



**PEMERINTAH KABUPATEN FLORES TIMUR**  
**DINAS TENAGA KERJA**  
**JLN. ILE NAPO - LARANTUKA**

---

**RENSTRA DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN FLORES TIMUR**  
**TAHUN 2017-2022**



**DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN FLORES TIMUR**

**2017**

## KATA PENGANTAR

Ucapan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, bahwa penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2018-2022 telah dapat kami selesaikan pada waktunya.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur tahun 2018-2022 disusun sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Flores Timur tahun 2018-2022. Renstra ini menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari kerangka Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kabupaten Flores Timur, khususnya menyangkut pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana amanat yang tertuang di dalam RPJMD Kabupaten Flores Timur tahun 2018-2022, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur melaksanakan 1 (satu) urusan, meliputi urusan wajib ketenagakerjaan dilaksanakan guna mendukung misi pertama yaitu "meningkatkan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan". Bertolak dari hal tersebut, maka implementasi pembangunan pada ketiga bidang tugas yang diarahkan pada upaya pengembangan dan penguatan layanan ketenagakerjaan dan disaat bersamaan juga mendukung indicator kinerja utama yang tertuang didalam RPJMD Kabupaten Flores Timur tahun 2018-2022, yakni penurunan tingkat pengangguran terbuka.

Harapan kami, dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur tahun 2018-2022 dapat menjadi acuan yang memadai bagi penentuan arah kebijakan, serta menjadi pedoman dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Dengan demikian, tugas dan fungsi pembangunan pada ketiga bidang tugas tersebut menjadi semakin focus sehingga dapat terlaksana secara optimal dan mendatangkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat.

Larantuka, Pebruari 2018

Kapala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Flores Timur,



Drs. Emanuel Lantury  
Kabupaten Flores Timur

NIP. 19631229 199103 1 006

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR</b>  |           |
| <b>DAFTAR ISI</b>  |           |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1. Latar Belakang.....   | 1         |
| 1.2. Landasan Hukum.....   | 4         |
| 1.3. Maksud dan Tujuan.....  | 5         |
| 1.4. Sistematika Penulisan.....  | 5         |
| <b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA.....</b>   | <b>8</b>  |
| 2.1. Tugas, Fungsi OPD.....  | 8         |
| 2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja.....   | 13        |
| 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja.....   | 15        |
| 2.4. Tantangan dan Peluang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja.....                                     | 19        |
| <b>BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASRAKAN TUGAS dan FUNGSI.....</b>                               | <b>21</b> |
| 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas<br>Tenaga Kerja..... | 21        |
| 3.2. Telahaan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah<br>Terpilih.....      | 23        |
| 3.3. Telahaan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup<br>Strategis.....           | 27        |
| 3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis.....  | 27        |
| <b>BAB IV TUJUAN dan SASARAN DINAS TENAGA KERJA.....</b>   | <b>29</b> |
| 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja.....                                  | 29        |
| <b>BAB V STRATEGI dan ARAH KEBIJAKAN.....</b>  | <b>34</b> |
| 5.1. Strategi dan Kebijakan.....   | 34        |
| <b>BAB VI RENCANA PROGRAM dan KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....</b>                                  | <b>37</b> |
| 6.1. Rencana Program dan Kegiatan.....   | 37        |
| <b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....</b>  | <b>40</b> |
| 7.1. Indikator dan Target Kinerja Sasaran RPJMD.....   | 40        |
| <b>BAB VIII PENUTUP.....</b>   | <b>44</b> |

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rencana Strategis adalah Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Flores Timur 2017-2022, dengan memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Flores Timur. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kabupaten Flores Timur, yang disusun berdasarkan pada Peraturan Daerah kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 ( Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2006 Nomor 7 Seri E Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 17 tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 ( Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2011 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0068 ); Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.

Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik dengan harapan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks inilah paradigma pembangunan terkait dengan wacana pencapaian dan peningkatan kualitas serta kuantitas kehidupan yang diharapkan akan menghasilkan dampak yang positif.

Namun demikian dampak dari perubahan-perubahan tersebut, pada kenyataannya tidak selalu sejajar dengan apa yang terjadi di masyarakat. Berkaitan dengan kondisi tersebut diatas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dibutuhkan suatu perencanaan pembangunan yang matang, terpadu, terencana dan terarah. 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, dengan memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh sumberdaya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap, namun tetap berpegang pada azas

prioritas. Salah satu fungsi perencanaan adalah untuk memperkirakan potensipotensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang. Terkait hal ini, perencanaan dilakukan untuk memberikan pilihan-pilihan terbaik guna meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas dari segi pentingnya tujuan sekaligus sebagai alat untuk mengukur serta menjadi standar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Dalam era otonomi yang berorientasi pada kemandirian daerah dan sejalan dengan tuntutan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan perencanaan pembangunan pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka azas-azas transparansi dan akuntabel dengan melibatkan partisipasi pemangku kepentingan dalam proses perencanaan pembangunan harus menjadi dasar utama dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan daerah dalam mengeksplorasi potensi-potensinya dengan optimal.

Konsekuensinya adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam merumuskan rencana program dan kegiatan serta penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat sesuai kewenangan dan karakteristik daerah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), merupakan dokumen teknis setelah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Rencana Strategis (Renstra) OPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Organisasi Perangkat Daerah berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), disamping itu pula memperhatikan evaluasi kinerja SKPD tersebut terhadap implementasi Rencana Strategis (Renstra) pada 5 (lima) tahun sebelumnya. Sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah dan Peraturan teknisnya Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 mewajibkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) 5 (lima) tahunan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sebagai salah satu Organisasi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah No.11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Penyusunan perangkat daerah Kabupaten Flores Timur. Dan untuk melaksanakan pasal.4 peraturan daerah tersebut diatas, maka perlu dibentuk peraturan Bupati Flores Timur No.85 Tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 tahun 2011, sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam mewujudkan misi daerah yakni :

Mengembangkan dan mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berdasarkan pada prinsip Good Governance dan Clean Government di bidang perencanaan pembangunan, berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra) 5 (lima) tahunan 2017 – 2022 sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2017 – 2022. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi merupakan salah satu dokumen teknis operasional dan merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017 – 2022 yang memuat visi, misi, tujuan , sasaran, strategi, kebijakan, dan indikasi rencana program lima tahunan meliputi program internal maupun eksternal, yaitu yang merupakan program OPD Dinas Tenaga Kerja dan program lintas OPD.

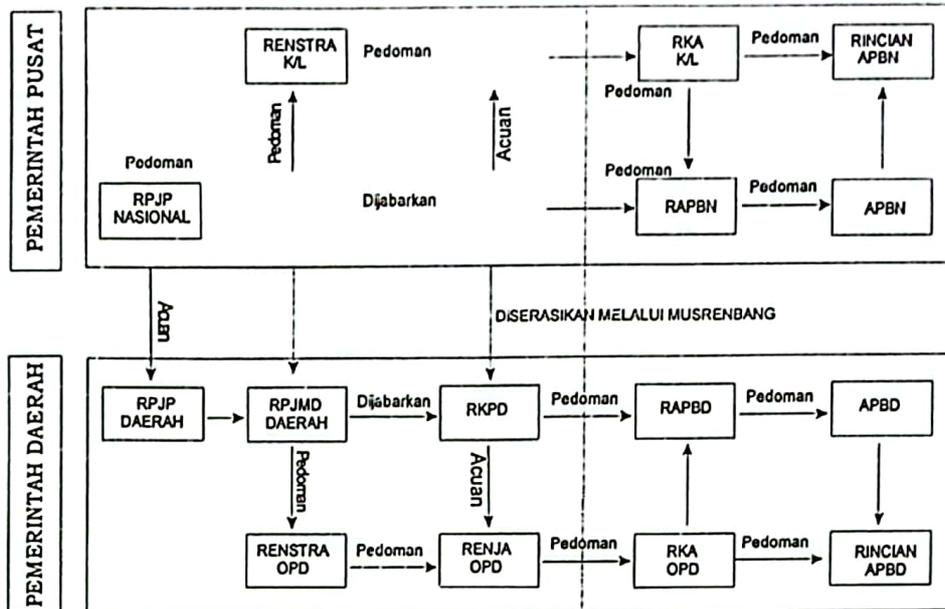
Rencana Strategis ini posisinya sangat strategis yaitu sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) OPD Tahunan selama 5 (lima) tahunan, kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), berdasarkan PPAS yang ada SKPD secara teknis merincikan anggarannya dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) OPD. Disamping itu dokumen ini juga sebagai dasar untuk penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) baik tahunan maupun lima tahunan untuk mengukur tingkat capaian kinerja OPD antara rencana capaian kinerja dalam Renstra dengan riil realisasi capaian kinerja yang ada.

Proses penyusunan Renstra ini harus memperhatikan beberapa pendekatan diantaranya adalah pendekatan politik, pendekatan teknokratik, pendekatan partisipatif dan pendekatan atas- bawah. Yang dimaksud dengan pendekatan politik bahwa pemilihan Presiden/Kepala Daerah adalah proses penyusunan rencana, karena rakyat pemilih menentukan pilihannya berdasarkan program-program pembangunan yang ditawarkan masing-masing calon Presiden/Kepala Daerah.

Pendekatan Teknokratik dilaksanakan dengan menggunakan metoda dan kerangka berpikir ilmiah oleh lembaga atau kerja yang secara fungsional bertugas untuk hal tersebut. Pendekatan Partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan (stakeholders) terhadap pembangunan pelibatan mereka adalah untuk mendapatkan aspirasi dan menciptakan rasa memiliki sedangkan pendekatan atas bawah dan bawah-atas dalam perencanaan dilaksanakan menurut jenjang pemerintahan. Rencana hasil proses atasbawah dan bawah-atas diselaraskan melalui musyawarah yang dilaksanakan baik di tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, dan desa. Renstra DisnakerKab. Flores Timur Tahun 2017-2022

Dalam membuat Renstra memiliki beberapa dokumen yang diperlukan, dimana antara dokumen yang satu dengan dokumen yang lain saling memiliki keterkaitan yang dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

### Hubungan RPJMD Dan Renstra OPD Dalam Dokumen Perencanaan dan Penganggaran



Sumber : Undang-Undang No 25 Tahun 2004

Berdasarkan Gambar diatas maka terlihat jelas adanya keterkaitan hubungan dokumen yang satu dengan dokumen lainnya, baik dari dokumen yang bersifat Nasional, maupun dokumen yang berada ditatarandaerah. Selain RPJMD Kabupaten Magetan, Hal utama yang harus diperhatikan untuk menyusun Renstra OPD adalah Renstra Kementerian/Lembaga serta Renstra Dinas Provinsi yang berhubungan dengan OPD terkait. Dalam hal penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja maka yang menjadi acuan dalam pembuatan Renstra adalah Renstra Kementerian Tenagaakerja serta Renstra Disnakertrans Provinsi Nusa Tenggara Timur.

#### 1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang – undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan;
5. Undang – undang Nomor 2 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Undang – undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Per.15 / MEN /X/ 2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenaga Kerjaan Kabupaten / Kota;
8. Undang – undang 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
9. Undang – undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di perusahaan;

10. Permendes, PDT dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2015 tentang prioritas Penyusunan Dana Desa;  
Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
11. Pemerintah Kabupaten Flotim Nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Flotim;
12. Peraturan Bupati Flotim Nomor 85 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flotim.

### 1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022 dimaksudkan untuk:

1. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Disnaker Kabupaten dalam melaksanakan tugasnya dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang tenaga kerja, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2017-2022 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
2. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang Rencana Strategis Disnaker periode 2017-2022
3. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2017-2022.
4. Memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.

Tujuan penyusunan dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja adalah :

1. Sebagai dokumen rencana untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan dan sasaran-sasaran dalam dokumen RPJMD Kabupaten di bidang perencanaan pembangunan khususnya pembangunan dibidang tenaga kerja
2. Memberikan pedoman bagi penyusunan rencana kerja tahunan Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kerja yang memuat kebijakan, program dan kegiatan yang meliputi program dan kegiatan yang sedang berjalan, kegiatan alternatif atau baru, indikator kinerja dan kelompok sasaran program dan kegiatan, yang disusun atas dasar hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan periode sebelumnya dan berbagai masalah yang dihadapi,
3. Sebagai pedoman dalam pengendalian, evaluasi dan penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan membandingkan antara proses dan hasil (outcome) yang dicapai.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan RENSTRA ini dengan sistematika meliputi :

Daftar Isi

#### BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang Untuk menunjang keberhasilan pembangunan daerah perlu dilaksanakan pembangunan di sektor tenaga kerja Melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat didayagunakan secara optimal, efisien dan efektif.
- 1.2 Landasan Hukum Sebagai dasar kekuatan hukum atau acuan dalam penyusunan dan pengendalian pada sektor tenaga kerja

- 1.3 Maksud dan Tujuan Untuk menentukan arah kebijakan pembangunan sektor tenaga kerja selama 5 (lima) tahun, serta bertujuan mengukur tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja, penjabaran visi dan misi Kepala daerah dan evaluasi kinerja dan pelayanan SKPD.
- 1.4 Sistematis Penulisan Kerangka dasar penulisan RENSTRASistematika penulisan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur 2017-2022 adalah sebagai berikut:

## **BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA**

### **2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja**

Penjabaran tugas, fungsi dan bagaimana struktur organisasi.

### **2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja**

Gambaran umum jumlah pegawai dan fasilitas penunjang operasional Dinas Tenaga Kerja

### **2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja**

Gambaran seberapa jauh tingkat kinerja pelayanan yang dijalankan.

### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja**

Gambaran kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam memanfaatkan berbagai tantangan dan peluang untuk menjadikan lebih baik.

## **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Pemahaman tentang apa yang menjadi pokok permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan.
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih Menyelaraskan visi, misi dan program Dinas Tenaga Kerja dengan visi, misi dan program Kepala daerah dan wakil Kepala daerah yang terpilih.
- 3.3. Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi/Kabupaten Tentang bagaimana pelaksanaan RENSTRADinas Tenaga Kerjayang diselaraskan dengan RENSTRA Kementerian dan Renstra Provinsi / Kabupaten.
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Tidak ada keterkaitan khusus dengan rencana tata ruang wilayah, namun lebih dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan.
- 3.5. Penentuan Isu-isu Strategis Apa yang harus dioptimalkan untuk dapat mengatasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan bidang tenaga kerja.

## **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Apa yang hendak dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dalam jangka menengah.

## **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan kebijakan apa yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai aktualisasi untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja

## **BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif; Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Gambaran kinerja Dinas Tenaga Kerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD

**BAB VIII PENUTUP**

Penutup

## BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

### 2.1. Tugas Pokok dan Fungsi OPD

Dengan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Flores Timur dan Lembaga Teknis Daerah maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi meliputi perumusan kebijakan teknis dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang mencakup Kesekretariatan, Bidang Bina Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dan Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku untuk membantu Bupati dalam pelaksanaan tugas pelayanan di bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Urusan Ketransmigrasian

Uraian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sesuai peraturan Bupati Flores Timur Nomor 18 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, adalah sebagai berikut;

#### 1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijaksanaan dibidang tenaga kerja;
- b. Penyelenggaraan koordinasi di bidang tenaga kerja;
- c. Pelaksanaan pembinaan dan bimbingan di bidang tenaga kerja;
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang tenaga kerja;
- e. Pelaksanaan tugas – tugas dinas lain yang diberikan oleh bupati.

2. Sekretariat Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Masing – masing sub bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang bertanggung jawab kepada sekretaris. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan administrasi, koordinasi, perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan, pembinaan administrasi umum, kepegawaian dan perlengkapan serta rumah tangga.

Dalam melaksanakan tugas, sekretaris menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, keprotokolanan, rumah tangga, ketertiban, keamanan, penyelenggaraan rapat dan perjalanan dinas;
  - b. Penyusunan perencanaan kegiatan Dinas;
  - c. Pengelolaan barang inventaris dan perlengkapan;
  - d. Pengelolaan urusan kepegawaiaan;
  - e. Pengelolaan urusan keuangan;
  - f. Pengelolaan urusan organisasi dan ketatalaksanaan;
  - g. Pengelolaan urusan kesejahteraan pegawai;
  - h. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan antar bidang;
  - i. Pengoordinasian penyusunan program setiap bidang;
  - j. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan pada masing – masing bidang;
  - k. Pelaksanaan tugas – tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
3. Sub Bagian Umum, Keuangan Kepegawaian mempunyai tugas :
- Membantu sekretaris dalam menyelenggarakan urusan tata usaha, kearsipan, administrasi kepegawaian urusan perlengkapan rumah tangga dan penataan barang milik negara / daerah serta urusan keuangan.
4. Sub Bagian Program , Data dan Evaluasi mempunyai tugas :
- Membantu sekretaris dalam menyelenggarakan urusan program, data dan Evaluasi.
5. Bidang Bina Tenaga Kerja mempunyai tugas :
- Membantu kepala dinas dalam menyelenggarakan urusan Bina Tenaga Kerja.
6. Kepala Seksi Bina Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja mempunyai tugas :
- Membantu kepala bidang bina tenaga kerja dalam menyelenggarakan urusan Pelatihan dan pemagangan tenaga kerja.
- a. Menyusun rencana dan program kerja pelatihan dan produktivitas kerja;
  - b. Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan dan / atau kursus yang dilakukan oleh lembaga latihan pemerintah, swasta dan perusahaan;
  - c. Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan kepada pengusaha kecil dan menengah dalam rangka peningkatan dan pengembangan produktivitas kerja;

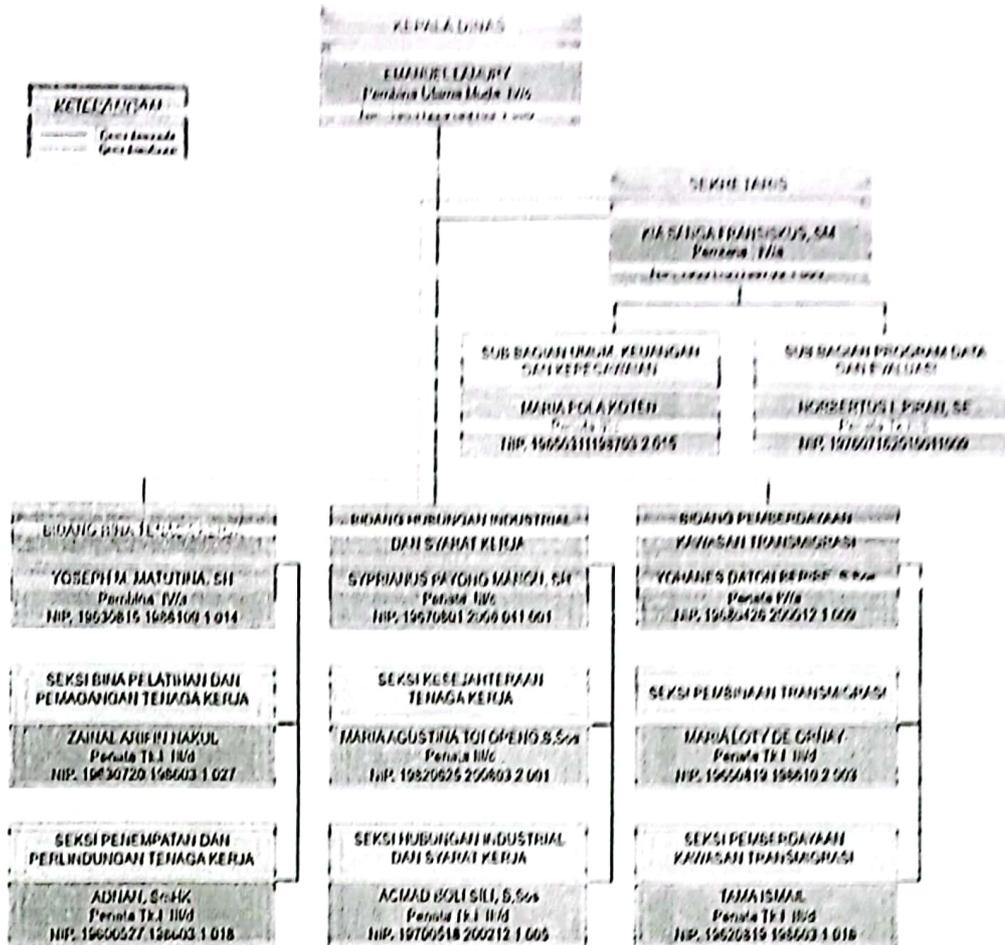
- d. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja;
  - e. Melaksanakan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja / Kursus Latihan Kerja ( BLK / KKK ) maupun Mobile Training Unit ( MTU);
  - f. Menyiapakan bahan kerja dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga latihan swasta, pelaksanaan latihan kerja;
  - g. Menyiapkan standarisasi dan pelaksanaan tes kualifikasi dan perijinan lembaga latihan;
  - h. Mengatur pelaksanaan kegiatan inventarisasi kebutuhan latihan, memasarkan dan menyalurkan lulusan Balai Latihan Kerja/ Kursus Latihan Kerja ( BLK/KKK) dan mobile training unit (MTU) ke perusahaan dan organisasi yang membutuhkan;
  - i. Menginventarisasikan kelembagaan pelatihan dan produktivitas yang mencakup jumlah, kualifikasi, lokasi, dan fasilitas pelatihan yang dimiliki;
  - j. Melaksanakan tugas – tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang tenaga kerja.
7. Kepala Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja mempunyai tugas :
- Membantu kepala bidang bina tenaga kerja dalam menyelenggarakan urusan Penempatan dan perlindungan tenaga kerja.
- a. Menyusun rencana dan program kerja tentang penempatan dan perluasan tenaga kerja;
  - b. Melakukan bimbingan terhadap Tenaga Kerja Mandiri Sarjana (TKMS) agar mampu meningkatkan profesional di bidang tugasnya;
  - c. Melakukan pengarahannya kepada pencari kerja melalui informasi pasar kerja dan atau bursa kerja yang berasal dari pemerintah, maupun swasta;
  - d. Melaksanakan bimbingan dan analisa jabatan pada instansi non pemerintahan, Badan Usaha Milik Daerah ( BUMD), maupun perusahaan – perusahaan;
  - e. Melaksanakan bimbingan terhadap pelaksanaan antar kerja, Antar Daerah ( AKAD), Antar Kerja Antar Lokal (AKAL) dan pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara ( AKAN);

- f. Memberikan perijinan serta pembatasan penggunaan tenaga kerja asing yang bekerja di wilayahnya;
  - g. Memberikan bimbingan pelaksanaan dan penempatan tenaga kerja pemuda, wanita, penyandang cacat dan lanjut usia;
  - h. Melakukan bimbingan dan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional ( TKPMP) dan Teknologi Padat Karya;
  - i. Melakukan bimbingan dan pengawasan terhadap kegiatan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia ( PJTKI) dan Bursa Kerja Kursus; dan
  - j. Melaksanakan tugas – tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Tenaga Kerja.
8. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas :
- Membantu kepala dinas dalam menyelenggarakan urusan hubungan industrial Dan syarat kerja.
- 8.1.Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja
- a. Melaksanakan pembinaan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
  - b. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja dan membuat solusi pemecahan masalah.
  - c. Menyiapkan bahan penyusunan strategi/metode peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
- 8.2.Seksi Hubungan Industrial dan Syarat kerja mempunyai tugas ;
- a. Melaksanakan pendataan tenaga kerja guna pembinaan hubungan industrial ketenagakerjaan.
  - b. Menyiapkan bahan fasilitasi pelaksanaan hubungan industrial dan syarat kerja.
  - c. Menyiapkan bahan fasilitasi pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.
9. Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.
- Membantu Kepala dinas dalam menyelenggarakan di bidang ketransmigrasian.

- 9.1. **Seksi Pembinaan Transmigrasi mempunyai tugas ;**
  - a. Melaksanakan pembinaan teknis dalam rangka peningkatan ketrampilan usaha tani dan pasca panen transmigrasi.
  - b. Melaksanakan identifikasi usaha ekonomi yang potensial untuk dikembangkan di kawasan transmigrasi.
  - c. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat di kawasan transmigrasi.
- 9.2. **Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas ;**
  - a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan teknis tata ruang satuan pemukiman transmigrasi.
  - b. Menyiapkan bahan pembebasan lahan transmigrasi yang meliputi status tanah, sertifikasi lahan, pengukuran dan pembagian lahan transmigrasi.
  - c. Menyelenggarakan penyediaan fasilitas penampungan dan perbekalan calon transmigrasi.
  - d. Menginventarisasi kebutuhan prasarana dan sarana transmigrasi
  - e. Menyiapkan fasilitas pelaksanaan pembukaan lahan baru transmigrasi.

Untuk merealisasikan tugas pokok dan fungsi tersebut, berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 85 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur memiliki Struktur Organisasi yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kab. Flores Timur 2019 - 2022  
**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA**  
 PERATURAN BUPATI NO. 85 TAHUN 2018 TGL. 19 DES 2018



**2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja**

Kondisi sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sampai dengan saat ini khusus berkaitan dengan sumber daya manusia masih terdapat 2 (dua) lowong jabatan pelaksana. Sementara personil yang ada rata-rata memiliki sumber daya manusia yang memadai yakni dapat dirinci sebagai berikut :

1. Data Jumlah Pegawai (Sumber Daya Manusia)
  - a. Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 1**  
*Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan*

| No.    | Pendidikan                | Jumlah |
|--------|---------------------------|--------|
| 1.     | Srata 1 (S-1)             | 6      |
| 2.     | Diploma III/ Sarjana Muda | 2      |
| 3.     | Diploma II                | 1      |
| 4.     | SLTA/SMK/KPAA             | 12     |
| Jumlah |                           | 21     |

## b. Jumlah Pegawai yang telah mengikuti Pelatihan Penjenjangan

Tabel 2

*Jumlah Pegawai yang telah mengikuti Pelatihan Peletihan Penjenjangan*

| No.    | Nama Pelatihan Penjenjangan | Jumlah |
|--------|-----------------------------|--------|
| 1.     | PIM IV / SEPADA             | 5      |
| 2.     | PIM III                     | 2      |
| 3.     | PIM II                      | 1      |
| Jumlah |                             | 8      |

## c. Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan

Tabel 3

*Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan*

| No.    | Golongan | Jumlah |
|--------|----------|--------|
| 1.     | II       | 4      |
| 2.     | III      | 13     |
| 3.     | IV       | 4      |
| Jumlah |          | 21     |

## d. Jumlah Pegawai yang Menduduki Eselon dan Staf

Tabel 4

*Jumlah Pegawai yang Menduduki Eselon dan Staf*

| No.    | Jabatan    | Jumlah |
|--------|------------|--------|
| 1.     | Eselon II  | 1      |
| 2.     | Eselon III | 4      |
| 3.     | Eselon IV  | 8      |
| 4.     | Fungsional | -      |
| 5.     | Staf       | 8      |
| Jumlah |            | 21     |

## 2. Sumber Daya Sarana Prasarana

Adapun sarana prasarana yang menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur berupa :

|                          |          |
|--------------------------|----------|
| 1. Kendaraan dinas roda  | : 2 unit |
| 2. Kendaraan dinas roda  | : 2 unit |
| 3. KomputerPC desktop    | : 2 unit |
| 4. Laptop                | : 5 unit |
| 5. Printer               | : 3unit  |
| 6. Jaringan wireless net | : 1 unit |

### 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten memberikan pelayanan rutin kepada masyarakat sebagai berikut :

#### 2.3.1 Bidang Bina Tenaga Kerja

- d. kegiatan penempatan ketenagakerjaan dilakukan dengan cara penempatan dan magang di dalam dan di luar negeri juga melalui penyerapan tenaga kerja padat karya infrastruktur.
- e. Penanganan masalah perluasan kesempatan kerja dengan melakukan sosialisasi pelaksanaan pengiriman tenaga kerja keluar negeri.
- f. Penanganan masalah peningkatan kualitas dan ketrampilan tenaga kerja dengan melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan ketrampilan bagi pencari kerja.  
Kegiatan pengembangan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja dilaksanakan melalui kegiatan peningkatan upah minimum provinsi (UMP), penyelesaian kasus PHI/PHK, penanganan masalah ketenagakerjaan dan kesepakatan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).

#### 2.3.2 Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

- a. Kegiatan pengembangan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja dilaksanakan melalui kegiatan peningkatan upah minimum provinsi (UMP), penyelesaian kasus PHI/PHK, penanganan masalah ketenagakerjaan dan kesepakatan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).
- b. Penanganan masalah lembaga hubungan industrial, perselisihan dan syarat kerja dengan melakukan kegiatan peningkatan pengawasan perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

#### 2.3.3 Bidang Pemberdayaan Warga Transmigrasi

Pelaksanaan kegiatan bidang ketransmigrasian periode 2011 – 2016 dilaksanakan sejumlah kegiatan pengerahan dan penempatan transmigrasi,

penyuluhan transmigrasi di lokasi UPT dan sosialisasi berbagai peraturan ketrasmigrasian di calon lokasi UPT. Memperhatikan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur serta kapasitas sumber daya aparatur yang tersedia, maka perlu diperhatikan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Hal ini penting karena tugas pokok dan fungsi instansi lebih terarah pada aktifitas pengkajian dalam rangka pengambilan kebijakan keamanan / pengamanan lingkungan pembangunan.

Dengan demikian, dalam jangka pendek, aparatur yang ada perlu diberdayakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi. Sementara untuk jangka menengah / panjang perlu disiapkan staf dengan kualitas dan jumlah yang memadai dalam rangka peningkatan kinerja instansi sebagai kontribusi bagi pembangunan masyarakat Flores Timur.

Adapun tingkat capaian kinerja SKPD berdasarkan sasaran / target Renstra SKPD sebelumnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3.4  
Pencapaian Kinerja Pelayanan OPD Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Flores Timur.

| No  | Indikator kinerja sesuai Tugas dan Fungsi OPD                       | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke- |     |     |     |      | Realisasi Capaian Tahun ke- |        |        |        |        | Rasio Capaian Tahun ke- |        |        |        |        |
|-----|---|-------------|------------|--------------------------|---|-----|-----|-----|------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|
|     |   |             |            |                          | 1   | 2   | 3   | 4   | 5    | 1                           | 2      | 3      | 4      | 5      | 1                       | 2      | 3      | 4      | 5      |
| (1) | (2)   | (3)         | (4)        | (5)                      | (6)                                       | (7) | (8) | (9) | (10) | (11)                        | (12)   | (13)   | (14)   | (15)   | (16)                    | (17)   | (18)   | (19)   | (20)   |
| 1.  | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi |             |            |                          | 75%                                       | 70% | 70% | 70% | 70%  | 87,56%                      | 94,98% | 96,98% | 97,58% | 99,84% | 12,56%                  | 24,98% | 26,98% | 27,58% | 29,84% |
| 2.  | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat |             |            |                          | 60%                                       | 65% | 65% | 70% | 70%  | 85,78%                      | 95,65% | 97,65% | 98,85% | 99,35% | 25,78%                  | 30,65% | 32,65% | 28,85% | 29,35% |
| 3.  | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan       |             |            |                          | 60%                                       | 65% | 65% | 70% | 70%  | 75,80%                      | 90,89% | 94,19% | -      | -      | 15,80%                  | 25,89% | 29,19% | -      | -      |
| 4.  | Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan               |             |            |                          | 70%                                       | 70% | 70% | 75% | 80%  | 89,65%                      | 93,80% | 95,80% | 97,80% | 98,65% | 19,65%                  | 23,80% | 25,80% | 22,80% | 18,25% |
| 5.  | Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)      |             |            |                          | 50%                                       | 60% | 60% | 70% | 70%  | 76,89%                      | 84,92% | 89,99% | 93,79% | 99,79% | 26,89%                  | 24,92% | 29,99% | 23,79% | 29,79% |

Sumber : Data Dinas Sosial yang diolah (LKIP)

Pada tabel 2.3.4 di atas, diketahui bahwa rasio Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dalam lima tahun terakhir (2012-2016) mengalami kenaikan dari Tahun ke Tahun berarti ada peningkatan kinerja pada kegiatan tertentu hal ini dapat dilihat pada indikator point ke-1, yaitu pada tahun 2011-2016 sebesar 12,56%, 24,98% ,26,98%, 27,58% 29,84 %dan ada beberapa kegiatan juga diketahui bahwa rasio Capaian Kinerja mengalami penurunan juga secara drastis yaitu ditahun (2014-2015) jadi dalam lima tahun ini rasio capaian kinerja bisa di katakan baik.

Tabel 2.3.5  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan OPD Dinas Tenaga Kerja  
 Kabupaten Flores Timur.

| Uraian                  | Anggaran Pada Tahun Ke- |                |                |                |               | Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke- |                |               |                |               | Rasio antara realisasi dan Anggaran Tahun Ke- |        |        |        |        | Rata-rata Pertumbuhan |           |
|-------------------------|-------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------------------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|---|--------|--------|--------|--------|-----------------------|-----------|
|                         | 1                       | 2              | 3              | 4              | 5             | 1                                 | 2              | 3             | 4              | 5             | 1   | 2      | 3      | 4      | 5      | Anggaran              | Realisasi |
| (1)                     | (2)                     | (3)            | (4)            | (5)            | (6)           | (7)                               | (8)            | (9)           | (10)           | (11)          | (12)  | (13)   | (14)   | (15)   | (16)   | (17)                  | (18)      |
| Belanja Tidak Langsung  | 1.850.043.160           | 1.807.952.950  | 1.867.624.433  | 2.136.517.487  | 2.260.916.277 | 1.849.769.650                     | 1.801.592.660  | 1.863.125.775 | 2.106.408.815  | 2.260.089.973 | 99,59%  | 99,66% | 99,76% | 98,59% | 99,96% | 1,00%                 | 99,57%    |
| Belanja Langsung        | 4.223.289.350           | 12.119.470.250 | 10.680.587.700 | 10.541.231.350 | 9.633.140.456 | 4.081.857.406                     | 11.007.779.271 | 8.622.630.566 | 10.039.225.583 | 9.255.207.220 | 96,65%  | 90,83% | 80,73% | 95,24% | 96,08% | 0,92%                 | 91,12%    |
| Belanja Pegawai         | 106.435.000             | 269.426.000    | 301.812.500    | 544.248.000    | 499.400.000   | 99.500.000                        | 260.255.000    | 268.460.000   | 500.389.500    | 491.981.000   | 93,55%  | 96,60% | 88,95% | 92,05% | 98,51% | 0,94%                 | 94,18%    |
| Belanja Barang dan Jasa | 3.581.759.300           | 11.510.243.050 | 10.267.557.200 | 9.968.922.550  | 9.133.740.456 | 3.547.943.406                     | 10.408.977.271 | 8.242.952.566 | 9.446.236.083  | 8.761.926.220 | 99,06%  | 90,47% | 80,28% | 95,33% | 95,93% | 1%                    | 91,00%    |
| Belanja Modal           | 352.745.000             | 329.751.200    | 112.218.000    | 92.000.000     | 0             | 53.670.000                        | 338.597.000    | 111.218.000   | 92.000.000     | 0             | 14,80%  | 99,66% | 99,11% | 100%   | 0,00%  | 0,63%                 | 65,67%    |

Sumber : Data Dinas Sosial yang Diolah ( LKIP)

Pada tabel 2.3.5 di atas, hanya ada satu kegiatan diuraikan belanja tidak langsung periode dalam lima tahun terakhir (2012-2016) di mana rasio pertumbuhan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores timur Naik, yaitu dari tahun 2011-2016 sebesar 1,00% naik sebesar 99,57% sedangkan uraian yang lainnya belanja langsung, belanja pegawai, belanja barang dan jasa hanya mengalami sedikit pertumbuhan bila dibandingkan dengan belanja modal maka sangat turun drastis jadi bisa di katakan selama lima tahun ini terus terjadi peningkatan dan penurunan di rasio pertumbuhan tapi jika di bandingkan dengan tahun pertama rasio pertumbuhan jauh lebih baik.

## 2.4 Tantangan dan peluang pelayanan OPD

Keberhasilan pembangunan merupakan sasaran prioritas atau target kinerja yang dipengaruhi beberapa faktor. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui dan ditentukan faktor-faktor yang termasuk dalam kategori Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan. Hasil-hasil identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian sasaran dengan menggunakan teknik peta kekuatan (Analisis SWOT). Identifikasi faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

### a. Lingkungan Internal

1. Kekuatan (strength) - Tersedianya SDM yang memadai; - Tersedianya PMKS yang mampu latih; - Tersedianya tenaga kerja yang siap kerja; - Tersedianya calon transmigran dan lokasi daerah tujuan; - Tersedianya tenaga sosialisasi dan pelayanan masyarakat.
2. Kelemahan (Weakness) - Aparatur belum mampu bersikap profesional dan masih rendahnya produktifitas dan peran serta masyarakat dalam pembangunan - Kurangnya informasi lowongan kerja bagi pencari kerja dan belum tersedianya BLK. - Kurangnya kuota daerah transmigrasi.

### b. Lingkungan Eksternal

1. Peluang (Opportunities)
  - Meningkatnya kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - Berkurangnya angka Pengangguran
  - Berkurangnya Angka Perselisihan hubungan industrial serta menurunnya angka Kecelakaan Kerja
2. Ancaman (Threats)
  - Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan
  - Banyaknya PHK terhadap pekerja.
  - Rendahnya tingkat pendapatan masyarakat.
  - Kurangnya informasi lowongan kerja bagi pencari kerja dan belum tersedianya BLK
  - Kurangnya rasa solidaritas masyarakat dan pudarnya nilai-nilai kegotongroyongan.
  - Aparatur belum mampu bersikap profesional dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat

- Masih rendahnya produktifitas dan peran serta masyarakat dalam pembangunan di bidang ketenagaerjaan dan ketransmigrasian
- Kurangnya kuota transmigrasi - Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan.

**BAB III**  
**ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**  
**DINAS TENAGA KERJA**

**3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas tenaga Kerja**

Secara garis besar permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja adalah :

1. Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
2. Rendahnya jumlah kesempatan kerja yang menyebabkan tingginya tingkat pengangguran terbuka.
3. Kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja yang masih rendah.
4. Terbatasnya aparatur teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
5. Sulitnya mencari daerah lokasi transmigrasi untuk calon transmigran.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya dan sebagaimana hasil evaluasi pelaksanaan program / kegiatan tahunan, terdapat sejumlah permasalahan yang masih menjadi perhatian untuk diagendakan dalam dokumen perencanaan strategis ini untuk di Interfensi lebih lanjut. Masalah-masalah tersebut antara lain :

Tabel3.1.1  
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi OPD

| Aspek Kajian  | Capaian/Kondisi Saat Ini  | Standar yang Digunakan     | Faktor yang Mempengaruhi  |   | Permasalahan Pelayanan SKPD   |
|---|---|----------------------------|---|---|---|
|   |   |                            | Internal (Kewenangan Skpd)  | Eksternal(Diluar Kewenangan Skpd)   |   |
| -1  | -2  | -3                         | -4  | -5  | -6  |
| Hasil analisis gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kab.Flores Timur | Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten | SOP Bidang Ketenagakerjaan | Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan | Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi.  | Belum maksimalnya ketersediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK<br>- Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana prasarana pelatihan di BLK |
|   |   |                            | Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.  | Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai | UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.   |
|   |   |                            | Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.   | Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT untuk informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses                 | Belum adanya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.  |

|  |  |                            |  |  |  |
|--|--|----------------------------|--|--|--|
|  |  |                            |  | dengan baik.   |  |
|  |  |                            | Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan   | Masih banyak wilayah yang belum terjangkau dalam perekrutan Pelatihan  |  |
|  |  |                            | Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.  | Perkembangan IPTEK yang cepat belum diikuti dengan fasilitas pelatihan yang sesuai.  |  |
|  | Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Prosentase Pencaker & Penempatan Tenaga Kerja sangat terbatas | SOP Bidang Ketenagakerjaan | Minimnya tenaga fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.   | Minimnya tenaga fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.                                     | Minimnya tenaga fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.                                     |
|  |  |                            | Sistem Informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.   | Sistem Informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.   | Sistem Informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.   |
|  |  |                            | Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.   | Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. | Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. |
|  |  |                            | Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal.<br>-<br>Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. | Peluang kerja di luar negeri masih didominasi pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.   |  |

|  |                            |   |  |  |
|--|----------------------------|---|--|--|
| Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) belum optimal. Penerapan Struktur dan Skala Upah di Perusahaan, Pelaksanaan Upah minimum Sektoral Ka/Kota di Lembaga Kerja Bersama (LKB) Biparte di perusahaan belum optimal | SOP Bidang Ketenagakerjaan | Belum optimalnya pembagian persyaratan kerja  | Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan pentingnya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) | Perlindungan hak-hak pekerja belum optimal   |
| Belum optimalnya Pembentukan dan penerapan Transmigrasi  |                            | Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian | Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.   | Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian. |

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

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan, peluang, dan budaya yang ada dalam masyarakat, serta pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan maka Visi, Misi dan Program Kepala Daerah ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana posisi peran OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja Visi, Misi dan Program Kepala Daerah yang telah dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD-3) Kabupaten Flores Timur Periode 2017 – 2022.

Sebelum diuraikan posisi peran OPD Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Flores Timur dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja Visi, Misi dan Program Kepala Daerah, dibawah ini adalah Visi dan Misi Kepala Daerah Periode 2017 – 2022 :

#### " FLORES TIMUR SEJAHTERA DALAM BINGKAI DESA MEMBANGUN KOTA MENATA "

Penjelasan Makna dari Visi tersebut adalah:

1. Flores Timur Sejahtera adalah :  
Mengandung makna bahwa Kondisi terpenuhinya kebutuhan masyarakat Flores Timur agar dapat hidup layak dan harmonis serta mampu mengembangkan diri dan lingkungannya,

2. **Desa Membangun Kota Menata :**

Mengandung makna adalah Desa/Kota yang memiliki kemampuan melaksanakan pembangunan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kehidupan masyarakatnya pada aspek social, ekonomi dan ekologi sehingga menjadi tempat yang nyaman untuk pemukiman dan pelayanan kemasyarakatan. Desa membangun kota menata merupakan satu kesatuan gerak seluruh masyarakat Flores Timur, baik yang berada di desa maupun di kota untuk mewujudkan kemandirian dan menggerakkan sector-sektor strategis ekonomi local menuju Flores Timur sejahtera.

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi sebagai berikut:

1. **Selamatkan Orang Muda Flores Timur** dimaksudkan agar pembangunan Flores Timur lima tahun kedepan mampu menciptakan suatu kondisi kehidupan yang memungkinkan orang muda Flores Timur dapat mengaktualisasi diri pada aspek ekonomi, social dan budaya dalam kehidupannya.
2. **Selamatkan Infrastruktur Flores Timur** dimaksudkan agar pembangunan Flores Timur lima tahun kedepan mampu mewujudkan infrastruktur Flores Timur yang terjamin kualitas dan kuantitasnya dan mampu meningkatkan kinerja transportasi dan memperlancar aksesibilitas wilayah.
3. **Selamatkan Tanaman Rakyat Flores Timur** dimaksudkan agar tanaman rakyat yang merupakan komoditi unggulan dan potensial ditingkatkan produktivitasnya dan nilai ekonominya.
4. **Selamatkan Laut Flores Timur** dimaksudkan agar Wilayah laut sebagai tempat kehidupan petani nelayan Flores Timur terpelihara ekosistemnya dan potensinya agar mampu memberi jaminan kehidupan yang layak bagi nelayan dan masyarakat pesisir Flores Timur.
5. **Reformasi Birokrasi** dimaksudkan agar terwujudnya pemerintahan yang berdasarkan pada prinsip Good Governance dan Clean Government

Dengan menelaah Visi dan Misi Kepala Daerah serta penjabarannya dalam kebijakan umum pembangunan daerah dan agenda prioritas pembangunan daerah Kabupaten Flores Timur periode 2017 – 2022, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur mengemban misi yang ke satu yaitu "Selamatkan Orang Muda Flores Timur" sebagai salah satu OPD wajib memberikan kontribusi peran dalam mewujudkan Visi dan Misi melalui *design* kebijakan teknis, program dan kegiatan dibidang Pengembangan Tenaga Kerja dan transmigrasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang makin adil dan merata yang dapat memungkinkan seluruh implementasi kebijakan dan program pemerintah dapat berjalan secara baik. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya menghadapi berbagai faktor penghambat maupun faktor yang mendorong pencapaian visi dan misi tersebut, yang teridentifikasi sebagai berikut :

Tabel 3.2.1  
Faktor Penghambat dan Faktor Pendorong Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: "Flores Timur Sejahtera, dalam Bingkai Desa Membangun Kota Menata"

| Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih                    | Permasalahan Pelayanan SKPD  | Faktor   |   |
|--|--|--|---|
|  |  | Penghambat   | Pendorong   |
| (1)  | (2)  | (3)  | (4)   |
| <b>Misi 1 : Selamatkan Orang Muda Flores Timur</b>             |  |  |   |
| 1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja | <p><b>Pelatihan kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum maksimalnya kesediaan peralatan pelatihan sesuai perkembangan IPTEK - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.</li> <li>- Belum adanya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas instruktur &amp; SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas &amp; kualitas pelatihan</li> <li>- Masih terbatasnya modul dan standarstandar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.</li> <li>- Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.</li> <li>- Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.</li> <li>- Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. Penempatan</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revitalisasi BLK menjadi bertaraf nasional/internasional</li> <li>- Meningkatkan MoU dengan perusahaan &amp; stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan.</li> <li>- Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.</li> </ul> |
| 2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja                        | <p><b>Penempatan tenaga kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.</li> <li>- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.</li> </ul>  | <p><b>Penempatan Tenaga kerja :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.</li> <li>- Mekanisme informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal &amp; efektif.</li> <li>- Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda &amp; berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. - Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal &amp; informal belum optimal. - Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan &amp; perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping &amp; penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.</li> <li>- Sistem serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan untuk meminimalkan masalah TKI.</li> </ul>   |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <b>3. Program</b><br>Perlindungan dan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan | <b>Hubungan Industrial :</b><br>- Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh<br>- Rendahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh<br><b>Pengawasan ketenagakerjaan :</b><br>- Perlindungan kepada pekerja terhadap kepatuhan untuk menerapkan norma ketenagakerjaan kurang optimal. - Sarana dan prasarana operasional dalam melakukan pemeriksaan di perusahaan kurang mendukung-<br>- Penerapan sanksi terhadap perusahaan yang tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan kurang optimal. | Belum optimalnya pembinaan yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial<br>- Tidak seimbang rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan<br>- Koordinasi dengan Kab./Kota yang belum optimal | Adanya Peraturan Perundang-undangan yang mengatur Tentang penempatan dan perlindungan TKI, Ijin mempekerjakan tenaga asing, ketransmigrasian, serta penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.<br>- Adanya perusahaan yang legal memfasilitasi tenaga kerja . |
| <b>4. Program</b><br>Transmigrasi Lokal                                    | <b>Ketransmigrasian :</b><br>- Perencanaan Pembangunan Transmigrasi sering Tertunda   | - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian   | - Animo masyarakat yang masih cukup tinggi untuk bertransmigrasi.  |

Berdasarkan Uraian diatas, maka Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sebagai berikut :

a. Visi :

Terwujudnya sumber daya manusia dan masyarakat Flores Timur sebagai kekuatan pembangunan yang berdaya saing, sejahtera di bidang ketenagakerjaan serta pemberdayaan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan sosial

b. Misi :

1. Meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima kepada publik
2. Memperluas kesempatan kerja dan menempatkan tenaga kerja sesuai kepentingannya
3. Meningkatkan kemandirian dan kualitas tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja dan mendukung kegiatan dunia usaha
4. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis serta menjamin perlindungan tenaga kerja
5. Mewujudkan ketenangan hubungan industrial dalam bekerja serta meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja
6. Meningkatkan keamanan dan kenyamanan transmigran serta kesejahteraan dan kemandirian masyarakat di permukiman dan kawasan transmigrasi
7. Menjamin terwujudnya kawasan transmigrasi yang memenuhi kriteria teknis kelayakan 4L : Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang dan Layak Lingkungan

### 3.3. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Pelaksanaan pembangunan disatu sisi berdampak positif bagi perkembangan kehidupan masyarakat. Namun disisi lain juga menimbulkan implikasi negatif pada kehidupan masyarakat, hal ini menyebabkan semakin beratnya tantangan yang dihadapi oleh segenap personil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dalam upaya mengurangi kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka. Penanganan permasalahan pengurangan angka kemiskinan dan tingkat pengangguran terbuka yang tidak dilakukan secara tepat akan menyebabkan terjadinya peningkatan kemiskinan dan meluasnya tingkat pengangguran. Hal ini akan mengakibatkan melemahnya perekonomian masyarakat serta menimbulkan dampak sosial yang berakibat kepada masalahkerawanan sosial.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur 2017-2022

Untuk itu dapat kita rangkum beberapa isu-isu strategis yang terkait dengan pembangunan di bidang tenaga kerja sebagai berikut :

- a. Masih rendahnya daya saing tenaga kerja lokal yang berkaitan dengan rendahnya tingkat produktifitas dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja lokal.
- b. Kurangnya informasi tentang kesempatan kerja khususnya informasi dari dunia usaha untuk memberikan informasi terkait kebutuhan tenaga kerja.
- c. Masih rendahnya iklim ketenagakerjaan serta masih kurangnya hubungan industrialis yang kondusif khususnya berkaitan dengan ketaatan didalam pelaksanaan peraturan-peraturan dibidang ketenagakerjaan.
- d. Belum optimalnya pelaksanaan program ketransmigrasian, khususnya dalam hal peningkatan kapasitas ketrampilan calon transmigran.

### 3.4. Penentuan Isu – isu Strategis

Berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, maka Dinas Tenaga Kerja kabupaten Flores Timur memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Adapun urusan pemerintahan yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja kabupaten Flores Timur meliputi 2 (dua) urusan yakni :

- a. 1 (satu) urusan wajib, yaitu ketenagakerjaan
- b. 1 (satu) urusan pilihan, yaitu ketransmigrasian.

Pada pelaksanaan urusan pemerintahan tersebut, terdapat berbagai permasalahan yang menyebabkan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tidak bisa berjalan optimal. Untuk itu diperlukan identifikasi sasaran agar dapat menetapkan capaian kinerja pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Flores Timur.

Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022. penentuan isu-isu strategis ini berdasarkan atas Penilaian dan pelayanan Dinas Tenaga Kerja kabupaten Flores Timur Selama ini yang berhubungan langsung dengan Pencari kerja. Isu-isu itu antara lain :

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPT PK/BLK.
2. UPT PK/BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.
4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Tingginya konflik ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat buruh.
8. Penerapan dan penegakan hukum norma ketenagakerjaan belum optimal.
9. Perlindungan tenaga kerja melalui Program Jamsostek belum optimal.
10. Pemberangkatan calon transmigran tidak optimal/sering tertunda keberangkatannya

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN

#### DINAS TENAGA KERJA

##### 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja

Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi sehingga rumusannya dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai; Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan; Kebijakan adalah suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan serta visi dan misi Dinas Tenaga Kerja. Mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2017-2022 serta Visi dan Misi Kepala Daerah, maka tujuan pembangunan bidang kesejahteraan ketenagakerjaan dan transmigrasi Tahun 2017-2022 sebagai berikut :

- Meningkatkan kompetensi tenaga kerja sehingga mampu mengisi lowongan kerja melalui pelatihan teknis, pemagangan, penyuluhan dan akreditasi.
- Terwujudnya peningkatan upah minimum Kabupaten dan Jaminan Kesejahteraan pekerja/buruh
- Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri melalui pelayanan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja muda dan penyandang cacat
- Meningkatkan upah minimum dan jaminan kesejahteraan buruh melalui penempatan UMK dan Pengawasan pelaksanaannya, pemantauan kesejahteraan buruh, pemberdayaan lembaga ketenagakerjaan
- Terwujudnya peningkatan pelayanan ketransmigrasian dan mobilitas penduduk yang berkualitas.

**Sasaran Strategis :**

- Meningkatnya intensitas kegiatan penyelenggaraan kegiatan dalam rangka menumbuhkan kesadaran masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial dan penanaman nilai-nilai kepahlawanan serta kesetiakawanan sosial
- Meningkatnya tenaga kerja yang terampil/kompeten.
- Meningkatnya realisasi pemberangkatan transmigran.

Strategi dan Kebijakan Mengacu pada Visi dan Misi Kepala Daerah Kabupaten Iloes Timur Tahun 2017-2022, maka strategi pembangunan ditetapkan sebagai berikut :

- Meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan teknis, pemagangan, penyuluhan dan akreditasi
- Memperluas informasi lowongan pekerjaan
- Memperluas informasi mengenai program transmigrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan transmigrasi dengan pihak-pihak terkait.

Program pengembangan wilayah Transmigrasi

Program Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja

Tabel 4.1.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan OPD  
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur

## Misi 1 : Selamatkan Orang Muda Flores Timur

| Tujuan  | Sasaran   | Indikator Sasaran                                       | Tahun Dasar | Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke- |           |           |           |           |
|---|---|---|-------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   |   |   | 2017        | 2018                                  | 2019      | 2020      | 2021      | 2022      |
| Terselamatkan Orang Muda dari masalah ekonomi | Meningkatkan Kesempatan Kerja   | % Tingkat Pengangguran terbuka                          | 40%         | 39%                                   | 37%       | 35%       | 33%       | 30%       |
|   | Meningkatnya kualitas SDM Tenaga Kerja  | % Jumlah SDM Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kualitasnya | 65%         | 70%                                   | 80%       | 85%       | 90%       | 95%       |
|   |   | Jumlah Tenaga Kerja yang mengikuti Pelatihan            | 150 orang   | 150 orang                             | 150 orang | 150 orang | 150 orang | 150 orang |
|   | Meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan perusahaan   | % Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial              | 65%         | 65%                                   | 65%       | 65%       | 65%       | 65%       |
|   | Mengembangkan potensi sumber daya kawasan dan memfasilitasi perpindahan penduduk untuk memenuhi kebutuhan pengembangan permukiman transmigrasi yang berwawasan lingkungan | % Jumlah Kawasan Transmigrasi baru                      | 65%         | 65%                                   | 65%       | 65%       | 65%       | 65%       |

5. Strategi meningkatkan pengelolaan kegiatan bappeda dalam satu tahun anggaran, dilaksanakan dengan arah kebijakan
  - a. Penegakkan disiplin jadwal implementasi kegiatan bappeda;
  - b. Memberikan dukungan sarana dan prasarana bagi aparat pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan sehingga tercapai efektifitas dan efisiensi;
  - c. Pengelolaan dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan SKPD,
  - d. Peningkatan koordinasi kerja antarbidang di SKPD sehingga tercapai efektifitas dan efisiensi;
6. Strategi Pelaksanaan kajian terhadap berbagai regulasi perencanaan reguler maupun partisipatif, dilaksanakan dengan arah kebijakan :
  - Menyusun Perda Perencanaan pembangunan daerah berdasarkan potensi dan kondisi lokal
7. Strategi membangun kesepakatan antara Pemerintah Daerah (eksekutif) dengan DPRD (legislatif) Kabupaten Flores Timur dalam penyusunan berbagai dokumen perencanaan (jangka panjang, jangka menengah dan tahunan) untuk mengimplementasikan kebijakan program dan kegiatan yang berpihak kepada kepentingan masyarakat, dilaksanakan dengan arah kebijakan :
  - Menyusun dokumen perencanaan pembangunan yang menyentuh kebutuhan masyarakat dan mengembangkan potensi yang dimiliki;
8. Strategi Mendorong terciptanya kondisi bagi peningkatan layanan publik dengan memperkuat struktur keuangan daerah dari perencanaan hingga evaluasi dalam rangka mewujudkan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab, dilaksanakan dengan arah kebijakan :
  - Melakukan selektivitas kegiatan, program dan kebijakan pembangunan daerah yang dapat mendorong penguatan fungsi stabilitas pembangunan.
9. Strategi Membangun kerjasama dan memberikan ruang seluas-luasnya bagi publik dalam proses perencanaan pada setiap tingkatan pemerintahan, dilaksanakan dengan arah kebijakan :
  - a. Meningkatkan kualitas fasilitasi perencanaan dengan stakeholders
  - b. Menginformasikan proses dan hasil perencanaan kepada publik secara transparan

- 3) Manfaatkan jumlah pegawai yang memadai, sarana prasarana, serta didukung adanya pedoman dan juknis untuk melakukan koordinasi koordinasi perencanaan dalam mencapai visi dan misi

c. Strategi WO (Memanfaatkan peluang untuk meminimalkan kelemahan)

- 1) Manfaatkan kebijakan pemkab untuk melengkapi sarana prasarana kantor.
- 2) Meningkatkan kualitas SDM dalam rangka mendukung kebijakan pemda dan otonomi daerah
- 3) Meningkatkan kualitas SDM dengan memanfaatkan kebijakan pemkab dan bintek yang ada
- 4) Memanfaatkan kerjasama dengan pihak ketiga dan stakeholder untuk meningkatkan kualitas perencanaan, meningkatkan SDM yang berkualitas, motivasi kerja dan sinkronisasi dan sinergitas perencanaan.
- 5) Kembangkan sistem informasi manajemen ketenagakerjaan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi.

d. Strategi WT (Meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman)

- 1) Mengoptimalkan SDM dan sarana prasarana yang ada untuk menghadapi dan mengatasi permasalahan/ancaman
- 2) Mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan data, teknologi informasi dan komunikasi, penelitian dan pengembangan dalam melakukan koordinasi penyesuaian dokumen perencanaan.

Memperhatikan analisis strategi di atas maka strategi dan kebijakan yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia.
2. Melaksanakan fasilitasi pendidikan dan pelatihan fungsional perencanaan
3. Peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga dapat menyelenggarakan urusan pemerintahan dengan optimal.
4. Strategi peningkatan kualitas dan kinerja pengelolaan keuangan, dilaksanakan dalam rangka mengembangkan tanggungjawab aparatur atas pengelolaan keuangan SKPD yang dilaksanakan dengan arah kebijakan:
  - a. Melaksanakan disiplin anggaran
  - b. Melaksanakan pelaporan pengelolaan keuangan tepat waktu.

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1 Strategi dan Kebijakan**

Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi atau cara untuk mewujudkan tujuan, dirancang secara konseptual, analitis, realistis, rasional dan komprehensif. Strategi diwujudkan dalam kebijakan dan program oleh OPD yang bersangkutan. Guna mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran Pemerintah Kecamatan demon Pagong, strategi yang ditempuh adalah :

- a. Strategi SO (mengoptimalkan kekuatan untuk menangkap peluang)
  - 1) Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada, mengoptimalkan fungsi pegawai yang ada untuk melakukan koordinasi dan kerjasama dengan pemangku kepentingan
  - 2) Memanfaatkan/menerapkan kemajuan teknologi.
  - 3) Memanfaatkan/menerapkan kewenangan yang dimiliki serta dukungan dana yang ada untuk mengoptimalkan kapasitas SDM serta melengkapi sarana dan prasarana yang ada.
  - 4) Manfaatkan uraian tugas/kewenangan yang jelas untuk mendukung kebijakan pemda dan otonomi daerah untuk memotivasi kerja pegawai serta melakukan rewards dan punishment.
  - 5) Memanfaatkan kemitraan antara Pemerintah, LSM, Dunia Usaha/Swasta, Tokoh Agama dan komponen masyarakat untuk menjalin kerjasama, meningkatkan kualitas SDM perencana, koordinasi dan sinkrenisasi program pembangunan.
  - 6) Mengembangkan kemampuan pegawai untuk pengelolaan dan pemanfaatan data, teknologi informasi dan komunikasi, penelitian dan pengembangan dalam proses penyusunan rencana.
- b. Strategi ST (Memanfaatkan kekuatan untuk menghadapi ancaman)
  - 1) Memanfaatkan jumlah pegawai yang memadai untuk mengatasi rendahnya kualitas aparatur perencana
  - 2) Manfaatkan pedoman dan juknis serta kesadaran akan tupoksi untuk meningkatkan koordinasi antar instansi/daerah.

- c. Melakukan rapat koordinasi perencanaan pembangunan daerah baik pada tingkat propinsi maupun tingkat kabupaten dan kota dengan melibatkan tokoh agama, LSM, perguruan tinggi, swasta dan komponen masyarakat.
10. Strategi melakukan koordinasi secara terintegral dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan, dilaksanakan dengan arah kebijakan :
- Melakukan berbagai rapat teknis pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan dengan melibatkan masyarakat
11. Strategi Meningkatkan sarana dan prasarana serta fasilitasi perencanaan dan evaluasi pembangunan dengan stakeholders, dilaksanakan dengan arah kebijakan :
- a. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana serta efektifitas pemanfaatannya dalam proses perencanaan hingga evaluasi
  - b. Membangun sistem pengambilan dan pelaporan data yang dapat dipertanggungjawabkan
  - c. Mensosialisasikan informasi yang diperoleh yang akan disertakan dalam masing-masing record rencana pembangunan
12. Strategi Pelaksanaan stabilitasi pembangunan melalui perencanaan pembangunan yang terarah berdasarkan prioritas yang telah ditetapkan, dilaksanakan dengan arah kebijakan :
- Menetapkan prioritas-prioritas pengembangan ketenagakerjaan.

Tabel 5.1.1  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

| VISI :Flores Timur Sejahtera dalam Bingkai Desa Membangun Kota Menata |  |   |  |
|---|--|---|--|
| MISI 1 :Selamatkan orang muda Flores Timur                            |  |   |  |
| TUJUAN  | SASARAN  | STRATEGI  | ARAH KEBIJAKAN   |
| Terselamatkannya orang muda dari masalah ekonomi                      | 1. Meningkatkan Kesempatan kerja.<br>2. Peningkatan Kualitas SDM Tenaga Kerja<br>3. Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja<br>4. Peningkatan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, | 1. Melakukan perekrutmen tenaga kerja sesuai kebutuhan pemberi kerja<br>2. Melakukan uji kompetensi calon TKI<br>3. Mengupayakan perluasan kesempatan Tenaga Kerja memperoleh pekerjaan, dan fasilitasi terciptanya | 1. Pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat<br>2. Meningkatkan keterampilan para tenaga kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan cara membuka berbagai kursus untuk jenis |

|                                       |  |   |  |
|---------------------------------------|--|---|--|
|                                       | keselamatan dan kesehatan kerja                          | <p>perluasan kerja</p> <p>4. hubungan Industrial harmonis, dinamis, berkeadilan, dan meningkatnya kesejahteraan pekerja; dan Mewujudkan kesadaran dan kepatuhan pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.</p> | <p>keterampilan tertentu, Magang Diklat dll.</p> <p>3. Meningkatkan penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja</p> <p>4. Meningkatkan pembinaan, pengembangan lembaga ketenagakerjaan, dan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, serta perlindungan tenaga kerja</p> |
| Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat | Meningkatkan Kawasan Ekonomi Baru di Daerah Transmigrasi | Pembangunan Transmigrasi Berbasis Kawasan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Berbasis Kependudukan dan Ekonomi Lokal  | Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi, Program Transmigrasi Lokal  |

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

#### 6.1. Rencana Program dan Kegiatan

Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah adalah menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka, yang diimplementasikan dalam sasaran program, yaitu :

Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dengan target kinerja adalah rasio tenaga kerja terampil dan produktif; Meningkatnya kesempatan kerja dengan target kinerja adalah persentasi penempatan terhadap pencari kerja terdaftar; Perlindungan dan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan dengan target kinerja Prosentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial; serta Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi, dan Program Transmigrasi lokal dengan target kinerja adalah jumlah lokasi transmigran baru dan Kawasan Ekonomi Baru Target kinerja ini merupakan dasar pertimbangan disusunnya Rencana Program dan Kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Urusan Ketenagakerjaan acuan kerjanya tercantum dalam Misi I RPJMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 – 2022, yaitu : Selamatkan Orang Muda Flores Timur Tujuan nomor 1 (satu) dalam Misi 1 RPJMD Kabupaten Flores Timur 2017-2022 yaitu : "Flores Timur Sejahtera dalam Bingkai Desa Membangun Kota Menata", dengan sasaran "Meningkatkan kesempatan kerjadan perlindungan tenaga kerja".

Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2017-2022 Indikator yang menjadi tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja adalah : Tingkat Pengangguran Terbuka, dan Lapangan Pekerjaan Baru. Rumusan program pembangunan daerah menghasilkan rencana pembangunan yang konkrit dalam bentuk program prioritas yang secara khusus berhubungan dengan capaian sasaran pembangunan daerah. Dalam mewujudkan capaian keberhasilan pembangunan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur menetapkan program-program sesuai dengan Urusan Wajib dan Urusan Pilihan yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang. Penetapan program pembangunan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah sebagai berikut.:

#### 1. Selamatkan Orang Muda Flores Timur

Program untuk mendukung misi ini adalah :

- Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja
- Peningkatan kesempatan kerja
- Perlindungan dan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan
- Pengembangan Wilayah Transmigrasi
- Pengembangan Transmigrasi Lokal

Tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja tidaklah mudah karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, khususnya kesejahteraan pekerja se Kabupaten Flores Timur, maka perlu upaya serius dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial; dan meningkatkan ketersediaan lokasi transmigrasi dan pengerahan serta penempatan transmigran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 7 (tujuh) program dan 26 (dua puluh enam) kegiatan, terdiri dari : 3 (tiga) program dan 5 (lima) kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan; dan 2 (dua) program dengan 3 (tiga) kegiatan urusan pilihan Ketransmigrasian, dan 3 (tiga) program pendukung, dengan 19 (sembilan belas) kegiatan, rincinannya sebagaimana tersebut di bawah ini :

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Disusun 2 (dua) kegiatan sebagai berikut :
  - 1) Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah
  - 2) Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja
  - 3) Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Kompetensi Lembaga Latihan Kerja;
  - 4) Pemagangan Dalam Negeri.
2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja Kegiatan yang akan dilaksanakan adalah diantaranya :
  1. Semeniasi Lorong dan Gang Desa Sistem Padat Karya
  2. Pembukaan Jalan Baru Sistem Padat Karya
  3. Pembangunan Sarana dan Prasarana Desa dan Keagamaan
  4. Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja.
3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan Program ini adalah program penanganan ketenagakerjaan pada masa sedang bekerja (during employment) kegiatannya disusun sebagai berikut :
  - 1) Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - 2) Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan
  - 3) Monitoring evaluasi dan Pelaporan.

4. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi Adalah program yang masih terus dibutuhkan masyarakat Kabupaten Flores Timur dalam upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat, yang dapat dilaksanakan apabila kerjasama antar wilayah tercapai dalam fasilitasi lokasi transmigrasi, kegiatan yang akan dilaksanakan adalah :
  - 1) Peningkatan Kerjasama Antar Wilayah, Antar Pelaku dan Antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi
  - 2) Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM.
5. Program Transmigrasi Lokal Dalam pelaksanaan pengerahan dan pemberangkatan transmigran ke lokasi transmigrasi perlu adanya pemahaman tentang lokasi, kondisi, situasi dan perbedaan antara lokasi yang dituju dengan keadaan. Agar para calon transmigran memahami secara menyeluruh apa yang dimaksud transmigrasi, maka akan dilaksanakan kegiatan :
  - 1) Pemberdayaan Warga Transmigrasi local /Penyuluhan Transmigrasi Lokal. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan, tentunya perlu dukungan dan kerjasama antara OPD terkait, khusus untuk program dan kegiatan transmigrasi kerjasama yang harmonis antar daerah akan membantu mendukung menyelesaikan permasalahan tenaga kerja dikabupaten Flores Timur.

**Tabel 6.1**  
**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan**  
**Indikatif**

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

#### 7.1. Indikator dan Target Kinerja Sasaran RPJMD

Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi RPJMD urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator outcome program pembangunan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dapat dicapai.

Menciptakan lapangan pekerjaan baru dengan target RPJMD pada akhir tahun 2022 dapat menyerap tenaga kerja sebanyak-banyaknya merupakan indikator yang perlu didukung oleh semua stakeholder Pemerintah Kabupaten Flores Timur. OPD pelaksana adalah Dinas Tenaga Kerja sebagai leading sector dan didukung oleh Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan.

Dalam melaksanakan program kegiatan sebagai upaya penciptaan Lapangan Usaha Baru, perlu adanya kesatuan pemahaman dan pengertian tentang definisi target tersebut. Yang dimaksud Penciptaan Lapangan Usaha Baru adalah : kesempatan kerja baru (sesuai konsep bekerja menurut BPS) yang tercipta karena adanya pertumbuhan ekonomi dan kebijakan penganggaran, sehingga menciptakan kesempatan kerja, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang menghasilkan barang dan jasa, dan terhimpun dalam database yang memuat nama dan alamat tenaga kerja serta nama pekerjaan/ perusahaan tempat yang bersangkutan bekerja. Dari definisi tersebut di atas, agar tidak terjadi kesalahan penafsiran dijabarkan kembali sebagai berikut :

1. Pengertian bekerja dalam konsep ini adalah orang yang bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan paling sedikit 1 (satu) jam secara tidak terputus selama seminggu yang lalu;
2. Pertumbuhan ekonomi yang dimaksud di sini adalah tingkat pertumbuhan ekonomi yang menjadi faktor determinan penciptaan kesempatan kerja baru. Asumsi standar tingkat pertumbuhan ekonomi yang tercipta karena adanya investasi baru, konsumsi masyarakat dan saving (tabungan);
3. Kebijakan penganggaran pengertiannya adalah anggaran pemerintah baik APBN, APBD Provinsi dan APBD Kabupaten/Kota serta CSR/ fasilitasi yang diarahkan kepada pembangunan melalui SKPD dalam bentuk program serta upaya yang berisi satu atau lebih satu kegiatan dengan menggunakan sumber daya untuk mengukur hasil yang terukur sesuai dengan tupoksi;

4. Yang dimaksud dengan dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja aktivitas seseorang, untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat menghasilkan keuntungan, yang dilakukan sendiri, kerjasama orang lain maupun badan hukum,
  - Dalam hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
  - Di luar hubungan kerja adalah seseorang yang bekerja menghasilkan barang dan jasa secara mandiri diwujudkan dalam bentuk tersedianya kegiatan usaha produktif berkelanjutan ataupun kegiatan lainnya, baik dilakukan oleh pemerintah maupun masyarakat.
5. Yang dimaksud database di sini adalah kompilasi seluruh hasil penciptaan kerja melalui suatu sistem pengumpulan data berdasarkan penawaran (supply) dan permintaan (demand), yang memuat nama dan alamat tenaga kerja serta nama pekerjaan/perusahaan tempat yang bersangkutan bekerja, serta nama dan alamat dimana yang bersangkutan berwira usaha. Kompilasi data dilakukan oleh Tim Terpadu lintas OPD dan Tim Independen.

Dukungan terhadap Target Penciptaan Lapangan Kerja tersebut, yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah melalui Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan Kegiatan Semenisasi Lorong dan Gang Desa, Pembukaan Jalan Baru sesuai tugas pokok dan fungsinya adalah “menyusun informasi lowongan kerja” untuk pelatihan bagi Calon Wira Usaha Baru, apabila yang bersangkutan sudah menjadi wira usaha baru/mandiri, dalam database dapat didata sebagai lapangan pekerjaan baru (untuk dirinya sendiri) yang diharapkan usahanya berkembang dengan baik sehingga dapat menciptakan/menambah penyerapan lapangan usaha baru sesuai target. Sebagai upaya mencapai target Penyerapan Tenaga Kerja atau membuka lapangan di Kabupaten Flores Timur, Dinas Tenaga Kerja mempunyai target kinerja Tahun 2022 diperoleh data 1500 tenaga Kerja, harapannya akan menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka, jika terjadi penyerapan tenaga kerja. Penciptaan Wira Usaha Baru juga merupakan Sasaran RPJMD 2017-2022 diimplementasikan dalam bentuk program dan kegiatan oleh beberapa OPD yang tugas pokok dan fungsinya beririsan dengan target tersebut. Target kinerja ini menjadi tanggung jawab Dinas Koperasi Usaha Kecil, Perindustrian dan Perdagangan sebagai Leading Sector, OPD pendukung adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Dinas Pendidikan, Dinas Pemuda dan Olah Raga, Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, dan Dinas Tenaga Kerja sebagai leading sector. Dukungan terhadap pencapaian target tersebut direncanakan melalui pelatihan kewirausahaan pada akhir tahun 2018 melatih Calon Wira Usaha Baru sebanyak 20 orang tenaga kerja.

Tabel 7.1.1  
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada  
Tujuan dan Sasaran RPJMD 2017-2018

| No. | Indikator   | Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun |                         |                         |                         |                         | Kondisi Kinerja Pada akhir Periode RPJMD |
|-----|---|---|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--|
|     |   |   | Tahun 1                     | Tahun 2                 | Tahun 3                 | Tahun 4                 | Tahun 5                 |  |
| (1) | (2)   | Tahun 0<br>(3)                          | (4)                         | (5)                     | (6)                     | (7)                     | (8)                     | (9)                                      |
| 1   | Jumlah Pencari Kerja yang Mengikuti Bimtek dan Kelompok yang di Dampingi                | 150 Orang                               | 150 Orang                   | 150 Orang               | 150 Orang               | 150 Orang               | 150 Orang               | 750 orang<br>21 Kelompok                 |
| 2   | Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja dan Wira usahawan Baru                                   | 1324 Orang                              | 1416 Orang                  | 650 Orang               | 650 Orang               | 650 Orang               | 650 Orang               | 10.896 orang                             |
| 3   | Jumlah Dokumen Kerjasama antar Daerah   | 1 dokumen                               | 1 dokumen                   | 1 dokumen               | 1 dokumen               | 1 dokumen               | 1 dokumen               | 1 dokumen                                |
| 4   | Jumlah Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial                                    | 10 kasus                                | 10 kasus                    | 10 kasus                | 10 kasus                | 10 kasus                | 10 kasus                | 10 kasus                                 |
| 5   | Jumlah Peserta Sosialisasi Peraturan Ketenaga Kerjaan dan Pembinaan terhadap Perusahaan | 30 Perusahaan<br>5 Kec.                 | 30 Perusahaan<br>5 Kec.     | 30 Perusahaan<br>5 Kec. | 30 Perusahaan<br>5 Kec. | 30 Perusahaan<br>5 Kec. | 30 Perusahaan<br>5 Kec. | 30 Perusahaan<br>5 Kec.                  |
| 6   | Jumlah Dokumen UMP, THR dan Data KHL  | 2 Dokumen                               | 2 Dokumen                   | 2 Dokumen               | 80 Perusahaan           | 80 Perusahaan           | 80 Perusahaan           | 0 Perusahaan                             |
| 7   | Jumlah Wilayah Transmigrasi Baru  | 4 UPT                                   | 1 Kawasan                   | 1 Kawasan               | -                       | -                       | -                       | 6 Kawasan                                |
| 8   | Jumlah Dokumen RTSP   | 1 RTSP                                  | 1 RTSP                      | 2 RKT                   | -                       | -                       | -                       | 4 RTSP                                   |
| 9   | Jumlah Sarana dan Prasarana   | -                                       | -                           | 500 Rumah               | -                       | -                       | -                       | 500 Rumah                                |
| 10  | Jumlah  | -                                       | -                           | -                       | -                       | -                       | -                       | -  |

|    | Warga Transmigrasi                                  |                 |               |               | 500 Rumah        |                |               | 500 Rumah             |
|----|---|-----------------|---------------|---------------|------------------|----------------|---------------|-----------------------|
| 11 | Jumlah Sosialisasi Peraturan Hukum Ketransmigrasian | 5 Kec.          | 14 Kec        | 700/14 Kali   | 700/14 Kali      | 700/14 Kali    | 700/14 Kali   | 3500 Orang<br>70 Kali |
| 12 | Jumlah Bantuan Untuk Warga Transmigrasi lokal       | 32 Ekor Kambing | 120 Ekor babi | 120 Anak Ayam | 100 Anak Kambing | 3000 Anak Lele | 120 Ekor babi | 3650 Ternak           |

## BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur 2017 -2022 yang berisi visi, misi, tujuan, strategi, dan arah kebijakan yang diimplementasikan ke dalam program dan kegiatan adalah merupakan pedoman bagi aparat Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur 2017 -2022, juga menjadi arah dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan. Keberhasilan pembangunan urusan ketenagakerjaan dalam mewujudkan visi "Flores Timur Sejahtera, dalam Bingkai Desa Membangun Kota Manata", mengandung arti bahwa kita harus mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang unggul, memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mengerahkan warga masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan untuk mengikuti program transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi berdasarkan kompetensinya sehingga dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional / internasional, mampu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan Upah Minimum Kota, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha, dengan melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja serta peningkatan penegakkan hukum ketenagakerjaan, serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program pengembangan wilayah transmigrasi Lokal, dengan peningkatan lokasi transmigrasi, pengerahan penempatan transmigran, dan penyuluhan kepada calon transmigran.

Keberhasilan pencapaian RENSTRA ini akan dilakukan secara bertahap melalui target capaian pada Rencana Kerja (Renja) dan melalui upaya dan komitmen seluruh aparat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dan jajaran Pemerintah serta masyarakat dalam melaksanakan dan mengoptimalkan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan secara sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas mewujudkan masyarakat Kabupaten Flores Timur yang unggul, nyaman, dan sejahtera.

Larantuka, Perbuaru 2018  
 KEPALA BIDANG TENAGA KERJA  
 KABUPATEN FLORES TIMUR  
  
 DINAS  
 TENAGA KERJA  
 Drs. Emanuel Lamury  
 Pembina Utama Muda  
 NIP. 196302291991031006