



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

RENSTRA
RENCANA STRATEGIS

2024
2026



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur patut kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas bimbingan dan penyertaan-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024 – 2026 selesai disusun. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka sebagai tindak lanjut Penataan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sikka seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan landasan utama dan pegangan bagi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang lebih terintegrasi, sinkron dan sinergis, baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, maupun antar fungsi pemerintahan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka menjabarkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 yang memuat rumusan kebijakan pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan indikator kinerja yang lebih terukur dan rasional guna mendukung dan mempercepat pencapaian indikator-indikator kinerja pemerintah daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 – 2026.

Akhirnya, semoga dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang merupakan dokumen perencanaan ini dapat menjadi panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yang dijabarkan secara konkrit dalam program dan kegiatan, sehingga keberhasilan pencapaian target kinerja bisa terukur.

Maumere, 17 April 2023

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sikka,



Valerianus Samador, SP

Pembina Utama Muda
Nip. 197107171997031009

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	4
1.3 Maksud dan Tujuan	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN	9
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	9
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	17
2.3 Kinerja Pelayanan dan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	20
2.4 Tantangan dan Peluang Pelayanan dan Pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.....	27
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS	28
3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	28
3.2 Faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	30
3.3 Penentuan Isu – Isu Strategis	31
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	33
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	33
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	35
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN	40
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	57
BAB VII PENUTUP	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sumber Daya Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	17
Tabel 2.2	Tingkat Pendidikan ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	18
Tabel 2.3	Jenjang Pangkat/Golongan ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	18
Tabel 2.4	ASN yang Sudah Mengikuti Diklat Kepemimpinan dan Yang Belum Mengikuti Diklat Kepemimpinan	19
Tabel 2.5	Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	19
Tabel 2.6	Target dan Realisasi Pencapaian Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.....	21
Tabel 2.7	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	25
Tabel 3.1	Masalah Pokok, Masalah, Akar Masalah.....	29
Tabel 3.2	Faktor Penghambat dan Pendorong.....	30
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan	34
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	39
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	44
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sikka.....	10
------------	--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru, pada instruksi KESATU huruf c bahwa Bupati/Wali kota yang masa jabatannya berakhir tahun 2023, untuk menyusun Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2024-2026 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten/Kota Tahun 2024-2026, serta memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2024-2026, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Sikka yang melaksanakan kewenangan pada urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi, menyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 sebagai penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sikka (RPD) Tahun 2024-2026.

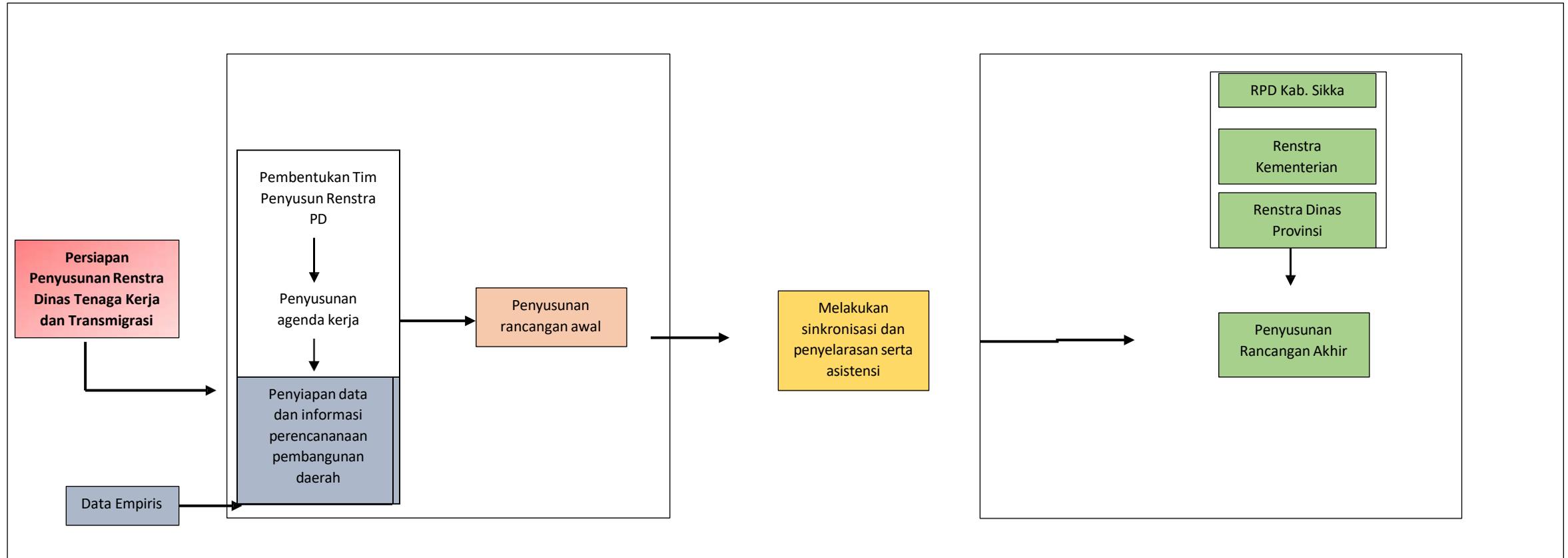
Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selain menjabarkan secara teknis Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sikka pada urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi juga menyelaraskan dengan Renstra Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, Renstra Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia, Renstra Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur serta kondisi capaian pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Sikka saat ini.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024 – 2026 disusun dengan tahapan : (1) Persiapan penyusunan diawali dengan pembentukan Tim Penyusun Renstra-PD, penyusunan agenda kerja Tim Penyusun Renstra-SKPD serta persiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah dan data empiris ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kabupaten Sikka 3 (tiga) tahun terakhir (2020-2022); (2) Penyusunan rancangan awal Renstradiawali dengan identifikasi dan perumusan isu strategis, masalah pokok, masalah dan akar masalah, perumusan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah, melakukan analisis SWOT terhadap Kekuatan (Strength) dan Kelemahan (Weakness) Perangkat Daerah, Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threath) dari kondisi eksternal terhadap pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah. Analisis SWOT menghasilkan rumusan strategi

dan arah kebijakan Perangkat Daerah yang merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah dan menjadi rujukan dalam perumusan program/kegiatan/subkegiatan; (3) Melakukan sinkronisasi dan penyesuaian (Cascading) serta Asistensi dengan Tim Desk Penyusunan Renstra-PD di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Sikka; (4) Penyusunan rancangan akhir Renstra-PD dilakukan dengan menyempurnakan rancangan awal PD menyesuaikan dengan hasil Desk dan Asistensi serta penyesuaian dengan Renstra Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, Renstra Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Republik Indonesia, Renstra Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penyempurnaan dimaksud bertujuan untuk menyelaraskan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan/subkegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dengan pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.



BAGAN ALIR PENYUSUNAN RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIKKA



1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024–2026 adalah:

1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6810);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) 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 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
9. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 – 2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 14. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 212/PMK.07/2022 tentang Indikator Tingkat Kinerja Daerah dan Ketentuan Umum Bagian Dana Alokasi Umum Yang Ditentukan Penggunaannya Tahun Anggaran 2022 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1335);
 15. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
 16. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru;
 17. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2008 Nomor 1);
 18. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa

- Tenggara Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2008 Nomor 1);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2008 Nomor 1);
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 5 Tahun 2012 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2012 Nomor 5);
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 98);
 22. Peraturan Bupati Sikka Nomor 38 Tahun 2021, tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 23. Peraturan Bupati Sikka Nomor ... Tahun 2023, tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Sikka Tahun 2024 – 2026

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud penyusunan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 adalah untuk memberikan arah dan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka beserta stakeholder dalam membangun kesepahaman dan komitmen bersama guna mewujudkan tujuan dan sasaran secara berkesinambungan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas guna terwujudnya tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

1.3.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka adalah:

1. Menjabarkan secara teknis Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 yang lebih terukur kedalam tujuan dan sasaran,

- strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan/subkegiatan Perangkat Daerah;
2. Menjabarkan gambaran umum tentang kondisi umum perangkat daerah dan rencana kerangka pendanaan perangkat daerah;
 3. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Sikka Tahun 2024 – 2026.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

BABI PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan Rencana Strategis.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIKKA

Bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka; sumberdaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka; kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka periode Rencana Strategis tahun 2018-2023; serta tantangan dan peluang dalam pelayanan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU–ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIKKA

Bab ini memuat:

1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka
2. Faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sikka
3. Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini memuat tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka tahun 2024-2026 yang dirumuskan

dengan mengacu pada tujuan dan sasaran pembangunan daerah sesuai Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 serta tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

BABV STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini memuat strategi dan arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 sebagai pedoman untuk merumuskan program, kegiatan dan sub kegiatan.

BABVI RENCANA PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini memuat rencana program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilengkapi dengan indikator dan target capaian kinerja serta kerangka pendanaannya.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini memuat indikator kinerja Utama dan Indikator Kinerja Kunci Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka tahun 2024-2026.

BAB VIII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIKKA

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

2.1.1 Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka, mengemban 2 (dua) wewenang urusan yaitu urusan Tenaga Kerja yang merupakan urusan wajib bukan pelayanan dasar dan urusan Transmigrasi yang merupakan urusan pilihan.

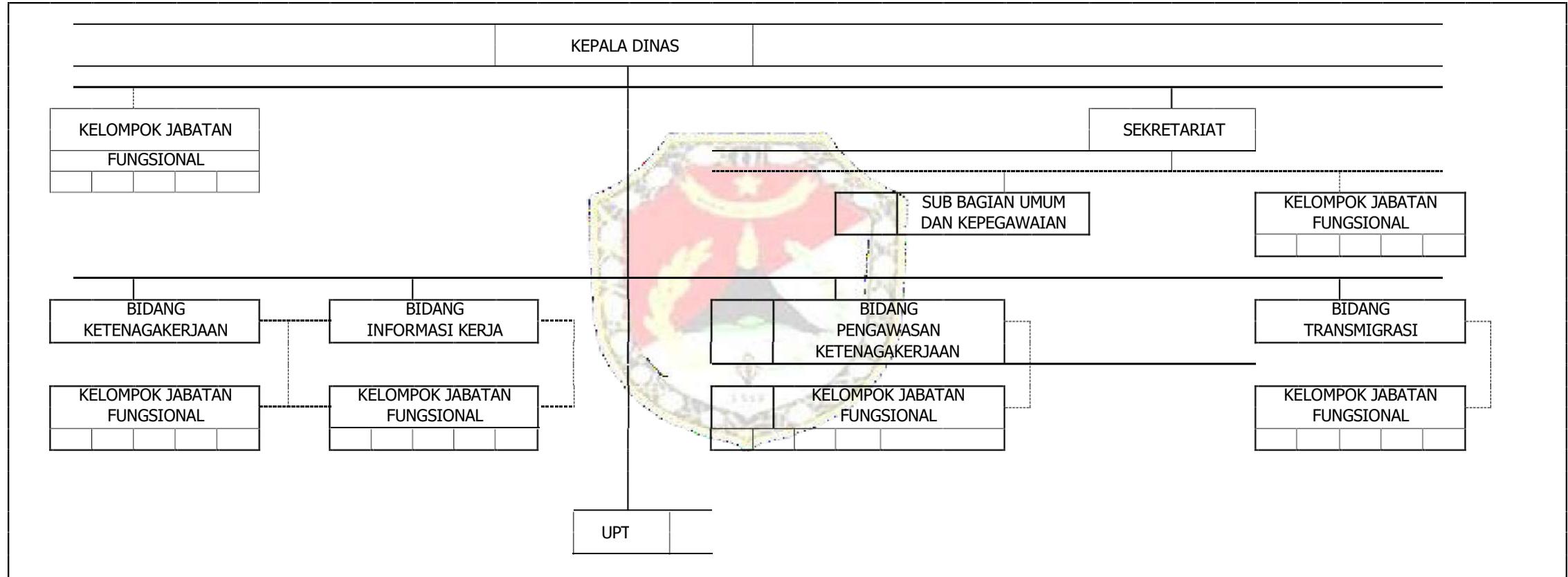
Berdasarkan Peraturan Bupati Sikka Nomor 38 Tahun 2021, tentang Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas;**
- b. Sekretariat;**
- c. Bidang Ketenagakerjaan;**
- d. Bidang Informasi Kerja;**
- e. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;**
- f. Bidang Transmigrasi; dan**
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.**

Sekretariat sebagaimana dimaksud pada huruf b, membawahi: (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan (2) Kelompok Jabatan Fungsional. Bidang sebagaimana dimaksud pada huruf c sampai dengan huruf f, membawahi kelompok jabatan fungsional.

Gambar 2.1

STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIKKA



Uraian tugas dan fungsi masing – masing unit kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Bupati Sikka Nomor 38 Tahun 2021, sebagai berikut:

1. Dinas

Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan rencana dan program kerja Dinas;
- Penyiapan bahan perumusan kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- Pembinaan, pengelolaan dan pengembangan ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- Pengelolaan dan pengembangan prasarana dan sarana pendukung ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- Pembinaan, pengelolaan dan pengembangan pelatihan kompetensi dan produktivitas serta penyebarluasan informasi kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- Penyelenggaraan fungsi kesekretariatan Dinas; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang merupakan jabatan struktural eselon II/b atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas mengoordinasikan pelaksanaan tugas, memberikan dukungan administratif dan ketatausahaan meliputi, urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, urusan umum dan kepegawaian serta urusan keuangan, kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Dinas.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- Koordinasi dan penyusunan program, kegiatan dan anggaran;
- Koordinasi dan pelaksanaan urusan keuangan dan barang milik daerah;
- Koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian;

- Koordinasi dan pelaksanaan urusan tata usaha, kearsipan dan dokumentasi;
- Koordinasi dan pelaksanaan urusan rumah tangga, hubungan kemasyarakatan dan kerja sama;
- Koordinasi penyusunan laporan pelaksanaan reformasi birokrasi, laporan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, laporan kinerja, laporan penyelenggaraan pemerintahan Daerah dan laporan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas;
- Koordinasi penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan dan penilaian kinerja pegawai di lingkungan Dinas; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat merupakan unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan merupakan jabatan struktural eselon IIIa atau Jabatan Administrator.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan urusan persuratan, tata usaha, kearsipan, administrasi aparatur sipil negara, perlengkapan dan rumah tangga.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam menjalankan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan rencana program dan kegiatan di lingkungan sub bagian;
- Penyusunan analisis kebutuhan aparatur sipil negara di lingkungan Dinas;
- Penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan di lingkungan Dinas;
- Melaksanakan pengurusan kepangkatan, gaji berkala, pemberhentian, pensiun dan cuti aparatur sipil negara di lingkungan Dinas;
- Pengelolaan dan pengembangan penilaian kinerja aparatur sipil negara berdasarkan sasaran kinerja pegawai di lingkungan Dinas;
- Pelaksanaan administrasi penegakan disiplin dan perlindungan aparatur sipil negara di lingkungan Dinas;
- Fasilitasi pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur sipil negara di lingkungan Dinas;
- Pelaksanaan sosialisasi, penerapan dan evaluasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan aparatur sipil negara di lingkungan Dinas;

- Penyiapan telaahan kebijakan dalam pengelolaan aparatur sipil negara di lingkungan Dinas;
- Pengelolaan naskah Dinas, kearsipan dan dokumentasi;
- Pelaksanaan urusan rumah tangga, hubungan kemasyarakatan dan kerja sama; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Dinas dan merupakan jabatan structural eselon Iva atau Jabatan Pengawas.

4. Bidang Ketenagakerjaan

Bidang Ketenagakerjaan, mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan dan meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Bidang Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan program kerja bidang;
- Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- Pelaksanaan koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- Pelaksanaan koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- Pelaksanaan koordinasi pengukuran produktivitas tingkat Daerah;
- Pelaksanaan koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;
- Pengumpulan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
- Perencanaan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- Pelaksanaan analisa kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- Perancangan kesiapan materi pelatihan kerja;

- Penyiapan kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
- Pengumpulan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- Penyusunan kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin lembaga pelatihan kerja swasta;
- Penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan lembaga pelatihan kerja swasta;
- Pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
- Penyiapan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- Penyiapan program pelatihan;
- Penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan;
- enyiapan calon peserta pelatihan kerja;
- Pembuatan konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;
- Penyiapan promosi peningkatan produktivitas;
- Penyiapan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas;
- Penyiapan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
- Pelaksanaan pemantauan peningkatan produktivitas;
- Penyiapan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas;
- Penyiapan data dan metode pengukuran produktivitas;
- Perencanaan pemantauan tingkat produktivitas; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan.

Bidang Ketenagakerjaan dipimpin oleh Kepala Bidang Ketenagakerjaan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan merupakan jabatan structural eselon IIIb atau Jabatan Administrator.

5. Bidang Informasi Kerja

Bidang Informasi Kerja, mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan penyebarluasan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Bidang Informasi Kerja dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan program kerja bidang;
- Pelaksanaan koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

- Pelaksanaan koordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- Pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- Pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar Daerah dan keluar negeri kepada masyarakat;
- Pelaksanaan koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon tenaga kerja Indonesia;
- Pelaksanaan koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon tenaga kerja Indonesia ke luar negeri;
- Pelaksanaan koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- Pelaksanaan koordinasi penyelesaian permasalahan tenaga kerja pra dan purna penempatan;
- Pelaksanaan koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan tenaga kerja;
- Pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja purna;
- Pelaksanaan penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) wilayah dalam Daerah;
- Pemantauan dan pelaksanaan evaluasi hasil penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Informasi Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Informasi Kerja yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan merupakan jabatan struktural eselon IIIb atau Jabatan Administrator.

6. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan program kerja bidang;
- Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi Daerah;
- Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama Daerah;
- Pelaksanaan koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi Daerah;

- Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dipimpin oleh Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan merupakan jabatan struktural eselon IIIb atau Jabatan Administrator.

7. Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi, mempunyai tugas menetapkan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan di bidang transmigrasi.

Bidang Transmigrasi dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan program kerja bidang;
- Penyiapan petunjuk teknis penyediaan areal dan penyiapan permukiman transmigrasi;
- Pelaksanaan pengelolaan dan pemantauan lingkungan transmigrasi;
- Penyusunan rencana dan program penataan lingkungan lokasi permukiman transmigrasi;
- Penyediaan prasarana dan sarana transmigrasi;
- Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama di bidang transmigrasi;
- Penyiapan petunjuk teknis pengerahan dan penempatan;
- Pelaksanaan bimbingan bagi transmigran;
- Peningkatan kapasitas kelembagaan dan calon transmigran;
- Pelaksanaan pengerahan dan penempatan transmigrasi;
- Pengendalian dan penghimpunan seleksi calon transmigran;
- Pengaturan penempatan dengan lintas sektor; pelaksanaan urusan peningkatan program transmigrasi antara Daerah asal dengan Daerah penerima;
- Penyiapan kebijakan pengembangan kelembagaan, sosial budaya dan ekonomi;
- Peningkatan kapasitas kelembagaan dan warga transmigran;
- Pelaksanaan promosi kerja sama dan kemitraan;

- Pelaksanaan pemberdayaan ekonomi, sosial dan budaya; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Bidang Transmigrasi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan merupakan jabatan struktural eselon IIIb atau Jabatan Administrator.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidang tugas fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kelompok jabatan fungsional, dapat melaksanakan fungsi koordinasi selaku subkoordinator dalam pengelolaan kegiatan sesuai dengan bidang tugas jabatan administrasi yang diduduki sebelumnya atau melaksanakan koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada suatu pengelompokan uraian fungsi.

2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

2.2.1 Sumber Daya Aparatur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dalam melaksanakan tugasnya didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah Non ASN (PPNASN). Keadaan sampai dengan bulan Januari 2023 sebanyak 25 orang ASN dan 4 orang tenaga PPNASN yang dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2.1
Sumber Daya Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

No	Sumber Daya Aparatur	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)
		Laki-Laki (orang)	Perempuan (orang)	
1.	ASN	10	15	25
2.	PPN ASN	3	1	4
	Jumlah	13	16	29

Sumber: Olahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sikka, 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa 86% pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka berstatus ASN dan 14% berstatus

PPNASN. Kategori berdasarkan jenis kelamin, terdapat laki-laki sebanyak 13 orang (44,82%) dan perempuan sebanyak 16 orang (45,18%).

Sumber daya aparatur sebagai faktor terpenting dalam organisasi pemerintahan daerah harus selalu berada dalam proses pembelajaran agar potensinya dapat berkembang secara optimal. Disadari bahwa peranan aparatur pemerintah sangat menentukan keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam pengembangan misinya, karena itu, pengembangan sumber daya aparatur pemerintah daerah harus diarahkan pada terciptanya aparatur pemerintah yang mampu bersaing dalam era globalisasi.

Dari Jumlah ASN sebanyak 25 (dua puluh lima) orang berdasarkan tingkat pendidikan dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2.2
Tingkat Pendidikan ASN
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	SLTA	5
2.	DIII	4
3.	S1	16
4.	S2	-
	Jumlah	25

Sumber: Olahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sikka, 2023

Berdasarkan Tabel 2.2 diatas 64% ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka atau sebanyak 16 orang berpendidikan Sarjana (S-1), diikuti 20% atau sebanyak 5 orang ASN berpendidikan SLTA dan 16% atau sebanyak 4 orang ASN berpendidikan Diploma III.

ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka memiliki golongan dan pangkat masing-masing secara berkala dan berjenjang dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2.3
Jenjang Pangkat/Golongan ASN
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (orang)
1.	Pembina Tingkat I/IV b	2
2.	Pembina/IV a	3
3.	Penata Tingkat I/III d	10
4.	Penata/III c	4
5.	Penata Muda Tingkat I/III b	-
6.	Penata Muda/III a	3
7.	Pengatur Tingkat I /II d	2
8.	Pengatur/II c	1

9.	Pengatur Muda Tingkat I/II b	-
	Jumlah	25

Sumber: Olahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sikka, 2023

Berdasarkan Tabel 2.3 diatas menunjukkan bahwa 40% ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka memiliki Pangkat Penata Tingkat I, III/d, diikuti 16% ASN memiliki Pangkat Penata, III/c, 12% ASN memiliki Pangkat Pembina, IV/a dan Penata Muda, III/a, 8% ASN memiliki Pangkat Pembina Tingkat I, IV/b dan Pengatur Tingkat I, II/d, dan 4% ASN memiliki Pangkat Pengatur, II/c.

Berdasarkan pendidikan penjenjangan, ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang telah mengikuti Diklat Penjenjangan sebagai berikut:

Tabel 2.4
ASN Yang Sudah Mengikuti Diklat Kepemimpinan dan Yang Belum Mengikuti Diklat Kepemimpinan

NO	Uraian	Jumlah ASN yang Sudah Mengikuti Diklat Kepemimpinan (orang)	Jumlah ASN yang Belum Mengikuti Diklat Kepemimpinan (orang)
1	PIM II	-	1
2	PIM III	2	-
3	PIM IV	7	14
4	ADUM	1	
	Jumlah	10	15

Sumber: Olahan Dinas Nakertrans Kabupaten Sikka, 2023

Berdasarkan Tabel 2.4 diatas sebanyak 5 orang ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka telah mengikuti Diklat PIM III dan 1 orang telah mengikuti Diklat PIM IV. Yang belum mengikuti Diklat PIM II sebanyak 1 orang, dan Diklat PIM IV sebanyak 14 orang.

2.2.2 Kondisi Sarana / Prasarana

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki sejumlah aset tetap yaitu tanah dan gedung merupakan aset provinsi, sarana / prasarana kerja merupakan aset kabupaten dan aset kementerian (kendaraan Dinas roda dua), dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.5
Sarana / Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

No.	Sarana / Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kerja	8 Ruang
2	Kendaraan Roda 4	1 Unit
3	Kendaraan Roda 2	4 Unit
4	AC	2 Unit

5	Printer	17 Unit
6	LCD Proyektor	1 Unit
7	Laptop	13 Unit
8	Proyektor	1 unit
9	Kamera	2 unit
10	Brankas	1 unit
11	Wireless	1 unit
12	Telepon	1 unit
13	Televisi	1 unit
14	Wifi	2 unit

Sumber: Olahan Dinas Nakertrans Kabupaten Sikka, 2023

Berdasarkan Tabel 2.5 di atas hasil kajian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka menyebutkan bahwa Indeks Kualitas Sarana/Prasarana Perkantoran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka sebesar 1,28. Ini menunjukkan bahwa kualitas sarana/prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang ada, baik jumlah, jenis dan kualifikasinya belum memadai.

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Sikka

2.3.1 Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Sikka

Dalam rangka mewujudkan tata kelola Pemerintahan Yang Baik (Good Governance), maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka sesuai dengan amanat pasal 7 ayat 2 dan ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 mengemban urusan wajib bukan pelayanan dasar dan urusan pilihan.

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya adalah membantu Kepala Daerah dalam pelaksanaan tugasnya mengemban urusan wajib bukan pelayanan dasar tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi.

Kinerja pelayanan dan kinerja anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini

Tabel 2.6

**Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka
Periode Tahun 2018-2023**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-						Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)				8,9	8	7,5	7,3	7	7	8,9	8	8	8	4,51	100	100	100,66	100,95	64,4
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)				70,3	70,6	70,9	71	72,5	73	70,3	70,6	70,45	67,23	73	100	100,1	100,1	94,7	100,06
3	Besaran Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)				27	28	29	30	40	50	27	28	30	40	45	-	-	100,34	133,33	112,5
4	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat (PBM)				-	-	28	30	40	50	-	-	30	40	45	100	-	100,71	133,33	112,5
5	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan				15	22	27	30	40	50		22				100	100,9	133,3	133,	112,5

	pelatihan kewirausahaan (PK)										15		30	40	45		0	3	33	
6	Besaran tenaga kerja yang terdaftar dan yang ditempatkan				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Besaran Pekerja/Buruh yang menjadi peserta program BPJS				2086	2286	410	410	850	850	2086	2286	2086	2286	2486	100	100,25	500,08	500,57	200,92
8	Besaran Pekerja/Buruh yang menjadi peserta program Jamsostek				2086	2286	410	410	850	850	2086	2286	2086	2286	2486	100	100,25	500,28	500,57	200,92
9	Jumlah Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama				65,38	67	40	40	55	55	65,38	67	45	45	55	100	100	112,5	112,5	11,1

Sumber: Olahan Dinas Nakertrans Kab. Sikka, 2022

2.3.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

Kinerja anggaran adalah tingkat pencapaian perbandingan antara realisasi dan anggaran pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan perangkat daerah. Kinerja anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dapat dilihat dalam Tabel 2.7 berikut ini:



Tabel 2.7
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka
Tahun 2018-2022

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN-		ANGGARAN PADA TAHUN					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN -					RASIO ANTARA REALISASI ANGGARAN TAHUN -					RATA-RATA PERTUMBUHAN			
	2018	2019	Uraian	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
Belanja Tidak Langsung			Belanja Tidak Langsung																		
Belanja Langsung	2,660,209,700	3,681,545,000	Belanja Langsung			4.497.011.203	5.446.160.612	2,518,690,937	3,480,297,048			4.083.791.753		94,68	94,53			90,81		-9,188	-22,12
URUSAN TENAGA KERJA	2,532,508,780	3,561,545,000	URUSAN TENAGA KERJA			1.757.287.050	2.606.996.300	2,392,220,017	3,366,718,548			1.557.670.012		90,48	92,38			88,64		-3,47	-0,53
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	461,147,530	545,004,050	Program Penunjang Urusan Pemerintahan daerah Kabupaten /Kota			2.689.774.453	2.839.164.312	445,085,377	484,634,064			2.477.233.141.		89,71	97,62			92,09		-37,99	-32,52
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	153,451,250	166,184,450	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja			1.030.162.400	892.666.800	152,947,348	155,221,605			835.585.160		71,62	98,99			81,11		7,84	50,57
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	180,712,500	799,600,000	Program penempatan tenaga kerja			677.125.100	1.142.999.200	176,687,500	771,769,642			672.585.500		99,59	98,64			99,33		-46,17	-45,67

Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1,632,497,500	1,874,756,500	Program Hubungan Industrial			49.99 9.550	571.330 .300	1,512, 998,79 2	1,788 ,068, 937			49.49 9.352		98.5 3	94.45			99		154,96	157,34
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	104,700,000	176,000,000						104,50 1,000	167,0 24,30 0					76,6 6	99,97					-45,58	-25,32
URUSAN TRANSMIGRASI	127,700,920	120,000,000	URUSAN TRANSMIGRASI			49.94 9.700	79.392. 200	126,47 0,920	113,5 78,50 0			48.88 8.600		88,1 3	99,07			97,87		-61,80	-57,06
Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	127,700,920	120,000,000	Program perencanaan kawasan transmigrasi			4.000. 000	16.946. 000	126,47 0,920	113,5 78,50 0			3.575. 000		85,6 1	98,87			99,76		-63,25	-62,59
Program Transmigrasi Lokal	-	-	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi		-	30.29 9.800	48.471. 600	-	-			30.10 5.000		95,5 2	99,59			99,36		-57,57	-55,77
			Program pengembangan kawasan transmigrasi			15.64 9.900	13.974. 600	-	-			15.20 8.600		-	-			97,18			

Sumber: Olahan Dinas Nakertrans Kab. Sikka, 2023

2.4 Tantangan dan Peluang Pelayanan dan Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

2.4.1 Tantangan (*Threats*)

Tantangan pelayanan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka adalah sebagai berikut:

- Terbatasnya kesempatan kerja (lowongan kerja) Meningkatnya praktek – praktek perekrutan dan pengiriman tenaga kerja secara ilegal.
- Rendahnya kompetensi kerja (Soft Skill) para pencari kerja.
- Rendahnya pemahaman tenaga kerja tentang aturan ketenagakerjaan.
- Budaya malas berusaha
- Adanya pengiriman tenaga kerja secara ilegal
- Meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- Adanya perubahan kerja manual ke digital

2.4.2 Peluang (*Opportunity*)

Peluang pelayanan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka adalah sebagai berikut:

- Adanya regulasi (UU No. 13/2003 dan Perpu No.2/2022 dan seluruh aturan turunannya). Adanya hubungan kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Sikka dengan Lembaga Pelatihan Kerja baik pemerintah, swasta maupun dunia usaha.
- Adanya BLKK/LPK yang terakreditasi dan menjadi mitra pemerintah daerah
- Adanya perusahaan penempatan tenaga kerja (LPTKS dan P3MI)
- Adanya pencari kerja yang berpendidikan formal
- Adanya kesempatan kerja di luar wilayah Kabupaten Sikka
- Adanya peluang usaha UMKM
- Adanya program penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi dari pemerintah pusat
- Adanya fasilitas KUR dari pemerintah melalui lembaga keuangan
- Adanya program pelatihan kerja dan pelatihan wirausaha dari pemerintah pusat dan provinsi serta swasta/LSM

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

3.1.1 Penjabaran Permasalahan Pokok pada RPD sesuai capaian Kinerja

Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Sikkidirumuskan dengan memperhatikan capaian atau kondisi saat ini serta tantangan dan peluang yang berpengaruh terhadap penyelesaian masalah pembangunan dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026. Dalam RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 dirumuskan 4 Isu Strategis Daerah yakni (1) Peningkatan Kualitas Daya Saing Sumber Daya Manusia; (2) Pembangunan Infrastruktur yang Berkelanjutan; (3) Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat dan (4) Reformasi Birokrasi. Berdasarkan Isu strategis Daerah, Disnakertrans berada pada Isu strategis pertama (I) yakni Peningkatan Kualitas Daya Saing Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tujuan Meningkatkan kualitas daya saing SDM dan sasarannya yaitu Menurunnya angka pengangguran.

Dalam rangka mencapai Sasaran RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 yang juga menjadi Tujuan Renstra Disnakertrans Tahun 2024-2026 perlu mengidentifikasi dan merumuskan masalah pokok, masalah dan akar masalah dalam Renstra Disnakertrans Tahun 2024-2026 sesuai tugas dan fungsi pelayanan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi sebagai berikut:

Masalah pokok: Masih Tingginya Angka Pengangguran

Indikasi dari masalah pokok masih tingginya angka pengangguran dapat dilihat dari **Indikator Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka**. Masalah pokok tingginya angka pengangguran terbuka disebabkan oleh beberapa masalah sebagai berikut:

a. Rendahnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja

Indikasi masalah rendahnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja dapat dilihat dari **Indikator Persentase Penyerapan Tenaga Kerja**. Penyebab rendahnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja adalah: (a) rendahnya daya saing tenaga kerja di pasar kerja (rendahnya pengetahuan, soft skill dan kepribadian); (b) kurangnya informasi pasar kerja;

b. Meningkatnya jumlah angkatan kerja

Indikasi masalah meningkatnya jumlah angkatan kerja dapat dilihat dari **Indikator Persentase jumlah angkatan kerja**. Penyebab meningkatnya jumlah angkatan kerja adalah: (a) Meningkatnya penduduk usia produktif setiap tahun; dan (b) Meningkatnya jumlah lulusan pendidikan yang belum mendapatkan pekerjaan

c. Terbatasnya kesempatan kerja

Faktor utama yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja adalah lapangan kerja yang tersedia, investasi yang dilakukan oleh perseorangan dan badan usaha swasta serta kemampuan pemerintah dalam melaksanakan pembangunan. Lapangan kerja yang tersedia adalah lapangan kerja yang tersedia dalam daerah, daerah lain dalam negara maupun di luar negeri. Disisi lain lapangan kerja dapat diciptakan secara mandiri oleh perseorangan yang memiliki soft skill tertentu dan kemampuan berwirausaha.

3.1.2 Permasalahan Pokok, Masalah dan Akar Masalah

Permasalahan pokok, masalah dan akar masalah dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1
Masalah Pokok, Masalah dan Akar Masalah**

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1.	Masih tingginya angka pengangguran	1. Rendahnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja	1. Rendahnya daya saing tenaga kerja di pasar kerja (rendahnya pengetahuan, soft skill dan kepribadian) 2. Kurangnya informasi pasar kerja
		2. Meningkatnya jumlah angkatan kerja	1. Meningkatnya penduduk usia produktif setiap tahun 2. Meningkatnya jumlah lulusan pendidikan yang belum mendapat pekerjaan.
		3. Terbatasnya kesempatan kerja	1. Lapangan kerja yang tersedia 2. Investasi yang dilakukan oleh perseorangan dan badan usaha swasta 3. Kemampuan pemerintah dalam melaksanakan pembangunan

2.	Masih rendahnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik pada Disnakertans	<ol style="list-style-type: none"> Masih rendahnya profesionalitas ASN Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana prasarana pelayanan publik 	<ol style="list-style-type: none"> Masih rendahnya kompetensi aparatur Belum terpenuhinya standarisasi sarana dan prasarana pelayanan publik
----	---	---	--

Sumber: Hasil Desk bersama Tim Penyusunan Dokumen Renstra PD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026

3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah

Faktor penghambat dan pendorong pelayanan Disnakertrans terhadap pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Disnakertrans 2024-2026 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pencapaian Sasaran RPD
2024-2026

NO.	ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	PERMASALAHAN PELAYANAN PD	FAKTOR PENGHAMBAT PENDORONG	
			Penghambat	Pendorong
1.	Masih tingginya angka pengangguran	1. Pejabat fungsional tertentu belum tersertifikasi	Minimnya Komunikasi dan informasi tentang diklat/TOT fungsional	Adanya kesiapan pejabat fungsional tertentu mengikuti diklat fungsional/TOT
		2. Belum ada Sarana dan prasarana pelatihan milik pemerintah daerah (BLK)	Minimnya komunikasi dan informasi dengan Kementerian Tenaga Kerja	Adanya BLKK/LPK swasta yang terakreditasi Adanya keputusan Gubernur NTT yang mewajibkan calon tenaga kerja AKAD dan AKAN harus mengikuti pelatihan pada BLK/BLKK/LPK dalam wilayah NTT
		3. Belum adanya tenaga ASN admin SIAP Kerja (Skillhub, Sertihub, Karirhub, Bizhub)	Belum adanya formasi CPNS/PPPK untuk ASN admin SIAP Kerja	Banyaknya calon tenaga kerja (AKAD dan AKAN) yang membutuhkan pelayanan.
		4. Belum berfungsinya LTSA-PMI	Belum tersedianya aliran listrik dengan daya yang tinggi sesuai kebutuhan di ruang LTSA-PMI	Adanya gedung LTSA-PMI dan perangkat peralatan serta fasilitas LTSA lainnya
				Rumah Sakit dr. TC Hilers Maumere belum memiliki peralatan dan izin menjadi rumah sakit rujukan CPMI
5. Belum adanya selter bursa kerja online (BKO)	Belum adanya sarana BKO Belum adanya tenaga terlatih untuk mengelola BKO	Tersedianya sistem informasi dan Aplikasi bursa Kerja Online pada SIAP Kerja		

2.	Masih rendahnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja	1. Belum optimalnya sosialisasi tentang perlindungan jaminan sosial tenaga kerja	Terbatasnya pejabat fungsional Mediator Hubungan Industrial	Adanya unit kerja yang membidangi perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja
				Adanya komitmen kepala Dinas
		2. Masih kurangnya pejabat fungsional mediator hubungan industrial	Belum adanya formasi CPNS/PPPK untuk pejabat fungsional Mediator Hubungan Industrial (MHI) Tidak adanya PNS Fungsional Umum yang dapat diangkat dalam jabatan fungsional Mediator Hubungan Industrial (MHI)	Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Sikka dan membutuhkan penyelesaian PHI yang cepat
		3. Belum tersedianya ruang khusus untuk penyelesaian kasus serta fasilitas pendukungnya	Belum memiliki gedung kantor yang representatif sesuai ketentuan aturan	Mengoptimalkan pemanfaatan ruangan yang tersedia
3.	Pengembangan kawasan transmigrasi lokal yang belum optimal	1. Belum adanya kebijakan pengembangan lebih lanjut kawasan transmigrasi lokal (UPT Ojang dan UPT Lewomada) oleh pemerintah Kabupaten Sikka pada tahap kemandirian	Pengembangan translok masih dianggap menjadi tanggung jawab pemerintah pusat melalui Kementerian yang membidangi urusan transmigrasi Warga transmigrasi lokal belum mandiri	Ada peluang intervensi program/kegiatan pengembangan dan pemberdayaan infrastruktur sosial, ekonomi dan kelembagaan dari instansi terkait
4.	Masih Rendahnya Kinerja aparatur dalam pelayanan public pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1. Masih rendahnya profesionalitas ASN 2. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas sarana prasarana pelayanan publik	Minimnya Sarana dan Prasarana yang dapat mendukung kinerja aparatur dalam pelayanan publik	Mengoptimalkan sarana dan prasarana untuk mendukung kinerja aparatur dalam pelayanan publik

Sumber: Data Olahan Disnakertrans Kab. Sikka, 2023

3.3. Penentuan Isu-Isu Strategis

Analisis isu-isu strategis menjadi bagian yang penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan etika birokratis.

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi entitas (daerah/masyarakat) di masa yang akan datang. Karakteristik suatu isu strategis adalah kondisi atau hal yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang, mendesak, bersifat kelembagaan/keorganisasian dan menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Berdasarkan kriteria tersebut dan setelah dilakukan penilaian terhadap berbagai kondisi berdasarkan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi, maka yang menjadi isu strategis pembangunan tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Sikka 3 (tiga) tahun ke depan adalah:

1. Masih tingginya angka pengangguran
2. Masih rendahnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja
3. Pengembangan kawasan transmigrasi lokal yang belum optimal
4. Masih Rendahnya kinerja aparatur dalam pelayanan public pada Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Sikka



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

Tujuan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024-2026 adalah penjabaran dan implementasi sasaran daerah Kabupaten Sikka yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026, yang menunjukkan hasil akhir rencana pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka. Tujuan menunjukkan suatu upaya yang ingin dicapai di masa mendatang yang diperoleh dari pencapaian pelaksanaan berbagai program prioritas berdasarkan strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata dari tujuan dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, mudah dicapai dan rasional dalam suatu indikator kineja atau tolak ukur keberhasilan yang akan diwujudkan selama Tahun 2024-2026.

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan mengacu pada tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pembangunan sesuai RPD Tahun 2024-2026 serta tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

Tujuan I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka adalah menurunkan angka pengangguran, dengan Indikator tujuan, Tingkat Pengangguran Terbuka (%). Tujuan II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka adalah Menurunkan Kemiskinan Masyarakat, dengan Indikator tujuan Persentase Penduduk Dibawah Garis Kemiskinan (%). Sasaran dari Tujuan tersebut adalah Meningkatkan penyerapan tenaga kerja dengan indikator sasaran Persentase Penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan Data BPS Kabupaten Sikka Tahun 2021 menunjukkan angka pengangguran sebesar 4,54% dari jumlah angkatan kerja sebanyak 176.860 atau sebanyak 8.022 orang. Data Tahun 2022 menunjukkan adanya penurunan angka pengangguran sebesar 0,03%, dimana angka penganggurannya sebesar 4,51% dari jumlah angkatan kerja sebanyak 172.333 orang atau ada sebanyak 7.769 orang yang menganggur. Dengan berbagai strategi dan arah kebijakan diupayakan setiap tahun angka pengangguran menurun.

Data BPS Kabupaten Sikka Tahun 2021 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 0,054% dibandingkan dengan tahun sebelumnya (tahun 2020) dari jumlah angkatan kerja sebanyak 176.860 orang. Sedangkan data Tahun 2022 menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja mengalami kenaikan sebesar 0,03% dari jumlah angkatan kerja sebanyak 172.333 orang. Dengan berbagai strategi dan arah kebijakan diupayakan setiap tahun persentase angka penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan.

Tujuan III Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka adalah Meningkatkan kinerja aparatur dalam pelayanan publik dengan indikator tujuan Indeks Kepuasan Masyarakat. Sasaran dari tujuan tersebut adalah (1) Meningkatnya profesionalitas ASN dengan indikator sasaran Indeks profesionalitas ASN dan (2) Meningkatnya Kualitas Sarana dan Prasarana Aparatur dengan indikator sasaran Indeks Sarana dan Prasarana pelayan publik

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-			KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE
				2024	2025	2026	
1.	Menurunkan angka pengangguran		Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	4,48	4,45	4,42	4,42
	Menurunkan Kemiskinan Masyarakat		Persentase Penduduk Dibawah Garis Kemiskinan	20 - 19,63	19,35 - 18,15	17,05 - 15,03	17,05 - 15,03
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase Penyerapan tenaga kerja	0,04	0,05	0,06	0,06
2.	Meningkatkan kinerja aparatur dalam pelayanan publik		Indeks Kualitas Pelayanan Publik	2,65	2,85	3,00	3,00
		Meningkatnya Kualitas dan kuantitas Sarana dan Prasarana Pelayanan Publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan Publik	2,65	2,85	3,00	3,00

Sumber: Olahan Dinas Nakertrans Kab. Sikka, 2023

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang cara mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Strategi dan arah kebijakan juga merupakan respon terhadap tujuan dan sasaran yang ditetapkan yang akan menjadi rujukan dalam perumusan program/kegiatan.

Strategi dan arah kebijakan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 adalah strategi dan arah kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah dalam RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026. Strategi dan arah kebijakan diperlukan untuk memperjelas arah dalam pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka serta dalam mengemban tugas dan fungsinya, agar tetap berada pada koridor yang ditetapkan.

Strategi dirumuskan berdasarkan hasil analisis SWOT yaitu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka. Tahapan yang dilakukan dalam analisis SWOT adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi Kekuatan (Strength), Kelemahan (Weakness), Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threat)
 - a. Kekuatan (Strength)
 - 1) Data pencari kerja
 - 2) Adanya pejabat Fungsional Instruktur, Pengantar Kerja Dan Mediator Hubungan Industrial (MHI)
 - 3) Komitmen Kepala Dinas
 - b. Kelemahan (Weakness)
 - 1) Pejabat fungsional instruktur dan pengantar kerja belum tersertifikasi
 - 2) Belum tersedianya fasilitas Bursa Kerja Online
 - 3) Belum berfungsinya LTSA-PMI
 - c. Peluang (Opportunity)
 - 1) Adanya regulasi (UU No. 13/2003 dan Perpu No.2/2022 dan seluruh aturan turunannya)
 - 2) Adanya BLKK/LPK yang terakreditasi dan menjadi mitra pemerintah daerah
 - 3) Adanya perusahaan penempatan tenaga kerja (LPTKS dan P3MI)
 - 4) Adanya pencari kerja yang berpendidikan formal
 - 5) Adanya kesempatan kerja di luar wilayah Kabupaten Sikka
 - 6) Adanya peluang usaha UMKM
 - 7) Adanya program penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi dari pemerintah pusat

- 8) Adanya fasilitas KUR dari pemerintah melalui lembaga keuangan
 - 9) Adanya program pelatihan kerja dan pelatihan wirausaha dari pemerintah pusat dan provinsi serta swasta/LSM
- d. Ancaman (Treath)
- 1) Terbatasnya kesempatan kerja (lowongan kerja)
 - 2) Rendahnya kompetensi kerja (Soft Skill) para pencari kerja
 - 3) Rendahnya pemahaman tenaga kerja tentang aturan ketenagakerjaan
 - 4) Budaya malas berusaha (tidak berjiwa petarung)
 - 5) Adanya pengiriman tenaga kerja secara illegal
 - 6) Meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
 - 7) Adanya perubahan kerja manual ke digital

Melakukan analisis SWOT dengan metode Kuadran dan mendapatkan hasil kondisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka berada pada Kuadran II, yang berarti untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dilakukan dengan meminimalisir kelemahan dan mengoptimalkan peluang yang ada. Merumuskan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dengan mengawinkan strategi W – O.

Dari hasil analisis SWOT dengan tahapan sebagaimana disebutkan diatas, dapat dirumuskan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya saing pencari kerja
2. Meningkatkan Perluasan kesempatan kerja
3. Mengoptimalkan Penempatan tenaga kerja

Ketiga strategi ini dilakukan melalui arah kebijakan sebagai berikut:

1. Strategi: Meningkatkan daya saing pencari kerja, ditempuh melalui:
 - a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, melalui:
 - Pelatihan berbasis kompetensi yaitu pelatihan kerja yang dititik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK), Balai Latihan Kerja (BLK) dan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP).
 - Pelatihan berbasis kewirausahaan yaitu pelatihan yang membangkitkan motivasi berwirausaha dan membantu menemukan ide-ide usaha dan merancang sebuah rencana usaha meliputi pelatihan komunikasi, pemasaran, layanan pelanggan, kepemimpinan, manajemen keuangan, pengembangan soft skill, kebijakan dan aturan bisnis, penetapan tujuan, penggunaan tools bisnis dan keamanan cyber.
 - Pelatihan berbasis masyarakat yaitu pelatihan kerja yang diberikan kepada masyarakat sesuai potensi dan peluang usaha yang dapat dilakukan masyarakat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, yang nantinya keterampilan tersebut

bisa menjadi keahlian untuk menjadi pilihan usahanya. Pelatihan berbasis masyarakat contohnya pelatihan pengolahan pangan lokal menjadi aneka kuliner, pelatihan budi daya pertanian dan peternakan dan lain-lain.

b. Peningkatan harmonisasi hubungan industrial, melalui:

- Sosialisasi peraturan ketenagakerjaan secara khusus tentang perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh.
- Melakukan pembinaan dan monitoring terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dalam hal ketaatan terhadap ketentuan peraturan ketenagakerjaan.
- Melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja.
- Melakukan fasilitasi tersedianya sarana syarat kerja di perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh, meliputi: fasilitasi tersedianya peraturan perusahaan, perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama, terbentuknya serikat pekerja, lembaga kerja sama bipartit dan lembaga kerja sama tripartit.

2. Strategi: Meningkatkan perluasan kesempatan kerja

a. Pemberdayaan tenaga kerja mandiri, melalui:

b. Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri Pemula

c. Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri Lanjutan

d. Program Pembentukan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional, merupakan program pelatihan bantuan dan sarana usaha yang ditujukan bagi tenaga kerja sukarela (TKS) Purna dan kelompok binaannya melalui subsidi penguatan usaha kelompok dan pendampingan

e. Program Desa Migran Produktif (Desmigratif) Pengembangan kegiatan padat karya, melalui:

- Pengembangan padat karya infrastruktur, meliputi pembangunan dan atau rehabilitasi sarana prasarana perdesaan, contohnya padat karya pembukaan jalan desa, padat karya peningkatan jalan desa, padat karya perbaikan irigasi desa dan lain-lain

- Pengembangan padat karya produktif (adalah kegiatan pemberdayaan masyarakat penganggur, setengah penganggur atau miskin melalui kegiatan produktif dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya lokal yang tersedia dalam rangka meningkatkan upaya produktivitas dan kesejahteraan masyarakat), contohnya: padat karya usaha tani tanaman pangan, hortikultura, usaha tani ternak babi, ayam dan lain-lain.

f. Pemberdayaan ekonomi kawasan transmigrasi lokal, melalui:

- Pemberdayaan infrastruktur sosial dan ekonomi di kawasan transmigrasi lokal misalnya rehabilitasi tempat ibadah, peningkatan jalan dalam kawasan transmigrasi lokal, peningkatan jaringan air minum dan lain-lain.
- Pemberdayaan ekonomi warga transmigran di kawasan transmigrasi lokal misalnya pemberdayaan usaha produktif tenun ikat, usaha produktif pertanian, peternakan dan lain-lain.

3. Strategi: Mengoptimalkan penempatan tenaga kerja

- a. Pengembangan sistem informasi pasar kerja, melalui:
- b. Pengembangan Bursa Kerja Online (BKO), meliputi penyiapan fasilitas Bursa Kerja Online (BKO) beserta shelternya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka
- c. Pengembangan Bursa Kerja Khusus (BKK) di Satuan Pendidikan Menengah (SLTA/SMK/Madrasah Aliyah), Pendidikan Tinggi (Universitas/Akademi) dan Lembaga Pelatihan Kerja yang menjadi mitra Dinas Ketenagakerjaan dan menjembatani alumni dengan dunia kerja
- d. Pengembangan Pelayanan Antar Kerja, meliputi:
- e. Pelayanan Antar Kerja Lokal yaitu pelayanan antar kerja antar Kabupaten dalam Provinsi
- f. Pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) yaitu pelayanan antar kerja antar Kabupaten antar Provinsi
- g. Pelayanan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) yaitu pelayanan antar kerja bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri, meliputi tahapan pra, saat pelaksanaan (saat bekerja di luar negeri) dan tahapan purna (setelah kembali ke Indonesia). Pelayanan Antar Kerja Antar Negara dilakukan melalui 5 skema sebagai berikut:
 - Skema Private to Private (P to P)
 - Skema Government to Government (G to G)
 - Skema Government to Private (G to P)
 - Skema Penempatan Tenaga Kerja Perseorangan (Mandiri) ke pengguna berbadan hukum di negara tujuan
- h. Pengembangan ekosistem penempatan tenaga kerja, yaitu Membentuk sebuah ekosistem dengan mengintegrasikan seluruh stakeholder terkait sehingga menjadi sebuah ORKESTRASI dalam penempatan tenaga kerja (Disnakertrans, BP2MI/P4MI, Satuan Pendidikan, LPK/BLKK/BLK/BBPVP, P3MI/LPTKS/LPPRT, Perangkat Daerah terkait, Instansi terkait (Imigrasi, Polres, BPJS Ketenagakerjaan), Camat, Lurah/Kades, Tokoh Agama dan Tokoh Masyarakat), dengan melakukan kegiatan antara lain:
 - Focus Group Discussion (FGD)
 - Rapat koordinasi

- Membentuk Tim Terpadu Pengawasan Pengiriman Tenaga Kerja Ilegal.

Untuk menerangkan kausalitas antara Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Menurunkan angka pengangguran	Meningkatkan penyerapan Tenaga kerja	Meningkatkan daya saing pencari kerja	1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja 2. Peningkatan harmonisasi hubungan industrial
		Meningkatkan perluasan kesempatan kerja	1. Pemberdayaan tenaga kerja mandiri 2. Pengembangan kegiatan padat karya 3. Pemberdayaan ekonomi kawasan transmigrasi local
		Mengoptimalkan penempatan tenaga kerja	1. Pengembangan sistem informasi pasar kerja 2. Pengembangan pelayanan antar kerja 3. Pengembangan ekosistem penempatan tenaga kerja
2. Menurunkan Kemiskinan Masyarakat			
3. Meningkatkan Kinerja Aparatur dalam pelayanan publik	Meningkatkan profesionalitas ASN	Meningkatkan produktivitas dan etos kerja ASN	1. Peningkatan kompetensi teknis dan fungsional ASN 2. Pengembangan pembinaan etos kerja ASN
	Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana pelayanan publik	Peningkatan Standarisasi kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan public	Peningkatan Implementasi manajemen standarisasi sarana dan prasarana pelayanan publik

Sumber: Olahan Dinas Nakertrans Kab. Sikka, 2023

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN
SERTA PENDANAAN INDIKATIF

Rencana program dilengkapi dengan target capaiannya, dan pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan dalam pelaksanaan program pada setiap tahun pelaksanaan selama periode renstra, demikian pula rencana kegiatan dilengkapi dengan target capaian dan pagu indikatif kegiatan pada setiap tahun selama periode renstra.

Dalam penyusunan rencana program dan kegiatan perlu memperhatikan kerangka logis perencanaan kinerja dengan menentukan program dan kegiatan yang tepat sebagai wujud operasional dari strategi dan arah kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Penentuan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024-2026 ini juga telah disesuaikan dengan tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi.

Program pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang dirumuskan dalam Renstra Tahun 2024-2026 mengacu pada sasaran, strategi dan arah kebijakan pembangunan yang terdiri dari 6 program, 17 kegiatan dan 25 sub kegiatan sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kegiatan dan Sub Kegiatan:

- 1) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
 - Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
- 2) Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil

2. Program Penempatan Tenaga Kerja

Kegiatan dan Sub Kegiatan:

- 1) Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pelayanan antar Kerja
 - Perluasan Kesempatan Kerja
- 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja online
 - Job Fair/Bursa Kerja

- 3) Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan

3. Program Hubungan Industrial

Kegiatan dan Sub Kegiatan:

- 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
- 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

4. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Kegiatan dan Sub Kegiatan:

- 1) Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian
 - Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman
 - Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman

5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

- 1) Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota
 - Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi

2) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Kegiatan dan Sub Kegiatan:

- 1) Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- 2 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD
- 4 Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 5 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 6 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 7 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 8 Penataan Organisasi
- Monitoring evaluasi dan pengendalian kualitas pelayanan publik dan tata laksana

Tabel. 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program Kegiatan	Satuan	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	Tahun Renstra PD								Lokasi
							Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra SKPD		
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Menurunkan angka pengangguran				Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	%	4,51	4,48		4,45		4,42		4,42		
Menurunkan Kemiskinan Masyarakat				Persentase Penduduk Dibawah Garis Kemiskinan	%	20,44	20 - 19,63		19,35 - 18,15		17,05 - 15,03		17,05 - 15,03		
	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja			Persentase Penyerapan tenaga kerja	%	0,035	0,04		0,05		0,06		0,06		
			PROGRAM BIDANG												

		2.7.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	%	81,11	89,22	279.778.500	98,14	288.171.855	100	296.817.011	100	864.767.366	35 Lokasi, 50 orang
		2.7.03.201	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Persentase Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	%	81,11	100	234.778.500	100	239.171.855	100	242.817.011	100	716.767.366	35 Lokasi, 50 orang
		2.7.03.201.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja pada tahun n	Orang	50	55	214.778.500	60	216.171.855	65	218.817.011	180	649.767.366	
		2.7.03.201.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	LKS	0	15	20.000.000	16	23.000.000	17	24.000.000	17	67.000.000	
		2.7.03.202	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	%	0	100	20.000.000	100	22.000.000	100	24.000.000	100	66.000.000	15 LPK

		2.7.03.2 02.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Lembaga	0	15	20.000. 000	16	22.000.0 00	17	24.000. 000	17	66.00 0.000	15 LPK
		2.7.03.2 04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	%	0	100	25.000 .000	100	27.000. 000	100	30.000 .000	100	82.0 00.0 00	Perusahaa n
		2.7.03.2 04.01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada perusahaan kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusaha an	0	30	25.000. 000	35	27.000.0 00	40	30.000. 000	40	82.00 0.000	Perusahaan
		2.7.04	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	%	95,50	97,41	503.47 7.980	99,35	518.582 .319	100	534.13 9.789	100	1.55 6.20 0.08 8	5 Lokasi
		2.7.04.2 01	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/K ota	Persentase Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kot a	%	0	100	315.75 0.000	100	300.000 .000	100	270.00 0.000	100	885. 750. 000	
			Penyediaan sumber daya pelayanan antar kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain- lain untuk Peningkatan Kompetensi	Orang	0	1	25.750. 000	0	0	0	0	1	1	

	2.7.04.2 01.02	Pelayanan antar Kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui AKAD/AKL	Orang	0	50	20.000. 000	55	20.000.0 00	60	20.000. 000	165	1	
	2.7.04.2 01.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	0	20	270.00 0.000	25	280.000. 000	30	250.00 0.000	75	1	
	2.7.04.2 03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	%	0	100	100.00 0.000	100	70.000. 000	100	90.000 .000	1100	260. 000. 000	
	2.7.04.2 03.01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen	0	2	50.000. 000	0	0	2	20.000. 000	4	70.00 0.000	
	2.7.04.2 03.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Orang	0	50	30.000. 000	50	50.000.0 00	50	50.000. 000	150	130.0 00.00 0	
	2.7.04.2 03.02	Job Fair/ Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Orang	0	50	20.000. 000	55	20.000.0 00	60	20.000. 000	165	60.00 0.000	
	2.7.04.2 04	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/K ota	Persentase Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kot	%	95,50	100	87.727 .980	100	148.582 .319	100	174.13 9.789	100	410. 450. 088	

				a											
			Peningkatan Perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran Indonesia (CPMI)/pekerja migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	0	24	32.727.980	24	68.582.319	24	89.139.789	24	190.450.088	
			Penyediaan pelayanan terpadu pada calon pekerja migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Orang	0	20	35.000.000	25	50.000.000	30	50.000.000	75	135.000.000	
		2.7.04.2 04.03	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Orang	253	15	20.000.000	20	30.000.000	25	35.000.000	60	85.000.000	
		2.7.05	Program Hubungan Industrial	Persentase penanganan kasus hubungan industrial	%	100	100	75.000.000	100	77.250.000	100	79.567.500	100	231.817.500	Kabupaten Sikka
		2.7.05.2 01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk	Persentase Terlaksananya Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang disahka	%	100	100	20.000.000	100	20.500.000	100	21.000.000	100	61.500.000	

			Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota												
		2.7.05.2 01.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Peraturan perusahaan yang disahkan	Perusahaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		2.7.05.2 01.02	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Pendaftaran perjanjian kerja sama bagi perusahaan	Perusahaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		2.7.05.2 01.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Dokumen	5	5	20.000.000	5	20.500.000	5	21.000.000	5	61.500.000	
		2.7.05.2 02	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Ber	Persentase Terlaksananya Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	%	100	100	55.000.000	100	56.750.000	100	58.567.500	100	170.317.500	

			dampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/K ota												
		2.7.05.2 02.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berda mpak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdam pak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Perkara	10	10	25.000. 000	10	26.250.0 00	10	27.567. 500	10	78.81 7.500	
		2.7.05.2 02.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berda mpak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	1	1	30.000. 000	1	30.500.0 00	1	31.000. 000	1	170.3 17.50 0	

		2.7.05.2 02.04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		2.7.05.2 02.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah pengembangan pelaksanaan jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Kegiatan	4	0	0	0	0	0	0	0	0	
			Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase pengembangan infrastruktur sosial dan ekonomi dan persentase pemberdayaan ekonomi	%	99,36	100	48.471.600	100	49.925.748	100	51.423.520	0	0	21 Lokasi
		3.32.03.2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	%	99,36	100	48.471.600	100	49.925.748	100	51.423.520	0	0	
		3.32.03.2. 01.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan	Laporan	0	2	33.712.000	2	35.894.000	2	38.562.000	0	0	UPT LEWOMADA UPT OJANG

			Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota											
			Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	Lokasi	0	2	14.759.600	2	14.031.748	2	12.861.520	2	27.621.120	UPT LEWOMADA UPT OJANG
		3.32.04	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase Pengembangan Kawasan Transmigrasi	%	97,18	99,18	88.974.600	99,36	91.643.838	100	94.393.153	100	275.011.591	UPT LEWOMADA UPT OJANG
		3.32.04.201	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Persentase Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	%	97,18	100	88.974.600	99,36	91.643.838	100	94.393.153	100	275011591	UPT LEWOMADA UPT OJANG
		3.32.04.201.01	Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	KK	0	20	30.000.000	35	32.000.000	46	33.000.000	101	0	0
		3.32.04.201.02	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	Satuan Permukiman	1	2	58.974.600	2	59.643.838	2	61.393.153	2	0	UPT LEWOMADA UPT OJANG

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Meningkatkan Kinerja Aparatur dalam Pelayanan Publik				Indeks Kualitas Pelayanan Publik	Nilai	2,50	2,65		2,85		3,00		3,00		
	Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik			Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan Publik	Indeks	2,5	2,65		2,85		3,00		3,00		
		2.7.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	%	100	100	2.839.164.312	100	2.924.339.241	100	3.012.069.419	100	8.775.572.972	Disnakertrans
		2.7.01.201	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan dan Evaluasi yang Diselesaikan	%	100	100	20.200.000	100	22.000.000	100	23.000.000	100	65.200.000	Disnakertrans
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi	Laporan	7	7	20.200.000	7	22.000.000	7	23.000.000	7	65.200.000	

				Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD											
		2.7.01.202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Pelaksanaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	%	100	100	2.537.039.312	100	2.601.555.241	100	2.679.569.419	100	7.818.163.972	Disnakertrans
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	26	27	2.501.239.312	28	2.565.055.241	29	2.642.569.419	29	7.708.863.972	
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	12	12	35.800.000	12	36.500.000	12	37.000.000	12	109.300.000	
		2.7.01.206	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	%	100	100	87.725.000	100	81.700.000	100	87.000.000	100	256.425.000	Disnakertrans
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	12	12	15.000.000	12	15.500.000	12	17.000.000	12	47.500.000	
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	12	12	7.725.000	12	8.200.000	12	10.000.000	12	25.925.000	
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	12	12	50.000.000	12	51.000.000	12	53.000.000	12	154.000.000	

			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Paket	12	12	10.000.000	0	0	0	0	12	10.000.000	
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Paket	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Paket	12	12	5.000.000	12	7.000.000	12	7.000.000	12	19.000.000	
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Paket	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Penyediaan Bahan/Material	Paket	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Fasilitasi Kunjungan Tamu	Paket	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		2.7.01.207	<i>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>	<i>Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Diadakan</i>	%	100	100	12.000.000	100	28.000.000	100	30.000.000	100	70.000.000	Disnakertrans
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	0	1	12.000.000	2	28.000.000	3	30.000.000	6	70.000.000	

			Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Unit Pengadaan Aset Tetap Lainnya yang disediakan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		2.7.01.208	<i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	<i>Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Yang Disediakan</i>	%	100	100	129.800.000	100	135.200.000	100	132.500.000	100	397.500.000	
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	12	30.000.000	12	30.200.000	12	30.500.000	12	90.700.000	
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	99.800.000	12	105.000.000	12	102.000.000	12	306.800.000	
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Jasa Surat Menyurat yang disediakan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan yang disediakan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		2.7.01.209	<i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	<i>Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	%	100	100	31.800.000	100	32.884.000	100	35.000.000	100	99.684.000	Disnakertrans

			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	12	12	29.000.000	12	30.000.000	12	32.000.000	12	91.000.000	
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	12	12	2.800.000	12	2.884.000	12	3.000.000	12	8.684.000	
		2.7.01.213	Penataan Organisasi	Persentase Pelaksanaan Penataan Organisasi	%	100	100	20.600.000	100	23.000.000	100	25.000.000	100	68.600.000	Disnakertrans
			Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Laksana	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian Kualitas Pelayanan Publik dan Tata Laksana	Dokumen	12	12	20.600.000	12	23.000.000	12	25.000.000	12	68.600.000	
TOTAL								3.834.866.992		3.949.913.001		4.068.410.392		11.703.369.517	

Sumber: Olahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2023

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pencapaian visi dan misi Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.

Penetapan indikator kinerja daerah selanjutnya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026

No	Indikator Tujuan/Sasaran	Kondisi Capaian Kinerja Awal	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi kinerja pada akhir tahun
			2024	2025	2026	
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	4,51	4,48	4,45	4,42	4,42
2.	Persentase Penduduk Dibawah Garis Kemiskinan	20,44	20 - 19,63	19,35 - 18,15	17,05 - 15,03	17,05 - 15,03
3.	Persentase Penyerapan tenaga kerja	0,035	0,04	0,05	0,06	0,06
4.	Indeks Profesionalitas ASN	7,5	80	90	100	100
5.	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan Publik	2,50	2,65	2,85	3,00	3,00

Sumber: Olahan Dinas Nakertrans Kab. Sikka, 2023

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka yang disusun ini merupakan penjabaran perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026. Program dan Kegiatan/Sub Kegiatan yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis ini merupakan perencanaan yang realistis, terukur, berkesinambungan dan akuntabel dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun yang disertai dengan pendanaan indikatif pada masing-masing kegiatan.

Proses ini merupakan upaya pencapaian indikator tujuan dan indikator sasaran perangkat daerah yang merupakan key performance indicator (Indikator Kinerja Utama) yang merupakan indikator kunci untuk mengukur keberhasilan kinerja perangkat daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka, menetapkan 2 Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2024-2026 sebagai instrument penilaian keberhasilan perangkat daerah sampai dengan akhir periode perencanaan ini. Rencana Strategis yang disusun telah memperhatikan kaidah-kaidah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan kondisi terkini (data empiris) dan proyeksi tiga tahun kedepan.
- b. Diarahkan dan dikendalikan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka.
- c. Akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Tahunan dan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) sebagai dokumen perencanaan program/kegiatan dan anggaran tahunan.
- d. Akan dijadikan dasar untuk pengendalian dan evaluasi kinerja setiap tahun dan jangka menengah guna penyusunan Rencana Strategis periode selanjutnya.
- e. Sumber pendanaan untuk mengimplementasikan Rencana Strategis.
- f. Implementasinya memperhatikan prinsip-prinsip good governance (keperintahan yang baik).

Untuk tercapainya indikator kinerja tujuan dan sasaran dengan memperhatikan kaidah-kaidah dalam pelaksanaannya maka dibutuhkan komitmen, kesadaran dan sikap positif untuk mempedomani Rencana Strategis sebagai alat manajemen dan instrument untuk mengelola organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sikka dari kondisi saat ini menuju ke kondisi yang akan datang.



Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sikka,

VALERIANUS SAMADOR, SP

Pembina Utama Muda

NIP. 19710717 199703 1 009