



BUPATI BOMBANA
PROVINSI SULAWESI TENGGARA

PERATURAN BUPATI BOMBANA
NOMOR 28 TAHUN 2020

TENTANG

RENCANA STRATEGIS
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN
BOMBANA TAHUN 2017-2022

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI BOMBANA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 272 ayat (1) dan Pasal 273 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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, Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);
- b. bahwa dengan diundangkannya Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022, perlu menetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati Bombana tentang Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286).

2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bombana, Kabupaten Wakatobi dan Kabupaten Kolaka Utara di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4339);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 73,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036); sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 157);
 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 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah.
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bombana;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022;
19. Peraturan Bupati Bombana Nomor Peraturan Bupati Bombana Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BOMBANA TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BOMBANA TAHUN 2017-2022

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bombana.
 2. Pemerintah Daerah adalah Bupati Bombana sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
 3. Bupati adalah Bupati Bombana.
-

4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati Bombana dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bombana dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
 5. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana adalah Perangkat Daerah Kabupaten Bombana yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Bombana Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana.
 6. Pembangunan Daerah adalah usaha yang sistematis untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Daerah untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing Daerah sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.
 7. Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di daerah.
 8. Pengendalian dan evaluasi pembangunan Daerah adalah suatu proses pemantauan dan supervisi dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta menilai hasil realisasi kinerja dan keuangan untuk memastikan tercapainya target secara ekonomis, efisien, dan efektif.
 9. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan Bupati Bombana
 10. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bombana untuk periode 5 (lima) tahun.
 11. Rencana Kerja yang selanjutnya disingkat Renja adalah dokumen rencana perangkat daerah yang
-

memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan

12. Kerangka Pendanaan adalah analisis pengelolaan keuangan Daerah untuk menentukan sumber-sumber dana yang digunakan dalam pembangunan, optimalisasi penggunaan sumber dana dan peningkatan kualitas belanja dalam membiayai penyelenggaraan pemerintahan Daerah dalam upaya mencapai visi dan misi Kepala Daerah serta target pembangunan nasional.
 13. Permasalahan Pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat.
 14. Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan Daerah karena dampaknya yang signifikan bagi Daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Daerah di masa yang akan datang.
 15. Visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.
 16. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
 17. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan.
 18. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program perangkat daerah.
 19. Strategi adalah langkah yang berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah/perangkat daerah untuk mencapai sasaran.
 20. Arah kebijakan adalah kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah/perangkat daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.
-

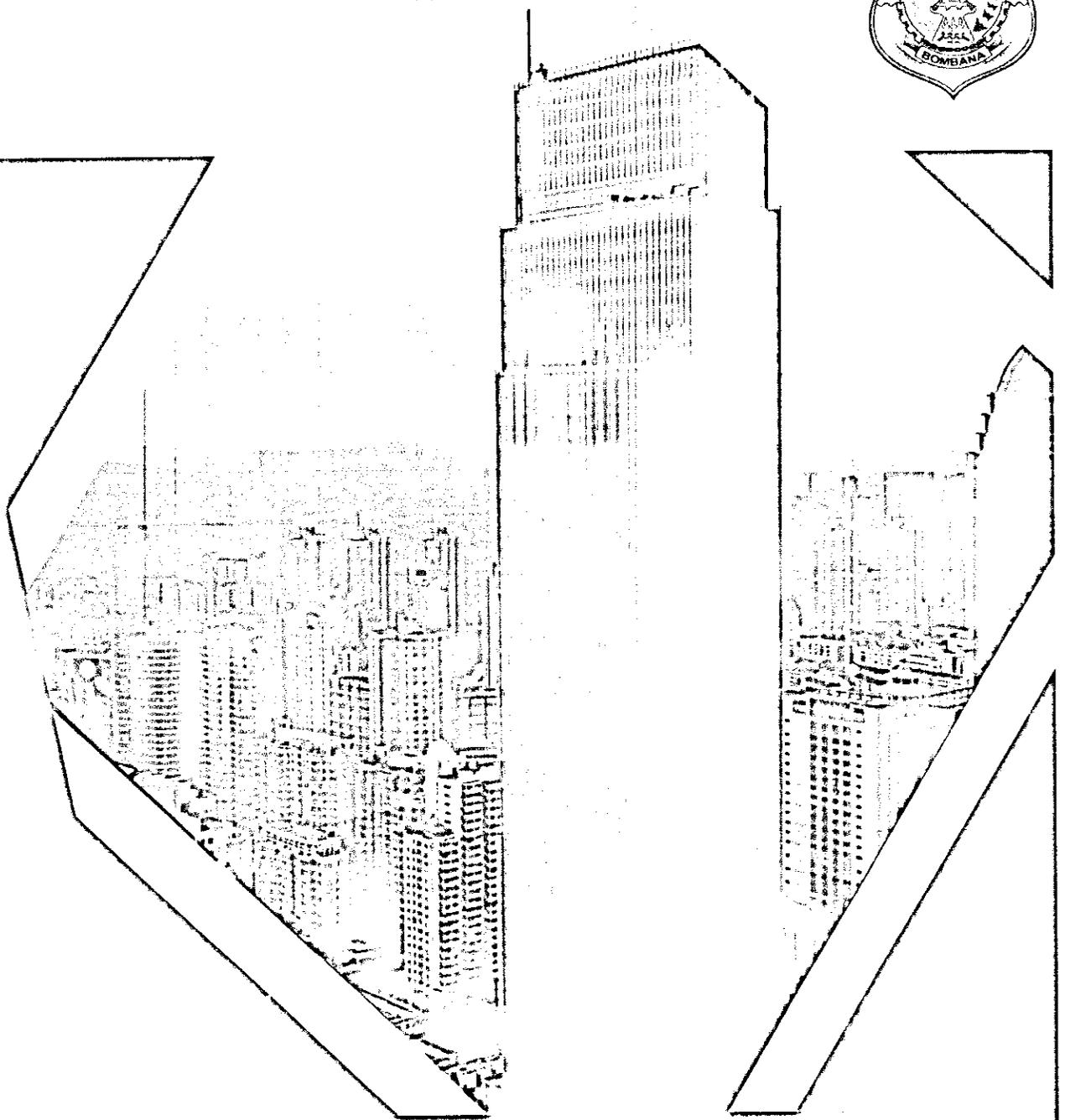
21. Prioritas Pembangunan Daerah adalah fokus penyelenggaraan pemerintah daerah yang dilaksanakan secara bertahap untuk mencapai sasaran RPJMD.
 22. Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
 23. Program Pembangunan Daerah adalah program strategis daerah yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai instrumen arah kebijakan untuk mencapai sasaran RPJMD.
 24. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program.
 25. Kinerja adalah capaian keluaran/hasil/ dampak dari kegiatan/program/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan.
 26. Indikator kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*).
 27. Keluaran (*output*) adalah suatu produk akhir berupa barang atau jasa dari serangkaian proses atas sumber daya pembangunan agar hasil (*outcome*) dapat terwujud.
 28. Hasil (*outcome*) adalah keadaan yang ingin dicapai atau dipertahankan pada penerima manfaat dalam periode waktu tertentu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari beberapa kegiatan dalam satu program.
 29. Dampak (*impact*) adalah kondisi yang ingin diubah berupa hasil pembangunan/layanan yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) beberapa program.
 30. Musyawarah perencanaan pembangunan yang selanjutnya disingkat Musrenbang adalah forum antar pemangku kepentingan dalam rangka menyusun rencana pembangunan Daerah.
 31. Forum Perangkat Daerah merupakan forum sinkronisasi pelaksanaan urusan pemerintahan Daerah untuk merumuskan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah kabupaten.
-

32. Rencana Tata Ruang Wilayah yang selanjutnya disingkat RTRW adalah hasil perencanaan tata ruang yang merupakan penjabaran strategi dan arahan kebijakan pemanfaatan ruang wilayah nasional, provinsi, dan kabupaten/kota kedalam struktur dan pola pemanfaatan ruang wilayah.
33. Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang selanjutnya disingkat RPPLH adalah perencanaan tertulis yang memuat potensi, masalah lingkungan hidup, serta upaya perlindungan dan pengelolaannya dalam kurun waktu tertentu.
34. Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang selanjutnya disingkat dengan KLHS adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.
35. Sistem Informasi Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disingkat SIPD adalah pengelolaan informasi pembangunan daerah, informasi keuangan daerah, dan informasi Pemerintahan Daerah lainnya yang saling terhubung untuk dimanfaatkan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah.
36. Pembangunan berkelanjutan adalah upaya sadar dan terencana yang memadukan aspek lingkungan hidup, sosial, dan ekonomi kedalam strategi pembangunan untuk menjamin keutuhan lingkungan hidup serta keselamatan, kemampuan, kesejahteraan, dan mutu hidup generasi masa kini dan generasi masa depan.
37. Provinsi adalah Provinsi Sulawesi Tenggara.

BAB II KEDUDUKAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022.
- (2) Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana.



RENSTRA

Rencana Strategis

**DINAS TRANSMIGRASI & TENAGA KERJA
KABUPATEN BOMBANA**

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

BAB I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah.....	7
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	7
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	18
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan dan Pelayanan Perangkat Daerah.....	30
BAB III Permasalahan Dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah.....	34
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	34
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	35
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra	42
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	48
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis.....	49
BAB IV Tujuan dan Sasaran.....	50
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD	50
BAB V Strategi dan Kebijakan.....	52
BAB VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan.....	53
BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan.....	62
BAB VIII Penutup.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana disebutkan 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 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 bahwa Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada dalam jangka waktu tertentu di daerah.

Perencanaan pembangunan daerah bertujuan untuk mewujudkan pembangunan daerah dalam rangka peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah. Perencanaan pembangunan daerah dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah. Rencana perangkat daerah terdiri atas: (1) Renstra Perangkat Daerah; dan (2) Renja Perangkat Daerah.

Renstra 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 setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Renstra Perangkat Daerah disusun dengan tahapan:

- a. persiapan penyusunan;
- b. penyusunan rancangan awal;
- c. penyusunan rancangan;
- d. pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah;
- e. perumusan rancangan akhir; dan
- f. penetapan.

Sebagaimana ketentuan Pasal 344 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, dinyatakan bahwa tahapan penyusunan RPJMD sebagaimana berlaku mutatis mutandis terhadap tahapan penyusunan Perubahan RPJMD. Dengan demikian, tahapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah juga berlaku mutatis mutandis dengan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah karena penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan proses satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan penyusunan RPJMD.

Perubahan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2017-2022 disusun dalam rangka menindaklanjuti Perubahan RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022. Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2017-2022 berpedoman pada Perubahan RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022. Perubahan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Perubahan Renja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana tahun 2020 dan Renja Tahun 2021, dan 2022.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Perubahan Rencana Strategis Tahun 2017 – 2022 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286).
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bombana, Kabupaten Wakatobi dan Kabupaten Kolaka Utara di Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4339);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);



4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);



11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036); sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 157);
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 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah.
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bombana;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten



Bombana Tahun 2017-2022 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022;

19. Peraturan Bupati Bombana Nomor Peraturan Bupati Bombana Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana.

1.3. Maksud dan Tujuan

Perubahan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 disusun dengan maksud sebagai acuan bagi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana dalam penyusunan Perubahan Renja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Tahun 2020 dan Renja Tahun 2021, dan 2022.

Perubahan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menjabarkan tujuan dan sasaran yang harus dilaksanakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagaimana sasaran yang telah ditetapkan pada RPJMD;
2. Memberikan pedoman yang terarah dan terukur bagi perencanaan operasional tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran guna mendukung visi misi kepala daerah;
3. Mewujudkan keterkaitan dan konsistensi pembangunan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pengendalian dan evaluasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Perubahan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan



1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala Daerah Terpilih

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bombana, adalah Dinas Daerah yang melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan, sebagaimana dijabarkan di bawah ini :

2.1.1. Tugas dan Fungsi

Tugas Pokok Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja mempunyai fungsi yaitu:

- a. Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyiapan, pembangunan permukiman dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggungjawabnya;
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- f. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan informasi di bidang transmigrasi dan tenaga kerja;
- g. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- h. Koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- i. Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- j. Pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;



- k. Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- l. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- m. Koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- n. Koordinasi pengukuran produktivitas tingkat kabupaten;
- o. Koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;
- p. Koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- q. Koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- r. Koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- s. Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- t. Promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- u. Pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah kab./kota;
- v. Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kab./kota;
- w. Pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- x. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan;
- y. Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- z. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Bupati Bombana Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana sebagai berikut :



1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian teknis bidang transmigrasi dan tenaga kerja, memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi dinas, memberikan bimbingan dan pembinaan, pengelolaan administrasi, pengelolaan ketatausahaan serta pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan kegiatan UPTD.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan, mengkoordinasikan kegiatan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan, dengan fungsi :

- a. Koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran;
- b. pengumpulan dan pengolahan data, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hukum, organisasi, hubungan masyarakat, serta kearsipan dan dokumentasi;
- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Terdiri Dari :

- a. Sub Bagian Keuangan; Merencanakan kegiatan pengelolaan penatausahaan keuangan pada dinas transmigrasi dan tenaga kerja.
- b. Sub Bagian Program dan Data; Merencanakan penyusunan program dan anggaran pada dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

3. Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyiapan kawasan, pembangunan permukiman transmigrasi, dan pengembangan kawasan transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas, Bidang Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :



- a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman transmigrasi, penataan persebaran penduduk, promosi dan kerja sama kelembagaan, pembangunan dan pengembangan kawasan, pengembangan usaha, pengembangan sosial budaya, dan pelayanan pertanahan transmigrasi;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman transmigrasi, penataan persebaran penduduk, promosi dan kerja sama kelembagaan, pembangunan dan pengembangan kawasan, pengembangan usaha, pengembangan sosial;
- c. penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman transmigrasi, penataan persebaran penduduk, promosi dan kerja sama kelembagaan, pembangunan dan pengembangan kawasan, pengembangan usaha, pengembangan sosial budaya, dan pelayanan pertanahan transmigrasi;
- d. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman transmigrasi, dan penataan persebaran penduduk, promosi dan kerja sama kelembagaan, pembangunan dan pengembangan kawasan, pengembangan usaha, pengembangan sosial budaya, dan pelayanan pertanahan transmigrasi;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah transmigrasi, pembangunan permukiman transmigrasi, dan penataan persebaran penduduk, promosi dan kerja sama kelembagaan, pembangunan dan pengembangan kawasan, pengembangan usaha, pengembangan social budaya, dan pelayanan pertanahan transmigrasi;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Transmigrasi terdiri atas :

- a. Seksi Penyiapan Pemukiman Dan Penempatan Transmigrasi
- b. Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi Dan Sosbud
- c. Seksi Sarana Prasana Dan Penyerasian Lingkungan



3.1 Seksi Penyiapan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang identifikasi dan informasi potensi kawasan, advokasi kawasan, perencanaan kawasan, fasilitasi penetapan kawasan, serta mediasi dan kerja sama antar daerah, perencanaan teknis satuan kawasan pengembangan, perencanaan teknis satuan permukiman, perencanaan sarana dan prasarana kawasan, perencanaan pengembangan masyarakat, fasilitasi pencadangan tanah, identifikasi dan penataan tanah, pengelolaan tanah, dan dokumentasi penyediaan tanah, penyiapan dan evaluasi lahan permukiman, penyiapan dan evaluasi sarana permukiman, penyiapan dan evaluasi prasarana permukiman, kelayakan permukiman, penyiapan perpindahan, penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, pelayanan perpindahan, serta penataan dan adaptasi.

3.2. Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi dan Sosial Budaya

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang produksi, pengolahan dan pemasaran, lembaga ekonomi dan permodalan, kewirausahaan, pangan dan kesehatan, fasilitasi pendidikan, fasilitasi mental spiritual dan seni budaya, serta kelembagaan pemerintah dan masyarakat, promosi dan publikasi, kemitraan badan usaha, kemitraan masyarakat, dan kemitraan kelembagaan pemerintah.

3.3. Seksi Sarana Prasarana dan Penyerasian Lingkungan

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan dan pengembangan sarana permukiman dan kawasan, pembangunan dan pengembangan prasarana permukiman dan kawasan, penyerasian lingkungan, evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan serta standardisasi sarana dan prasarana, pengukuran bidang tanah, pengurusan hak atas tanah, advokasi pertanahan, dan dokumentasi pelayanan pertanahan.

4. Bidang Penempatan, Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Penempatan, Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan tugas dibidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja serta produktivitas tenaga kerja dan perluasan kerja.



Dalam melaksanakan tugas Bidang Penempatan, Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

1. Menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
2. Merancang kesiapan materi pelatihan kerja;
3. Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
4. Menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan;
5. Menyiapkan calon pencari kerja pelatihan kerja;
6. Membuat konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
7. Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana;
8. Pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja;
9. Membuat rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja;
10. Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA;
11. Memantau dan mengevaluasi perpanjangan IMTA;
12. Mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
13. Merencanakan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
14. Menyiapkan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas;
15. Menyiapkan data dan metode pengukuran produktivitas;
16. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan, Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri atas :

- a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, Informasi Pasar Kerja Dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Swasta;
- b. Seksi Pengembangan Instruktur Dan Pelatihan Tenaga Kerja;
- c. Seksi Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja.



4.1 Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, Informasi Pasar Kerja Dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Swasta;

Mempunyai tugas Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan; Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta; Membuat rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja; Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja Merencanakan sumber daya manusia pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta; Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta; Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA; Memantau dan mengevaluasi perpanjangan IMTA.

4.2 Seksi Pengembangan Instruktur Dan Pelatihan Tenaga Kerja;

Mempunyai tugas Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan; Menyiapkan program pelatihan; Menyiapkan sarana dan prasarana; Menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan; Menyiapkan calon pencari kerja pelatihan kerja; Membuat konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja.

4.3 Seksi Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja

Mempunyai tugas Menyiapkan promosi peningkatan produktivitas; Menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas; Melaksanakan pemantauan peningkatan produktivitas; Menyiapkan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas; Menyiapkan data dan metode pengukuran produktivitas; Merencanakan Pemantauan tingkat produktivitas.

5. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial

Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang persyaratan kerja, pengupahan dan jaminan sosial, kelembagaan dan organisasi pekerja dan pengusaha serta penyelesaian perselisihan.



Dalam melaksanakan tugas, Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial menyelenggarakan fungsi :

- a. Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/ kota;
- b. Pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- c. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- d. Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial terdiri atas :

- a. Seksi Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial;
- b. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial;
- c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5.1 Seksi Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial

Mempunyai tugas Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama; Menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui PK, PP, PKB dan lembaga kerja sama Bipartit; Membuat konsep Pendaftaran perjanjian kerja bersama di kabupaten/kota.

5.2 Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial

Menyiapkan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja; Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja; Menyiapkan penyusunan bahan penetapan upah minimum kabupaten/kota dan sektoral; Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.



5.3 Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mempunyai tugas Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Menyediakan sarana dan prasarana

dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unit Pelaksana Teknis Dinas adalah unsur pelaksana teknis dinas secara operasional di lapangan.

1. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
2. Unit Pelaksana Teknis Dinas dilengkapi dengan Tata Usaha dan Jabatan Fungsional yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas.
3. Ketentuan mengenai pembentukan dan susunan organisasi serta tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada Menteri Dalam Negeri.

2.1.2. Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah diatur berdasarkan Peraturan Bupati Bombana Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana, struktur Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

2. Sekretariat, membawahkan :

- 1) Sub Bagian Keuangan
- 2) Sub Bagian Program dan Data

3. Bidang Transmigrasi, membawahkan :

- 1) Seksi Penyiapan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi
- 2) Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi dan Sosial Budaya
- 3) Seksi Sarana Prasarana dan Penyerasian Lingkungan



4. Bidang Penempatan, Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahkan :

1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, Informasi Pasar Kerja Dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Swasta

2) Seksi Pengembangan Instruktur Dan Pelatihan Tenaga Kerja

3) Seksi Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja

5. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial, membawahkan :

1) Seksi Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial

2) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial

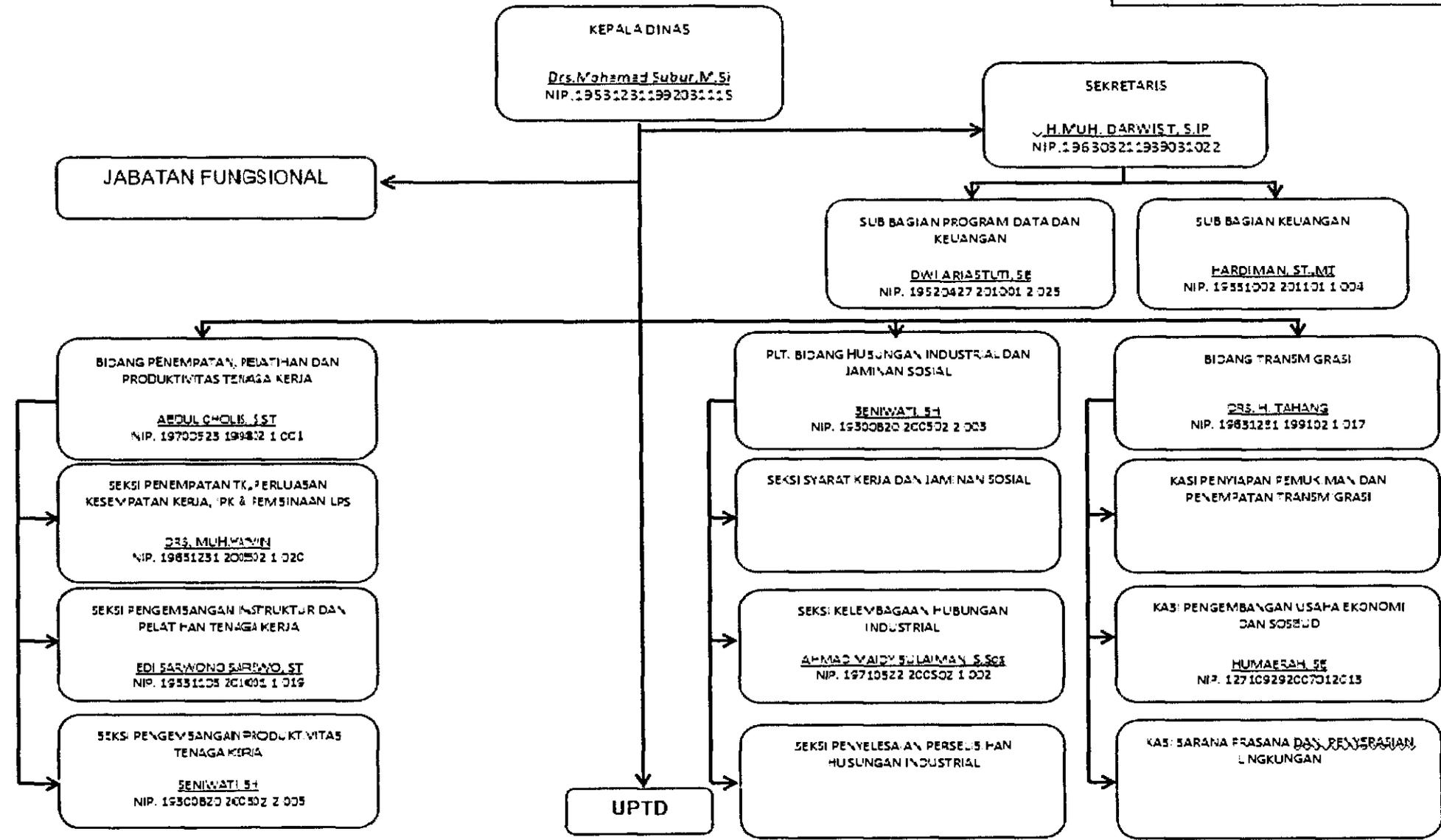
3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas



**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN BOMBANA**

PERATURAN BUPATI BOMBANA
NOMOR : 49 TAHUN 2016
TANGGAL : 22 DESEMBER 2016



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Susunan Kepegawaian Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana berjumlah 24 orang, laki-laki 14 orang dan perempuan 10 orang. Dari jumlah pegawai di atas terdiri dari satu orang pejabat struktural eselon II/a, Eselon III/a satu orang, jabatan eselon III/b berjumlah 3 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a sebanyak 7 orang. Staf/pelaksana sebanyak 12 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1

Daftar Pegawai Menurut Eselon

No.	Jabatan	Eselon	Jumlah
1	Kepala Dinas	II.b	1 Orang
2	Sekretaris	III.a	1 Orang
3	Kepala Bidang	III.b	3 Orang
4	Kepala Sub Bagian	IV.a	2 Orang
5	Kepala Seksi	IV.a	5 Orang
6	Staf	-	12 Orang
Jumlah			24 Orang

Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana didominasi oleh golongan III, sebanyak 16 orang atau 66,66% dari jumlah seluruh pegawai, yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2

Daftar Pegawai Menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	4 Orang
2	Golongan III	16 Orang
3	Golongan II	4 Orang



No.	Golongan	Jumlah
	Jumlah	24 Orang

Apabila jumlah pegawai disusun berdasarkan pendidikan, maka dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

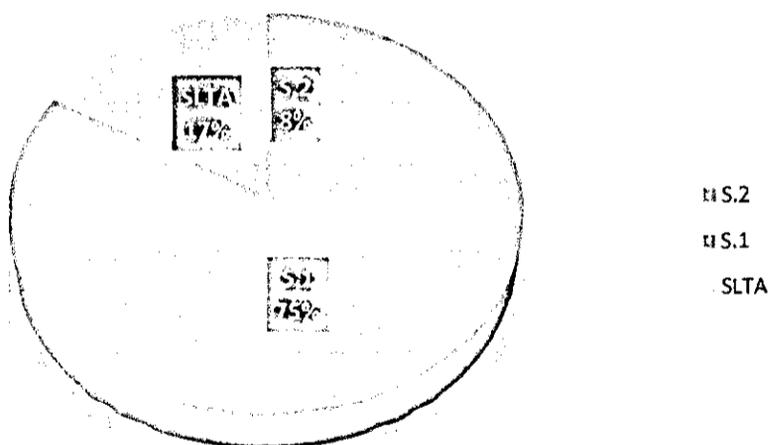
Tabel 2.3.

Daftar Pegawai Menurut Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S.2	2 Orang
2	S.1	18 Orang
3	SLTA	4 Orang
	Jumlah	24 Orang

Grafik di bawah ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana berpendidikan S-2 sebesar 8%, S-1 sebesar 75% dan SLTA 17%.

Pegawai Berdasarkan Pendidikan



Grafik 2.1.

Data Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan



2.2.2. Gedung dan Perlengkapan Aparatur

Bangunan Dinas Tenaga Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana berdiri di atas lahan yang luas tanahnya seluruhnya 2.500 m², terdiri dari 2 (dua) Gedung. Gedung utama digunakan untuk ruang Kepala Dinas, Sekretariat, ruang serbaguna/ruang pertemuan, ruang bidang transmigrasi, ruang bidang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, ruang bidang hubungan industrial dan jaminan sosial, ruang bendahara, kantin, ruang bursa kerja online (BKOL), Kamar Mandi/WC seluas 440 m²; bangunan kedua digunakan untuk gudang seluas 54 m², yang dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2.4

Gedung / Bangunan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana

No.	Gedung/bangunan	Luas	Keterangan
1.	Gedung Utama	440 m ²	1 Lantai
	Ruang Kepala Dinas		1 Ruang
	Ruang Sekretariat		1 Ruang
	Ruang serbaguna/ruang pertemuan		1 Ruang
	Ruang bidang transmigrasi		1 Ruang
	Ruang bidang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja		1 Ruang



No.	Gedung/bangunan	Luas	Keterangan
	Ruang bidang hubungan industrial dan jaminan sosial		1 Ruang
	Ruang bendahara		1 Ruang
	Ruang kantin		1 Ruang
	Ruang bursa kerja online (BKOL)		1 Ruang
	Kamar Mandi/WC		3 Ruang
2.	Gedung Dua	54 m ²	1 Lantai
	Gudang		1 Ruang

Kendaraan dinas operasional roda empat yang digunakan pejabat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 1 (satu) unit, kendaraan dinas operasional roda dua sebanyak 9 (sembilan) unit. Perlengkapan inventaris lainnya sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas organisasi Dinas, antara lain meja, kursi, lemari, brankas, komputer, printer, mesin tik, dan perlengkapan lain.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan dua urusan, yaitu urusan wajib tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi. Keberhasilan dalam pencapaian target kinerja menunjukkan suatu



prestasi bagi OPD yang harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Terhadap target kinerja yang belum tercapai harus ditelaah faktor-faktor apa saja yang menyebabkannya, sehingga dapat dilakukan pemilihan strategi yang tepat dalam mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun berikutnya. Kinerja pelayanan bidang transmigrasi dan tenaga kerja dan dapat dilihat pada beberapa tabel di bawah ini.



Tabel. 2.5
Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
					Tahun ke-					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
					1	2	3	4	5										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Peningkatan Nilai Predikat SAKIP				BB	BB	BB	A	A	C	B	-	-	-	100%	-	-	-	-
2	Menurunnya Angka Setengah Pengangguran				45,69%	41%	38%	34%	30%	42,17%	45,69%	-	-	-	100%	-	-	-	-
3	Persentase Pekerja Rentan yang Mendapatkan Perlindungan				100%	100%	100%	100%	100%	100%	91,58%	-	-	-	100%	-	-	-	-



Tabel 2.6

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana

Uraian	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
BELANJA LANGSUNG	1.594.840.515	2.667.000.000	-	-	-	1.533.728.628	2.417.783.861	-	-	-	96,17%	90,66%	-	-	-	852.368.103	790.302.498
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	682.336.248	762.357.000	-	-	-	650.730.096	725.276.107	-	-	-	95,37%	95,14%	-	-	-	288.938.650	275.201.241
Penyediaan Jasa Surat-Menyurat	-	1.000.000	-	-	-	-	1.000.000	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	200.000
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	15.440.000	15.701.000	-	-	-	12.781.396	12.107.257	-	-	-	82,78%	77,11%	-	-	-	6.228.200	4.977.731
Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4.700.000	4.400.000	-	-	-	921.000	2.709.850	-	-	-	19,60%	61,59%	-	-	-	1.820.000	726.170
Penyediaan jasa administrasi keuangan	123.680.000	116.041.000	-	-	-	123.680.000	108.121.000	-	-	-	100,00%	93,17%	-	-	-	47.944.200	46.360.200
Penyediaan jasa kebersihan kantor, peralatan kebersihan dan bahan pembersih	32.410.000	31.560.000	-	-	-	31.533.000	31.066.000	-	-	-	97,29%	98,43%	-	-	-	12.794.000	12.519.800
Penyediaan alat tulis kantor	31.820.000	30.000.000	-	-	-	31.811.000	30.000.000	-	-	-	99,97%	100,00%	-	-	-	12.364.000	12.362.200
Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	18.399.133	21.363.000	-	-	-	18.389.100	21.363.000	-	-	-	99,95%	100,00%	-	-	-	7.952.427	7.950.420



Uraian	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	14.000.000	11.189.000	-	-	-	13.990.000	11.130.000	-	-	-	99,93%	99,47%	-	-	-	5.037.800	5.024.000
Penyediaan makanan dan minuman	31.000.000	35.745.000	-	-	-	31.000.000	35.735.000	-	-	-	100,00%	99,97%	-	-	-	13.349.000	13.347.000
Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran	111.800.000	105.500.000	-	-	-	87.917.600	82.186.000	-	-	-	78,64%	77,90%	-	-	-	43.460.000	34.020.720
Penyediaan Jasa Publikasi	15.000.000	20.000.000	-	-	-	15.000.000	20.000.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	7.000.000	7.000.000
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	284.087.115	369.858.000	-	-	-	283.707.000	369.858.000	-	-	-	99,87%	100,00%	-	-	-	130.789.023	130.713.000
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	216.895.867	190.834.000	-	-	-	216.155.132	190.199.554	-	-	-	99,66%	99,67%	-	-	-	81.545.973	81.270.937
pengadaan Kendaraan dinas/operasional	21.000.000	63.000.000	-	-	-	21.000.000	62.550.000	-	-	-	100,00%	99,29%	-	-	-	16.800.000	16.710.000
Pengadaan perlengkapan gedung kantor	1.500.000		-	-	-	1.500.000	-	-	-	-	100,00%	0,00%	-	-	-	300.000	-
Pengadaan peralatan gedung kantor	18.000.000	12.000.000	-	-	-	18.000.000	12.000.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	6.000.000	6.000.000



Uraian	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
Pengadaan mebeleur	13.500.000	16.720.000	-	-	-	13.500.000	16.720.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	6.044.000	6.044.000
Pengadaan Komputer	26.000.000	-	-	-	-	26.000.000	-	-	-	-	100,00%	0,00%	-	-	-	-	-
Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	15.475.000	17.385.000	-	-	-	15.475.000	17.385.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	6.572.000	6.572.000
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	61.000.000	69.404.000	-	-	-	60.260.132	69.219.554	-	-	-	98,79%	99,73%	-	-	-	26.080.800	25.895.937
Pemeliharaan Perlengkapan Gedung kantor	1.750.000	-	-	-	-	1.750.000	-	-	-	-	100,00%	0,00%	-	-	-	350.000	#VALUE!
Pemeliharaan Peralatan Gedung kantor	-	3.500.000	-	-	-	-	3.500.000	-	-	-	-	100,00%	-	-	-	#VALUE!	700.000
Pemeliharaan rutin/berkala Komputer	8.670.867	8.825.000	-	-	-	8.670.000	8.825.000	-	-	-	99,99%	100,00%	-	-	-	3.499.173	3.499.000
Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	50.000.000	-	-	-	-	50.000.000	-	-	-	-	100,00%	0,00%	-	-	-	#VALUE!	#VALUE!
Program peningkatan disiplin aparatur	21.000.000	36.750.000	-	-	-	21.000.000	36.750.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	11.550.000	11.550.000



Uraian	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	21.000.000	36.750.000	-	-	-	21.000.000	36.750.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	11.550.000	11.550.000
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0	25.000.000	-	-	-		25.000.000	-	-	-	-	100,00%	-	-	-	5.000.000	5.000.000
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	-	25.000.000	-	-	-		25.000.000	-	-	-	-	100,00%	-	-	-	-	5.000.000
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	0	9.319.000	-	-	-		8.774.000	-	-	-	-	94,15%	-	-	-	1.863.800	1.754.800
Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD		9.319.000	-	-	-		8.774.000	-	-	-	-	94,15%	-	-	-	1.863.800	1.754.800
Program pengembangan wilayah transmigrasi	20.000.000	115.760.000	-	-	-	20.000.000	115.257.000	-	-	-	100,00%	99,57%	-	-	-	27.152.000	27.051.400
Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan	20.000.000	35.000.000	-	-	-	20.000.000	35.000.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	11.000.000	11.000.000
Penjajakan dan Identifikasi Calon Lokasi Transmigrasi Baru	-	25.000.000	-	-	-		24.610.000	-	-	-	-	98,44%	-	-	-	-	4.922.000
Penyelenggaraan Pengukuran Lahan	-	55.760.000	-	-	-		55.647.000	-	-	-	-	99,80%	-	-	-	-	11.129.400
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	51.526.700	57.000.000	-	-	-	51.526.700	57.000.000	-	-	-	99,61%	100,00%	-	-	-	21.705.340	21.665.340
Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	36.526.700	37.000.000	-	-	-	36.526.700	37.000.000	-	-	-	100,00%	100,00%	-	-	-	14.705.340	14.705.340



Uraian	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Monitoring, evaluasi dan pelaporan	15.000.000	20.000.000	-	-	-	14.800.000	20.000.000	-	-	-	98,67%	100,00%	-	-	-	7.000.000	6.960.000
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	47.476.700	66.650.000	-	-	-	45.709.700	65.529.000	-	-	-	96,28%	98,32%	-	-	-	22.825.340	22.247.740
Pelayanan Angkatan Kerja (AK)	47.476.700	66.650.000	-	-	-	45.709.700	65.529.000	-	-	-	96,28%	98,32%	-	-	-	22.825.340	22.247.740
Program Transmigrasi lokal	18.000.000	-	-	-	-	17.998.000	-	-	-	-	99,99%	0,00%	-	-	-	-	3.599.600
Penyuluhan transmigrasi lokal	18.000.000	-	-	-	-	17.998.000	-	-	-	-	99,99%	0,00%	-	-	-	-	-
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	537.605.000	1.369.200.000	-	-	-	528.807.000	1.159.868.200	-	-	-	98,36%	84,71%	-	-	-	381.361.000	337.735.040
Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	454.700.000	-	-	-	-	453.200.000	-	-	-	-	99,67%	0,00%	-	-	-	90.940.000	-
Perlindungan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	-	1.270.000.000	-	-	-	-	1.062.239.200	-	-	-	-	83,64%	-	-	-	254.000.000	212.447.840
Penyediaan Posko Pengaduan	34.330.000	44.247.000	-	-	-	33.090.000	44.175.000	-	-	-	96,39%	99,84%	-	-	-	15.715.400	15.453.000



Uraian	Anggaran Pada Tahun ke					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata-Rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>18</i>
Pendataan Ke Perusahaan	22.775.000	24.953.000	-	-	-	22.775.000	24.803.000	-	-	-	100,00%	99,40%	-	-	-	9.545.600	9.515.600
Pendataan Wajib Laporan Ketenagakerjaan	25.800.000	30.000.000	-	-	-	19.742.000	28.651.000	-	-	-	76,52%	95,50%	-	-	-	11.160.000	9.678.600
Program perencanaan pembangunan daerah	0	34.130.000	-	-	-	0	34.130.000	-	-	-	-	100,00%	-	-	-	6.826.000	6.826.000
Penyusunan Renstra OPD	-	34.130.000	-	-	-	-	34.130.000	-	-	-	-	100,00%	-	-	-	-	-



2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan dan Pelayanan Perangkat Daerah

Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan (*Evidence Based*) dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik Dinas. Sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal.

Kondisi lingkungan tersebut akan memberikan kekuatan dan kelemahan bagi organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi jalannya organisasi dalam bentuk peluang dan ancaman. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak bisa dikenali dan diidentifikasi secara baik oleh organisasi, maka akan berakibat fatal terhadap kelangsungan organisasi tersebut.

Oleh karena pengaruh dan akibat yang ditimbulkan begitu besar, maka menjadi penting bagi pimpinan organisasi dan segenap jajarannya untuk secara intens memantau dan mengikuti perubahan di lingkungan yang terjadi. Hal ini perlu diupayakan agar organisasi mampu menjawab setiap perubahan yang menjadi ancaman / tantangan organisasi. Dengan demikian, organisasi dalam hal ini Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana akan tetap eksis dan mampu mencapai tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara optimal di Kabupaten Bombana.

Analisis lingkungan yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode “ Analisis SWOT ” (Strenghts, Weakness, Oppurtunities, Threats). Analisis SWOT ini secara efektif sangat membantu Dinas dengan melakukan analisa lingkungan internal dan eksternal. Adapun empat unsur strenghts, weakness, oppurtunities, threats yang terangkum dalam lingkungan internal dan eksternal Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana dapat diidentifikasi sebagai berikut :

2.4.1 LINGKUNGAN INTERNAL

Faktor-faktor lingkungan internal adalah segala sesuatu yang ada di dalam organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi. Faktor lingkungan internal terdiri dari aspek operasional yang meliputi sistem dan prosedur kerja, fungsi manajemen, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen,



keuangan serta teknologi yang diperlukan dan dimiliki oleh Dinas. Faktor internal akan memberikan kekuatan (strengths) dan kelemahan (weakness) pada organisasi.

Adapun hasil identifikasi faktor internal di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana adalah sebagai berikut:

a. Kekuatan (Strengths)

1. Tersedianya Peraturan Bupati Bombana Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana, yang memberikan kewenangan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
2. Tersedianya dokumen RPJMD Kabupaten Bombana tahun 2017-2022;
3. Tersedianya Dukungan Anggaran dari dana APBD maupun APBN;
4. Tersedianya SDM yang memadai;
5. Tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik yang memadai;
6. Tersedianya Peraturan Perundang - undangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
7. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;
8. Tersedianya data yang menunjang kegiatan;

b. Kelemahan (Weakness)

1. Masih adanya kesenjangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dengan teknologi yang berkembang
2. Kurang profesional dan optimal penguasaan personel organisasi;
3. Masih belum kuatnya komitmen personel terhadap Dinas;
4. Kurang tertibnya pengelolaan administrasi anggaran;
5. Kurang optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana;
6. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yang memadai;
7. Kurang terpadunya pengelolaan data dan informasi;
8. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional (proses regenerasi belum berjalan dengan baik);
9. Masih adanya ketimpangan dalam beban tugas / kerja dan tumpang tindih (overlap) dalam penerapan tupoksi antar unit kerja;



10. Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang;

2.4.2 LINGKUNGAN EKSTERNAL

Merupakan faktor – faktor di luar Organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuan organisasi yang meliputi aspek ekonomi, sosial budaya, keamanan dan teknologi. Faktor eksternal inilah yang akan memberikan “peluang” (opportunities) tapi juga memunculkan “tantangan” (threats). Adapun faktor eksternal Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a. Peluang (Opportunities)

1. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bombana dan DPRD;
2. Adanya dukungan lintas sektoral, LSM serta peran serta masyarakat dalam pelaksanaan program;
3. Hubungan industrial yang cukup kondusif , tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti;
4. Hubungan dan interaksi dengan Perguruan Tinggi Negeri/Perguruan Tinggi Swasta dan Pakar/Ahli;
5. Makin dinamisnya perkembangan pelayanan publik (antar kerja) oleh swasta;
6. Kebijakan pusat dan daerah saling mendukung dan menunjang;
7. Forum-forum koordinasi, Workshop dan mediasi yang menjembatani dengan baik antara Distransnaker Kabupaten Bombana dengan pelaku, masyarakat, pekerja dan serikat buruh;
8. Makin terbukanya peluang kerjasama dengan daerah lain (adanya perubahan paradigma dalam sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian);
9. Makin tingginya kesadaran masyarakat akan kebutuhan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

b. Ancaman (Threats)

1. Tingginya angka pengangguran;
2. Krisis Global;
3. Kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas;
4. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
5. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja;



6. Kurangnya koordinasi antar lembaga;
7. Masih adanya calo tenaga kerja yang berkeliaran dan masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur yang benar dengan ditandai banyaknya kasus TKI ilegal;
8. Makin kritisnya masyarakat dan tingginya tuntutan terhadap pelayanan.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2017- 2022 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Bombana, selanjutnya bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bombana (RPJPD) dan RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2017 - 2022, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sehingga dapat teridentifikasi berbagai permasalahan umum dan khusus yang diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2017-2022, dari sejumlah isu dan permasalahan tersebut, yang menjadi isu strategis dengan kriteria sebagai berikut :

1. Cakupan masalah yang luas
2. Suatu isu atau masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif
3. Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu.

Beberapa permasalahan di Kabupaten Bombana yang perlu ditangani di tahun 2017-2022 berdasarkan pendekatan Urusan Pemerintah Daerah, yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Nilai Predikat Sakip	Nilai SAKIP dengan predikat CC	Laporan SAKIP belum memenuhi kriteria Kemenpan RB



No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
2	Tingkat Kemiskinan di Kabupaten Bombana sebesar 11,06%	Angka Setengah Pengangguran 45,69%	Kurangnya informasi lowongan kerja dan rendahnya skill/keterampilan pencari kerja
		Pekerja rentan yang belum mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan	Pendataan yang dilakukan di lapangan belum maksimal

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

3.2.1. Visi

Visi untuk lima tahun kedepan adalah merupakan visi lanjutan untuk periode kedua, sehingga pembangunan daerah yang akan dilaksanakan adalah merupakan kelanjutan dari periode lima tahun sebelumnya. Namun demikian tentu strategi dan arah kebijakan akan berubah sesuai dengan permasalahan peluang dan tantangan yang akan dihadapi serta pencapaian target yang telah dicapai pada periode pertama.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dengan mempertimbangkan kondisi daerah, permasalahan pembangunan, tantangan yang dihadapi serta isu-isu strategis, maka Visi pembangunan Kabupaten Bombana untuk periode kedua adalah merupakan gambaran kesuksesan yang ingin dicapai dalam periode kedua sehingga visi adalah merupakan kelanjutan dari visi periode lima tahun sebelumnya yaitu :

**“ MEWUJUDKAN BOMBANA SEJAHTERA (MUNAJAH)
TAHUN 2017-2022 ”**

Makna sejahtera dalam konteks ini adalah merupakan simbolisasi filosofis dari suatu keadaan masyarakat Kabupaten Bombana yang religius, berkeadilan, aman, sejahtera dan berbudaya.



1. Religius; Terwujudnya kerukunan antar umat beragama, terpenuhinya hak-hak dasar dalam menjalankan ajaran agama, dan terwujudnya keseimbangan kehidupan beragama, antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional (kepedulian sosial).
2. Berkeadilan; Seluruh lapisan masyarakat diberi peluang yang sama dalam menjalankan aktifitas sosial, ekonomi dan mendapat perlindungan hukum, hak asasi manusia yang sama dan pelayanan pemerintah, pembangunan serta pembinaan kemasyarakatan yang merata.
3. Aman; Terjaminnya rasa aman masyarakat dalam melakukan aktifitas sosial, politik dan ekonomi.
4. Sejahtera ; terciptanya kondisi masyarakat yang makmur, sehat, damai dalam tatanan nilai yang luhur, sopan santun, taat dan menjunjung tinggi kearifan lokal yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.
5. Berbudaya; menumbuh kembangkan nilai-nilai dasar masyarakat Bombana yang agamais, nilai kejuangan, etika sosial bermasyarakat yang menyatu pada akar budayanya dan nilai-nilai sosial yang bersifat universal.

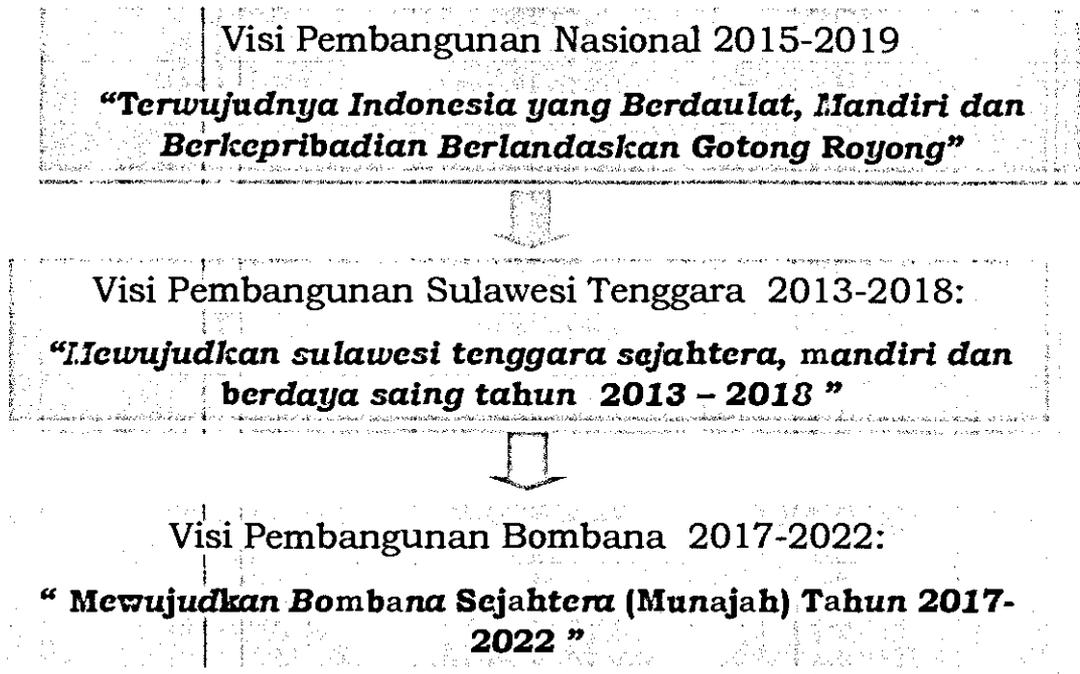
Dengan demikian kesejahteraan yang ingin dicapai dalam lima tahun kedepan adalah upaya untuk melanjutkan terpenuhinya hak dasar masyarakat berupa kemudahan akses pendidikan,

kesehatan dan akses ekonomi, tersedianya infrastruktur secara merata dan terciptanya lapangan kerja yang memadai sehingga dapat terwujudnya peningkatan kualitas hidup sosial ekonomi masyarakat. Kendatipun kita sadari bahwa pembangunan yang berhubungan dengan hak dasar masyarakat seperti infrastruktur, pendidikan, kesehatan, sosial dan ekonomi telah banyak dilakukan pada periode sebelumnya tetapi masih banyak hal yang perlu dilanjutkan untuk periode selanjutnya.

Visi Kabupaten Bombana tersebut berpedoman pada Visi Pembangunan Nasional yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yaitu “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” dan Visi Pembangunan Sulawesi Tenggara yang dituangkan dalam Peraturan Daerah Sulawesi Tenggara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013-2018 yaitu “Mewujudkan Sulawesi Tenggara sejahtera, mandiri dan



berdaya saing tahun 2013-2018”. Keterkaitan Visi sebagaimana dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Keterkaitan visi RPJMN, RPJMD Sulawesi Tenggara, dan RPJMD Kabupaten Bombana

Visi masyarakat Bombana yang lebih sejahtera selaras dengan visi pembangunan nasional berdaulat dan visi pembangunan Sulawesi Tenggara sejahtera, dimana pada dasarnya bertujuan meningkatkan tingkat kemakmuran masyarakat. Visi lebih mandiri selaras dengan visi nasional mandiri dan visi Sulawesi Tenggara mandiri yang berarti dapat memberdayakan potensi lokal dan memiliki ketahanan terhadap dinamika yang berlangsung. Visi lebih berbudaya selaras dengan visi nasional berkepribadian berlandaskan gotong royong dan visi Sulawesi Tenggara berbudaya, dimana budaya yang ada di masyarakat diharapkan tetap memegang teguh pada kepribadian bangsa yang mengutamakan sifat kegotongroyongan. Visi terintegrasikannya sistem e-government adalah merupakan alat untuk menuju masyarakat Bombana yang lebih sejahtera, mandiri dan berbudaya.



3.2.2. Misi

Misi merupakan penjabaran dari visi dan disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan visi tersebut. Rumusan misi merupakan penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan. Rumusan misi disusun untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran serta arah kebijakan yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi.

Rumusan misi disusun dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi serta kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan daerah. Misi disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai perwujudan visi. Misi yang digariskan untuk pengembangan Kabupaten Bombana selama 5 tahun ke depan adalah:

1. Melanjutkan Percepatan Pembangunan Infrastruktur; dimaksudkan untuk mendukung percepatan pembangunan ekonomi, memudahkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat dan membuka isolasi wilayah.
2. Melanjutkan Reformasi Birokrasi; dimaksudkan untuk menciptakan kondisi pemerintahan yang mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat melalui penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) aparat yang memiliki kompetensi, profesional serta menjamin kepastian dalam jenjang karir serta promosi jabatan.
3. Melanjutkan Pembangunan Ekonomi; dimaksudkan untuk menciptakan suatu sistem perekonomian masyarakat secara berimbang dan menguntungkan pada seluruh strata ekonomi untuk mendukung pengembangan ekonomi kerakyatan melalui sektor pertanian dan perikanan/kelautan sebagai andalan utama.
4. Melanjutkan Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia; dimaksudkan untuk mengembangkan kualitas iman dan taqwa, kualitas intelektual serta kesehatan jasmani dan rohani melalui peningkatan sektor pendidikan dan kesehatan.
5. Melanjutkan Pemantapan Pembangunan Budaya Masyarakat Bombana; dimaksudkan untuk merekatkan masyarakat Bombana yang heterogen dalam kebersamaan dan kebhinekaannya yang didasari pada kearifan budaya lokal.



Untuk mempercepat tercapainya visi yang diimplementasikan dalam misi, maka diperlukan sebuah strategi untuk mempercepat pencapaiannya. Strategi yang digunakan Pemerintah Kabupaten Bombana diberi nama “Gerakan Membangun Bombana Dengan Ridho Allah SWT” atau disingkat GEMBIRA.

Strategi GEMBIRA berisi tujuh program utama, yakni:

1. Gembira Desa / Kelurahan dan Kecamatan yakni mengalokasikan anggaran pembangunan desa / kelurahan sebesar Rp500 juta dan kecamatan sebesar Rp1,5 miliar / kecamatan.

Sebagai sebuah strategi percepatan dan penajaman program strategis, GEMBIRA menempatkan 2 (dua) poros pendekatan yang penting, yakni pendekatan alokasi anggaran belanja yang proporsional antara belanja yang dikelola Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan belanja yang dikelola langsung oleh masyarakat. Perubahan pendekatan ini, didasari oleh sebuah orientasi yang kuat untuk memperbesar peran pengelolaan langsung oleh masyarakat, dan secara simultan re-orientasi posisi OPD dari yang selama ini bersifat “penyedia” (provider) ke posisi “memampukan / memberdayakan” (enabler).

Sejalan dengan penguatan poros pendekatan pertama, maka poros pendekatan berikutnya adalah pendekatan pengembangan wilayah, dengan memposisikan desa, sebagai “pusat pengembangan”. Desa adalah entitas yang dianggap riil sebagai satuan wilayah yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia (masyarakat) serta perangkat sosial (social capital) yang memadai untuk dikembangkan, disamping itu adalah suatu kenyataan bahwa sebagian besar masyarakat di Kabupaten Bombana hidup di wilayah perdesaan.

Oleh karena itu GEMBIRA Desa adalah suatu gerakan kesadaran untuk membangun Desa sebagai basis-basis entitas sistem sosial yang mandiri dengan potensi “kantong-kantong produksi” yang kaya. Diharapkan, dengan bergairahnya sistem sosial, yang dicerminkan adanya kepercayaan (trust) diantara masyarakat, sistem kepemimpinan dan mekanisme pengambilan keputusan kolektif yang efektif, maka dapat diharapkan bangkitnya kapasitas produksi desa, yang pada gilirannya akan membutuhkan jaringan sistem pelayanan dan informasi.



Pada kondisi tersebutlah, dibutuhkan peran Wilayah Kecamatan, yang dapat menjadi regulator dan fasilitator dalam pelaksanaan strategi yang dimaksud.

2. Gembira Pengetasan Kemiskinan (Taskin)

GEMBIRA Taskin bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan masyarakat di Kabupaten Bombana yang saat ini berjumlah 16.561 KK atau 12,72 persen dari jumlah seluruh kepala keluarga (Data Tim Percepatan Penanggulangan Kemiskinan Daerah / TPPKD tahun 2015) menjadi 5 persen pada tahun 2022. Pemerintah Kabupaten Bombana mengalokasikan anggaran minimal 5 (lima) persen dari total APBD setiap tahun selama lima tahun untuk pengentasan kemiskinan. Program ini langsung menyasar pada kriteria kemiskinan mikro berdasarkan kategori miskin menurut Badan Pusat Statistik yakni:

Dari 14 kriteria miskin versi BPS, terdapat 4 (empat) kategori yang berkaitan dengan rumah, yakni:

1. Luas lantai bangunan tempat tinggal kurang dari 8 m² per orang;
2. Jenis lantai tempat tinggal terbuat dari tanah/bambu/kayu murahan;
3. Jenis dinding tempat tinggal dari bambu/ rumbia/ kayu berkualitas rendah/tembok tanpa diplester dan
4. Tidak memiliki fasilitas buang air besar/ bersama-sama dengan rumah tangga lain.

Kondisi perumahan masyarakat Kabupaten Bombana sebagian masih memprihatinkan. Data Dinas Perumahan Kabupaten Bombana 2017, terdapat 9.100 unit rumah tidak layak huni dari keseluruhan rumah 32.328 unit.

Salah satu program dari GEMBIRA Taskin adalah program bedah rumah. Dalam 5 (lima) tahun Pemkab Bombana akan membedah 6.445 rumah atau 70,8 persen dari seluruh rumah tidak layak huni.

Bedah rumah besar-besaran ini dilaksanakan mulai dari Desa dengan dana GEMBIRA Desa masing-masing 3 (tiga) rumah setiap desa per tahun, dana GEMBIRA Kecamatan masing-masing 30 rumah / tahun dan Pemda melalui Dinas Perubahan 200 rumah per tahunan. Jadi total rumah yang dibedah per tahun 1.289 unit.

Program GEMBIRA Taskin lainnya adalah pemberian jaminan hidup sebesar minimal 2,4 juta per jiwa per tahun atau Rp200.000/bulan bagi orang tua jompo, janda, anak yatim piatu, orang cacat (sudah tidak bisa bekerja dan



hidupnya bergantung dari orang lain) sebanyak 2.820 jiwa. Kegiatan ini akan mengatasi kemiskinan pada kriteria 8,9 dan 10 yakni : (8) hanya mengkonsumsi daging/ susu/ ayam dalam satu kali seminggu; (9) Hanya membeli satu stel pakaian baru dalam setahun dan (10) Hanya sanggup makan sebanyak satu/ dua kali dalam sehari;

3. GEMBIRA Terang

Program GEMBIRA Terang merupakan sebuah terobosan untuk mengatasi kemiskinan kriteria 5 (lima) yakni penerangan rumah tangga tidak menggunakan listrik.

4. GEMBIRA Kerja

Pemerintah Kabupaten Bombana pada lima tahun ke depan berkonsentrasi membantu pekerja khususnya pekerja mandiri yang merupakan bagian dari pekerja informal. Pekerja mandiri sebagai tenaga kerja di luar hubungan kerja pada umumnya belum mendapatkan perlindungan dengan baik dan diperburuk dengan sebagian besar berpenghasilan di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

Yang dimaksud dengan pekerja mandiri adalah seseorang yang dalam menjalankan usaha kegiatan ekonominya hanya dilakukan sendiri tanpa dibantu orang lain, seperti Nelayan, Tukang Ojek, Sopir, petani, atau pekerja Hasil Hutan.

Data BPS Kabupaten Bombana 2016 Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bombana 69.409 dari jumlah penduduk 164.809. Sektor pertanian merupakan sektor yang memiliki tenaga kerja paling besar yakni 40.653 atau 58,57 persen dari seluruh tenaga kerja.

GEMBIRA Kerja berintikan pemberian Jaminan Sosial bagi pekerja beresiko tinggi, yaitu; Nelayan, Tukang Ojek, Sopir, Buruh lepas, Tani, Tukang atau Pekerja Hasil Hutan yang memperoleh pendapatan di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Target GEMBIRA Kerja adalah 6.000 pekerja dalam 5 tahun.

5. GEMBIRA Sehat

GEMBIRA Sehat adalah program yang memberikan jaminan kesehatan gratis kepada masyarakat miskin Bombana melalui program Jamkesda dan integrasi Jamkesda ke jaminan kesehatan nasional (JKN).

6. GEMBIRA Sejahtera

Program GEMBIRA Sejahtera adalah sebagai berikut :



- b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
- c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
 - Meningkatnya perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
 - Menurunnya perselisihan Hubungan Industrial (HI);
 - Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah;
 - Meningkatnya Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi.
- d. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
 - Menurunnya jumlah pekerja anak nasional;
 - Menurunnya pelanggaran hukum di bidang hukum ketenagakerjaan;
 - Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan.
- f. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel, dengan indikator kinerja sasaran strategis Rating Audit BPK.
- g. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan, dengan indikator kinerja sasaran strategis Peningkatan Kinerja Akuntabilitas Kementerian.
- h. Peningkatan kepuasan stakeholder 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.



Tabel 3.2

Permasalahan Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Bombana Berdasarkan Renstra K/L

No.	Sasaran	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
	Strategis Renstra Kementerian Ketenagakerjaan		Penghambat	Pendorong
1	Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	Kompetensi dan daya saing tenaga kerja masih rendah	Belum beroperasinya BLK yang mampu mencetak tenaga terampil dan siap bersaing	kesempatan kerja cukup luas, baik dalam maupun luar negeri
2	Peningkatan kualitas Pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	belum optimalnya pengelolaan asi pasar kerja	terbatasnya tenaga fungsional dan sarana prasarana pendukung	
3	Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan		terbatasnya tenaga fungsional khususnya pengawas ketenagakerjaan dan mediator	
4	Peningkatan perlindungan tenaga	masih tingginya permasalahan/kasus yang dialami oleh	masih banyaknya TKI non prosedural yang	



No.	Sasaran Strategis Renstra Kementerian Ketenagakerjaan	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat	Faktor Pendorong
	kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan	pekerja khususnya TKI di luar negeri	bekerja ke luar negeri	

3.3.2. Renstra Dirjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi bahwa Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi merupakan salah satu unit teknis yang melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap program dibidang pembangunan ketransmigrasian. Dalam pencapaian sasaran kinerjanya, Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada Pemerintah Provinsi ataupun Pemerintah Kabupaten/Kota yang mendapat Dana Tugas Pembantuan untuk melakukan sebagian pekerjaan/kegiatan.

Sasaran strategis yang akan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi selama lima tahun adalah:

- a. Menyediakan tanah untuk kebutuhan pembangunan permukiman di kawasan transmigrasi seluas 975.750 Ha untuk 72 Satuan Permukiman (SP) pada 144 Kawasan transmigrasi;
- b. Melakukan pengurusan dan pemeliharaan areal HPL transmigrasi;



- c. Penyediaan tanah transmigrasi melalui penyediaan tanah untuk permukiman, usaha, sarana dan prasarana, Sertifikat HPL, dan Identifikasi dan penataan pertanahan;
- d. Melakukan Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi, melalui kegiatan:
 - 1. Identifikasi dan Informasi Potensi Kawasan Transmigrasi
 - 2. Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi
 - 3. Advokasi Kawasan.
 - 4. Fasilitasi Penetapan Kawasan.
 - 5. Mediasi dan Kerjasama Antar Daerah
- e. Melakukan Penyusunan Rencana Perwujudan Kawasan Transmigrasi, dengan rincian :
 - 1. Penyusunan Rencana Satuan Kawasan Pengembangan (RSKP)
 - 2. Penyusunan Rencana Satuan Permukiman (RTSP)
 - 3. Penyusunan rencana pembangunan sarana dan prasarana
 - 4. Penyusunan Perencanaan Pengembangan Masyarakat.
- f. Melakukan pembangunan permukiman transmigrasi dengan rincian:
 - 1. Pembangunan RTJK
 - 2. Pembangunan Fasilitas Umum
 - 3. Pembangunan Sarana Air Bersih (SAB)
 - 4. Pembangunan jalan
 - 5. Pembangunan jembatan
 - 6. Pembukaan lahan
- g. Melakukan penataan persebaran penduduk setempat serta perpindahan dan penempatan transmigran pada kawasan transmigrasi sejumlah ± 3,5 juta KK, melalui kegiatan:
 - 1. Penduduk setempat yang difasilitasi melalui penataan persebaran penduduk setempat
 - 2. Penduduk yang difasilitasi perpindahan dan penempatannya ke kawasan transmigrasi
 - 3. Pelatihan calon transmigran
- h. Tersedianya dukungan manajemen dan teknis terhadap pelaksanaan pembangunan transmigrasi dan perpindahan transmigrasi, dengan indikator pencapaian sebagai berikut:
 - 1. Program dan anggaran untuk setiap satuan kerja
 - 2. Pelaksanaan anggaran dan pelaporan



3. Sarana dan prasarana kerja bagi 6 Satuan Kerja
4. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi
5. Penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria.

Dari sasaran strategi yang ditetapkan oleh Kementerian Desa Tertinggal tersebut di atas, tidak ada pengaruh terhadap pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana, karena tugas dan fungsi bidang transmigrasi hanya melaksanakan pembinaan potensi kawasan transmigrasi, pembangunan pemukiman transmigrasi, pengembangan usaha dan sosial budaya.

3.3.3. Renstra Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Sulawesi Tenggara

Rencana startegis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013-2018 merupakan penterjemahan dari RPJMD Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013-2018, khususnya yang berkenaan dengan Misi -1 yaitu “Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia” serta Misi-2 “Pembangunan Ekonomi”. Hal ini terkait dengan 2 (dua) urusan yang menjadi kewenangan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara, yang meliputi 2 (dua) urusan wajib, yaitu urusan wajib bukan pelayanan dasar yaitu ketenagakerjaan, dan satu urusan pilihan yaitu ketransmigrasian.

Sasaran strategis yang ditetapkan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara guna mencapai visi misi yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase peningkatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan
2. Meningkatnya partisipasi angkatan kerja, dan penyerapan tenaga kerja dengan indikator kinerja :
 - a. Persentase fasilitasi tenaga kerja untuk mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi
 - b. Persentase peningkatan pencari kerja yang difasilitasi untuk mengakses kesempatan kerja
3. Terwujudnya kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak dengan indikator kinerja:
 - a. Jumlah lokasi transmigrasi baru yang dibangun



Tabel 3.3

Permasalahan Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana Berdasarkan Sasaran Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara

No.	Sasaran Strategis Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara	Permasalahan Pelayanan	Faktor Penghambat Pendorong
1	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Belum maksimalnya Komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK bagi pekerja/buruh	
2	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja, dan penyerapan tenaga kerja	belum optimalnya pengelolaan informasi pasar	Terbatasnya tenaga Fungsional dan sarana prasarana pendukung
3	Terwujudnya kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak	Terbatasnya lahan calon lokasi transmigrasi baru	

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

Berdasarkan Peraturan Bupati Bombana Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja



Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana, dan disesuaikan dengan Perda tentang Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana tidak ada keterkaitan.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Dari hasil identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD, telaah visi misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, serta telaah renstra K/L dan renstra OPD Provinsi, maka dapat ditarik kesimpulan untuk penentuan isu-isu strategis pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan OPD sebagai berikut :

1. Permasalahan kepemilikan lahan, tata batas lahan dan tumpang tindih lahan masih teridentifikasi sebagai penghambat dalam penyelenggaraan pembangunan ketransmigrasian;
2. Masih terdapat setengah pengangguran di Kabupaten Bombana sebanyak 45,69%;
3. Penempatan tenaga kerja yang masih cukup rendah, baik disektor formal maupun sektor informal;
4. Produktivitas tenaga kerja yang masih rendah yang menyebabkan rendahnya penghasilan para karyawan atau tenaga kerja dan pekerja informal;
5. Pekerja rentan yang belum mendapatkan perlindungan jaminan social ketenagakerjaan
6. Hubungan industri yang belum cukup harmonis sehingga sering terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan/managemen.



BAB IV.

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah yang telah ditetapkan pada RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022, maka Transmigrasi dan Tenaga Kerja mempunyai tugas dalam pencapaian misi IV: **“Melanjutkan Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”**. Hal ini terkait dengan urusan yang menjadi kewenangan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana yaitu urusan wajib Tenaga Kerja dan urusan pilihan Transmigrasi. Adapun sasaran RPJMD yang diakomodir Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana adalah **“Menurunnya Angka Kemiskinan”**. Selaras dengan tujuan dan sasaran pembangunan yang telah tertuang pada RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana menetapkan tujuan jangka menengah : Menurunkan Angka Kemiskinan

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut di atas, maka sasaran jangka menengah pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja,
2. Meningkatnya Perlindungan bagi Pekerja Rentan.



Tabel. 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Dinas Tenaga Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -				
				1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mewujudkan Pelayanan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel		Peningkatan Nilai Predikat SAKIP					
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja oleh Inspektorat Daerah	BB	BB	BB	A	A
2	Menurunkan Angka Kemiskinan		Tingkat Kemiskinan					
		Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Persentase Angka Setengah pengangguran	45,69%	41%	38%	34%	30%
		Meningkatnya Perlindungan bagi Pekerja Rentan	Persentase Pekerja Rentan yang Mendapatkan Perlindungan	100%	100%	100%	100%	100%



BAB V

STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi merupakan langkah untuk memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta memiliki dampak yang besar terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran.

Untuk mewujudkan visi pembangunan jangka menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja tahun 2017-2021, maka ditetapkan strategi sesuai masing-masing misi antara lain sebagaimana tersaji secara dalam tabel 5.1.

Kebijakan merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran selama periode Renstra tahun 2017-2021 sebagaimana tersaji secara rinci dalam tabel 5.1. Sebagaimana berikut ini

Tabel. 5.1
Tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan
Dinas Tenaga Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana

Visi : Mewujudkan Bombana Sejahtera (Munajah) Tahun 2017-2022			
Misi 2 : Melanjutkan Reformasi Birokrasi			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Pelayanan Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana	Meningkatkan Implementasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana	Pelaksanaan workshop implementasi Akuntabilitas Kinerja yang didampingi oleh Inspektorat Daerah dan Provinsi
Misi 4 : Melanjutkan Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia			
Tujuan	Sasara	Strategi	Arah Kebijakan
Menurunkan Angka Kemiskinan	Meningkatnya Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	Memberikan Pelatihan Kerja dan Informasi Lowongan Kerja bagi Pencari Kerja	Pemberian Pelatihan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan informasi kerja
	Meningkatnya Perlindungan bagi Pekerja Rentan	Memberikan Asuransi Ketenagakerjaan Kepada Pekerja Rentan	Membuat Peraturan Bupati Tentang Asuransi Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Rentan



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana Program dan Kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Sedangkan Program dimaksudkan sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan OPD guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program dan kegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Program dan kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 dalam rangka pencapaian visi dan misi Kepala Daerah Kabupaten Bombana. Setiap program dan kegiatan memiliki indikator yang merupakan gambaran kinerja yang dihasilkan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mendukung visi misi Kepala Daerah dan disusun berdasarkan estimasi dan ekspektasi hasil yang dapat dicapai di akhir tahun renstra.



Tabel 6
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Bombana

Tujuan	Sasaran	Kode	Urusan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									UnK Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
			Non Urusan												
		1.13.1.13.01.01.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase administrasi perkantoran yang terpenuhi		100%	799.410.000	100%	799.410.000	100%	799.410.000	100%	2.278.230.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Ranaba
		1.13.1.13.01.01.01.01	Penyediaan jasa surat-menyurat	Jumlah Surat Masuk dan Keluar		400 lbr	2.000.000	400 lbr	2.000.000	400 lbr	2.000.000	400 lbr	6.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Rekening yang dibayarkan untuk jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik		12 Bln	22.000.000	12 Bln	22.000.000	12 Bln	22.000.000	12 Bln	66.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.06	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perbaikan kendaraan kantor dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas operasional	9 unit	14 unit	8.000.000	16 unit	6.000.000	18 unit	6.000.000	18 unit	18.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.07	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Persentase pembayaran jasa administrasi keuangan	100%	100%	120.000.000	100%	120.000.000	100%	120.000.000	100%	360.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.08	Penyediaan jasa kebersihan kantor, peralatan kebersihan kantor dan bahan pembersih	Tersedianya jasa kebersihan kantor dan peralatan kebersihan kantor dan bahan pembersih	48 OB	48 OB	32.410.000	48 OB	32.410.000	48 OB	32.410.000	48 OB	97.230.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja



Tujuan	Sasaran	Kode	Urusan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		3.08.3.08.01.01.01.10	Persediaan alat tulis kantor	Tersedianya alat tulis kantor	12 Bin	12 Bin	27.000.000	12 Bin	27.000.000	12 Bin	27.000.000	12 Bin	81.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.11	Persediaan barang cetakan dan penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	12 bin	12 Bin	19.500.000	12 Bin	19.500.000	12 Bin	19.500.000	12 Bin	58.500.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.15	Persediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan aparatur	12 Bin	12 Bin	12.000.000	12 Bin	12.000.000	12 Bin	12.000.000	12 Bin	36.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.17	Persediaan makanan dan minuman	Tersedianya makan minum aparatur	12 bin	12 bin	35.000.000	12 bin	35.000.000	12 bin	35.000.000	12 bin	105.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.20	Persediaan Jasa Administrasi Perkantoran	Tersedianya jasa administrasi perkantoran	12 Bin	12 Bin	113.500.000	12 Bin	113.500.000	12 Bin	113.500.000	12 Bin	340.500.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.21	Persediaan Jasa Publikasi	Tersedianya jasa publikasi	12 Bin	12 bin	20.000.000	12 bin	20.000.000	12 bin	20.000.000	12 bin	60.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.01.22	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Tertalkannya koordinasi dan konsultasi pelaksanaan kegiatan luar dan dalam daerah		1 Tahun	350.000.000	1 Tahun	350.000.000	1 Tahun	350.000.000	1 Tahun	1.050.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Perbaikan kebutuhan sarana dan prasarana aparatur yang terpenuhi		100%	061.506.000	100%	061.506.000	100%	061.500.000	100%	1.744.506.000		



Tujuan	Sasaran	Kode	Unisan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		3.08.3.08.01.01.02.05	Pengadaan Kendaraan dinas/operasional	Bertambahnya kendaraan dinas/operasional roda dua	10 unit	4 unit	84.000.000	4 unit	84.000.000	4 unit	84.000.000	4 unit	252.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.09	Pengadaan peralatan gedung kantor	Terlaksanannya Pengadaan Peralatan Gedung Kantor		1 Paket	25.000.000	1 Paket	25.000.000	1 Paket	25.000.000	1 Paket	75.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.10	Pengadaan mebelur	Terlaksanannya Pengadaan Mebelur Kantor		1 Paket	20.000.000	1 Paket	20.000.000	1 Paket	20.000.000	1 Paket	60.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.11	Pengadaan Komputer	Jumlah Pengadaan Komputer	8 unit	3 unit	30.000.000	3 unit	30.000.000	3 unit	30.000.000	3 unit	90.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.11	Pengadaan Perlengkapan Kantor	Terlaksanannya Pengadaan Perlengkapan Kantor		1 Paket	15.000.000	1 Paket	15.000.000	1 Paket	15.000.000	1 Paket	45.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.22	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Gedung Kantor Terpelihara	12 Bln	12 Bln	20.000.000	12 Bln	20.000.000	12 Bln	20.000.000	12 Bln	60.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.24	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Kendaraan dinas operasional terpelihara	12 Bln	12 Bln	70.000.000	12 Bln	70.000.000	12 Bln	70.000.000	12 Bln	210.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.26	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Perlengkapan gedung kantor terpelihara	12 Bln	12 Bln	5.000.000	12 Bln	5.000.000	12 Bln	5.000.000	12 Bln	15.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja



Tujuan	Sasaran	Kode	Urusan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokaal
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		3.08.3.08.01.01.02.27	Pemeliharaan rutin/berkala perlatan gedung kantor	Peralatan gedung kantor terpelihara	12 Bln	12 Bln	5.000.000	12 Bln	5.000.000	12 Bln	5.000.000	12 Bln	15.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.30	Pemeliharaan rutin/berkala Komputer	Komputer kantor terpelihara	12 Bln	12 Bln	7.500.000	12 Bln	7.500.000	12 Bln	7.500.000	12 Bln	22.500.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.02.42	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Gedung kantor direhabilitasi		1 Paket	300.000.000	1 Paket	300.000.000	1 Paket	300.000.000	1 Paket	900.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		3.08.3.08.01.01.03.05	Proyeksi peningkatan disiplin aparatur	Persentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang terpenuhi	100%	100%	62.000.000	100%	62.000.000	100%	62.000.000	100%	100.000.000		
		3.08.3.08.01.01.03.05	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Tersedianya pakaian khusus hari-hari tertentu		1 Paket	62.000.000	1 Paket	62.000.000	1 Paket	62.000.000	1 Paket	186.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		1.13.1.13.01.01.05.03	Proyeksi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang terpenuhi	100%	100%	25.000.000	100%	25.000.000	100%	25.000.000	100%	75.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	
		1.13.1.13.01.01.05.03	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah Aparatur yang mengikuti Bimtek	1 orang	2 Orang	25.000.000	2 Orang	25.000.000	2 Orang	25.000.000	2 Orang	75.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		1.13.1.13.01.01.06	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Persentase kebutuhan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang terpenuhi		100%	15.000.000	100%	15.000.000	100%	15.000.000	100%	45.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode	Urusan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		1.13.1.13.01.01.06.01	Penyusunan laporan capaian kinerja dan rihisar realisasi kinerja SKPD	LAKIP, LPKD dan LKPJ yang berkualitas dan tepat waktu		3 Dokumen	15.000.000	3 Dokumen	15.000.000	3 Dokumen	15.000.000	3 Dokumen	45.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		4.03.3.04.01.21	Program Peningkatan Sistem Perencanaan	Persentase pemenuhan dokumen perencanaan tingkat DPD		100%	15.000.000	100%	15.000.000	100%	15.000.000	100%	45.000.000		
		4.03.3.06.01.21.29	Penyusunan Renstra/Renja/RKA OPD	Renstra, Renja, RKA yang Berkualitas		3 Dokumen	15.000.000	3 Dokumen	15.000.000	3 Dokumen	15.000.000	3 Dokumen	45.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Menurunkan Angka Kemiskinan				Tingkat Kemiskinan	11,06%	9,50%		8,80%		0%		6%			
	Meningkatnya Pertumbuhan Kesempatan Kerja Bagi Pencari Kerja			Persentase Angka Pengangguran	0,70%	0,80%		0,54%		0,50%		0,50%			
				Persentase Angka Setengah Pengangguran	45,89%	30%		34%		30%		30%			
			Urusan Wajib Bukan Pelayanan Dasar												
			Urusan Ketenagakerjaan												



Tujuan	Sasaran	Kode	Urusan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		2.01.3.00.01.01.18	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Pencari Kerja yang berkualitas		100%	223.036.000	100%	164.901.000	100%	169.206.000	100%	557.263.000		
		2.01.3.06.01.01.15.06	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah peserta yang Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja		2 Kelompok (40 Orang)	50.000.000	1 Kelompok (20 Orang)	35.000.000	1 Kelompok (20 Orang)	35.000.000	4 Kelompok (80 orang)	120.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Tersebar se Kabupaten Bombana
		2.01.3.08.01.01.15.07	Peatihan kewirausahaan	Jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan kewirausahaan		2 Kelompok (40 Orang)	53.036.000	1 Kelompok (20 Orang)	35.000.000	1 Kelompok (20 Orang)	35.000.000	4 Kelompok (80 orang)	123.036.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Tersebar se Kabupaten Bombana
		2.01.3.06.01.01.15.08	Peatihan Berbasis Kompetensi	Jumlah peserta yang mengikuti Pelatihan berbasis kompetensi		3 Kelompok (60 Orang)	70.000.000	2 Kelompok (40 Orang)	64.961.000	2 Kelompok (40 Orang)	64.961.000	7 Kelompok (140 Orang)	199.922.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	BLK Bone
		2.01.3.06.01.01.15.09	Monitoring Evaluasi dan Pelaporan	Jumlah Dokumen Manev		2 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	30.000.000	1 Dokumen	34.245.000	4 Dokumen	114.245.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Tersebar se Kabupaten Bombana
		2.01.3.00.01.01.18	Program Peningkatan Kewaspadaan Kerja	Persentase Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kewaspadaan Kerja		80%	132.356.000	83%	97.892.000	85%	100.412.000	85%	330.660.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	
		2.01.3.06.01.01.16.09	Pelayanan AKI (Kartu Pencari)	Jumlah pencari kerja yang terdaftar		1.500 org	70.000.000	1.500 org	60.000.000	1.500 org	62.412.000	4.500 orang	192.412.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Ordis Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		2.01.3.06.01.01.16.10	Bursa Kerja/Job Fair	Jumlah pencari kerja yang terserap		1.000 org	62.356.000	1.000 org	37.892.000	1.000 org	38.000.000	3.000 org	136.248.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kecamatan Rumbia



Tujuan	Sasaran	Kode	Urusan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Meningkatnya Perlindungan Bagi Pekerja Rantan			Persentase Pekerja Rantan Yang Menerima Perlindungan	100%	100%		100%		100%		100%			
		2.01.4.06.01.17	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Persentase Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan		100%	1.266.496.000	100%	932.283.000	100%	994.273.000	100%	3.149.054.000		
		2.01.3.08.01.17.09	Penyediaan Pokok Pengaduan	Jumlah Buruh/Karyawan yang melakukan pengaduan		20 orang	20.000.000	20 orang	20.000.000	20 orang	20.000.000	20 orang	60.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		2.01.3.08.01.17.10	Penyediaan Blangko Wajib Laporan Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang memberikan laporan ketenagakerjaan		50 perusahaan	20.496.000	50 perusahaan	21.000.000	50 perusahaan	21.000.000	50 perusahaan	62.496.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		2.01.3.08.01.17.13	Pendaftaran Tenaga Kerja Asing dan Lokal	Jumlah Tenaga Kerja Asing dan Lokal yang terdaftar		1.000 orang	10.000.000	1.000 orang	11.283.000	1.000 orang	11.283.000	1.000 orang	32.566.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Tersebar di Kabupaten Bombana
		2.01.3.08.01.17.14	Penyusunan Peraturan Regulasi tentang Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rancangan Regulasi tentang Tenaga Kerja		1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	3 Dokumen	30.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
		2.01.3.08.01.17.16	Perlindungan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah tenaga kerja yang terdaftar dalam jaminan sosial ketenagakerjaan		6.000 org	1.200.000.000	6.000 org	870.000.000	6.000 org	869.992.000	6.000 org	2.963.992.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Tersebar di Kabupaten Bombana
			Urusan Pilihan												



Tujuan	Sasaran	Kode	Urusan/Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan									Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi
						Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp	target	Rp	target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
			Urusan Ketransmigrasian												
		2.01.3.08.01.01.15	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Luas Lahan Transmigrasi		475 Ha	460.893.000	400 Ha	340.893.000	400 Ha	348.656.000	400 Ha	1.151.432.000		
		3.08.3.08.01.01.15.07	Penyusunan/identifikasi calon lokasi transmigrasi	Jumlah dokumen identifikasi calon lokasi transmigrasi		1 Dokumen	30.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	82.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Zona Kabarene, Poleang dan Rumbia
		3.08.3.08.01.01.15.09	Rencana Kawasan Transmigrasi	Jumlah dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT)		1 Lok	350.000.000	1 Lok	254.000.000	1 Lok	254.000.000	1 Lok	656.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Zona Kabarene, Poleang dan Rumbia
		3.08.3.08.01.01.15.11	Monitoring Evaluasi dan Pelaporan	Jumlah Dokumen Monv		1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen	60.000.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Zona Kabarene, Poleang dan Rumbia
		3.08.3.08.01.01.15.01	Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Jumlah transmigran lokal yang mengikut penyuluhan		100 kt	30.000.000	100 kt	20.000.000	100 kt	20.773.000	100 kt	70.773.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Zona Kabarene, Poleang dan Rumbia
		3.08.3.08.01.01.15.02	Sertifikasi Lahan Transmigrasi	Luas Lahan Pengukuran		12 Ha	30.893.000	12 Ha	20.893.000	12 Ha	28.893.000	12 Ha	80.659.000	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Zona Kabarene, Poleang dan Rumbia
Total							3.534.691.000		2.993.929.000		3.033.459.000		9.562.079.000		



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETRANSMIGRASIAN DAN KETENAGAKERJAAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban.

Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Berbagai peraturan perundang-undangan sudah mewajibkan instansi pemerintah untuk menentukan indikator kinerja pada saat membuat perencanaan. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya. Beberapa syarat dalam menentukan indikator kinerja adalah diantaranya:

1. Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif yaitu dua atau lebih mengukur indikator kinerja mempunyai kinerja yang sama.
3. Relevan, artinya indikator kinerja harus menangani aspek-aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil manfaat, dan dampak serta proses.
5. Fleksibel dan sensitive terhadap perubahan/penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan



6. Efektif, artinya data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisa dengan biaya yang tersedia.

Sebagaimana Visi Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 **“Mewujudkan Bombana Sejahtera (Munajah)”** tahun 2017-2022. Misi Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022 dirumuskan sebagai berikut :

1. Melanjutkan Percepatan Pembangunan Infrastruktur; dimaksudkan untuk mendukung percepatan pembangunan ekonomi, memudahkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat dan membuka isolasi wilayah.
2. Melanjutkan Reformasi Birokrasi; dimaksudkan untuk menciptakan kondisi pemerintahan yang mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat melalui penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) aparat yang memiliki kompetensi, profesional serta menjamin kepastian dalam jenjang karir serta promosi jabatan.
3. Melanjutkan Pembangunan Ekonomi; dimaksudkan untuk menciptakan suatu sistem perekonomian masyarakat secara berimbang dan menguntungkan pada seluruh strata ekonomi untuk mendukung pengembangan ekonomi kerakyatan melalui sektor pertanian dan perikanan/kelautan sebagai andalan utama.
4. Melanjutkan Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia; dimaksudkan untuk mengembangkan kualitas iman dan taqwa, kualitas intelektual serta kesehatan jasmani dan rohani melalui peningkatan sektor pendidikan dan kesehatan.
5. Melanjutkan Pemantapan Pembangunan Budaya Masyarakat Bombana; dimaksudkan untuk merekatkan masyarakat Bombana yang heterogen dalam kebersamaan dan kebhinekaannya yang didasari pada kearifan budaya lokal.

Dari penjabaran di atas, Indikator Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dari visi dan misi Bupati Bombana diatas dapat dirumuskan indikator kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana pada tabel 7



Tabel 7
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu
Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					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
1	Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja oleh Inspektorat Daerah	CC	BB	BB	BB	A	A	A
2	Persentase Angka Setengah Pengangguran	45,69%	45,69%	41%	38%	34%	30%	30%
3	Persentase Pekerja Rentan Yang Mendapatkan Perlindungan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Tabel 7.1
Data Capaian Indikator Kinerja Kunci

NO	BIDANG URUSAN/INDIKATOR	CAPAIAN		REALISASI			
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8
Layanan Urusan Wajib Non Dasar							
1.	Tenaga Kerja						
1.1	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	0	0	0			
1.2	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	0	0	0			
1.3	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	29 orang	170 orang	793 orang			
1.4	Keselamatan dan perlindungan	0	0	0			
1.5	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	0	6.000 pekerja	6.000 pekerja			
1.6	Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah	0	1 kali	3 Kali			
1.7	Besaran Pemeriksaan Perusahaan	0	0	0			
1.8	Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	0	0	0			
1.9	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	48 Orang	20 Orang	10 Orang			
1.10	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	0	0	0			
1.11	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	120 orang	120 orang	120 orang			
1.12	Rasio lulusan S1/S2/S3	13,79%	43,53%	44,14%			
Layanan Urusan Pilihan							
7	Transmigrasi						
7.1	Persentase transmigran swakarsa	0	0	0			



BAB VIII

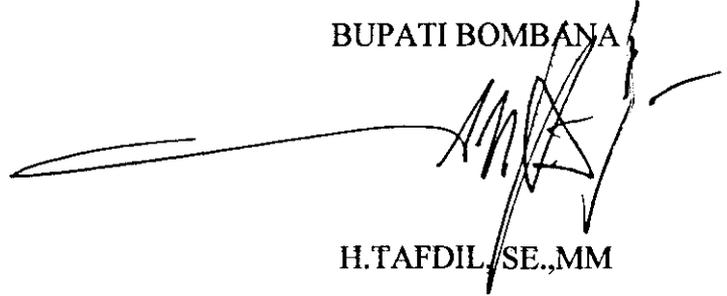
PENUTUP

Rencana Strategis merupakan dokumen dinamis yang dapat dijadikan acuan pelaksanaan fungsi dan tugas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana pada tahun 2017-2022 yang di dalamnya mengandung visi, misi tujuan, sasaran, kebijakan, dan program.

Rencana strategis sebagai suatu pedoman, dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme aparatur, memerlukan komitmen dan dukungan semua personil di Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bombana.

Rencana strategis dibuat sebagai salah satu langkah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance) yang mengedepankan transparansi dan akuntabilitas.

BUPATI BOMBANA



H. TAFDIL, SE., MM

