

PERUBAHAN



**RENCANA KERJA  
(RENJA)**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI  
KABUPATEN BANGGAI  
TAHUN ANGGARAN 2019**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya, Dokumen perencanaan tahunan berupa Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai Tahun 2019 dapat ditetapkan

Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional telah mewajibkan setiap SKPD untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun. Renja SKPD mempunyai kedudukan strategi yaitu menjembatani antara perencanaan pada SKPD dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan Rencana Strategis Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra SKPD yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung visi dan misi daerah.

Kami menyadari dalam penyusunan dokumen Renja SKPD Tahun 2019 ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran sangat kami harapkan untuk penyempurnaan dalam penyusunan dokumen selanjutnya.

Luwuk, September 2019

KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BANGGAI



**MANANG SUPRAYOGI, S. Sos**

Pembina Tkt. I

Nip. 19610912 198203 1 006

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latarbelakang .....	1
1.2. LandasanHukum .....	3
1.3. MaksuddanTujuan .....	4
1.4. SistematikaPenulisan .....	5
<b>BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA</b>	
2.1. EvaluasiPelaksanaanRenja SKPD TahunLaludanCapaian RenstraSKPD .....	8
2.2. AnalisisKinerjaPelayanan SKPD.....	9
2.3. Isu – isupentingpenyelenggaraanTugasdanFungsi SKPD....	12
2.4. Review terhadapRancanganAwal RKPD.....	16
2.5. PenelaahanUsulan Program danKegiatanMasyarakat .....	17
<b>BAB III TUJUAN, SASARAN PROGRAM DAN KEGIATAN</b>	
3.1. TelaahanTerhadapKebijakanNasional Dan Provinsi.....	18
3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD .....	20
3.3. Program danKegiatan .....	20
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>23</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD s/d Tahun 2021.....	
Tabel 2.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banggai.....	
Tabel 2.3 Perkembangan Ketenagakerjaan Kabupaten Banggai 2012- 2016.....	
Tabel 2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2018 Kabupaten Banggai.....	
Tabel 3.1 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai Tahun 2019 dan Perkiraan Maju Tahun 2021.....	
Tabel. Matriks Renja 2019	

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

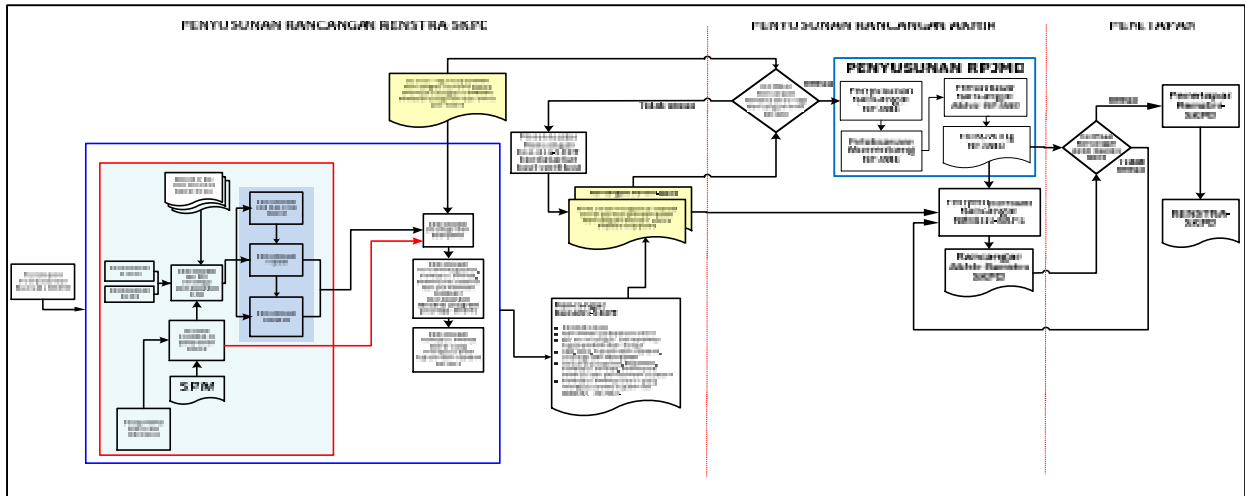
Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENJA - SKPD) adalah merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun. Dalam rangka pelaksanaan amanat tentang Undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, telah mewajibkan setiap SKPD untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) SKPD sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renstra SKPD ke dalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Berdasarkan Permendagri No.54 Tahun 2010 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, proses penyusunan Renja SKPD terdiri dari tiga tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, dan tahap penetapan renja SKPD. Tahapan persiapan meliputi pembentukan tim penyusun RKPd dan Renja SKPD, orientasi mengenai RKPd dan Renja SKPD, penyusunan agenda kerja, serta penyiapan data dan informasi. Penyusunan rancangan Renja SKPD merupakan tahapan awal yang harus dilakukan sebelum disempurnakan menjadi dokumen Renja SKPD yang definitif.

Dalam prosesnya, penyusunan rancangan Renja SKPD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPd. Oleh karena itu penyusunan rancangan Renja SKPD dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPd, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting SKPD, evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian Renstra SKPD. Selanjutnya Kepala SKPD menetapkan Renja SKPD untuk menjadi pedoman di lingkungan SKPD dalam menyusun program dan kegiatan prioritas SKPD pada tahun anggaran berkenaan.

Gambar 1.1.

Bagan Alir Tahapan Penyusunan Renja SKPD Kabupaten/Kota



Sebagai sebuah dokumen resmi SKPD, Renja SKPD mempunyai kedudukan strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada SKPD dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan Rencana Strategis Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Renstra SKPD yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung visi dan misi Kepala Daerah. Dokumen Renja SKPD pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang dan mengimplementasikannya dalam program dan kegiatan SKPD.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai merupakan SKPD yang melaksanakan dua urusan yaitu urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Sebagai SKPD yang melaksanakan tugas dan fungsi pelayan publik, maka diperlukan kemampuan untuk berinteraksi dan menjalin hubungan yang harmonis, baik secara vertikal dan horisontal maupun hubungan kepada masyarakat. Itu semua dapat diwujudkan melalui sebuah perencanaan yang profesional dengan memanfaatkan peluang serta menghindari ancaman yang ada, menggunakan kekuatan yang dimiliki dan mengeliminasi kelemahan yang muncul. Secara operasional

perencanaan tersebut dijabarkan dalam penyusunan rencana kerja tahunan yang disusun setiap tahun.

Rencana Kerja Tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai merupakan dokumen yang berisi informasi mengenai target kinerja berupa output dan outcome yang ingin diwujudkan pada tahun 2019 dengan mengacu kepada Rencana Strategis (RENSTRA) SKPD dan Rencana Kerja Pemerintahan Daerah (RKPD) Kabupaten Banggai Tahun 2019. Rencana Kerja Tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai nantinya lebih diarahkan pada optimalisasi dan sinergisitas segala potensi yang dimiliki untuk menjawab segala tuntutan kebutuhan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam rangka mendukung pencapaian visi misi Kepala Daerah Tahun 2016-2021.

## 1.2. Landasan Hukum

Landasan penyusunan Renja – SKPD Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Banggai Tahun 2019 :

- a. Undang – Undang Nomor 15 Tahun 1997, tentang Ketransmigrasian
  - a. sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009
  - b. Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang
  - c. Ketransmigrasian;
- b. Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme ;
- c. Undang – Undang Nomor 1 Tahun 2003, tentang Keuangan Negara;
- d. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;
- e. Undang – Undang Nomor 58 Tahun 2003 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- f. Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara
- g. Undang – Undang Nomor 15 tahun 2004, tentang Pemeriksaan Pengelolaan Dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
- h. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- i. Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004, tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri;

- j. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, tentang PertanggungJawaban Pengelolaan Keuangan Daerah;
- l. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
- m. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007, tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 , tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- n. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

### 1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai tahun 2019 disusun dengan maksud untuk mensinergikan program nasional, regional dan sektoral yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik dilaksanakan oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Adapun tujuan disusunnya Rencana Kerja Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai yang dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) 2019 atau sumber dana lainnya;
2. Peningkatan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam rangka peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, peningkatan dan perluasan kesempatan kerja serta perlindungan tenaga kerja.
3. Memudahkan pemantauan pelaksanaan program SKPD meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program yang terimplementasi.



#### 1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja – SKPD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai Tahun 2019 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 dengan sistematika.

### BAB I.

#### PENDAHULUAN

##### 1.1. Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja SKPD, proses penyusunan Renja SKPD, keterkaitan antara Renja SKPD dengan dokumen RKPD, Renstra SKPD, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/Kota serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

##### 1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan SKPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD.

##### 1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat maksud dan tujuan dari penyusunan Renja SKPD

##### 1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja SKPD, serta susunan garis besar isi dokumen.

### BAB II.

#### EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

##### 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Sub bab ini memuat kajian (review) terhadap evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu (n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan. Selanjutnya diakitkan dengan pencapaian target Renstra SKPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya.

## 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Berisi kajian terhadap capaian kinerja pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007.

## 2.3. Isu – isu penting penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Berisi uraian mengenai :

- a. Sejauhmana tingkat kinerja pelayanan SKPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD;
- b. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi SKPD;
- c. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals);
- d. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan SKPD dan
- e. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

## 2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD Berisi uraian mengenai :

- a. Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;
- b. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;
- c. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan rancangan awal RKPD, misalnya terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD, atau program dan kegiatan cocok namun besarannya berbeda.

## 2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, Pokok Pikiran DPRD, perguruan tinggi maupun dari SKPD Kabupaten/Kota yang

langsung ditujukan kepada SKPD, maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi SKPD dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/kota (bila sudah dilakukan).

### BAB III.

#### TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

##### 3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi

Telaahan terhadap kebijakan nasional yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi SKPD.

##### 3.2. Tujuan dan Sasaran Renja SKPD

Perumusan tujuan dan sasaran yang didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra SKPD.

##### 3.3. Program dan Kegiatan

Sub bab ini berisi penjelasan mengenai faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan, uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, dan penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan rancangan awal RKPDP, baik jenis program/kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya.

### BAB IV.

#### PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa :

- a. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan;
- b. Kaidah-kaidah pelaksanaan;
- c. Rencana tindak lanjut.

## BAB II

### EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

#### 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Dalam rangka mendukung visi dan misi Bupati Banggai dan Wakil Bupati Banggai Tahun 2016-2021, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banggai mempunyai tugas dalam pencapaian misi ke-6 "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing" . Guna mendukung pencapaian misi tersebut, maka dijabarkan ke dalam tujuan dan sasaran SKPD yang dituangkan pada Renstra SKPD.

Sebagaimana tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis (Renstra) SKPD, dan sesuai dengan program prioritas yang telah ditetapkan pada RKPD Kabupaten Banggai tahun 2019, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten pada tahun 2019 melaksanakan 13 program, dan dijabarkan ke dalam 54 kegiatan. Adapun rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan Renja SKPD s/d Tahun 2019 disajikan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan kesimpulan bahwa capaian target kinerja masing-masing kegiatan dan program pada tahun 2016 pada umumnya sudah memenuhi target, bahkan ada yang melebihi dari target renja maupun renstra yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi cukup bagus.

Namun ada beberapa program yang dilaksanakan pada tahun 2016 yang belum memenuhi target kinerja sehingga menjadi catatan penting yang harus diperhatikan kedepan, yaitu program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang hanya mencapai realisasi target kinerja sebesar 25 persen , dan program transmigrasi regional dengan realisasi target kinerja sebesar 55,17 persen.

Program peningkatan kapasitas aparatur hanya tercapai 25 persen karena jumlah anggaran terbatas, sementara target kinerja sebanyak 41 orang, sehingga dengan anggaran yang ada tidak mencukupi untuk mengikutsertakan sumber daya aparatur yang ada untuk mengikuti diklat/bimtek/ sosialisasi secara keseluruhan.

## 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Banggai menetapkan Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banggai dan ditindaklanjuti dengan pelaksanaan perombakan Satuan Kerja Perangkat Daerah pada akhir tahun 2016.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan dua urusan, yaitu urusan wajib ketenagakerjaan dan urusan pilihan transmigrasi. Meskipun sebagai organisasi pelaksana urusan non pelayanan dasar, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas dan tanggung jawab besar bagi keberhasilan pembangunan di Kabupaten Banggai dalam rangka pencapaian visi misi Kepala Daerah periode 2016-2021.

Pencapaian kinerja pelayanan SKPD dapat diukur dengan menggunakan dasar Indikator SPM/ standar nasional, Indikator Kinerja Kunci (IKK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD yang telah ditetapkan pada Renstra SKPD. Adapun data pencapaian kinerja pelayanan SKPD selama tahun 2016.

Dapat dilihat ada beberapa indikator kinerja baik IKU, SPM dan IKK yang telah memenuhi target, namun ada juga beberapa indikator kinerja yang belum memenuhi target realisasi TEPPRA 2017. Ketercapaian masing-masing indikator kinerja diuraikan sebagai berikut :

1. Prosentase ketercukupan administrasi perkantoran dan sarana prasarana Tingkat capaian indikator kinerja ini adalah 100 %. Hal ini bisa tercapai karena semua kegiatan administrasi perkantoran dan juga pengadaan maupun pemeliharaan sarana dan prasarana dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan yang telah disusun pada tahun anggaran 2016.

2. Prosentase pemenuhan kinerja berdasarkan perjanjian kinerja

Diukur dari jumlah perjanjian kinerja yang terpenuhi dibagi dengan jumlah perjanjian kinerja keseluruhan. Pada IKU ini hanya tercapai 71,43 %. Hal ini tentunya menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja tahun-tahun yang akan datang. Salah satu strategi yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas manajemen organisasi melalui peningkatan soft skill dan hard skill dengan memperhatikan dukungan sumberdaya yang ada sehingga target-target kinerja yang telah ditetapkan bisa tercapai maksimal.

2. Prosentase pemenuhan dokumen perencanaan, pelaporan kinerja dan keuangan

Realisasi indikator kinerja ini mencapai 100% menunjukkan angka yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan sebesar 95 %. Apabila diukur maka tingkat capaian sebesar 100%. Keberhasilan ini tentunya tidak lepas dari kerjasama yang baik dari seluruh elemen yang ada pada SKPD, sehingga dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan dapat tersusun sesuai dengan ketentuan.

3. Prosentase peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi

Pada tahun 2016 indikator kinerja ini terealisasi 97,5 %, lebih tinggi dari target yang ditetapkan sebesar 80 %, atau mendapatkan capaian 121,88 %. IKU ini didukung oleh program pembinaan lingkungan sosial, berupa kegiatan pelatihan bagi masyarakat/pencari kerja. Dari 80 peserta yang mengikuti pelatihan hanya 2 orang yang tidak lulus uji kompetensi. Hal ini berarti menunjukkan capaian yang sangat baik. Program-program yang mendukung indikator ini harus terus ditingkatkan karena merupakan salah satu program prioritas pendukung pencapaian visi misi kepala daerah.

5. Prosentase lowongan kerja yang terpenuhi

Pada tahun 2016 terealisasi sebesar 77,59 % berada di bawah target yang ditetapkan sebesar 80 % (tingkat capaian 96,99%). Jumlah pencari kerja terdaftar cukup banyak, namun belum bisa memenuhi permintaan lowongan yang ada. Hal ini terjadi karena kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan masih belum bisa dipenuhi oleh pencari kerja. Untuk itu perlu dilakukan strategi agar pencari kerja di wilayah Kabupaten Blitar bisa terserap secara maksimal, diantaranya dengan memberikan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan permintaan pasar kerja ;

6. Besaran tenaga kerja yang ditempatkan pada tahun 2016 terealisasi sebesar 75,55 persen. Sudah melebihi target SPM yang ditetapkan sebesar 70%. Namun demikian

program-program pendukung pencapaian indikator kinerja ini harus tetap dipertahankan dan terus ditingkatkan, mengingat selain target SPM, indikator kinerja ini juga merupakan program prioritas untuk mendukung pencapaian visi-misi kepala daerah. Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan besaran tenaga kerja yang ditempatkan adalah melalui optimalisasi pengelolaan dan penyebaran informasi pasar kerja melalui media cetak, media elektronik dan memanfaatkan media sosial serta melakukan inovasi pelayanan berbasis IT dalam rangka peningkatan dan perluasan kesempatan kerja.

7. Prosentase peserta pelatihan kewirausahaan yang berhasil membentuk wirausaha baru (WUB) pada tahun 2016 ditetapkan target 0%, karena pada tahun 2016 kegiatan pelatihan berbasis wirausaha baru dilaksanakan, sehingga belum bisa dilakukan pengukuran terhadap peserta pelatihan yang berhasil membentuk wirausaha baru (WUB). Program pelatihan dan pembentukan wirausaha baru merupakan salah satu upaya dalam rangka perluasan kerja, sehingga mengurangi tingkat penangguran yang ada di Kabupaten Banggai. Untuk itu perlu terus ditingkatkan.
8. Prosentase kasus hubungan industrial (HI) yang dilaporkan dan ditindaklanjuti Sesuai dengan target yang ditetapkan, indicator kinerja ini dapat terealisasi 100%. Pada tahun 2016, ada 43 kasus HI yang dilaporkan, dan semua dapat diselesaikan melalui LKS Bipartit. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai cukup efektif untuk mengendalikan terjadinya kasus HI. Namun demikian diharapkan tahun-tahun berikutnya, kasus yang dilaporkan dan ditindaklanjuti bisa berkurang lagi.
9. Prosentase perusahaan yang menerapkan UMK terealisasi 25 %, lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 70 % (tingkat capaian 35,71 %). Hal ini terjadi karena jumlah terbesar perusahaan di wilayah Kabupaten Banggai adalah perusahaan kecil dan menengah yang mempekerjakan tenaga kerja dibawah 7 jam sehari. Bahkan ada yang sifatnya musiman, seperti pertanian, peternakan dan perkebunan. Sehingga hanya sedikit perusahaan yang bisa menerapkan UMK.
10. Besaran Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Jamsostek pada tahun 2016 terealisasi sebesar 53,73 persen lebih tinggi dari target yang ditetapkan pada target SPM sebesar 50%. Ini menunjukkan prestasi yang cukup bagus, namun demikian

program yang mendukung tercapainya indikator kinerja ini harus tetap tetap dipertahankan dan didorong agar bisa terus meningkat. Mengingat kepesertaan jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja. Salah satu strategi yang harus dilakukan adalah dengan mengoptimalkan pembinaan terhadap perusahaan dalam menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.

11. Jumlah masyarakat yang mendaftar transmigrasi pada tahun 2016 terealisasi 63 KK, berada di bawah target yang ditetapkan sebesar 65 KK (tingkat capaian 96,92%). Tidak berhasilnya dalam pencapaian target ini disebabkan oleh turunnya kuota yang diperoleh Kabupaten Banggai dalam pengiriman transmigrasi pada tahun 2016. Selain itu, daerah tujuan yang telah ditetapkan pemerintah provinsi juga menjadi faktor penentu untuk menarik minat masyarakat mendaftar transmigrasi. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi diantaranya adalah melalui peningkatan sinergi antar stakeholder dalam penempatan transmigrasi, serta Meningkatkan kualitas dan kemandirian calon transmigran melalui pelatihan keterampilan sesuai kondisi daerah.

### 2.3. Isu – Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Penduduk dan tenaga kerja merupakan faktor utama yang menggerakkan proses pembangunan disamping sumber daya lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Begitu krusialnya posisi tenaga kerja didalam proses pembangunan sehingga permasalahan ketenagakerjaan harus mendapat perhatian yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pihak.



Gambaran Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Banggai selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2.  
Perkembangan Ketenagakerjaan Kabupaten Banggai 2012-2016

NO	URAIAN	SATUAN	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Pencari Kerja Terdaftar	Orang	3182	3564	2435	2762	1442
2.	Penempatan	Orang	2125	3692	3560	384	1030
3.	Belum ditempatkan	Orang	1082	71	48	31	618
4.	Permintaan lowongan	Lowongan	2125	3763	3608	415	1030
5.	Dipenuhi	Lowongan	2125	3692	3560	384	1030
6.	Sisa Lowongan	Lowongan	2125	71	48	31	618
7.	Upah Minimum Kabupaten	Rp	880.000	995.000	1.250.00	1.500.000	1.750.000

Sumber Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tahun 2016-2021

Dari tabel 2.3.dapat dilihat, jumlah pencari kerja terdaftar mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Namun apabila dilihat data permintaan lowongan yang ada tidak

berimbang dengan jumlah pencari kerja. Hal ini mengakibatkan munculnya permasalahan-permasalahan diantaranya penyerapan tenaga kerja yang belum maksimal sehingga mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran.

Dengan kehadiran Industri besar di Kabupaten Banggai akan menimbulkan hal-hal yang memungkinkan seperti rekrutmen tenaga kerja, perselisihan kerja, masuknya tenaga kerja dari luar daerah, oleh sebab itu isu yang terjadi dalam lingkup tenaga kerja dan transmigrasi sebagai berikut :

- Sistim pengupahan tenaga kerja
- Produktifitas tenaga kerja
- Jaminan sosial tenaga kerja
- Keterampilan tenaga kerja lokal dan tenaga kerja antar daerah.

Isu-isu dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD dipengaruhi oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi kekuatan, kelemahan, bahkan bisa juga menjadi peluang dan tantangan bagi SKPD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

#### 1. KEKUATAN (Strenght)

- 1). Adanya regulasi tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)
- 2). Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai
- 3). Kuantitas dan kualitas sumber daya aparat / pegawai yang ada
- 4). Adanya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
- 5). Tersedianya Loka Latihan Kerja

#### 2. KELEMAHAN (Weaknes):

- 1). Jaringan sistem informasi ketenagakerjaan dan transmigrasi belum tersedia
- 2). Terbatasnya sumber daya manusia profesional
- 3). Sarana dan pra sarana penunjang pelatihan belum memadai
- 4). Anggaran yang sangat terbatas
- 5). Kurangnya tenaga fungsional di bidang ketenagakerjaan

#### 3. PELUANG (Opportunity)

- 1). Jumlah perusahaan yang berjumlah 863 perusahaan (Kecil, Menengah dan besar).
- 2). Potensi daerah dalam menyerap tenaga kerja cukup besar.

- 3). Letak Kabupaten Banggai yang strategis dengan hadirnya perusahaan besar (DSLNG)
- 4). Kebijakan nasional tentang kesejahteraan tenaga kerjadan transmigrasi.

4. ANCAMAN (Treath):

- 1). Jumlah pengangguran yang tinggi
- 2). Kuantitas dan kualitas perselisihan hubungan industrial yangtinggi
- 3). Masuknya tenaga kerja asing sesuai dengan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) dan antar kerja antar daerah dalam pelaksanaan tugas dan fungsi SKPD, maka dapat dilakukan penyusunan strategi dengan menggunakan analisis SWOT sebagai berikut :

1. Menciptakan efektifitas organisasi melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana secara kualitas maupun kuantitas, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur (S-O)

Strategi ini dilakukan melalui pemenuhan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana, serta peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam rangka memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsiny masing-masing.

2. Meningkatkan kualitas manajemen organisasi melalui penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan yang berkualitas. (W-O)

Strategi ini dilakukan dengan meningkatkan kualitas penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan kinerja dan keuangan.

3. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan peningkatan keterampilan kerja dan pelatihan produktivitas (S-T)

Strategi ini dilakukan dengan percepatan terciptanya kualitas dan produktifitas tenaga kerja melalui pelatihan peningkatan keterampilan kerja (berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan), serta pelatihan produktivitas bagi tenaga kerja.

4. Optimalisasi pengelolaan dan penyebaran informasi pasar kerja dalam rangka peningkatan dan perluasan kesempatan kerja (W-O)

Strategi ini dilakukan melalui peningkatan kerjasama baik dengan pemerintah maupun swasta dalam hal penyediaan informasi pasar kerja, serta memanfaatkan teknologi informasi yang ada agar lebih cepat dan mudah diakses oleh masyarakat. Program kegiatan yang bisa dilakukan untuk mendukung strategi ini diantaranya

pelaksanaan pameran bursa kerja (job fair), peningkatan kerjasama dengan Bursa Kerja Khusus, maupun optimalisasi bursa kerja online (BKOL).

5. Optimalisasi pembinaan terhadap perusahaan dalam rangka menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan (S-T)

Strategi ini sangat perlu dilakukan karena tingkat kesadaran perusahaan/pemberi kerja untuk menerapkan peraturan tentang ketenagakerjaan masih tergolong rendah. Salah satu diantaranya adalah masih rendahnya komitmen perusahaan untuk menerapkan UMK bagi pekerjanya. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah melalui peningkatan pembinaan terhadap perusahaan serta melibatkan perwakilan pekerja dan pengusaha untuk berperan aktif dalam pengurusan UMK melalui sidang dewan pengupahan.

6. Meningkatkan kualitas dan kemandirian calon transmigran melalui pelatihan keterampilan sesuai kondisi daerah tujuan (W-T)

Animo masyarakat di Kabupaten Banggai untuk mengikuti program transmigrasi masih cukup tinggi dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi perekonomian keluarga. Salah satu strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kemandirian calon transmigran adalah melalui pelatihan keterampilan sesuai dengan kondisi daerah tujuan.

#### 2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Berdasarkan pada evaluasi capaian kinerja pembangunan Kabupaten Banggai tahun lalu beserta proyeksi pencapaian kinerja tahun 2018, telaah tujuan dan tahapan pembangunan dalam dokumen RPJPD Kabupaten Banggai Tahun 2005-2025, telaah arahan strategi pengembangan kewilayahan dalam RPJMD Provinsi Sulawesi Tengah 2014-2019, telaah prioritas RPJMN 2015-2019, analisis isu-isu kebijakan nasional, arah kebijakan tahun 2018 yang ditetapkan pada RPJMD Kabupaten Banggai tahun 2016-2021 dengan memperhatikan SKPD dan SOTK yang baru, maka tema RKPD-P Kabupaten Banggai tahun 2018 adalah "Penguatan SDM Dan Usaha Mikro Serta Pengembangan Kawasan Perdesaan Berbasis Potensi Unggulan Yang Berwawasan Lingkungan Dengan Didukung Peningkatan Infrastruktur".

Dari tema tersebut ditetapkan prioritas pembangunan daerah Kabupaten Banggai tahun 2019 sebagai berikut :

1. Penguatan SDM di bidang pendidikan, kesehatan, dan penumbuhan wirausaha baru;

2. Penguatan usaha mikro berbasis potensi unggulan;
3. Pengembangan kawasan perdesaan;
4. Peningkatan infrastruktur;
5. Pengendalian pemanfaatan ruang dan lingkungan.

Berdasarkan prioritas pembangunan yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Tahun 2018, dan Renstra SKPD, maka Dinas Tenaga Kerja mengajukan 4 program rutin, 3 program prioritas dan 2 program pendukung IKU SKPD, dengan rincian pada tabel 2.4. sebagai berikut:

#### 2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Pada tahun 2017, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai melaksanakan kegiatan pelatihan menjahit dan pelatihan aneka kue dengan dana yang bersumber dari dana DBHCHT melibatkan peserta sejumlah 80 orang peserta (masing-masing kegiatan dengan peserta 16 orang). Pada tahun 2017, masyarakat yang terlibat dalam kegiatan tersebut sangat antusias dan menginginkan adanya pelatihan lanjutan, serta mengharapkan adanya bantuan peralatan. Hal ini menjadi bahan masukan untuk pelaksanaan kegiatan di tahun yang akan datang. Akan tetapi untuk bantuan peralatan masih belum bisa dilaksanakan pada tahun 2019, karena ada peraturan perundangan yang harus menjadi pedoman pelaksanaan mengenai barang diserahkan ke masyarakat.

## BAB III

### TUJUAN, SASARAN PROGRAM DAN KEGIATAN

#### 3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi

Berdasarkan strategi pembangunan nasional, norma pokok pembangunan kabinet kerja yang harus diperhatikan :

- a. Pembangunan bersifat holistic komprehensif memperhatikan seluruh dimensi terkait
- b. Pembangunan untuk manusia dan masyarakat harus memberdayakan masyarakat untuk menjadi mandiri dan tidak menyebabkan justru menjadi masyarakat yang lemah (entitled society)
- c. Pembangunan tidak menciptakan ketimpangan yang semakin lebar
- d. Pembangunan tidak boleh merusak, menurunkan daya dukung lingkungan dan ekosistem
- e. Pembangunan harus mendorong tumbuh berkembangnya swasta dan tidak justru mematikan usaha yang sudah berjalan

Analisis yang perlu diperhatikan dari arah kebijakan pemerintah pusat:

1. Pemerintah Daerah harus mengusung Program Prioritas Nasional untuk masuk kedalam RPJM Daerah (mekanisme sinkronisasi ditetapkan oleh pemerintah pusat);
2. Menggunakan pendekatan Perencanaan Terintegrasi terhadap Program Prioritas Pembangunan Nasional;
3. Berorientasi pada "money follow program" daripada "money follow functions" artinya review atas Kapasitas Kelembagaan menjadi penting;
4. Nomenklatur Program hanya sebagai 'rumah' dan dokumen penganggaran (karena melekat kode rekening anggaran), yang terpenting adalah definisi dari program tersebut dan kegiatan prioritas di dalam program tersebut;
5. Pembahasan RKP 2018 dimulai n-2 dengan mekanisme pembahasan masing-masing tematik prioritas nasional.

Dalam rangka penetapan prioritas pembangunan Kabupaten Banggai Tahun 2018 perlu ditinjau perspektif dan sudut pandang pembangunan nasional terhadap

Kabupaten Banggai. Berdasarkan hal tersebut, arah kebijakan dan strategi pengembangan wilayah Sulawesi Tengah dalam dokumen RPJMN 2015-2019 menyebutkan bahwa:

1. Kabupaten Banggai ditetapkan sebagai wilayah pengembangan dan strategi peningkatan kapasitas penyelenggaraan penanggulangan bencana melalui penyediaan sistem pemantauan gunung merapi.
2. Kabupaten Banggai ditetapkan sebagai Prioritas Lokasi Pengembangan Pusat Kegiatan Sulawesi Tengah Periode 2015-2019, dimana Banggai sebagai Pusat Kegiatan Wilayah (II/C/2) .

Penekanan arah kebijakan dan strategi pembangunan nasional terhadap keberadaan Kabupaten Banggai didasarkan pada karakteristik sekaligus potensi yang dapat dikembangkan Kabupaten Banggai dalam rangka sebuah sistem pembangunan nasional. Selain arah kebijakan dan strategi nasional, perlu ditelaah penetapan prioritas pembangunan Kabupaten Banggai Tahun 2018 dalam cakupan rencana pembangunan Provinsi Sulawesi Tengah.

Strategi umum pembangunan Sulawesi Tengah 2016-2021 lebih tegas menyatakan keberpihakannya (affirmative) kepada rakyat miskin melalui strategi pertumbuhan ekonomi yang berpihak kepada rakyat miskin, atau propoor growth, yang dilandasi pemikiran bahwa pertumbuhan dan pemerataan harus berjalan serempak, dan bukan pilihan prioritas (trade off) satu terhadap yang lainnya. Penegasan keberpihakan ini sejalan dengan label misi "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Daerah".

Dengan memperhatikan kebijakan nasional dan provinsi Sulawesi Tengah, maka program kegiatan yang direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun anggaran 2019, diupayakan semaksimal mungkin bisa mendukung tercapainya kebijakan tersebut, dan juga memperhatikan prioritas pembangunan daerah dalam rangka pencapaian visi misi kepala daerah.

### 3.2. Tujuan dan Sasaran RENJA SKPD

Dengan memperhatikan telaah kebijakan nasional dan provinsi, serta berpedoman pada Renstra SKPD tahun 2016-2021, maka ditetapkan tujuan strategis

rencana kerja SKPD Tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai adalah sebagai berikut :

#### “Peningkatan Kesempatan Kerja”

Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut di atas, maka ditetapkan sasaran-sasaran Renja SKPD tahun 2018 sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan pada Renstra SKPD sebagai berikut :

1. Presentase Tenaga Kerja yang berkompetensi
2. Presentase Tenaga Kerja Yang Memiliki Sertifikat Keterampilan
3. Presentase Kerja Sama Dengan Perusahaan Untuk Mengisi Pasar Kerja
4. Presentase Pasar Kerja Yang Di Tempatkan
5. Presentase Penciptaan Wirausaha Baru
6. Presentase Kasus Hubungan Industrial Yang Diselesaikan
7. Presentase Tenaga Kerja Yang Mengikuti Jamsostek
8. Presentase perusahaan yang mengikut sertakan Tenaga Kerja dalam Program BPJS
9. Presentase upah minimum berdasarkan komponen hidup layak (KHL)
10. Presentase Transmigran yang ditempatkan
11. Presentase Transmigran yang dibina

### 3.3. Program dan Kegiatan

Dengan memperhatikan tema RKPDP tahun 2019 serta program kegiatan yang telah disusun pada Renstra SKPD tahun 2016-2021, maka pada tahun 2019, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyusun program kegiatan sebagai berikut

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Penyediaan jasa surat menyurat
  - b. Penyediaan jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik
  - c. Penyediaan jasa Pemeliharaan dan Perizinan kendaraan dinas/ operasional
  - d. Penyediaan jasa kebersihan kantor
  - e. Penyediaan alat tulis kantor
  - f. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
  - g. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
  - h. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
  - i. Penyediaan makanan dan minuman
  - j. Penyediaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah



- k. Penyediaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah
- l. Penyediaan Tenaga Pendukung Teknis dan Administrasi Perkantoran
- 2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Pengadaan kendaraan dinas/operasional
  - b. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
  - c. Pengadaan peralatan gedung kantor
  - d. Pengadaan Meubeler
  - e. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
  - f. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
  - g. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
  - h. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
- 3. Program Peningkatan Disiplin
  - a. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
  - b. Pengadaan pakaian khusus hari hari tertentu
- 4. Program fasilitas pindah / purna tugas PNS
  - a. Pemulangan pegawai yang pensiun
- 5. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Pembinaan dan Pemantauan Kerja Aparatur
- 6. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
  - a. Penyusunan laporan capaian kinerja dan iktisar realisasi kinerja PD
  - b. Penyusunan pelaporan keuangan semesteran
  - c. Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
  - d. Penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran PD
- 7. Program Pengembangan Sistem Informasi/Data  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Penyediaan data dan updating data informasi perangkat perangkat daerah
- 8. Program Perencanaan Umum dan Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan
- 9. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja
- 10. Program Peningkatan Kesempatan Kerja  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Penyusunan informasi bursa tenaga kerja
  - b. Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja
  - c. Kerjasama pendidikan dan pelatihan
  - d. Penyiapan tenaga kerja siap pakai
  - e. Pengembangan kelembagaan produktifitas dan pelatihan kewirausahaan
  - f. Penciptaan wirausaha baru melalui teknologi tepat guna
  - g. Sosialisasi AKL, AKAD, AKAN, TKI dan TKA
  - h. Penyiapan pedoman TTG dan Padat Karya
  - i. Pengembangan dan pembinaan TTG dan Padat Karya
  - j. Inventarisasi dan analisis data tenaga kerja mandiri
  - k. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri

- l. Pemantauan, Evaluasi, dan Pengendalian Tenaga Kerja Mandiri
- 9. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial
  - b. Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan
  - c. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan
  - d. Fasilitasi Penerangan, Kebijakan Pengupahan dan LKS Tripartit
- 10. Pengembangan Wilayah Transmigrasi  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Penyediaan dan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi
  - b. Pengerahan dan Fasilitas Perpindahan serta penempatan Transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM
  - b. Operasional Pengendalian Pemantauan, Mengevaluasi dan Pemutahiran data serta laporan
- 11. Program Transmigrasi Regional  
Dengan kegiatan sebagai berikut:
  - a. Penyuluhan Transmigrasi Regional
  - b. Pelatihan Transmigrasi Regional

## BAB IV PENUTUP

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 4 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Banggai Nomor 20 Tahun 2017 . Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan dua urusan, yaitu urusan wajib ketenagakerjaan dan urusan pilihan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai menjadi salah satu SKPD yang mendapat tugas dalam pencapaian misi ke-6 "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Daerah".

Dalam rangka mendukung pencapaian target kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan pada RENSTRA SKPD serta mendukung program prioritas daerah, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai pada tahun 2019 mengusulkan 9 program yang terbagi menjadi 29 kegiatan. Dari 9 program tersebut, yang masuk dalam program prioritas daerah adalah program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, program peningkatan kesempatan kerja, program pembinaan lingkungan sosial bidang ketenagakerjaan dan program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

Dengan melihat hasil capaian kinerja masing-masing program pada tahun 2016, serta pelaksanaan program kegiatan tahun 2017 sampai dengan tribulan I, maka perlu dilakukan strategi-strategi guna mempertahankan dan meningkatkan realisasi capaian kinerja pada tahun yang akan datang. Strategi yang bisa dilakukan diantaranya :

1. Penataan Administrasi Perkantoran untuk meningkatkan pelayanan masyarakat  
Peningkatan administrasi perkantoran merupakan upaya untuk mewujudkan kelancaran pelayanan umum secara organisasi yang dilaksanakan secara ritun meliputi penyediaan anggaran rutin pada urusan kesekretariatan
2. Meningkatkan Sarana dan yang layak bagi apartur  
Peningkatan sarana dan prasarana bagi aparatur dimaksud untuk menunjang pelaksanaan setiap tugas agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

3. Meningkatkan disiplin Aparatur guna peningkatan kinerja  
Peningkatan disiplin Aparatur dilaksanakan melalui penegakan aturan kepegawaian serta regulasi lingkup internal yang harus dilaksanakan oleh setiap unit Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
4. Meningkatkan tertib administrasi dan pelaporan  
Peningkatan tertib administrasi dilakukan melalui penataan pelaporan kinerja dan keuangan yang disusun berdasarkan regulasi yang telah ada serta peningkatan kinerja pelaporan untuk setiap kegiatan yang telah dilaksanakan untuk menilai capaian kinerja demi kelancaran evaluasi.
5. Sosialisasi dan Penyuluhan  
Metode kegiatan Sosialisasi dan penyuluhan merupakan cara yang efektif dalam Transfer of knowledge dari pemerintah kepada masyarakat sebagai stakeholder, melalui tatap muka secara langsung diharapkan aparat pemerintah dapat melihat secara langsung kondisi aktual dilapangan.
6. Meningkatkan Kualitas perencanaan  
Peningkatan kualitas perencanaan dimaksudkan agar pelaksanaan pembangunan yang dilaksanakan dapat berjalan secara terukur, terarah sesuai dengan kebutuhan dan regulasi yang ada.

Program kegiatan yang telah direncanakan dan diusulkan akan dilaksanakan semaksimal mungkin dengan mengoptimalkan peran sumber daya aparatur, sarana prasarana yang ada dan tentunya dukungan anggaran yang tersedia. Apabila PAGU anggaran yang diperoleh SKPD tidak bisa mencukupi untuk mengakomodir semua usulan, maka SKPD akan memprioritaskan kegiatan yang mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sebagai program pendukung pencapaian visi misi kepala daerah, dan juga mendukung program pemerintah provinsi maupun program nasional. Selain dari APBD, SKPD bisa mengajukan usulan program kegiatan yang bisa didanai dari provinsi maupun anggaran dari pusat, sepanjang program kegiatan dimaksud masih linear dan bertujuan untuk mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan program kegiatan yang telah diusulkan dibagi ke bidang-bidang sesuai tugas dan fungsinya. Dengan menyusun penetapan kinerja pada awal tahun anggaran, diharapkan pelaksana program kegiatan bisa mengoptimalkan

penggunaan anggaran yang ada guna pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Apabila terjadi permasalahan atau kendala dalam pelaksanaan program kegiatan, diharapkan ada koordinasi yang baik di lingkup internal SKPD, maupun koordinasi dengan pemerintah daerah, provinsi dan pusat, sehingga program kegiatan tetap bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Luwuk, September 2019

KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BANGGAI



**MANANG SUPRAYOGI, S. Sos**

Pembina Tkt. I

Nip. 19610912 198203 1 006