pecadangan Pemukiman Transmigrasi	1.118,8 Ha	1.048,8 Ha	1.048,8 Ha
6	Jumlah Warga Binaan Transmigrasi	225 KK 900 Jiwa	260 KK 1.040 Jiwa	260 KK 1.040 Jiwa
7	Bantuan Usaha Warga Transmigrasi	4 Paket	3 paket	5 Paket
8	Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi Binaan	4 paket	0	1 paket
8.1	RTJK (RNP.36) Lantai Rabat	0	35	35
8.2	Tebas Tebang Potong	0	35 Ha	0
8.3	Pilah Kumpul Bersih	0	35 Ha	0
8.4	Sarana Air Bersih (Air permukaan gravitasi)	0	19 Unit	0
8.5	Listrik (PLTMH/PLTS)	0	100 Bh	100 Bh
8.6	Jalan Poros/Penghubung	1 Km	1 Km	0
8.7	Jalan Desa	0	1 Km	0
8.8	Jembatan (plat beton)	10 Meter	0	0
8.9	Saluran Drainase dan Pengendalian Air	0	0	0
8.10	Irigasi Kecil/Sederhana	0	0	0
8.11	Embung	0	0	0
8.12	Puskesmas	0	0	0
8.13	PAUD	0	0	0
8.14	Sekolah Dasar	1 Unit	1 Unit	1 Unit
8.15	Sekolah Menengah Pertama	1 Unit	1 Unit	1 Unit
8.16	Pengembangan Usaha Kawasan Transmigrasi	1 Paket	2 Paket	1 Paket
8.17	Kantor Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit
8.18	Balai Desa/Balai Pertemuan	1 Unit	1 Unit	1 Unit
8.19	Rumah Ibadah	1 Unit	1 Unit	1 Unit
8.20	Gudang	1 Unit	1 Unit	1 Unit
8.21	Puskesmas Pembantu/Poskesdes/Polindes	1 Unit	1 Unit	1 Unit
8.22	Rumah Kepala Unit	1 Unit	1 Unit	1 Unit

No	Uraian	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
1	2	3	4	5
8.23	Rumah Petugas (Kopel)	1 Unit	1 Unit	1 Unit
3.24	Sekolah Dasar 3 (tiga) Lokal	1 Unit	1 Unit	1 Unit

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana tabel diatas untuk bidang tenaga kerja memiliki lima program yaitu program peningkatan produktivitas tenaga kerja, program peningkatan/perluasan kesempatan kerja, program pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan dan program pengembangan peningkatan peran dan fungsi balai latihan kerja; sedangkan untuk bidang transmigrasi memiliki dua program diantaranya program pengembangan wilayah kawasan transmigrasi dan program pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi.

II.3.2. Kinerja Keuangan Perangkat Daerah

Kinerja keuangan sebagaimana pada tabel realisasi dapat dilihat bahwa tidak semua program kegiatan dapat terealisasi dengan baik dan optimal karena keterbatasan sumber daya/aparatur yang dimiliki Dinas.

A. Tenaga Kerja

Tabel 8
Alokasi Anggaran Pembangunan Bidang Tenaga Kerja

Tahun Anggaran	Sumber Dana	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase (%)
2014	APBD Kab.	172.168.500,-	165.943.500,-	96,38
	APBN	0,-	0,-	0
2015	APBD Kab.	604.250.400,-	539.422.400,-	89,27
	APBN	786.824.000,-	784.424.000,-	99,70
2016	APBD Kab.	2.198.741.900,-	1.291.478.800,-	58,74
	APBN	1.526.281.000,-	1.524.511.800,-	99,88
2017	APBD Kab.	6.823.117.300,-	6.330.777.692,-	92,78
	APBN	0,-	0,-	0

B. Transmigrasi

Tabel 9
Alokasi Anggaran Pembangunan Bidang Transmigrasi

Tahun Anggaran	Sumber Dana	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase (%)
2014	APBD Kab	80.400.000,-	55.400.000,-	68,90
	APBN	1.720.000.000,-	1.719.030.788	99,94
2015	APBD Kab	44.690.000,-	44.390.000,-	99,33
	APBN	4.107.034.000,-	3.901.755.000,-	95,00
2016	APBD Kab	262.550.000,-	121.940.000,-	46,44
	APBN	1.308.260.000,-	1.304.025.427,-	99,68
2017	APBD Kab.	441.510.000,-	441.510.000,-	100
	APBN	0,-	0,-	0

II.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Eksistensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai peran dan fungsi pelayanan tidak terlepas dari adanya sasaran prioritas dan target kinerja yang harus dicapai. Dalam menentukan target kinerja dan sasaran prioritas OPD harus memperhatikan tantangan dan peluang yang mempengaruhi tugas pokok OPD yaitu pemberian pelayanan. Pada masing-masing bidang memiliki tantangan dan peluang yang berbeda sesuai dengan porsi atau beban kerja yang dihadapi. Untuk dapat mewujudkan pelayanan yang optimal harus dapat menjawab tantangan dan peluang yang muncul dimana hal tersebut dapat diuraikan menjadi isu-isu strategis lingkungan eksternal antara lain :

1. Peluang (*Opportunities*)

a. Semakin meningkatnya kemajuan tekhnologi dan ilmu pengetahuan.
b. Munculnya berbagai kebijakan nasional seiring dengan berubahnya perencanaan pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 dan perencanaan pembangunan jangka menengah daerah kabupaten tahun 2016-2021 yang perlu disinkronisasikan.
c. Data-data penunjang kegiatan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mewujudkan pelayanan yang maksimal.
d. Meningkatnya pelatihan keterampilan dan produktivitas bagi pencari kerja.
e. Optimalisasi Balai Latihan Kerja Poto Tano dalam melaksanakan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.

f. Pembangunan infrastruktur Balai Latihan Kerja untuk meningkatkan kualitas pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, contoh : pembangunan ruang kelas baru, workshop dan lainnya.
g. Optimalisasi petugas mediator dalam menyelesaikan kasus/permasalahan hubungan industrial sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja.
h. Masih luasnya lahan transmigrasi di Kabupaten Sumbawa Barat untuk pengembangan daerah kawasan transmigrasi.
i. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang disempurnakan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memberi peluang kepada Pemerintah Daerah untuk merencanakan dan melaksanakan pembangunan sesuai kemampuan sendiri (otonomi daerah).
j. Komitmen dunia internasional dan nasional dalam pelaksanaan demokrasi, supremasi hukum dan HAM merupakan peluang bagi pembangunan yang demokratis dan partisipatif.

2. Tantangan (*Threats*)

a. Tuntutan dan aspirasi tenaga kerja yang semakin meningkat seiring dengan banyaknya pencari kerja/pengangguran.
b. Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan.
c. Penanganan masalah-masalah hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan semakin meningkat.
d. Kurangnya/minimnya keterampilan tenaga kerja lokal sehingga kesulitan untuk bersaing dengan para pencari kerja pada umumnya terutama yang datang dari luar daerah/non lokal.
e. Kurangnya/minimnya instruktur/tenaga ahli pada Balai Latihan Kerja.
f. Kurang berkembangnya wirausaha baru.
g. Kurangnya pemberdayaan usaha ekonomi produktif bagi warga transmigrasi.
h. Tenaga kerja pendatang menjadi pesaing tenaga kerja lokal dalam merebut kesempatan kerja atau peluang berusaha di Kabupaten Sumbawa Barat.
i. Penetrasi sosial budaya luar/asing yang tidak sesuai dengan kebiasaan masyarakat Kabupaten Sumbawa Barat.
j. Pemerintah Daerah dituntut mampu menyusun Peraturan Daerah dan kebijakan operasional sebagai penjabaran Undang-Undang Otonomi Daerah.

k. Perdagangan bebas atau pasar bebas membawa implikasi terhadap semakin ketatnya persaingan usaha antar pelaku ekonomi.

Untuk dapat menjawab tantangan dan peluang tersebut dengan berusaha mengoptimalkan pemanfaatan potensi yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat diharapkan responsif, kreatif dan inovatif agar mampu menjawab tantangan yang ada.

Dalam upaya penanganan tantangan dan peluang yang ada pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi maka perlu adanya beberapa indikator yang mempengaruhi pencapaian tujuan pelayanan yang optimal, diantaranya adalah :

a) Revitalisasi Balai Latihan Kerja untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas tenaga kerja.
b) Untuk mewujudkan tenaga kerja terdidik maka diperlukan pelatihan-pelatihan keterampilan sesuai dengan kebutuhan/peluang kerja yang ada.
c) Meningkatkan jumlah instruktur/tenaga ahli terlatih pada Balai Latihan Kerja.
d) Kerjasama dengan Lembaga-Lembaga Pemerintah maupun Swasta dalam meningkatkan kemampuan/skill para pencari kerja. Contoh : Kerjasama dengan Lembaga Swasta dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri (Jepang, Korea, dll).
e) Sosialisasi berbagai peraturan ketenagakerjaan.
f) Optimalisasi petugas Mediator Kabupaten untuk mengurangi permasalahan/kasus hubungan industrial.
g) Meningkatkan pemberdayaan dan pembinaan warga transmigrasi dengan membentuk Lembaga Budaya Sosial di Satuan Permukiman (SP).
h) Membuat Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT) untuk membuka lokasi kawasan transmigrasi baru yang sesuai dengan Ruang Tata Rencana Wilayah Kabupaten Sumbawa Barat.
i) Penetapan lokasi Permukiman Transmigrasi Baru (PTB) di Kabupaten Sumbawa Barat.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

III.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan pembangunan Kabupaten Sumbawa Barat cukup beragam baik permasalahan internal dan eksternal pembangunan terkait dengan yang dihadapi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain :

1. Permasalahan Internal, meliputi :
   a. Balai Latihan Kerja belum dapat dioperasionalkan dengan optimal karena sarana dan prasarana, peralatan dan sumber daya manusia pendukung masih sangat minim.
   b. Sumber daya aparatur yang menangani kasus/perselisihan hubungan industrial dan norma kerja lain dalam hal ini mediator dan pengawas masih minim/kurang. Dinas hanya memiliki satu orang petugas mediator dan tidak memiliki tenaga pengawas karena telah ditarik menjadi pegawai pada Dinas Nakertrans Provinsi NTB.
   c. Pemberdayaan dan pembinaan warga transmigrasi yang belum optimal karena minimnya sumber daya yang dimiliki.
   d. Tidak adanya kendaraan operasional yang menunjang kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
   e. Kurang/minimnya tenaga ahli terlatih/instruktur kepelatihan di Balai Latihan Kerja.

2. Permasalahan Eksternal, meliputi:
   a. Tenaga Kerja (terutama angkatan kerja pemuda-perempuan) cukup banyak dengan tingkat pengangguran yang cukup tinggi.
   b. Hubungan kerjasama dan kemitraan ekonomi belum berjalan optimal.
   c. Masih rendahnya tingkat kepatuhan bagi perusahaan terhadap norma-norma dan aturan ketenagakerjaan.
   d. Tingkat kesadaran masyarakat sangat rendah dan menempuh jalur yang benar dalam mengakses lapangan kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
   e. Komitmen atasan dan lembaga legislative masih belum memadai dalam percepatan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa Barat.
   f. Kerjasama dengan Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Swasta terkait dengan peningkatan pelatihan dan keterampilan kemampuan/skill tenaga kerja belum optimal.
   g. Pembangunan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi yang masih minim/kurang.

III.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

A. Visi Pembangunan Kabupaten Sumbawa Barat

Visi Pembangunan Kabupaten Sumbawa Barat yang hendak dicapai pada tahun 2016-2021 adalah :

"Terwujudnya Pemenuhan Hak-Hak Dasar Masyarakat yang Berkeadilan Menuju Kabupaten Sumbawa Barat Sejahtera Berlandaskan Gotong Royong"

B. Misi Pembangunan Kabupaten Sumbawa Barat

Dalam upaya mewujudkan visi daerah dan visi pembangunan Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016-2021 tersebut, maka Misi Pembangunan Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan pembangunan yang partisipatif dan responsif berlandaskan nilai-nilai agama, kearifan lokal, musyawarah mufakat dan gotong royong.
2. Mewujudkan kualitas hidup manusia dan masyarakat yang tinggi dan maju.
3. Mewujudkan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat yang berkualitas dan bermanfaat.
4. Mewujudkan perlindungan dan pemberdayaan bagi kelompok masyarakat miskin dan masyarakat rentan masalah sosial ekonomi.
5. Mewujudkan peningkatan daya saing menuju kemandirian ekonomi daerah yang berbasis ekologi dan lingkungan.
6. Mewujudkan industrialisasi sektor unggulan komparatif dan unggulan kompetitif wilayah, inflasi yang terkendali dan penciptaan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang menganggur.

Berkaitan dengan misi Kabupaten maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjabarkan program dan kegiatannya mengaitkan dengan misi keenam yaitu :

Misi Keenam :

Mewujudkan industrialisasi sektor unggulan komparatif dan unggulan kompetitif wilayah, inflasi yang terkendali dan penciptaan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang menganggur.

C. Tujuan Pembangunan Kabupaten Sumbawa Barat

Tujuan yang ingin dicapai adalah meningkatnya kuantitas dan kualitas tenaga kerja dan meningkatnya kapasitas transmigran dengan sasaran sebagai berikut :

1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.
2. Tersedianya SDM aparat yang berkualitas.
3. Tersedianya tenaga kerja yang berkualitas.
4. Tersedianya lembaga yang profesional.
5. Terlatihnya transmigran secara menyeluruh.
6. Terbinanya kelompok usaha transmigran secara berkesinambungan.

III.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia, dan Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat

III.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Pembangunan ketenagakerjaan dalam kerangka agenda pembangunan nasional tahun 2015– 2019 masuk dalam agenda pertama dan agenda keenam dengan sasaran sebagai berikut :

1. Agenda prioritas menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara melalui perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran sehingga menurunkan jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum baik di dalam maupun di luar negeri. Sasaran lainnya dalam agenda ini adalah:
   a. Terwujudnya mekanisme rekruitmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran.
   b. Meningkatnya pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar.
   c. Meningkatnya peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekruitmen calon pekerja migran.
   d. Tersedianya regulasi yang memberikan perlindungan bagi pekerja migran.
2. Agenda prioritas meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional yang dilakukan melalui peningkatan daya saing tenaga kerja. Sasaran yang lainnya adalah :
   a. Meningkatkan kualitas dan keterampilan pekerja melalui pelaksanaan pelatihan tenaga kerja.

b. Meningkatkan kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi.
c. Mempercepat pelaksanaan perjanjian saling pengakuan (*Mutual Recognition Arrangement, MRA*) yang belum dapat direalisasikan, untuk sektor jasa yang diprioritaskan yaitu transportasi udara, teknologi informasi dan komunikasi (e_ASEAN) dan jasa logistik.
d. Mengupayakan tujuh sektor industri/perdagangan yang juga dibuka untuk melaksanakan MRA.
e. Mengembangkan standar kompetensi regional, untuk sektor jasa yang diprioritaskan dalam masyarakat ekonomi ASEAN (MEA).
f. Penerapan KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) di lembaga pendidikan/pelatihan untuk mencapai kesetaraan pengakuan khususnya lembaga pelatihan pemerintah.
g. Tersusunnya Peraturan Pemerintah dalam rangka pembentukan lembaga independen pengelolaan dana pengembangan pelatihan.
h. Tersusunnya peta kompetensi industri untuk bidang dan sektor jasa konstruksi, transportasi, pariwisata, industri pengolahan, pertanian-perikanan, industri kreatif, jasa logistik, teknologi komunikasi dan informasi, jasa kesehatan, jasa pendidikan dan sektor energi, mineral dan kelistrikan.
i. Meningkatnya peringkat daya saing efisiensi pasar tenaga kerja di tingkat internasional.
j. Meningkatnya jumlah pekerja formal.

Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan RI sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi dalam produktivitas tenaga kerja dengan indikator kinerja sasaran strategis yaitu meningkatnya kompetensi tenaga kerja dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja.
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan dengan indikator kinerja sasaran strategis, yaitu :
   a. Meningkatnya perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
   b. Menurunnya perselisihan hubungan industrial.
   c. Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah.

d. Meningkatnya Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi.

4. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dengan indikator kinerja sasaran strategis, yaitu :
   a. Menurunnya jumlah pekerja anak nasional.
   b. Menurunnya pelanggaran hukum di bidang hukum ketenagakerjaan.
   c. Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan.
5. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel, dengan indikator kinerja sasaran strategis Rating Audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
6. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan, dengan indikator kinerja sasaran strategis peningkatan kinerja akuntabilitas kementerian.
7. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan dengan indikator kinerja sasaran strategis peningkatan pemanfaatan rekomendasi hasil perencanaan, penelitian dan pengembangan ketenagakerjaan oleh pengguna.

III.3.2. Telaahan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, kebijakan penyelenggaraan transmigrasi diarahkan untuk pembangunan dan pengembangan kawasan memiliki keterkaitan dengan kawasan sekitarnya membentuk satu sistem pengembangan ekonomi wilayah. Pembangunan kawasan transmigrasi mencakup penataan kembali kawasan perdesaan melalui penataan persebaran penduduk sesuai dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta penataan sistem kehidupan sosial, ekonomi dan budaya.

Dalam agenda NAWACITA terdapat beberapa CITA yang terkait langsung dengan ketransmigrasian yaitu CITA ke-3 dan CITA ke-5.

Penjabaran Nawa Cita ke-3 yaitu ***membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan***. Hal ini dapat dilakukan melalui :

1. Pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana kawasan transmigrasi untuk mendorong pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru di wilayah pesisir, pulau-pulau kecil dan perbatasan/tertinggal serta strategis cepat tumbuh.

2. Legalisasi lahan untuk mendukung *asset reform* dan *acces reform* di kawasan transmigrasi sebagai wujud reforma agraria.

Penjabaran Nawa Cita ke-5 yaitu ***meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia,*** hal ini dapat dilakukan melalui :

1. Memperjuangkan kebijakan khusus untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan, perangkat dan alat kesehatan dan tenaga khususnya bagi masyarakat transmigran.
2. Mewujudkan pemerataan fasilitas pendidikan di seluruh wilayah terutama di wilayah yang diidentifikasi sebagai area dimana tingkat dan pelayanan pendidikan rendah atau buruk.
3. Meningkatkan pembangunan berbagai fasilitas produksi, pendidikan, kesehatan, pasar tradisional dan lain-lainnya di perdesaan, daerah terpencil dan tertinggal dalam kawasan transmigrasi.

Untuk mewujudkan Nawakerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI yang terkait dengan ketransmigrasian adalah :

1. Membangun fasilitas pemasaran di seluruh pemukiman/kawasan transmigrasi sesuai standar pelayanan minimum.
2. Pengembangan satuan pemukiman untuk mendukung terwujudnya 5000 dari seluruh desa di Indonesia menjadi Desa Mandiri hingga 2019.
3. Memenuhi standar pelayanan minimum penyediaan tenaga pendidikan dan kesehatan di seluruh permukiman/kawasan transmigrasi.
4. Program/kegiatan prioritas pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi melalui kegiatan unggulan diantaranya :
   a. Mengembangkan 20 Kawasan Perkotaan Baru (KPB) eks transmigrasi menjadi kota kecil/kota kecamatan dengan berkembangnya industri pengolahan sekunder dan perdagangan.
   b. Mewujudkan 39 pusat pertumbuhan baru meliputi 27 di kawasan timur indonesia dan 12 di kawasan barat indonesia.
   c. Membangun dan mengembangkan 144 kawasan transmigrasi yang berfokus pada 72 satuan permukiman menjadi Pusat Satuan Kawasan Pengembangan.
   d. “Save villages” di daerah perbatasan dan pulau-pulau terdepan, terluar dan terpencil.

III.3.3. Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Gubernur Nusa Tenggara Barat tahun 2013 – 2018, Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat telah menetapkan beberapa program utama

pembangunan di Nusa Tenggara Barat. Disnakertrans Provinsi Nusa Tenggara Barat, berdasarkan Renstra Disnakertrans Provinsi Nusa Tenggara Barat 2013 – 2018 menetapkan 5 (lima) program pendukung yang sesuai dengan program Pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi, Program Perluasan dan PengembanganKesempatan Kerja, Program Penempatan dan Pembinaan Transmigrasi dan Program PerlindungandanPengembanganLembagaKetenagakerjaan.

Berdasarkan uraian – uraian diatas beberapa isu – isu strategis yang menjadi dasar penyusunan Rencana Strategis Disnakertrans Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2013-2018 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi tenaga kerja yang produktif.
2. Peningkatan Optimalisasi Kinerja Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP) melalui pelayanan yang maksimal.
3. Peningkatan intensitas pengusaha melalui hubungan industrial di perusahaan
4. Peningkatan intensitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan serta peningkatan jumlah SDM melalui pendidikan dan pelatihan pengawas.
5. Peningkatan rencana dalam pengelolaan perusahaan dengan menghubungkan dan mengidentifikasikan sumber bahaya dan pengendalain resiko sesuai perundang-undangan.
6. Peningkatan koordinasi dengan Pemerintah Daerah Tujuan Transmigrasi dan Kemenakertrans RI.
7. Peningkatan optimalisasi pemanfaatan kawasan/permukiman Transmigrasi menjadi kawasan mandiri.
8. Pelayanan administrasi perkantoran belum berjalan secara tertib dan optimal.
9. Pengujian yang memiliki Sertifikasi Komite Akreditasi Nasional (KAN) sehingga pengujian bertambah dan dapat meningkatkan PAD.
10. Pembangunan klinik CTKI untuk memperluas pelayanan Hyperkes sebagai koordinator perlindungan CTKI terutama di bidang keselamatan kerja.
11. Pengujian lingkungan kerja merupakan spesialisasi Balai Hyperkes dan Keselamatan Kerja Nusa Tenggara Barat sehingga bias menjadi rujukan semua perusahaan dalam melakukan pengujian lingkungan kerja.
12. Kebutuhan masyarakat calon transmigran untuk meningkatkan ketrampilan, sikap dan pengetahuan seperti PDU (catrans), pelatihan koperasi untuk bersama, pelatihan bahan bangunan (transmigran).
13. Masyarakat belum sepenuhnya memahami budaya kerja yang produktif.

14. Kebutuhan masyarakat pencari kerja untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian masih tinggi.

III.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi, Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Untuk bidang tenaga kerja juga perlu diperhatikan masalah-masalah ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan pekerja migran. Sebagai daerah dengan pekerja migran yang cukup banyak maka perlu diperhatikan tentang perlindungan tenaga kerja, perusahaan dan karyawan/buruhnya. Pengetahuan atau skill/kemampuan yang dimiliki calon tenaga kerja harus dioptimalkan untuk meminimalisir tenaga kerja bermasalah. Tenaga Ahli/Instruktur pada Balai Latihan Kerja sangat diperlukan untuk pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.

Sedangkan untuk bidang transmigrasi, sebagaimana terdapat pada Ruang Tata Rencana Wilayah hakekatnya kawasan transmigrasi termasuk dalam kawasan permukima dengan kegiatan bidang pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan maupun kehutanan serta kegiatan usaha ekonomi lainnya disesuaikan dengan kultur kawasan transmigrasi.

III.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Sebagai kabupaten pemekaran, kompleksitas permasalahan yang terjadi di Kabupaten Sumbawa Barat cukup beragam mengingat isu-isu strategis masalah pembangunan yang terus berkembang baik secara internal maupun eksternal. Isu-isu Strategis yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebagai berikut :

A. Bidang Ketenagakerjaan :

1. Tenaga kerja/angkatan kerja sebagian besar berpendidikan rendah yaitu tidak sekolah sampai dengan tamat sekolah dasar.
2. Tenaga kerja pendatang menjadi pesaing tenaga kerja lokal dalam merebut kesempatan kerja atau peluang berusaha di Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Perdagangan bebas atau pasar bebas membawa implikasi terhadap semakin ketatnya persaingan usaha antar pelaku ekonomi.

B. Bidang Ketransmigrasian :

1. Klaim lahan warga transmigrasi oleh pihak luar sehingga penyediaan calon lokasi transmigrasi harus betul-betul memenuhi kriteria 2C (Clean and Clear) dan 4L (Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang dan Layak Lingkungan).
2. Tapal batas antara desa ex UPT dengan desa lama maupun tapal batas bersama desa ex UPT. Untuk ini perlu diadakan penataan batas desa di wilayah Kabupaten Sumbawa Barat terutama dikawasan transmigrasi.
3. Masih adanya klaim masyarakat terhadap tanah Negara pencadangan tanah transmigrasi sebagai tanah adat sehingga menghambat implementasi Program Penempatan Transmigrasi Baru.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

IV.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dengan memperhatikan visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Kabupaten Sumbawa Barat terutama pada misi ke enam yaitu : "Mewujudkan industrialisasi sektor unggulan komparatif dan unggulan kompetitif wilayah, inflasi yang terkendali dan penciptaan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang menganggur", Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tujuan dan sasaran setiap bidang sebagai berikut :

1. Bidang Ketenagakerjaan yang mana meliputi dua bidang yaitu Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktivitas dan Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja serta UPTD Balai Latihan Kerja ditetapkan tujuan program adalah: "Menurunnya pengangguran terbuka". Tujuan ini dioperasionalkan dengan sasarannya sebagai berikut :
   a. Meningkatnya kesempatan kerja.
   b. Meningkatnya hubungan industrial

c. Bidang Transmigrasi ditetapkan tujuan programnya adalah: "Meningkatnya kesejahteraan masyarakat transmigrasi". Tujuan ini sasarannya adalah : Meningkatnya pengembangan ekonomi masyarakat transmigrasi.

d. Bagian Sekretariat ditetapkan tujuan programnya adalah: "Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang baik". Tujuan ini sasarannya adalah : Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan anggaran.

Di bawah ini disajikan tabel hubungan antara Tujuan dan Sasaran sebagaimana tersebut di atas.

Tabel 10. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE -					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
					2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Menurunnya pengangguran terbuka		Tingkat pengangguran terbuka	%	5,7	5,4	5	4,7	4,3	4
		Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat kesempatan kerja	%	92	94,5	95	95,3	96	97
		Meningkatnya hubungan industrial	Prosentase penurunan kasus hubungan industrial	%	50	53	60	65	70	75
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan anggaran	Nilai SAKIP		CC	B	B	BB	BB	A

2	Meningkatnya kesejahteraan masyarakat transmigrasi		Prosentase masyarakat transmigrasi mandiri	%	60	60	60	60	63	63
		Meningkatnya pengembangan ekonomi masyarakat transmigrasi	Prosentase masyarakat transmigrasi yang sejahtera	%	20	40	40	60	80	100

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

V.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi merupakan langkah untuk memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran. Untuk mewujudkan visi pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2019-2021, maka ditetapkan strategi sesuai dengan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagaimana tersaji dalam tabel 11.

Kebijakan merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran selama periode Renstra tahun 2019-2021 sebagaimana tersaji secara rinci dalam tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : Terwujudnya Pemenuhan Hak-Hak Dasar Masyarakat yang Berkeadilan Menuju Kabupaten Sumbawa Barat Sejahtera Berlandaskan Gotong Royong			
MISI : Mewujudkan Industrialisasi Sektor Unggulan Komparatif dan Unggulan Kompetitif Wilayah, Inflasi yang Terkendali dan Penciptaan Kesempatan Kerja bagi Angkatan Kerja yang Menganggur			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Menurunnya pengangguran terbuka	Meningkatnya kesempatan kerja	Edukasi, Visitasi, Identifikasi, Inventarisasi, Fasilitasi dan Mediasi	Kerjasama/koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Lembaga Pendidikan dan Pelatihan
Menurunnya pengangguran terbuka	Meningkatnya hubungan industrial	Regulasi, Koordinasi dan Sosialisasi	Kerjasama/koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan
Meningkatnya kesejahteraan masyarakat transmigrasi	Meningkatnya pengembangan ekonomi masyarakat transmigrasi	Edukasi, Visitasi, Konsultasi, Regulasi dan Fasilitasi	Kerjasama/koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

VI.1 Rencana Program Kegiatan Tahun 2019-2021

Perencanaan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016-2021. Rencana program dan kegiatan prioritas dalam Pembangunan Daerah pada bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu:

1. Program: Peningkatan kompetensi pencari kerja. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   1.1 Pelatihan berbasis kompetensi
   1.2 Kerjasama pelatihan kompetensi
   1.3 Penyediaan sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja
   1.4 Operasional Balai Latihan Kerja
2. Program: Peningkatan penempatan tenaga kerja. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   2.1 Seleksi pekerja migran indonesia
   2.2 Rekruitmen tenaga kerja satu pintu
   2.3 Penanganan kasus pekerja migran indonesia
   2.4 Monitoring dan evaluasi tenaga kerja
   2.5 Penyelenggaraan program padat karya
3. Program: Peningkatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   3.1 Penyelesaian kasus hubungan industrial
   3.2 Penyusunan upah minimum kabupaten
   3.3 Penguatan serikat pekerja/serikat buruh
   3.4 Penguatan lembaga kerja sama bipartite dan tripartite
4. Program: Peningkatan hukum dan norma ketenagakerjaan. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   4.1 Sosialisasi norma hukum ketenagakerjaan
   4.2 Monitoring dan evaluasi implementasi norma hukum ketenagakerjaan
   4.3 Pemutakhiran database perusahaan

5. Program: Pengembangan kawasan transmigrasi. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   5.1 Penempatan transmigrasi baru
   5.2 Pembangunan sarana dan prasarana kawasan transmigrasi
   5.3 Penegasan batas lahan kawasan transmigrasi

6. Program: Peningkatan pemberdayaan masyarakat transmigrasi. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   6.1 Penyediaan bantuan usaha ekonomi masyarakat transmigrasi
   6.2 Pelatihan usaha ekonomi masyarakat transmigrasi
   6.3 Penyelenggaraan program padat karya transmigrasi
7. Program: Peningkatan pelayanan administrasi internal perangkat daerah. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   7.1 Penyediaan barang dan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
   7.2 Penyediaan jasa dan administrasi perkantoran
   7.3 Pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran
8. Program: Peningkatan perencanaan, kinerja dan keuangan perangkat daerah. Program ini dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan prioritas adalah:
   8.1 Penyusunan perencanaan dan kinerja
   8.2 Pengelolaan keuangan perangkat daerah

Sasaran Dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2019–2021.

Tabel 12

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Sumbawa Barat
Tahun 2019-2021

(dalam ribuan rupiah)

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (*outcome*) dan Kegiatan (*output*)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5					
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
BIDANG TENAGA KERJA																			
Menurunnya pengangguran terbuka				Tingkat pengangguran terbuka	5,7%	5,7%		5,4%		5%		4,7%		4,3%		4%		Disnakertrans	KSB
	Meningkatnya kesempatan kerja			Tingkat kesempatan kerja	92%	92%		94,5%		95%		95,3%		96%		97%		Disnakertrans	KSB
		2.01.15	**Program Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja**	Prosentase tenaga kerja yang ditempatkan	65%	65%	12.696.040	77%	12.940.040	85%%	13.085.040	92%	13.400.040	98%	13.450.040	99%	13.685.040	Disnakertrans	KSB
			Seleksi pekerja migran indonesia	Jumlah calon PMI	250 org	250 org	175.000	300 org	200.000	350 org	250.000	400 org	300.000	450 org	350.000	500 org	400.000	Disnakertrans	KSB

			Penyelenggaraan program Padat Karya	Jumlah tenaga kerja padat karya	50 org	50 org	11.066.040	50 org	11.066.040	75 org	11.066.040	75 org	11.066.040	80 org	11.066.040	80 org	11.066.040	Disnakertrans	KSB
			Penanganan kasus pekerja migran indonesia	Jumlah kasus PM yang tertangani	30 org	30 org	150.000	45 org	200.000	50 org	225.000	65 org	275.000	75 org	300.000	80 org	325.000	Disnakertrans	KSB
			Rekruitmen tenaga kerja satu pintu	Jumlah pencari kerja yang mengikuti rekruitmen	3500 org	3500 org	350.000	6500 org	450.000	7000 org	475.000	7500 org	450.000	8000 org	500.000	9000 org	600.000	Disnakertrans	KSB
			Monitoring dan evaluasi tenaga kerja	Jumlah laporan monev	12 lap	12 lap	100.000	12 lap	125.000	12 lap	150.000	12 lap	150.000	12 lap	200.000	12 lap	200.000	Disnakertrans	KSB
		2.01.16	**Program Peningkatan Kompetensi Pencari Kerja**	Prosentase pencari kerja yang terampil/kompeten	10%	10%	5.450.000	3,6%	5.675.000	5,4%	6.525.000	6,5%	9.475.000	9%	10.150.000	14%	10.800.000	Disnakertrans	KSB
			Kerjasama pelatihan kompetensi	Jumlah kerjasama pelatihan	1 lembaga	1 lembaga	250.000	1 lembaga	250.000	2 lembaga	500.000	3 lembaga	750.000	5 lembaga	1.250.000	5 lembaga	1.250.000	Disnakertrans	KSB
			Penyediaan sarana dan prasarana balai latihan kerja	Jumlah sarana dan prasarana	5 unit	5 unit	4.500.000	5 unit	4.500.000	6 unit	5.000.000	8 unit	7.500.000	8 unit	7.500.000	9 unit	8.000.000	Disnakertrans	KSB
			Operasional Balai Latihan Kerja	Jumlah operasional BLK	15 jenis	15 jenis	200.000	15 jenis	200.000	20 jenis	225.000	20 jenis	225.000	25 jenis	250.000	25 jenis	250.000	Disnakertrans	KSB
			Pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah pelatihan berbasis kompetensi	25 keg	25 keg	1.875.000	35 keg	2.625.000	45 keg	3.375.000	55 keg	4.125.000	65 keg	4.875.000	75 keg	5.625.000	Disnakertrans	KSB
Menurunnya pengangguran terbuka				Tingkat pengangguran terbuka	5,7%	5,7%		5,4%		5%		4,7%		4,3%		4%		Disnakertrans	KSB
	Meningkatnya hubungan industrial			Prosentase penurunan kasus hubungan industrial	50%	50%		53%		60%		65%		70%		75%		Disnakertrans	KSB

		2.01.18	**Program Peningkatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**	Prosentase penanganan kasus hubungan industrial yang tertangani	75%	75%	535.000	75%	535.000	85%	650.000	88%	650.000	96%	760.000	100%	810.000	Disnakertrans	KSB
			Penyelesaian kasus hubungan industrial	Jumlah kasus yang diselesaikan	75 kasus	75 kasus	75.000	75 kasus	75.000	90 kasus	90.000	90 kasus	90.000	100 kasus	100.000	150 kasus	150.000	Disnakertrans	KSB
			Penyusunan Upah Minimum Kabupaten (UMK)	Jumlah UMK	1 dok	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	Disnakertrans	KSB
			Penguatan lembaga kerja sama bipartite dan tripartite	Jumlah rapat koordinasi lembaga bipartite dan tripartite	12 kali	12 kali	125.000	12 kali	125.000	12 kali	125.000	12 kali	125.000	12 kali	125.000	12 kali	125.000	Disnakertrans	KSB
			Penguatan serikat pekerja/serikat buruh	Jumlah serikat pekerja/serikat buruh	10 SP/SB	10 SP/SB	100.000	10 SP/SB	100.000	15 SP/SB	150.000	15 SP/SB	150.000	20 SP/SB	200.000	20 SP/SB	200.000	Disnakertrans	KSB
		2.01.19	**Program Peningkatan Hukum dan Norma Ketenagakerjaan**	Prosentase perusahaan yang patuh terhadap norma ketenagakerjaan	100%	100%	800.000	100%	1.075.000	100%	1.250.000	100%	1.300.000	100%	1.500.000	100%	1.600.000	Disnakertrans	KSB
			Sosialisasi norma hukum ketenagakerjaan	Jumlah sosialisasi	2 sosialisasi	2 sosialisasi	100.000	2 sosialisasi	125.000	2 sosialisasi	150.000	2 sosialisasi	150.000	2 sosialisasi	200.000	2 sosialisasi	200.000	Disnakertrans	KSB
			Monitoring dan evaluasi implementasi norma hukum ketenagakerjaan	Jumlah monev	4 lap	4 lap	100.000	4 lap	125.000	4 lap	150.000	4 lap	150.000	4 lap	200.000	4 lap	200.000	Disnakertrans	KSB
			Pemutakhiran database perusahaan	Jumlah dokumen	1 dok	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	1 dok	100.000	Disnakertrans	KSB
Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat Transmigrasi				Prosentase masyarakat transmigrasi mandiri	60%	60%		60%		60%		60%		63%		63%		Disnakertrans	KSB

	Meningkatnya pengembangan ekonomi masyarakat transmihgrasi			Prosentase masyarakat transmigrasi yang sejahtera	20%	20%		40%		40%		60%		80%		100%		Disnakertrans	KSB
		3.08.15	**Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi**	Prosentase kawasan transmigrasi yang dikembangkan	84%	84%	1.175.000	88%	1.175.000	92%	1.650.000	96%	1.725.000	100%	2.125.000	100%	2.550.000	Disnakertrans	KSB
			Pembangunan sarana dan prasarana kawasan transmigrasi	Jumlah sarana dan prasarana yang terbangun	3 unit	3 unit	225.000	3 unit	225.000	4 unit	300.000	5 unit	375.000	5 unit	375.000	6 unit	450.000	Disnakertrans	KSB
			Penempatan transmigrasi baru (PTB)	Jumlah warga transmigrasi baru	35 org	35 org	200.000	35 org	200.000	40 org	250.000	40 org	250.000	45 org	300.000	45 org	300.000	Disnakertrans	KSB
			Penegasan batas lahan kawasan transmigrasi	Jumlah lokasi batas lahan transmigrasi	1500 PAL	1500 PAL	250.000	2000 PAL	250.000	2572 PAL	300.000	6624 PAL	300.000	2572 PAL	350.000	6624 PAL	350.000	Disnakertrans	KSB
		3.08.16	**Program Peningkatan Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi**	Prosentase masyarakat transmigrasi yang dibina	5,5%	5,5%	825.000	5,5%	825.000	5,5%	900.000	5,5%	900.000	8,2%	1.000.000	8,2%	1.000.000	Disnakertrans	KSB
			Penyediaan bantuan usaha ekonomi produktif	Jumlah bantuan usaha ekonomi masyarakat transmigrasi	525 kg	525 kg	175.000	525 kg	175.000	600 kg	200.000	600 kg	200.000	675 kg	250.000	675 kg	250.000	Disnakertrans	KSB
			Pelatihan usaha ekonomi masyarakat transmigrasi	Jumlah masyarakat transmigrasi yang dilatih	35 org	35 org	150.000	35 org	150.000	35 org	150.000	35 org	150.000	35 org	150.000	35 org	150.000	Disnakertrans	KSB
			Penyelenggaraan program padat karya transmigrasi	Jumlah tenaga kerja padat karya	0	0	0	0	0	0	0	60 org	250.000	80 org	350.000	80 org	350.000	Disnakertrans	KSB
Meningkatnya akuntabilitas kinerja internal Perangkat Daerah				Nilai SAKIP	CC	CC		B		B		BB		BB		A		Disnakertrans	KSB
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan anggaran			Nilai SAKIP	CC	CC		B		B		BB		BB		A		Disnakertrans	KSB

		2.01.01	**Program PeningkatanPelayanan Administrasi Internal Perangkat Daerah**	Indeks kepuasan pelayanan internal Perangkat Daerah	100%	100%	1.507.500	100%	1.574.500	100%	1.585.000	100%	1.652.500	100%	1.665.000	100%	1.732.000	Disnakertrans	KSB
			Penyediaan jasa dan administrasi perkantoran	Jumlah jasa dan administrasi perkantoran	12 bln	12 bln	750.000	12 bln	750.000	12 bln	750.000	12 bln	750.000	12 bln	750.000	12 bln	750.000	Disnakertrans	KSB
			Penyediaan barang dan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah barang dan jasa	12 bln	12 bln	50.000	12 bln	50.000	12 bln	50.000	12 bln	50.000	12 bln	50.000	12 bln	50.000	Disnakertrans	KSB
			Pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perkantoran	Jumlah sarana dan prasarana	12 bulan	12 bulan	150.000	12 bulan	150.000	12 bulan	165.000	12 bulan	175.000	12 bulan	200.000	12 bulan	250.000	Disnakertrans	KSB
	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan anggaran			Nilai SAKIP	CC	CC		B		B		BB		BB		A		Disnakertrans	KSB
		2.01.06	**Program Peningkatan Perencanaan, Kinerja dan Keuangan Perangkat Daerah**	Prosentase capaian perencanan dan kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	40.000	100%	40.000	100%	40.000	100%	40.000	100%	40.000	100%	40.000	Disnakertrans	KSB
			Penyusunan dokumen perencanaan dan kinerja	Jumlah dokumen perencanaan dan kinerja	10 dok	10 dok	40.000	10 dok	40.000	10 dok	40.000	10 dok	40.000	10 dok	40.000	10 dok	40.000	Disnakertrans	KSB
				Realisasi keuangan Perangkat Daerah	100%	100%	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	Disnakertrans	KSB
			Pengelolaan keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen keuangan	12 dok	12 dok	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	12 dok	35.000	Disnakertrans	KSB

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja Organisasi Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dalam kurun waktu renstra tahun 2019 – 2021, secara garis besar dapat dijelaskan pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 13
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat
Tahun 2019 – 2021

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
I.	Tingkat kesempatan kerja	92	92	94,5	95	95,3	96	97
II.	Prosentase penurunan kasus hubungan industrial	50	50	53	60	65	70	75
III.	Prosentase masyarakat transmigrasi yang sejahtera	20	40	40	60	80	100	100

BAB VIII
PENUTUP

Rencana Strategis merupakan dokumen perencanaan pembangunan yang berisi program-program strategis disusun dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2018-2021 untuk dapat lebih menjamin efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan pembinaan, pemberdayaan dan pelayanan dari tingkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat hingga tingkat lapangan/UPTD.

Rencana Strategis ini untuk dijadikan pedoman atau acuan bersama bagi seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat maupun Instansi lain yang terkait untuk pencapaian visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat jangka waktu lima tahun ke depan.

Demikian Rencana Strategis ini dibuat yang mana dalam pengerjaannya masih terdapat kekurangan baik informasi maupun data yang dibutuhkan sehingga jauh dari sempurna. Segala bentuk saran, kritikan dan masukan demi kesempurnaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat sangatlah diperlukan. Terima kasih.

Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sumbawa Barat

Ir. H. MUSLIMIN, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19631231 199303 1 162