



**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
DINAS TRANSMIGRASI DAN
TENAGA KERJA
KABUPATEN SUMBA BARAT
TAHUN 2021 - 2026**

**PEMERINTAH KABUPATEN SUMBA BARAT
DINAS TRANSNAKER**

JL. WEEKAROU - SUMBA BARAT - NTT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan dan perumusan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026 ini dapat tersusun dan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat dirumuskan berdasarkan isu-isu strategis bidang transmigrasi dan tenaga kerja, tujuan pelayanan jangka menengah perangkat daerah, sasaran pelayanan jangka menengah perangkat daerah, strategi dan kebijakan jangka menengah perangkat daerah guna mencapai target kinerja program prioritas RPJMD, perumusan rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun, termasuk lokasi kegiatan.

Selanjutnya Rencana Strategis yang sudah disusun ini akan dijadikan sebagai acuan utama dalam merencanakan program dan kegiatan setiap tahunnya yang termuat dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat dan juga akan menjadi bahan evaluasi kinerja pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati hingga tahun 2026 yang akan datang.

Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung tersusunnya Renstra ini, terutama kepada sekretaris, para kepala bidang dan seluruh staf Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang telah berkoordinasi dengan baik sehingga seluruh rangkaian penyusunan Renstra dapat dilaksanakan dengan baik.

Waikabubak Pebruari 2022

Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Sumba Barat,



Dedy Saba Ora, SE, M.Si
Pembina TK. I/ IV-b
NIP. 19751010 200112 1 008

DAFTAR ISI

PERBUB	i	
KATA PENGANTAR	v	
DAFTAR ISI	vi	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Landasan Hukum	3
	1.3. Maksud dan Tujuan	7
	1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	10
	2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah	10
	2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	23
	2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	24
	2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	32
BAB III	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	35
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	35
	3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	38
	3.3. Telaahan Renstra K/L	39
	3.4. Telaahan RTRW	42
	3.5. Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	44
	3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	45
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	47
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	47
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	52
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	56
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN	66
BAB VIII	PENUTUP	69



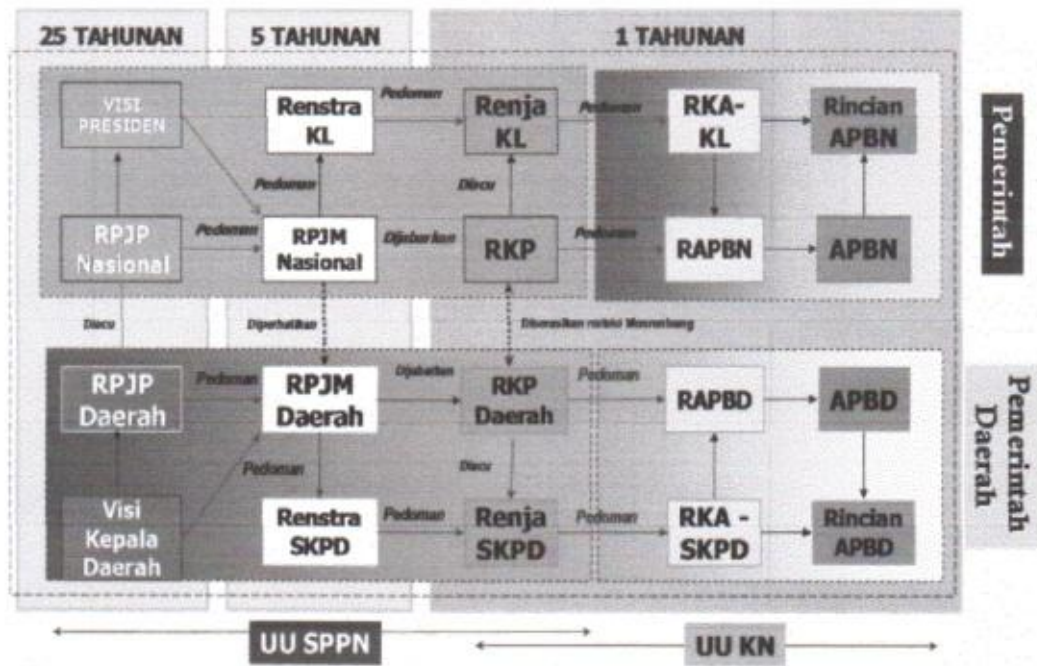
1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat yang disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra ini disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021 –2026.

Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun yang mempunyai fungsi sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan sebagai acuan dan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sebagai dokumen operasional tahunan di Dinas Transnaker Kab. Sumba Barat. Dalam perencanaan pembangunan daerah, proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan mewujudkan tujuan pembangunan. Berkaitan dengan kondisi tersebut diatas, diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu. Perencanaan pembangunan ini dapat diartikan sebagai suatu proses perumusan alternatif-alternatif atau keputusan-keputusan yang didasarkan pada data dan fakta yang akan digunakan sebagai bahan untuk melaksanakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas kemasyarakatan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dalam rangka mencapai tujuan yang lebih baik, dengan memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap, namun tetap berpegang pada asas prioritas.

Secara umum perencanaan berfungsi sebagai pedoman guna mengarahkan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang ditetapkan. Selain itu juga untuk memperkirakan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun Perencanaan Pembangunan Daerah Jangka Panjang untuk 20 Tahun (RPJPD), Jangka Menengah 5 Tahun (RPJMD) serta Jangka Pendek 1 Tahun (RKPD). Dan telah diubah menjadi 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 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah maka Pemerintah Kabupaten Sumba Barat telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2021–2026. Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat merupakan suatu upaya dan proses yang dilakukan agar dapat mewujudkan visi dan misi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat. Dengan demikian Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Sumba Barat dapat menunjukkan eksistensinya sebagai penyelenggara pemerintah di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan kepada masyarakat secara profesional dan transparan. Secara skematik hubungan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat dengan dokumen perencanaan lainnya dapat dilihat pada diagram di bawah ini :

Gambar 1. Bagan Alur Penyusunan Renstra Perangkat Daerah



1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 58 Tahun 1969 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau

- Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
3. 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);
 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 5. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
 6. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
 8. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
 11. 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);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
 13. 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);
 14. 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);
 15. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 36);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781).;

17. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemuktahiran Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
22. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2010-2030(Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2011 Nomor 02, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 0045);
23. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Sumba Barat Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2005 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 0003);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2012 Nomor 1);

25. Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumba Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 0079);
26. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 0079);

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah :

1. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat dalam melaksanakan tugasnya dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang ketransmigrasi dan ketenagakerjaan, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2021-2026 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
2. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat periode 2021-2026.
3. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2021- 2026.
4. Memberikan pedoman dalam rangka tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat.

1.3.2. Tujuan

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra ini adalah :

1. Sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah;
2. Sebagai bahan evaluasi kinerja perangkat daerah selama 5 (lima) tahun periode Renstra;
3. Mendorong Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, serta dapat meningkatkan kinerja;
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat di dalam pelaksanaan program/kegiatan dan Sub Kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat;

1.4. Sistematika Penulisan

- Bab. I. Pendahuluan, memuat tentang latar belakang penulisan, landasan hukum serta maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan Rencana Strategis ini;
- Bab. II. Gambaran Pelayanan Dinas Transnaker, memuat tentang Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat sesuai dengan tugas dan fungsinya serta sumber daya yang tersedia beserta tantangan dan peluang pelayanan di bidang Ketransmigrasian dan ketenagakerjaan.
- Bab.III. Isu – Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi, memuat tentang Identifikasi Permasalahan, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, dan Kementerian

Ketenagakerjaan, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta Penentuan Isu – Isu Strategis;

- Bab. IV. Tujuan dan Sasaran, memuat tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat;
- Bab. V. Strategi dan Arah Kebijakan mengemukakan tentang rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat;
- Bab. VI. Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan mengemukakan tentang rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021–2026;
- Bab. VII. Indikator Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan mengemukakan tentang indikator kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat, yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai selama lima tahun yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021–2026;
- Bab. VIII. Penutup, memuat kalimat – kalimat penutup.



2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat mempunyai tugas membantu Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumba Barat, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dipimpin oleh Pejabat Eselon II yang bertanggung jawab kepada Bupati Sumba Barat melalui Sekretaris Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat dibantu oleh 1 (Satu) orang Sekretaris, 4 (Empat) orang Kepala Bidang, dan 1 subag Tata Usaha pada sekretariat, serta kelompok jabatan fungsional pada masing – masing bidang, dengan rumusan tugas sebagai berikut :

A. KEPALA DINAS

Tugas Pokok Kepala Dinas adalah Merumuskan Kebijakan Teknis, Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum Bidang Transmigrasi Dan Tenaga Kerja meliputi Kesekretariatan, Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya pemerataan kesempatan kerja. Untuk melaksanakan tugas itu Kepala Dinas mempunyai fungsi :

1. Merumuskan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumba Barat dan kebijakan Kepala Daerah serta masukan dari masyarakat untuk meningkatkan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan;
2. Merumuskan dan menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja (Renja) tahunan, Perjanjian Kinerja (PK) dan rencana kerja dinas lainnya sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku sebagai pedoman operasional dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan dalam tahun berjalan;
3. Merumuskan dan menetapkan Rencana Kerja Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Dinas sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku;

4. Merumuskan dan menetapkan Analisis Jabatan (ANJAB), Analisis Beban Kerja (ABK), Standar Kompetensi Jabatan, Standar Kompetensi Teknis, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Pelayanan Publik (SPP), serta Standar Pelayanan Minimal (SPM);
5. Merumuskan, menetapkan dan mengevaluasi budaya kerja dan kinerja Dinas sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terciptanya etos kerja yang tinggi serta pengelolaan administrasi yang optimal, ekonomis, bermanfaat dan memuaskan;
6. Menindaklanjuti temuan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) oleh auditor pemerintah;
7. Mengkoordinir penyelenggaraan program, kegiatan dan sub kegiatan Dinas berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk mencapai target yang telah ditetapkan;
8. Merumuskan pedoman, standar, norma dan petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan Transmigrasi dan Tenaga Kerja di daerah berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan program kerja Dinas;
9. Melaksanakan pembinaan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja agar terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dan peningkatan kesempatan kerja dan berusaha;
10. Memfasilitasi penyediaan dan penggunaan tenaga kerja meliputi perluasan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha serta meningkatkan penyerapan, penyebaran, penggunaan tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran;
11. Mengembangkan hubungan industrial dan syarat kerja agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis ;

12. Memberikan perizinan dan pelayanan umum ketenagakerjaan untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif;
13. Memberdayakan kawasan transmigrasi agar terciptanya lokasi transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan guna mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar lokasi;
14. Mengelola dan mempertanggungjawabkan penggunaan aset agar terpelihara dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien;
15. Mengkoordinasikan pengkajian dan penyampaian telaahan staf, informasi staf, saran dan pendapat kepada Bupati baik diminta maupun tidak diminta terkait kebijakan Transmigrasi dan Tenaga Kerja di daerah;
16. Mengendalikan penyusunan rumusan dan menetapkan laporan Pengendalian Internal, Laporan Keuangan dan aset, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Laporan keterangan Pertanggung jawaban (LKPJ), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), dan Laporan Kinerja lainnya sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja;
17. Mengkoordinasikan dan mengkonsultasikan program dan/atau kegiatan dinas dengan instansi atau lembaga terkait baik pusat maupun daerah dalam rangka sinkronisasi program dan/atau kegiatan;
18. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dinas berdasarkan rencana kerja untuk mengetahui keberhasilan dan permasalahan serta menetapkan alternatif pemecahan masalah;
19. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan serta laporan tugas kedinasan lainnya

yang telah dilaksanakan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah; dan

20. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. SEKRETARIS

Tugas Pokok Sekretaris adalah merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan kesekretariatan meliputi program, data dan evaluasi, keuangan, kepegawaian dan umum berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya pelayanan administratif yang cepat, tepat dan lancar. Untuk melaksanakan tugas itu Sekretaris mempunyai fungsi :

1. Merencanakan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian berdasarkan langkah-langkah operasional sekretariat dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
3. Menyusun Analisis Jabatan (ANJAB), Analisis Beban Kerja (ABK), Standar Kompetensi Jabatan, Standar Kompetensi Teknis dan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta Standar Pelayanan Publik (SPP);
4. Menyusun dan mengevaluasi pelaksanaan budaya kerja dan kinerja dinas sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terciptanya etos kerja yang tinggi serta pengelolaan administrasi yang optimal, ekonomis, bermanfaat dan memuaskan;
5. Mengendalikan pelaksanaan penatausahaan surat-menyurat, urusan rumah tangga, ketatalaksanaan dan kepegawaian, pengelolaan perlengkapan kantor, penataan arsip dan penataan ruang kerja serta kebersihan/kenyamanan kantor;

6. Mengendalikan pelaksanaan pengamanan kantor pada jam dinas maupun diluar jam dinas;
7. Memberikan layanan hubungan masyarakat kepada instansi/pihak terkait secara transparan dan akurat untuk mendukung pelaksanaan tugas;
8. mengendalikan dan memeriksa pengumpulan pelaporan data penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK), pengumpulan Karpeg, Karis/Karsu, Kartu Indonesia Sehat (KIS)/kartu BPJS, Taspen dan Bapertarum ASN serta usulan penerima penghargaan Satyalancana agar tersedia usulan yang valid;
9. Menerima dan mengoreksi bahan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, usul cuti pegawai, model C pegawai serta SKP agar tercipta tertib administrasi kepegawaian;
10. Melakukan pengusulan kebutuhan diklat pegawai baik diklat struktural, teknis maupun fungsional, tugas belajar dan ijin belajar agar pengusulan tepat waktu;
11. Mengendalikan rekapitulasi kehadiran pegawai sesuai daftar hadir harian agar tersedia data bagi pembinaan disiplin pegawai;
12. Menyiapkan penyusunan telaahan staf, informasi staf, saran dan pendapat kepada Bupati terkait kebijakan Transmigrasi dan Tenaga Kerja di daerah;
13. Melakukan konsultasi dengan atasan langsung atau pihak lain yang terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
14. Melakukan penilaian kinerja, perilaku dan pembinaan disiplin serta memotifasi bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, disiplin, profesional dan bermoral;
15. Melakukan evaluasi pelaksanaan tugas, guna mengetahui permasalahan dan mencari solusi;
16. Melaksanakan evaluasi dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan sebagai pertanggungjawaban kepada atasan; dan

17. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretariat membawahi :

1. Sub bagian Tata Usaha;
2. Kelompok Jabatan Fungsional

➤ Sub Bagian Tata Usaha

Kepala sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas :

a. Membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan dan pelayanan administrasi Dinas.

b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada huruf a, Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

1. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan dan penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian, perlengkapan, inventarisasi aset, rumah tangga dan kearsipan lingkup dinas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Pelaksanaan administrasi penatausahaan keuangan, kepegawaian, perlengkapan, rumah tangga, kearsipan, dan inventarisasi aset di lingkup Dinas;
3. Pelaksanaan pengelolaan sistem informasi administrasi penatausahaan keuangan, kepegawaian, perlengkapan, rumah tangga, kearsipan, dan inventarisasi aset Dinas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. Penyusunan rencana kerja, perjanjian kinerja, bahan rencana strategis, bahan RPJMD daerah lingkup Dinas;
5. Penyusunan laporan akuntabilitas, laporan keuangan, bahan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah, bahan laporan keterangan pertanggungjawaban, laporan fisik dan keuangan;
6. Penyelenggaraan penatausahaan data dan informasi serta kehumasan Dinas;

7. Pelaksanaan pengelolaan akuntansi dan pajak keuangan lingkup Dinas;
8. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan lingkup Dinas;
9. Pelaksanaan evaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan sub bagian Tata Usaha dengan cara mengidentifikasi hambatan yang ada dalam rangka perbaikan kinerja di masa mendatang;
10. Pelaporan pelaksanaan kinerja di lingkungan Sub Bagian Tata Usaha sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku sebagai akuntabilitas kinerja dan rencana kegiatan mendatang; dan
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;

C. BIDANG PENDATAAN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok merencanakan langkah - langkah operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pendataan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja sesuai peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas :

- a. Merumuskan rencana program informasi pasar kerja dan bimbingan jabatan, pengantar kerja dan bursa kerja, penempatan dan perlindungan tenaga kerja, pengembangan perluasan kesempatan kerja serta pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
- b. Merencanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sesuai kondisi dan kebutuhan pasar kerja;
- c. Melakukan koordinasi dengan Kementerian/Lembaga dalam rangka peningkatan ketrampilan tenaga kerja;
- d. Meningkatkan ketersediaan pengelola ketenagakerjaan, baik kualitas maupun kuantitas;

- e. Melaksanakan kebijakan program/kegiatan Bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- f. Mengidentifikasi dan menginventarisir sasaran program Bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- g. Melakukan pembinaan, bimbingan teknis dan supervisi Bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- h. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan di Bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- i. Menerapkan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang informasi pasar kerja dan bimbingan jabatan, pengantar kerja dan bursa kerja, penempatan dan perlindungan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, pengembangan perluasan kesempatan kerja serta pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
- j. Melaksanakan bimbingan teknis dan supervisi pada bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- k. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pada bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- l. Melaksanakan administrasi dan tata laksana di bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pendataan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja membawahi :

1. Kelompok Jabatan Fungsional substansi pendataan dan penempatan tenaga kerja;
2. Kelompok Jabatan Fungsional substansi perluasan kesempatan kerja dan pengendalian tenaga kerja asing.

D. BIDANG PEMBINAAN DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan dalam bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan, meliputi persyaratan kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kelembagaan dan

kerjasama hubungan industrial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas :

- a. Merumuskan rencana program persyaratan kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. Melaksanakan kebijakan program/kegiatan persyaratan kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. Mengidentifikasi dan menginventarisir pemasalahan ketenagakerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi;
- d. Melaksanakan pembinaan, bimbingan teknis dan supervisi Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- e. Melaksanakan pengawasan terhadap penerapan norma, standar, prosedur, dan kriteria ketenagakerjaan;
- f. Melaksanakan koordinasi dalam rangka penegakan aturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- g. Melaksanakan pengawasan penggunaan tenaga kerja asing;
- h. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pada bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- i. Melaksanakan administrasi dan tatalaksana di bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- j. Melaksanakan pengawasan dan menyusun rencana program/kegiatan pengurangan pekerja anak;
- k. Melaksanakan pengawasan perlindungan dan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri;
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi :

1. Kelompok jabatan fungsional substansi persyaratan kerja dan pengupahan; dan

2. Kelompok jabatan fungsional substansi hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

E. BIDANG PENYIAPAN KAWASAN DAN PEMBANGUNAN PERMUKIMAN TRANSMIGRASI

Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi mempunyai tugas :

- a. Merumuskan rencana program Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- b. Melaksanakan kebijakan program/kegiatan Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- c. Mengidentifikasi dan menginventarisir Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- d. Melaksanakan pembinaan, bimbingan teknis dan supervisi Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- e. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pada bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- f. Melaksanakan administrasi dan tata laksana di bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi membawahi :

1. Kelompok jabatan fungsional substansi perencanaan, sarana dan prasarana permukiman Kawasan Transmigrasi; dan
2. Kelompok jabatan fungsional substansi pengerahan, pemindahan dan Penempatan Transmigrasi.

F. BIDANG PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI

Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan dalam bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas :

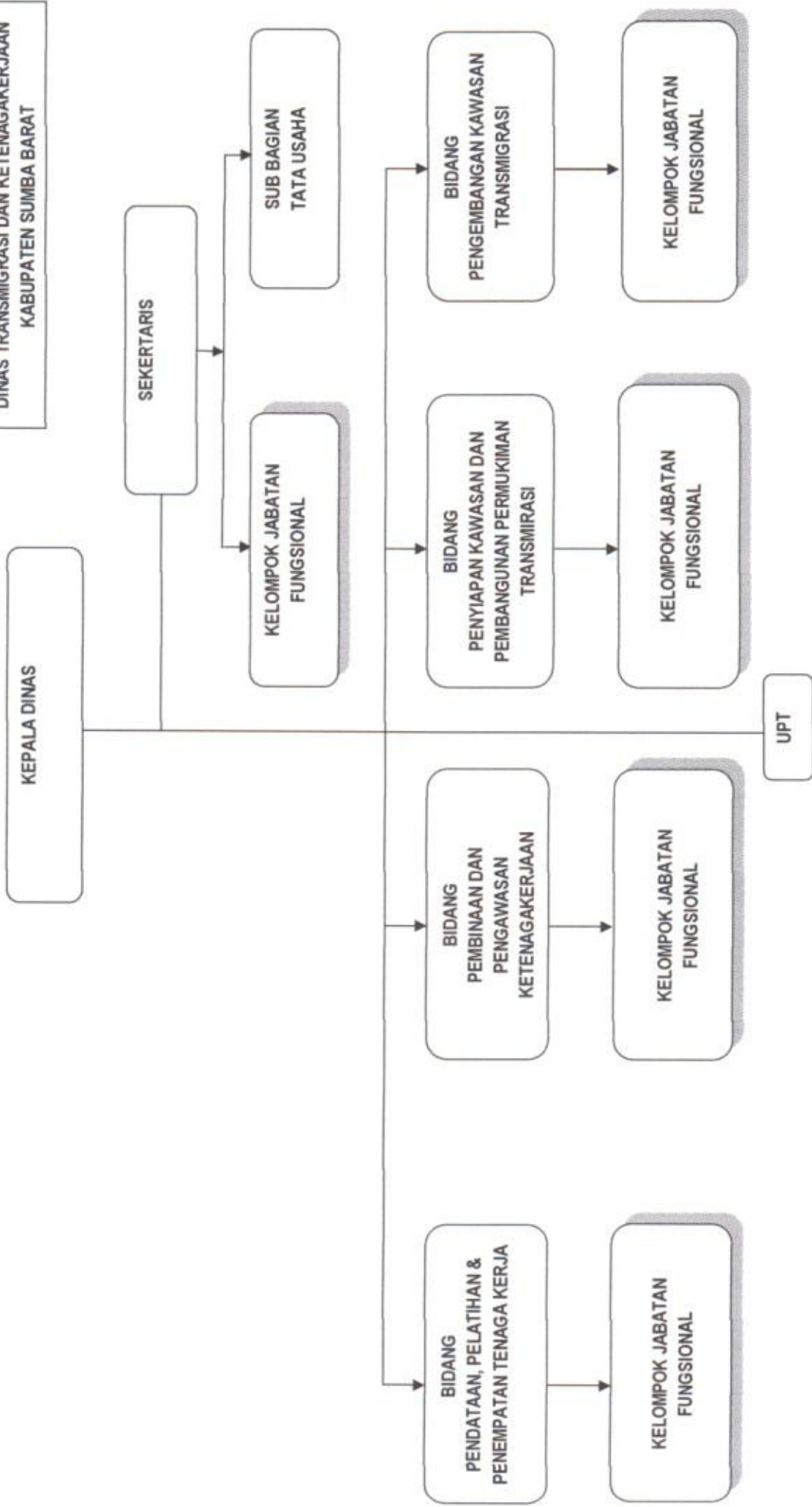
- a. Merumuskan rencana program dalam rangka peningkatan pelayanan dan pemberdayaan di kawasan transmigrasi;
- b. Melaksanakan kegiatan Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi meliputi peningkatan prasarana dan sarana serta pemberdayaan warga transmigrasi;
- c. Mengidentifikasi dan menginventarisir permasalahan pengembangan kawasan transmigrasi;
- d. Melaksanakan pembinaan, bimbingan teknis dan supervisi Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
- e. Melaksanakan koordinasi dengan kementerian/lembaga lainnya dalam rangka pemberdayaan masyarakat di kawasan transmigrasi;
- f. Melaksanakan administrasi dan tata laksana pada bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
- g. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi membawahi :

1. Kelompok jabatan fungsional substansi pengembangan masyarakat di Kawasan Transmigrasi; dan
2. Kelompok jabatan fungsional substansi pengembangan sarana prasarana dan Penyerasian Lingkungan.

Adapun struktur organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 2 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TRANSMIGRASI DAN KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN SUMBA BARAT



2.2. Sumber Daya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat didukung oleh berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Adapun sumber daya yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja Kabupaten Sumba Barat pada Tahun 2021 antara lain adalah sebagai berikut :

Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat per Nopember 2021 sebanyak 19 orang dengan rincian sebagai berikut :

MENURUT UNIT KERJA :			
▪ Kantor Dinas	:	19	orang;
▪ UPT PTK	:		orang;
▪ UPT PPT	:		orang;
Menurut Golongan :			
▪ Golongan IV	:	5	orang;
▪ Golongan III	:	11	orang;
▪ Golongan II	:	3	orang;
▪ Golongan I	:		orang.
Menurut Pendidikan :			
▪ S2	:	2	orang;
▪ S 1	:	9	orang;
▪ Sarmud / D 3	:	4	orang;
▪ SLTA	:	4	orang;
▪ SLTP	:		orang;
▪ SD	:		orang.

Daftar Pegawai Dirinci Menurut Golongan dan Pendidikan

No.	Golongan	Jumlah	Pendidikan	Ket.
1.	Gol IV/b	1 org	S2. Ekonomi Pembangunan	1 org
2.	Gol IV/a	4 org	S2. Study Pembangunan S1. Sosial S1. Peternakan D. III Manajemen Keuangan	1 org 1 org 1 org 1 org
3.	Gol III/d	3 org	S1. Planologi S1. Sosial S1. Elektro	1 org 1 org 1 org
4.	Gol III/c	6 org	S1. Ekonomi S1. Sosial S1. Perikanan D. III Bina Wisata D. III Ekonomi SLTA	1 org 1 org 1 org 1 org 1 org 1 org
5.	Gol III/b	1 org	S1. Sosial	1 org
6.	Gol III/a	1 org	D. III Akuntansi	1 org
7.	Gol III/c	1 org	SLTA	1 org
8.	Gol II/b	2 org	SLTA	2 org

Aset/Modal

Asset penting yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat dalam rangka menunjang kelancaran tugas dapat dilihat pada *lampiran Data Aset*.

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat

Adapun kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah sebagai berikut :

- A. Sampai dengan tahun 2021, Jumlah keseluruhan rumah pada 4 UPT sebanyak 443 unit dengan perincian sebagai berikut :
 - 1. UPT Bali Ledo sebanyak 193 unit. Dari jumlah tersebut ada 132 unit rumah yang layak huni, dan 61 unit rumah yang tidak layak huni. Dari

rumah yang layak huni tersebut termasuk 50 unit telah pugar oleh Dinas PUPR kabupaten Sumba Barat

2. UPT Hobajangi sebanyak 100 unit Rumah. 81 unit rumah layak huni dan 19 unit rumah tidak layak huni. Tahun 2020 sebanyak 8 unit rumah yang direhab oleh dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
3. UPT Elopore sebanyak 125 unit rumah, 66 unit rumah kosong, 1 buah rumah terkena bencana alam dan 2 unit rumah terbakar di bulan desember 2020.
4. UPT Wemaringi yang baru dibangun pada tahun 2018 sebanyak 25 unit dan semuanya layak huni. Pada tahun 2021 ini dari dana APBD II sedang dibangun 10 Unit.

Dengan demikian pada tahun 2021 terdapat 443 unit rumah dan 10 Unit rumah sedang dibangun, dengan kondisi layak huni 362 unit rumah dan tidak layak huni sebanyak 81 unit rumah, dengan presentase layak huni sebagai capaian kinerja tahun 2020 sebesar 81,72 %. Adapun fasilitas umum yang terdapat pada 4 UPT berdasarkan data terbaru tahun 2021 adalah :

1. UPT BaliLedo desa Manola Kecamatan Loli
 - Gedung Ibadah
 - Aula Pertemuan
 - Gudang
 - Rumah KUPT
 - PAUD
 - Pustu
2. UPT Hobajangi desa Baliloku Kecamatan Wanukaka
 - Gedung Ibadah
 - Aula Pertemuan
 - Pustu
3. UPT Elopore di desa Gaura Kecamatan Laboya Barat :
 - Gedung Ibadah
 - Balai Pertemuan

- Gudang
- Kantor KUPT dan Rumah KUPT
- Pustu
- Gedung Sekolah Dasar

4. UPT Wemaringi di desa Wetana Kecamatan Laboya Barat :

- Gedung Ibadah
- Balai Pertemuan
- Gudang
- Pustu
- Rumah Petugas
- Gedung Sekolah Dasar:

B. Jumlah transmigran yang sudah dilatih sampai tahun 2019 sebanyak 205 orang dari jumlah Transmigran sebanyak 443 KK dan pada tahun 2020 sebanyak 40 orang yang dilatih lagi oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, sehingga setelah diakumulasi maka keseluruhan yang dilatih sampai dengan tahun 2020 sebanyak 245 orang. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Pada Tahun 2019 :

1. UPT Bali Ledo 15 orang yang dilatih
2. UPT Hobajangi 15 Orang yang dilatih
3. UPT Gaura ada 15 orang yang dilatih
4. UPT Wemaringi 15 orang yang dilatih

Pada Tahun 2020 :

1. UPT Bali Ledo 10 orang yang dilatih
2. UPT Hobajangi 10 Orang yang dilatih
3. UPT Gaura 10 orang yang dilatih
4. UPT Wemaringi 10 orang yang dilatih

C. Sampai dengan tahun 2020, Target transmigran yang berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya berjumlah 419 orang dan akan

semakin bertambah karena Dinas Transnaker terus memberikan pembinaan maupun pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi bagi warga transmigrasi.

- D. Tingkat pengangguran terbuka Tahun 2019 berjumlah 2.071 orang dari jumlah angkatan kerja yang ada di Kabupaten Sumba Barat sebanyak 51.000 dan yang bekerja sebanyak 48.929. Angkatan kerja yang bekerja pada usia produktif tahun 2019 sebanyak 32.898, data ini berdasarkan perhitungan usia angkatan kerja produktif dari umur 15 Tahun sampai pada umur 44 Tahun. Sedangkan pada tahun 2020, tingkat pengangguran terbuka berjumlah 1.794 dari jumlah angkatan kerja yang ada di Kabupaten Sumba Barat sebanyak 57.025 dan yang bekerja sebanyak 55.231. Angkatan kerja yang bekerja pada usia produktif tahun 2020 sebanyak 36.935, data ini berdasarkan perhitungan usia angkatan kerja produktif dari umur 15 Tahun sampai pada umur 44 Tahun. Sedangkan presentase pengangguran terbuka turun sebesar 0,91% pada tahun 2020, hal ini disebabkan oleh peningkatan pekerja berstatus pekerja yang tidak dibayar (pekerja keluarga).
- E. Jumlah pencari kerja yang sudah bekerja selalu bertambah. pada tahun 2019 jumlah angkatan kerja sesuai data BPS kabupaten Sumba Barat sebanyak 51.000 orang dan yang bekerja sebanyak 48.929. sedangkan jumlah tenaga kerja yang terdaftar di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja atau yang melakukan pengurusan kartu Pencari kerja sebanyak 4.910 orang. Pada tahun 2020 jumlah angkatan kerja 57.025 orang dan yang bekerja sebanyak 55.231. Jumlah angkatan kerja yang mendaftar pada tahun 2020 sebanyak 5.156 orang terjadi peningkatan dari tahun 2019 karena Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat melaksanakan penerimaan CPNSD serta penerimaan Tenaga Kontrak Daerah.
- F. Pada tahun 2019 jumlah PMI yang ditempatkan pada jabatan formal dan informal sebanyak 42 orang dari target 51 orang yang mendaftar. Tahun 2020 jumlah PMI yang ditempatkan sebanyak 2 orang dari CPMI yang

mendaftar sebanyak 6 orang. Kurangnya CPMI yang mendaftar dan yang ditempatkan pada Tahun 2020 tersebut, disebabkan karena adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI tanggal 18 Maret 2020 Nomor 151 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia akibat Pandemi Covid-19 serta Surat Edaran Kepala BP2MI Nomor 04 Tahun 2020 tanggal 24 Maret 2020 tentang Penghentian Sementara Layanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam upaya Pencegahan penyebaran Covid – 19.

- G. Capaian kinerja Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tahun 2019 sebesar 100% dengan target 2 kasus yang semuanya dapat difasilitasi untuk diselesaikan sejumlah 2 kasus tersebut. Pada Tahun 2020 jumlah kasus yang terdaftar sebanyak 4 kasus, dan 3 kasus dapat diselesaikan, sedangkan 1 kasus dilimpahkan ke Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTT. Kasus tersebut berasal dari pekerja pada perusahaan Nusantara Surya Sakti (NSS) dimana berdasarkan laporan Karyawannya tentang adanya PHK sepihak oleh Perusahaan. Namun setelah dilakukan mediasi tidak menemukan solusi sehingga dilimpahkan ke propinsi untuk dilakukan mediasi oleh mediator dari tingkat propinsi.
- H. Jumlah tenaga kerja yang bekerja sesuai standar UMP sebanyak 1.286 dari target 2.219 atau sebesar 57,95%, pada tahun 2020 realisasi jumlah tenaga kerja yang bekerja sesuai standar UMP sebanyak 1.556 dari target 2.821 atau sebesar 53,16 %. Rata-rata Jumlah tenaga kerja peserta BPJS Kesehatan di tahun 2020 dari target 1.919 tenaga kerja pada 233 Badan Usaha, terealisasi sejumlah 1.040 tenaga kerja atau 54,19% (sesuai hasil Rekon data Badan Usaha). Sedangkan rata-rata jumlah tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2020 dari target 1.178 tenaga kerja pada 70 Badan Usaha, terealisasi sejumlah 1.042 tenaga kerja atau sebesar 88,46% (hasil Rekon data Badan Usaha oleh BPJS Ketenagakerjaan).

Tabel 2.3

Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Sumba Barat

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target SPM	Target IKK	Target IKU	Target Renstra Dinas Transnaker Tahun ke-						Realisasi Capaian Tahun ke-						Interpretasi
					1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Prosentase Perumahan Layak Huni dan Fasilitas yang dibangun	-	-	-	-	-	12 Unit	10 Unit	8 Unit	5 Unit	-	-	12 Unit	10 Unit	8 Unit	5 Unit	Tercapai
2	Prosentase Transmigran Yang Telah Mendapat Pelatihan	-	-	-	-	40 org	40 org	40 org	40 org	40 org	-	40 org	40 org	40 org	40 org	40 org	Tercapai
3	Persentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi Dan Sosialnya	-	-	-	-	20 org	20 org	20 org	20 org	20 org	-	20 org	20 org	20 org	20 org	20 org	Tercapai
4	Prosentase Tingkat Pengangguran Terbuka Menurun	-	-	-	-	2,8%	1,8%	1,7%	1,6%	1,5%	1,4%	1,8%	1,8%	4,06%	3,15%	3,96%	Tidak Tercapai
5	Persentase Pencari Kerja Yang Bekerja	-	-	-	-	98,20%	98,20%	96,17%	95,94%	96,85%	96,04%	98,20%	98,20%	95,94%	96,85%	96,04%	Tercapai
6	Prosentase Pekerja Migran Indonesia Yang Ditempatkan Pada Jabatan Formal Dan Informal	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Tercapai
7	Prosentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang Diselesaikan Melalui Perjanjian Bersama	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Tercapai
8	Prosentase Jumlah Tenaga Kerja Penerima Upah Sesuai Standar Upah Minimum Provinsi Terhadap Peningkatan Kepesertaan BPJS	-	-	-	-	50%	55%	60%	65%	70%	75%	55%	60%	65%	64%	70,5%	Tercapai

Tabel 2.4

Pencapaian Indikator Kegiatan/Sub Kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Sumba Barat

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target						Realisasi						Interpretasi
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	Persentase Dokumen Renstra Dinas	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	Persentase penyusunan dan menyempatkan LAKIP, RKT dan PK tepat waktu	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	Tercapai
	Persentase OPD yang gedung kantor/tempat kerjanya berkondisi baik	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Tercapai
	Persentase kendaraan roda 4 dan roda 2 yang berkondisi baik	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	Tercapai
	Persentase peralatan/komputer, meubelair yang tersedia cukup untuk memenuhi sarana kerja SKPD	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	Tercapai
	Persentase surat perintah pencairan dana (SP2D) yang diterbitkan tepat waktu	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Tercapai
	Persentase PNSD yang melanggar disiplin dan budaya kerja	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	Tercapai
	Persentase terselesaikannya pengadaan dan pelaporan masyarakat akibat pelanggaran dan pelayanan aparatur yang tidak sesuai standar pelayanan minimum	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	Tercapai
	Persentase jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan	23.00	23.00	23.00	21.00	21.00	19.00	19.00	23.00	23.00	21.00	21.00	19.00	Tercapai
	Jumlah transmigrasi baru yang Difasilitasi			25	0.00	0.00	10.00			25	0.00	0.00	10.00	Tercapai
	Jumlah pembangunan / Penataan Wilayah Transmigrasi			25	0.00	0.00	10.00			25	0.00	0.00	10.00	Tercapai
	Besaran Pembangunan RTJK yang fungsional	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	Tercapai
	Jumlah Transmigrasi Baru yang difasilitasi			1 UPT	1 UPT	1 UPT	1 UPT			1 UPT	1 UPT	1 UPT	1 UPT	Tercapai

Besaran kewirausahaan yang berkembang di unit pemukiman transmigrasi	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	Tercapai	
Besaran lembaga ekonomi yang fungsional	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	Tercapai
Produktivitas Usaha Masyarakat Transmigrasi	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	Tercapai
Meningkatnya jumlah pencari kerja yang memiliki keترampilan kerja.	18.00	15.00	15.00	20.00	20.00	20.00	20.00	18.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	Tercapai
Besaran tenaga kerja yang memperoleh pelatihan kewirausahaan	18.00	15.00	15.00	20.00	20.00	20.00	20.00	18.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	Tercapai
Besaran tenaga kerja yang memperoleh pelatihan yang berbasis kompetensi.	18.00	15.00	15.00	20.00	20.00	20.00	20.00	18.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	Tercapai
Besaran pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	50.00	Tercapai
Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	2,8%	1,8%	1,7%	1,5%	1,4%	1,4%	2,8%	1,8%	3,83%	4,06%	3,15%	3,96%	3,96%	3,15%	3,96%	3,96%	3,96%	3,96%	3,96%	Tidak Tercapai
Meningkatnya Efektifitas Informasi Pasar Kerja	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Tercapai
Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Tercapai

Dari tabel dapat dilihat bahwa Prosentase tingkat pengangguran terbuka antara target Renstra dengan realisasi capaian tidak tercapai, hal ini disebabkan oleh peningkatan pekerja berstatus pekerja yang tidak dibayar (pekerja keluarga) dan juga adanya pandemi covid – 19 pada bulan maret tahun 2020 sampai dengan saat sekarang ini, sehingga banyak pekerja yang dirumahkan dan kehilangan pekerjaannya.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Sumba Barat merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik Dinas. 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 yang terjadi di lingkungannya. Hal ini perlu diupayakan agar organisasi mampu menjawab setiap perubahan yang menjadi ancaman/tantangan organisasi. Dengan demikian, organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Sumba Barat akan tetap eksis dan mampu mencapai tujuan dan sasaran pembangunan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan secara optimal.

Tantangan

Tantangan yang dihadapi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat dalam melakukan pelayanan pembangunan di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan transmigran di unit Permukiman Transmigrasi binaan masih rendah;

2. Cukup besarnya jumlah penduduk miskin yang belum memiliki permukiman dan rumah yang layak;
3. Kualitas pendidikan, ketrampilan dan motivasi kerja para transmigran masih rendah;
4. Jumlah penganggur terbuka masih cukup besar dan rata-rata belum memiliki ketrampilan dan pengalaman kerja. Jumlah penganggur terbuka pada Tahun 2021 sebesar 2.490 orang dengan tingkat penganggur terbuka sebesar 3,96 %.
5. Lowongan kerja di Kabupaten Sumba Barat masih terbatas;
6. Penghargaan dunia usaha terhadap sertifikasi latihan masih rendah, hal ini nampak dari jumlah peserta pelatihan yang diserap dalam lapangan kerja sangat terbatas;
7. Produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sumba Barat rata-rata masih rendah;
8. Pemahaman dan kepatuhan pengusaha akan peraturan perundang-undangan masih rendah;
9. Pemahaman pekerja dan pengusaha akan hak dan kewajibannya masih rendah;
10. Kesadaran pengusaha dan pekerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja masih rendah;
11. Perhatian pengusaha dan pekerja terhadap kondisi dan lingkungan kerja di perusahaan masih rendah.
12. Masih terbatasnya sarana dan prasarana yang dapat digunakan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang handal.

Peluang

Sementara peluang yang dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan efektifitas pelayanan di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Adanya komitmen dan dukungan Bupati terhadap pembangunan Ketransmigrasian dan ketenagakerjaan sesuai RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026;

2. Tersedianya kegiatan pengembangan produktivitas dan pelatihan transmigrasi;
3. Masih terbukanya kesempatan kerja di Dalam Negeri dan Luar Negeri;
4. Masih terbukanya peluang kesempatan berwirausaha bagi masyarakat Sumba Barat;
5. Masih tersedianya lahan kosong yang belum dimanfaatkan secara optimal;
6. Terbukanya kesempatan penempatan bagi transmigran asal Kabupaten Sumba Barat di luar Kabupaten Sumba Barat;
7. Dukungan kementerian/lembaga terhadap program Ketransmigrasian dan ketenagakerjaan cukup tinggi;



3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Urusan Ketransmigrasian dan ketenagakerjaan merupakan bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Tujuan pembangunan transmigrasi itu sendiri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendukung pembangunan daerah, sekaligus salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah. Melalui program transmigrasi, pengangguran dapat diatasi, pertumbuhan ekonomi dan sumber-sumber atau titik-titik pertumbuhan baru ekonomi bisa dilaksanakan. Pengembangan ekonomi lokal dan daerah melalui pembangunan kawasan transmigrasi sebagai upaya mengintegrasikan dan mempercepat terbentuknya kawasan perkotaan baru. Adapun indikator kinerja bidang transmigrasi adalah pemenuhan rumah layak huni dan fasilitas yang dibangun, prosentase transmigran umum, dan jumlah satuan permukiman transmigran yang di bangun. dengan program-program yang terkait dengan masalah ketransmigrasian adalah Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dan Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Masalah yang umum dihadapi pada bidang ketenagakerjaan adalah tingginya angka pengangguran terbuka dan setengah pengangguran. Pengangguran terbuka/normal yaitu golongan angkatan kerja yang betul-betul tidak mendapatkan pekerjaan karena

pendidikan dan ketrampilan yang tidak memadai. Sedangkan setengah pengangguran yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan. Disamping masalah pengangguran terbuka yang berpengaruh langsung terhadap Kabupaten Sumba Barat, juga dihadapkan dengan masalah setengah pengangguran yang tinggi. Setengah pengangguran yang tinggi berdampak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Apabila dilihat dari karakteristiknya terdapat cukup banyak pengangguran terdidik yaitu mereka yang mempunyai kualifikasi pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Yang memprihatinkan jumlah pengangguran terdidik tersebut terus meningkat dari tahun ke tahun. Permasalahan inilah yang kemudian perlu mendapat perhatian yang lebih, sebab memerlukan upaya penanganan yang kompleks. Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan ini akan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah karena tenaga kerja menjadi salah satu faktor pendukung yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan aktivitas perekonomian. Untuk mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik pada khususnya adalah dengan pelatihan kewirausahaan sebagai langkah untuk menumbuhkan pemberdayaan angkatan kerja, sehingga tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Strategi yang dilakukan adalah dengan pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK) sehingga dapat mempercepat peningkatan keterampilan bagi pencari kerja dan juga angkatan kerja, dan dapat menciptakan lapangan kerja baru. Disamping masalah pengangguran, yang menjadi indikator kinerja lainnya adalah terkait kepesertaan BPJS Tenaga bagi pekerja Formal, besaran Upah pekerja sesuai UMP, perselisihan / penyelesaian hubungan industrial, dan besaran tenaga kerja terdaftar yang ditempatkan. Adapun program-program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat terkait dengan masalah ketenagakerjaan adalah Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga

Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial, serta Program Perencanaan Tenaga Kerja.

Dari uraian diatas, Beberapa permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan kerja yang terbatas dan lowongan kerja yang ada, belum dapat diisi secara optimal. Hal ini disebabkan antara lain oleh Tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja masih rendah/belum sesuai dengan lowongan kerja yang tersedia, dan juga produktivitas kerja yang rendah;
2. Jumlah penganggur terbuka dan setengah penganggur cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena lowongan kesempatan kerja formal yang terbatas dan intensitas penggunaan tenaga kerja yang kurang. Hal ini dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi dan aktivitas produksi yang belum maksimal;
3. Jumlah pekerja keluarga tak dibayar di Kabupaten Sumba Barat masih cukup tinggi, hal ini sangat dipengaruhi oleh semangat berwirausaha yang belum maksimal. Sebagian besar angkatan kerja muda lebih suka bekerja kepada pihak lain dan terutama disektor formal;
4. Masih kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai perundang-undangan ketenagakerjaan. Sebagai dampaknya adalah ketaatan pekerja dan pengusaha terhadap pelaksanaan norma kerja masih belum optimal, sehingga masih sering terjadi PHI/PHK, ketaatan terhadap pemberlakuan UMP, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan bagi pekerja dan sebagainya belum optimal;
5. Masih banyaknya penduduk Sumba Barat dengan kondisi rumah yang tidak layak huni;
6. Masih tersedianya lahan yang belum dimanfaatkan secara optimal;
7. Masyarakat transmigrasi di Sumba Barat sebagaian besar belum mandiri secara ekonomi;
8. Masih terbatasnya ketrampilan masyarakat transmigrasi dalam mengolah lahan dan mengembangkan perekonomiannya;

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Sumba Barat

Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih Sumba Barat yang tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

"TERWUJUDNYA KEHIDUPAN RAKYAT SUMBA BARAT YANG MAJU, BERDAYA SAING DAN BERKEADILAN".

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat mempunyai 2 urusan yaitu urusan wajib *non* pelayanan dasar terkait dengan ketenagakerjaan dan urusan pilihan terkait dengan ketransmigrasian. Berdasarkan Visi tersebut di atas, maka Misi Bupati dan Wakil Bupati Sumba Barat yang terkait langsung dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah pada Misi yang kesatu yaitu : **"MENGEMBANGKAN USAHA EKONOMI PRODUKTIF YANG BERBASIS PERTANIAN DENGAN PARIWISATA SEBAGAI PENGGERAK UTAMA"**.

Apabila Misi kesatu tersebut diturunkan ke dalam tujuan RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026, maka tujuan yang terkait langsung dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan taraf hidup masyarakat (tujuan 2);

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, sasaran yang terkait dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat sesuai dengan dokumen RPJMD kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

a. Menurunnya Kemiskinan dan Pengangguran (sasaran ke-4);

Dengan demikian fokus pembangunan dibidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan selama periode RPJMD Tahun 2021–2026 adalah sebagai berikut :

1. Menurunnya Kemiskinan dan Pengangguran dengan menciptakan peluang usaha dan perluasan kesempatan kerja melalui BLK
2. Meningkatnya perumahan dan permukiman layak huni, bersanitasi baik serta memiliki akses air bersih dan listrik yang memadai bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah yang meliputi upaya penyediaan tanah, pembukaan dan pengelolaan lahan transmigrasi, pembangunan/pemenuhan sisa daya tampung dan pengerahan serta penempatan transmigrasi, pembinaan dan pemberdayaan transmigran dan kawasan transmigrasi;
3. Terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela, Teknologi Tepat Guna, dan Padat Karya;
4. Terciptanya Hubungan Industrial yang Dinamis, harmonis, berkeadilan dan bermartabat melalui Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial, penanganan permasalahan PHI/PHK dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan UMP dan peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur

3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja RI

Renstra K/L menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional dan memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan. Renstra

Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan middle income trap, sistem Jaminan sosial nasional (SJSN), daya saing tenaga kerja, pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan. Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat khususnya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kemenaker RI.

3.3.2. Telaahan Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI

Rencana Strategis K/L menyebutkan bahwa ketimpangan pembangunan wilayah telah menghasilkan suatu konsekwensi berupa pemusatan hasil pembangunan pada sebagian wilayah yang dapat berimplikasi pada terbentuknya daerah yang relatif tertinggal jika dibandingkan dengan daerah lain. Sejauh ini berbagai upaya pemerintah untuk mengurangi ketimpangan pembangunan antar daerah baik secara langsung maupun tidak langsung, baik yang berbentuk kerangka regulasi maupun kerangka anggaran telah dilakukan diantaranya melalui pelaksanaan transmigrasi. Pembangunan ketransmigrasian memiliki peran strategis terutama dalam hal pemerataan kesejahteraan dan percepatan pembangunan wilayah. Pembangunan kawasan transmigrasi merupakan salah satu instrumen untuk mendorong pembangunan desa melalui pemenuhan standar pelayanan minimum, khususnya desa-desa dan kawasan pedesaan di daerah tertinggal dan perbatasan, daerah strategis cepat tumbuh, pulau-pulau terluar, kepulauan dan pesisir, pengembangan keterkaitan desa dan kota di kawasan yang dipersiapkan sebagai kawasan perkotaan baru. Tujuan yang akan dicapai oleh Kemen. Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang

terhubung dengan transmigrasi adalah menyiapkan dan meningkatkan pembangunan serta pengembangan satuan permukiman dan desa di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan dan meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah. Tujuan tersebut diterjemahkan dalam strategi dan arah kebijakan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat yaitu strategi untuk meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur daerah serta kualitas penyelenggaraan transmigrasi dan arah kebijakan berupa peningkatan akses air bersih, rumah layak huni, dan sanitasi lingkungan dan juga kerja sama antar daerah serta peningkatan kualitas calon transmigran.

3.3.3. Telaahan Renstra Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Dalam rencana strategis dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, merumuskan tujuan yang ingin dicapai adalah Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan efisien serta penciptaan lapangan kerja baru yang seluas-luasnya; Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat serta meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial; Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (independent), tidak memihak (fair to treatment), profesional dan seragam diseluruh Nusa Tenggara Timur; Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi hunian yang cepat tumbuh, cepat berkembang, layak usaha, dengan lingkungan yang serasi dan terlaksananya pemindahan serta penempatan transmigrasi pada lokasi yang sesuai dengan kompetensinya. Sedangkan sasaran yang ingin dicapai adalah Terciptanya pelayanan penempatan

tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Pendayagunaan Tenaga kerja sukarela, Teknologi Tepat Guna, dan Padat Karya; Terciptanya Hubungan Industrial yang Dinamis, harmonis, berkeadilan dan bermartabat melalui Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial, penanganan permasalahan PHI/PHK dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan UMP dan peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan; Terwujudnya perlindungan tenaga kerja yang optimal melalui pengawasan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pembinaan kepengawasan ketenagakerjaan serta peningkatan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) di perusahaan; Terbangunnya Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) dan Lokasi Unit Permukiman Transmigrasi (LPT) baru serta terfasilitasinya perpindahan dan penempatan keluarga transmigran.

Dengan melihat Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, telah sejalan dengan kebijakan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat.

3.4. Telaahan Terhadap RTRW

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2012-2032, yang menjelaskan tentang pemanfaatan rencana struktur dan Pola ruang wilayah Kabupaten serta penetapan kawasan strategis Kabupaten, maka dalam kebijakan pembangunan Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat senantiasa memperhatikan faktor konektivitas serta potensi daerah yang ada guna mengoptimalkan nilai ekonomi yang akan diterima masyarakat. Dibidang ketenagakerjaan, melalui pelatihan tenaga kerja dapat mendorong peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja

serta perluasan kesempatan kerja yang merupakan bagian dari pengembangan dan peningkatan potensi sumber daya manusia. Yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan RTRW dibidang ketenagakerjaan adalah masih tingginya angka pengangguran, yaitu sebanyak 2.490 orang atau Tingkat Penganggur Terbuka sebesar 3,96% (Data BPS 2020), sementara lapangan kerja yang tersedia juga terbatas. Selain itu belum adanya Balai Latihan Kerja (BLK) untuk menghasilkan tenaga kerja berkualitas dan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Sedangkan yang mejadi faktor pendorong dalam bidang ketenagakerjaan adalah adanya dukungan dana dari pemerintah untuk perluasan kesempatan kerja melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, termasuk pelatihan kewirausahaan yang diharapkan menumbuhkan jiwa kewirausahaan yang mampu menciptakan lapangan kerja baru.

Dalam kerangka pengembangan wilayah dengan memperhatikan konflik keruangan maka kebijakan penataan ruang sangat diperlukan. Pengembangan wilayah sendiri ditujukan untuk menyeraskan dan mensinkronisasi berbagai kegiatan pembangunan sektor dan wilayah. Permasalahan umum dalam pengembangan wilayah yang masih sering ditemukan antara lain : 1) Kesenjangan dalam dan antar wilayah. 2) Keterbatasan akses ke kawasan terpencil atau tertinggal. 3) Sistim pembangunan yang masih sentralistik dan sektoral. 4) Belum efektifnya pemanfaatan rencana tata ruang sebagai alat keterpaduan pembangunan wilayah. 5) Pengelolaan pembangunan di daerah belum optimal dalam menunjang upaya pengembangan wilayah. Proses pembangunan daerah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat secara umum menunjukkan hasil positif di berbagai segi kehidupan masyarakat. Meskipun begitu terdapat isu-isu lingkungan yang masih menjadi perhatian bersama untuk dapat diatasi secara optimal.

Permukiman transmigrasi sebagai bagian dari permukiman dipedesaan akan dibangun sebagian besar dengan pola pertanian lahan kering dengan pertanian tanaman pangan pada pemanfaatan lahan pekarangan dan pemanfaatan lahan usaha dengan pola tanaman

perkebunan sekaligus tanaman pangan disesuaikan dengan kondisi lahan yang tersedia. Pembukaan lahan transmigrasi akan dibuka dengan memperhatikan aspek lingkungan dengan pola pembukaan lahan tanpa bakar dan tetap menjaga pemeliharaan tegakan tanaman pada daerah mata air, pinggir danau pinggir sungai dan lain sebagainya sebagai bagian dari pemeliharaan sumber air. Tujuan pembangunan permukiman transmigrasi adalah dalam rangka penyediaan permukiman penduduk miskin dan juga pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan nilai ekonomis lahan dan penyediaan sarana prasarana yang dibutuhkan.

3.5. Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Telaahan untuk Kajian Lingkungan Hidup Strategis, yaitu tujuan pembangunan Berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan agenda internasional yang menjadi kelanjutan dari Tujuan Pembangunan Milenium atau Millenium Development Goals (MDGs). Agenda ini dibuat untuk menjawab tuntutan kepemimpinan dunia dalam mengatasi kemiskinan, kesenjangan dan perubahan iklim dalam bentuk aksi nyata. Dalam rangka pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, Kementerian Dalam Negeri menerbitkan Peraturan Kemendagri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam penyusunan RPJMD.

Dalam rangka pengelolaan lingkungan hidup di kawasan transmigrasi, Kemenakertrans RI telah menetapkan kebijakan pembangunan kawasan transmigrasi berkelanjutan yang berwawasan lingkungan. Hal ini berarti mengintegrasikan aspek lingkungan hidup pada setiap tahapan proses pembangunan kawasan transmigrasi.

Sebagai implementasi kebijakan pembangunan kawasan transmigrasi yang berwawasan lingkungan, setiap Permukiman Transmigrasi Baru (PTB), untuk mencegah dampak negatif (mitigasi) lingkungan dilakukan melalui proses Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (Amdal) atau Upaya Pengelolaan Lingkungan/Upaya Pemantauan Lingkungan (UKL/UPL). Bagi pengembangan kawasan

Permukiman Transmigrasi Asal (PTA) dengan tidak merubah rencana usaha, maka mitigasi dampak lingkungan negatif yang terjadi, dilakukan melalui proses penanggulangan masalah lingkungan.

3.6. Penentuan Isu–Isu Strategis

Urusan Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan urusan pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu yang terkait dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya serta strategi dan kebijakan melalui program pembangunan terutama dibidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan. Setelah melakukan penelaahan terhadap Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati, Rencana Strategis Menteri Ketenagakerjaan dan Menteri Desa, PDT dan Transmigrasi, Renstra Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur, RTRW dan KHLS, beberapa isu strategis di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Perlu meningkatkan kinerja aparatur menggunakan sarana dan prasarana yang ada serta teknologi dan informasi untuk mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten;
2. Perlu meningkatkan lulusan pelatihan yang bersertifikasi kompetensi sehingga mampu bersaing di pasar kerja lokal, nasional maupun global, serta memiliki jiwa berwirausaha;
3. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas;
4. Meningkatkan peningkatan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
5. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

6. Masih rendahnya ketrampilan masyarakat transmigrasi dalam mengolah lahan dan mengembangkan perekonomiannya;
7. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan;
8. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi, dan kualitas rombongan transmigran melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas, pengolahan lahan dan pengembangan perekonomiannya



4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Mengacu pada Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Sumba Barat Periode 2021 – 2026 **"TERWUJUDNYA KEHIDUPAN RAKYAT SUMBA BARAT YANG MAJU, BERDAYA SAING DAN BERKEADILAN"** maka tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah sebagai berikut :

4.1.1. TUJUAN

1. Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi hunian yang cepat tumbuh, cepat berkembang, layak usaha, dengan lingkungan yang serasi dan terlaksananya pemindahan serta penempatan transmigrasi pada lokasi yang sesuai dengan kompetensinya;
2. Mengembangkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan sejahtera serta pengembangan kawasan transmigrasi yang tumbuh menjadi pusat pertumbuhan ekonomi bagi daerah di sekitarnya;
3. Memfasilitasi terwujudnya pusat–pusat pertumbuhan ekonomi dan akulturasi budaya untuk mewujudkan peluang berusaha dan kesempatan kerja;
4. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru;
5. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan efisien serta penciptaan lapangan kerja baru yang seluas–luasnya;

6. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat serta meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial;
7. Mewujudkan *good governance* di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan penatausahaan keuangan dan barang secara tepat dan menyediakan data dan informasi guna perumusan kebijakan publik dan peningkatan kinerja pelayanan.

4.1.2. SASARAN

1. Terbangunnya Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) dan Lokasi Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) baru serta terfasilitasinya perpindahan dan penempatan keluarga transmigran;
2. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumber daya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi serta berkembangnya kawasan transmigrasi sebagai embrio pusat pertumbuhan ekonomi baru;
3. Tersedianya rencana tenaga kerja daerah yang kompeten, produktif dan berdaya saing;
4. Tersedianya Tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing melalui pelatihan ketrampilan tenaga kerja dan pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK);
5. Terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), pendayagunaan tenaga kerja sukarela, teknologi tepat guna, dan padat karya;
6. Terciptanya hubungan industrial yang dinamis, harmonis, berkeadilan dan bermartabat melalui pembinaan dan pengembangan sarana hubungan industrial, penanganan PHI/PHK dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan UMP dan peningkatan kepesertaan BPJS;

7. Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN melalui pengawasan melekat, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program, meningkatnya penatausahaan keuangan dan barang, serta meningkatnya ketersediaan data dan informasi untuk perumusan kebijakan publik.

Adapun indikator tujuan dan sasaran Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021–2026 adalah sebagaimana pada Tabel 4.1. sebagai berikut :

TABEL 4.1

TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN DINAS TRANSNAKER KABUPATEN SUMBA BARAT

NO	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	THN DASAR 2020	TARGET					
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
1.	Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi hunian yang cepat tumbuh, cepat berkembang, layak usaha dengan lingkungan yang serasi dan terlaksananya pemindahan serta penempatan transmigrasi pada lokasi yang sesuai dengan kompetensinya	3 Terbangunnya Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) dan lokasi Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) baru serta terfasilitasinya perpindahan dan penempatan keluarga transmigran	4 1. Jumlah satuan RTJK Permukiman transmigrasi yang dibangun 2. Jumlah Transmigran Umum yang di bina dan difasilitasi 3. Jumlah transmigran baru yang difasilitasi 4. Jumlah Transmigran yg berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya	443 Unit	5 10 Unit	6 5 Unit	7 10 Unit	8 10 Unit	9 10 Unit	10 10 Unit
2.	Mengembangkan masyarakat Transmigrasi yang mandiri dan sejahtera serta pengembangan Kawasan Transmigrasi yang tumbuh menjadi pusat pertumbuhan ekonomi bagi daerah sekitarnya	3 Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumber manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi serta berkembangnya Kawasan Transmigrasi sebagai embrio pusat pertumbuhan ekonomi baru	1. Prosentase satuan permukiman transmigrasi yang layak huni 2. Jumlah kelembagaan yg dibina dan fungsional 3. Jumlah transmigran yang telah di latih	60 %	65 %	70 %	75 %	80 %	85 %	90 %
3.	Memfasilitasi terwujudnya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi dan akulturasi budaya untuk mewujudkan peluang berusaha dan kesempatan kerja;	3 Tersedianya rencana tenaga kerja daerah yang kompeten, produktif dan berdaya saing	1. Prosentase Penduduk yang bekerja meningkat 2. Prosentase Angkatan kerja meningkat 3. Prosentase Angka Pengangguran menurun	96,85 %	96,95 %	97,05 %	97,15 %	97,25 %	97,35 %	97,45 %
4.	Menyediakan tenaga kerja yang kompeten produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wira usaha baru	3 Tersedianya Tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing melalui pelatihan ketrampilan tenaga kerja dan pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK)	1. Meningkatkan jumlah pencari kerja yang memiliki ketrampilan kerja 2. Pembangunan BLK;	69,8 %	71,06 %	72,06 %	73,06 %	74,06 %	75,06 %	76,06 %
				3,15 %	2,95 %	2,75 %	2,55 %	2,35 %	2,15 %	2,00 %
				365 org	10 org	60 org	60 org	60 org	60 org	60 org
				-	2 Jurusan	2 Jurusan	3 Jurusan	3 Jurusan	4 Jurusan	4 Jurusan

5.	Meningkatkan penempatan Tenaga Kerja yang efektif dan efisien serta penciptaan lapangan kerja baru yang seluas – luasnya	Terciptanya pelayanan penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui mekanisme antar kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), pendayagunaan tenaga kerja sukarela, teknologi tepat guna dan padat karya	1. Besarannya Pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan 2. Meningkatnya efektivitas informasi pasar kerja 3. Jumlah badan usaha yang memiliki izin dan terdaftar	10 org 100 % 8 BU	50 org 100 % 8 BU	50 org 100 % 8 BU	50 org 100 % 10 BU	50 org 100 % 10 BU	50 org 100 % 10 BU	50 org 100 % 10 BU
6.	Menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dinamis, berkeadilan dan bermartabat serta meningkatkan peran kelembagaan Hubungan Industrial	Terciptanya Hubungan industrial yang dinamis, harmonis, berkeadilan dan bermartabat melalui pembinaan dan pengembangan sarana Hubungan Industrial, penanganan permasalahan PHI/ PHK dan peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja melalui perbaikan UMP dan peningkatan kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan	1. Prosentase Penanganan Pengaduan Kasus Perselisihan/ Penyelesaian Hubungan Industrial 2. Prosentase meningkatnya jumlah Perusahaan yang menerapkan standar UMP 3. Jumlah pekerja/ buruh yang menjadi peserta BP-JAMSOSTEK 4. Jumlah Badan Usaha yang memiliki peraturan/ perjanjian kerja	100 % 55 % 300 org 5 BU	100 % 60 % 300 org 5 BU	100 % 65 % 300 org 10 BU	100 % 70 % 300 org 15 BU	100 % 75 % 300 org 20 BU	100 % 80 % 300 org 25 BU	100 %
7.	Mewujudkan good governance dilingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan penatausahaan keuangan dan barang secara tepat dan menyediakan data serta informasi untuk kebijakan manajemen dan informasi publik	Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN melalui meningkatnya pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program, meningkatnya penatausahaan keuangan dan barang, serta meningkatnya ketersediaan data dan informasi untuk kebijakan dan pelayanan informasi publik	1. Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



5.1. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan maka strategi dan kebijakan Tahun 2021–2026 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah adalah sebagai berikut :

5.1.1. STRATEGI

Sejalan dengan tujuan dan sasaran strategis di atas, strategi pembangunan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan pada Tahun 2021–2026 adalah sebagai berikut :

1. Mendorong pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi
2. Mendorong pengembangan usaha ekonomi, sosila budaya dan pertanian di kawasan transmigrasi
3. Mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja melalui penyusunan rencana tenaga kerja
4. Menciptakan peluang usaha dan perluasan kesempatan kerja melalui BLK;
5. mendorong peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
6. mendorong peningkatan hubungan industrial yang dinamis, harmonis, berkeadilan dan bermartabat melalui pembinaan dan pengembangan sarana hubungan industrial

7. Mendorong peningkatan tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih dari KKN melalui pengawasan melekat, pengendalian dan evaluasi melalui

5.1.2. KEBIJAKAN

Sejalan dengan tujuan, sasaran, dan strategi pembangunan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan pada Tahun 2021–2026, maka kebijakan pembangunan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sarana dan prasarana di Satuan Permukiman (SP), pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi;
2. Pengembangan Usaha Ekonomi dan sosial budaya di kawasan transmigrasi;
3. Peningkatan produksi, pengolahan hasil dan pemasaran di kawasan transmigrasi;
4. Pengembangan kelembagaan ekonomi dan permodalan serta kewirausahaan di kawasan transmigrasi;
5. optimalisasi pembinaan kelembagaan di kawasan transmigrasi;
6. fasilitasi penerbitan sertifikat hak milik (SHM) serta penanganan masalah pertanahan;
7. penguatan data base tenaga kerja sebagai dasar dalam penyusunan rencana tenaga kerja;
8. optimalisasi pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja/ tenaga kerja;
9. pembangunan Balai Latih Kerja (BLK);
10. peningkatan pengawasan dan pengendalian Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
11. optimalisasi pengelolaan informasi pasar kerja;
12. peningkatan perlindungan dan kompetensi CPMI/PMI pra dan purna penempatan;
13. optimalisasi pendaftaran dan pengesahan peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama;

14. peningkatan pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan;
15. optimalisasi perlindungan tenaga kerja melalui melalui pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja (BP-JAMSOSTEK);
16. optimalisasi program penunjang urusan pemerintahan daerah.

Secara lengkap keterkaitan antara tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan pada Rencana Strategis dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026

VISI : TERWUJUDNYA KEHIDUPAN RAKYAT SUMBA BARAT YANG MAJU, BERDAYA SAING DAN BERKEADILAN			
Misi : MENGEMBANGKAN USAHA EKONOMI PRODUKTIF YANG BERBASIS PERTANIAN DENGAN PARIWISATA SEBAGAI PENGGERAK UTAMA			
Prioritas ke - 1 : Pembangunan Ekonomi Berbasis Pariwisata			
TURJAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1	1	1	1
			2
2	2	2	3
			4
			5
			6
3	3	3	7
			8
4	4	4	9
			10
			11
5	5	5	12
			13
			14
			15
6	6	6	16
			17
7	7	7	18
			19



5.1. PROGRAM OPD

Program pembangunan yang dilaksanakan selama Tahun 2021–2026 merupakan program prioritas untuk mewujudkan misi pembangunan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan.

Program Prioritas tersebut adalah program Sesuai dengan dokumen RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026, terdapat 7 program dengan 15 kegiatan dan 32 sub kegiatan sebagai berikut :

I Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

- 1 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**
 - 1 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja
 - 2 Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- 2 Kegiatan Administrasi Keuangan**
 - 3 Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 4 Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 - 5 Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triw/Semesteran
- 3 Kegiatan Administrasi Umum**
 - 6 Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan kantor
 - 7 Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 8 Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 9 Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis SKPD
- 4 Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Urusan Pemerintahan Daerah**
 - 10 Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional

5 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- 11 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- 12 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja
- 13 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

6 Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- 14 Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- 15 Sub Kegiatan Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung Kantor dan bangunan lainnya

II Program Perencanaan Tenaga Kerja

7 Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

- 16 Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro

III Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

8 Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi

- 17 Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi

IV Program Penempatan Tenaga Kerja

9 Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota

- 18 Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS

10 Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

- 19 Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online

11 Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota

- 20 Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pekerja Migran Indonesia

V Program Hubungan Industrial

12 Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota

- 21 Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
- 22 Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan
- 23 Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan

13 Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota

- 24 Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota
- 25 Sub Kegiatan Pengembangan pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga kerja dan fasilitas Kesejahteraan Pekerja
- 26 Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota

VI Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

14 Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

- 27 Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- 28 Sub Kegiatan Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk setempat dan Transmigrasi
- 29 Sub Kegiatan Pemandahan dan Penempatan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- 30 Sub Kegiatan Penyuluhan Transmigrasi
- 31 Sub Kegiatan Pelatihan Transmigrasi Lokal

VII Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

15 Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian

- 32 Sub Kegiatan Penguatan SDM Pemerintah Daerah dan Masyarakat Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi di Perbatasan
- 33 Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman

Dari rencana program, kegiatan dan sub kegiatan yang telah disusun, dilakukan pentahapan pencapaian target outcome program dan output kegiatan dalam kurun waktu tahun 2021-2026 yang disertai dengan pagu indikatif sebagaimana yang termuat dalam tabel berikut ini :

Tabel 6.1.
Rencana Program dan Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat
Tahun 2021-2026

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB-KEGIATAN	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab			
					Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Kondisi Kerja pada akhir periode Renstra					
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
1	Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi hunian yang cepat tumbuh, cepat berkembang, layak usaha, dengan lingkungan yang seras dan terakannya pemindahan serta penempatan transmigrasi pada lokasi yang sesuai dengan kompetensinya.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	Terbangunnya Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) dan Lokasi Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) baru serta terfasilitasinya dengan lingkungan yang seras dan terakannya pemindahan dan penempatan keluarga transmigran.		Program Pembanguan Kawasan Transmigrasi	Prosentase Perumahan Layak Huni dan Fasilitas yang dibangun	65%	1.238.724.800	70%	845.613.200	75%	1.675.000.000	80%	1.545.000.000	85%	1.660.000.000	85%	1.775.000.000		1.775.000.000	Bidang PKP-Trans	
				Jumlah Transmigran Umum	4 UPT		4 UPT		4 UPT		4 UPT		4 UPT		4 UPT		4 UPT		Bidang PKP-Trans	
			Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah rumah layak huni dan Transmigran yang difasilitasi	10 unit	1.238.724.800	5 unit	845.613.200	10 unit	1.675.000.000	10 unit	1.545.000.000	10 unit	1.660.000.000	10 unit	1.775.000.000		1.775.000.000		
			Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran Umum yang di bina dan difasilitasi	4 UPT	86.306.000	4 UPT	143.008.000	4 UPT	345.000.000	4 UPT	200.000.000	4 UPT	200.000.000	4 UPT	200.000.000		200.000.000		
			Sub Kegiatan Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk setempat dan Transmigrasi	Jumlah satuan RT/K Permukiman transmigrasi yang dibangun	10 unit	976.086.200	5 unit	461.308.200	10 unit	1.000.000.000	10 unit	1.000.000.000	10 unit	1.100.000.000	10 unit	1.200.000.000		1.200.000.000		
			Sub Kegiatan Pemindahan dan Penempatan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah transmigran baru yang difasilitasi	10 KK	52.421.700	5 KK	150.608.800	10 KK	155.000.000	10 KK	160.000.000	10 KK	165.000.000	10 KK	170.000.000		170.000.000		
			Sub Kegiatan Penyeruluhan Transmigrasi	Jumlah Transmigran yg berhasil tingkatan taraf ekoscenya	20 org	37.941.900	-	20 org	20 org	90.000.000	20 org	55.000.000	20 org	60.000.000	20 org	65.000.000		65.000.000		
			Sub Kegiatan Pelatihan Transmigrasi Lokal	Jumlah transmigran yang telah di lath	40 org	85.967.000	40 org	90.688.200	40 org	125.000.000	40 org	130.000.000	40 org	135.000.000	40 org	140.000.000		140.000.000		

2	Mengembangkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan sejahtera serta pengembangan kawasan transmigrasi yang tumbuh menjadi pusat pertumbuhan ekonomi bagi daerah di sekitarnya;	2	Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumber daya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi serta berkembangnya kawasan transmigrasi sebagai embrio pusat pertumbuhan ekonomi baru;	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Satuan Permukiman Transmigrasi yang dibangun	10 Unit	89,739,200	4 Unit	424,082,300	15 unit	1,080,000,000	15 unit	1,085,000,000	20 unit	1,385,000,000	12 unit	990,000,000	Bidang PKT
				Kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Jumlah kelembagaan transmigrasi yang dibina pada tahap kemandirian	4 UPT	89,739,200	4 UPT	424,082,300	4 UPT	1,080,000,000	4 UPT	1,085,000,000	4 UPT	1,385,000,000	4 UPT	990,000,000	
				Sub Kegiatan Penguatan SDM Pemerintah Daerah dan Masyarakat Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi di Perbatasan	Jumlah kelembagaan VE dibina dan fungsional	4 UPT	89,739,200	4 UPT	177,022,000	4 UPT	180,000,000	4 UPT	185,000,000	4 UPT	185,000,000	4 UPT	190,000,000	
				Sub Kegiatan Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah satuan permukiman transmigrasi yang layak huni	4 unit	4 unit	4 unit	247,060,300	15 unit	900,000,000	15 unit	900,000,000	20 unit	1,200,000,000	12 unit	800,000,000	
3	Memfasilitasi terwujudnya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi dan akulturasi budaya untuk mewujudkan peluang berusaha dan kesempatan kerja;	3	Terwujudnya rencana tenaga kerja daerah yang kompeten, produktif dan berdaya saing;	Program Perencanaan Rencana Tenaga Kerja	Prosentase Penduduk yang Bekerja	96.95%	42,388,100	97.05%	60,392,700	97.15%	65,000,000	97.25%	65,000,000	97.35%	70,000,000	97.45%	70,000,000	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penerimaan Naker
				Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen RTK yang tersusun	1 Dok	42,388,100	1 Dok	60,392,700	1 Dok	65,000,000	1 Dok	65,000,000	1 Dok	70,000,000	1 Dok	70,000,000	
				Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	1. Prosentase Penduduk yang bekerja meningkat	96.95%	42,388,100	97.05%	60,392,700	97.15%	65,000,000	97.25%	65,000,000	97.35%	70,000,000	97.45%	70,000,000	
				Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2. Prosentase Angka Pengangguran menurun	2.95 %	245,660,300	2.75 %	4,181,082,100	2.55 %	5,000,000,000	2.35 %	5,000,000,000	2.15 %	500,000,000	2.00 %	500,000,000	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penerimaan Naker
4	Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirasaha baru;	4	Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing melalui pelatihan ketrampilan tenaga kerja, dan pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK)		Angka Pengangguran (%)	2.95%	245,660,300	2.75%	4,181,082,100	2.55%	5,000,000,000	2.35%	5,000,000,000	2.15%	500,000,000	2.05%	500,000,000	

6	Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat serta meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial;	Terciptanya hubungan industrial yang dinamis, harmonis, berkeadilan dan bermartabat melalui pembinaan dan pengembangan sarana hubungan industrial, penguatan PH/PHK dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan UMP dan peningkatan kepesertaan BPJS;	Program Hubungan Industrial	Besaran Pekerja Formal yang menjadi peserta BPJS ke-tenagakerjaan	300 org	225,279,000	300 org	322,989,500	300 org	335,000,000	300 org	345,000,000	300 org	365,000,000	300 org	385,000,000	Bidang Pembinaan & Pengawasan Tenaga Kerja
				Prosentase peningkatan pengaduan kasus perselisihan/penyelesaian hubungan industrial	100%		100%		100%		100%		100%				
			Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Meningkatnya Badan Usaha yang memiliki peraturan/perjanjian kerja	5 BU	125,305,700	5 BU	143,997,700	10 BU	150,000,000	15 BU	160,000,000	20 BU	175,000,000	25 BU	190,000,000	
			Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Badan Usaha yang memiliki peraturan/perjanjian kerja	5 BU	42,403,200	5 BU	59,999,000	10 BU	60,000,000	15 BU	65,000,000	20 BU	70,000,000	25 BU	75,000,000	
			Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Badan Usaha yang menyusun peraturan/perjanjian kerja	5 BU	43,300,600	5 BU	43,998,900	10 BU	45,000,000	15 BU	50,000,000	20 BU	55,000,000	25 BU	60,000,000	
			Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendaftaran dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan	Prosentase meningkatnya jumlah Perusahaan yang menerapkan standar UMP	55%	39,999,900	60%	39,999,800	65%	45,000,000	70%	45,000,000	75%	50,000,000	80%	55,000,000	
			Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah bulat Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota	12 bin	99,373,300	12 bin	179,991,800	12 bin	185,000,000	12 bin	185,000,000	12 bin	190,000,000	12 bin	195,000,000	

					12 bln	22,718,100	12 bln	12,416,600	12 bln	15,000,000	12 bln	15,000,000	12 bln	17,500,000
			Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Bulan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 bln									
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Unit Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6 unit	103,268,880	7 unit	100,120,200	8 unit	95,000,000	8 unit	100,000,000	8 unit	100,000,000
			Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah unit kendaraan dinas operasional dan lapangan	6 unit	97,047,000	7 unit	84,455,400	8 unit	85,000,000	9 unit	85,000,000	10 unit	85,000,000
			Sub Kegiatan Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung Kantor dan bangunan lainnya	Jumlah unit Gedung Kantor dan bangunan lainnya	1 unit	6,221,880	1 unit	15,664,800	1 unit	10,000,000	1 unit	15,000,000	1 unit	15,000,000



Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Sumba Barat tahun 2021 – 2026 yang terkait langsung dengan Indikator Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah pada Misi kesatu yaitu : **"MENGEMBANGKAN USAHA EKONOMI PRODUKTIF YANG BERBASIS PERTANIAN DENGAN PARIWISATA SEBAGAI PENGGERAK UTAMA"**.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat mempunyai 2 urusan yaitu urusan wajib *non* pelayanan dasar terkait dengan ketenagakerjaan dan urusan pilihan terkait dengan ketransmigrasian. Apabila Misi kesatu tersebut diturunkan ke dalam tujuan RPJMD Kabupaten Sumba Barat tahun 2021 – 2026, maka tujuan yang terkait langsung dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah :

1. Meningkatkan kualitas dan taraf hidup masyarakat (tujuan 2);

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, sasaran yang terkait dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat adalah sebagai berikut :

1. Menurunnya Kemiskinan dan Pengangguran (sasaran ke-4);

Dengan memperhatikan Misi, Tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026 Tersebut, maka indikator kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat yang terkait langsung adalah :

1. Menurunnya Kemiskinan dan Pengangguran dengan menciptakan peluang usaha dan perluasan kesempatan kerja;
2. Meningkatnya Keterampilan Pencaker dengan Pelatihan berbasis kompetensi melalui Balai Latihan Kerja (BLK);
3. Meningkatnya Pekerja Formal yang menjadi peserta BPJS-Ketenagakerjaan;
4. Terciptanya Hubungan Industrial yang Dinamis, harmonis, berkeadilan dan bermartabat melalui Pembinaan dan Pengembangan Sarana Hubungan Industrial, penanganan permasalahan PHI/PHK dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja;
5. Terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela, Teknologi Tepat Guna, dan Padat Karya
6. Meningkatnya perumahan dan permukiman layak huni, bersanitasi baik serta memiliki akses air bersih dan listrik yang memadai bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah yang meliputi upaya penyediaan tanah, pembukaan dan pengelolaan lahan transmigrasi, pembangunan/pemenuhan sisa daya tampung dan pengerahan serta penempatan transmigrasi, pembinaan dan pemberdayaan transmigran dan kawasan transmigrasi;
7. Meningkatnya taraf hidup masyarakat transmigran;

Rumusan Indikator Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021-2026 dengan target capaiannya, ditampilkan dalam Tabel 7.1 (Indikator Kinerja Utama) dan Tabel 7.2 (Indikator Kinerja Kunci) di bawah ini :

Tabel 7.1
**Indikator Kinerja Utama dan Target Capaian Perangkat Daerah
 yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kondisi Awal					Target Capaian				Kondisi Akhir
				(n-2)	(n)	(n+1)	(n+2)	(n+3)	(n+4)	2025	2026		
				2020	2021	2022	2023	2024					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1 Meningkatkan kualitas dan taraf hidup masyarakat	Laju dan pertumbuhan ekonomi (%)	Menurunnya kemiskinan dan pengangguran	1 Prosentase Angkatan Kerja	69,8	71,06	72,06	73,06	74,06	75,06	76,06			
				3,15	2,95	2,75	2,55	2,35	2,15	1,95			
				1568 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang	300 orang			
				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
				325 orang	10 orang	50 orang	50 orang	50 orang	50 orang	50 orang			
				96,65	96,95	97,05	97,15	97,25	97,35	97,45			
				60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%			
				4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT			
				443 Unit	10 Unit	5 Unit	10 Unit	10 Unit	10 Unit	10 Unit			

TABEL 7.2.
RUMUSAN INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK) DINAS TRANSNAKER SUMBA BARAT TAHUN 2021-2026

NO.	INDIKATOR KINERJA KUNCI (IKK)	DATA AWAL 2020	TARGET					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Jumlah satuan RTJK Permukiman transmigrasi yang dibangun	443 Unit	10 Unit	5 Unit	10 Unit	10 Unit	10 Unit	10 Unit
2	Jumlah Transmigran Umum yang di bina dan difasilitasi	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT	4 UPT
3	Jumlah transmigran baru yang difasilitasi	443 KK	10 KK	5 KK	10 KK	10 KK	10 KK	10 KK
4	Jumlah Transmigran yg berhasil meningkatkan taraf ekonomi dan sosialnya	245 org	20 org	20 org	20 org	20 org	20 org	20 org
5	Prosentase satuan permukiman tansmigrasi yang layak huni	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%
6	Jumlah kelembagaan yg dibina dan fungsional	4 lembaga	4 lembaga	4 lembaga	4 lembaga	4 lembaga	4 lembaga	4 lembaga
7	Jumlah transmigran yang telah di latih	245 org	40 org	40 org	40 org	40 org	40 org	40 org
8	Prosentase Penduduk yang bekerja meningkat	96.85%	96.95%	97.05%	97.15%	97.25%	97.35%	97.45%
9	Prosentase Angkatan kerja meningkat	69,8 %	71,06 %	72,06 %	73,06 %	74,06 %	75,06 %	76,06 %
10	Prosentase Angka Pengangguran menurun	3,15 %	2,95 %	2,75 %	2,55 %	2,35 %	2,15 %	2,00 %
11	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang memiliki ketrampilan kerja	365 org	10 org	60 org	60 org	60 org	60 org	60 org
12	Pembangunan BLK;	-	2 Jurusan	2 Jurusan	3 Jurusan	3 Jurusan	4 Jurusan	4 Jurusan
13	Besaran Pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan	325 org	10 org	50 org	50 org	50 org	50 org	50 org
14	Meningkatnya efektifitas informasi pasar kerja	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
15	Jumlah badan usaha yang memiliki izin dan terdaftar	8 BU	8 BU	8 BU	8 BU	10 BU	10 BU	10 BU
16	Prosentase Penanganan Pengaduan Kasus Perselisihan/ Penyelesaian Hubungan Industrial	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
17	Prosentase meningkatnya jumlah Perusahaan yang menerapkan standar UMP	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%
18	Jumlah pekerja/ buruh yang menjadi peserta BP- JAMSOSTEK	1568 org	300 org	300 org	300 org	300 org	300 org	300 org
19	Jumlah Badan Usaha yang memiliki peraturan/ perjanjian kerja	5 BU	5 BU	5 BU	10 BU	15 BU	20 BU	25 BU
20	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%




Penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat Tahun 2021 – 2026 disusun sebagai acuan dan pedoman dalam menyusun kebijakan dan program serta kegiatan dan sub kegiatan di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat sesuai dengan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintah.

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat ini selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan Dinas (Renja Dinas) dan setiap tahun akan dilakukan evaluasi dan dimungkinkan untuk dilakukan penyempurnaan dan atau penyesuaian dalam mengantisipasi perubahan lingkungan strategis.

Dengan demikian diharapkan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Sumba Barat akan dapat semakin meningkat dan pada akhirnya diharapkan dapat mendukung upaya Pemerintah Kabupaten Sumba Barat dalam mengatasi masalah ketransmigrasian dan ketenagakerjaan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa merestui dan melindungi kita semua.

Waikabubak, Pebruari 2022
Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Sumba Barat.



Dedy Saba Ora, SE, M.Si

Pembina TK. I/ IV-b
NIP. 19751010 200112 1 008