



# RENCANA STRATEGIS DISNAKERTRANS

TAHUN 2016 - 2021

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN SUKABUMI**

JL. Pelabuhan II KM. 6 No.703 Sukabumi (43169)

Telp: 0266-226088, FAX: 0266-226088

[www.disnakertrans.sukabumikab.go.id](http://www.disnakertrans.sukabumikab.go.id)

E-Mail: [disnakertrans\\_kabsmi@yahoo.com](mailto:disnakertrans_kabsmi@yahoo.com)



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi dapat menyusun Rencana Strategis tahun 2016 – 2021.

Renstra ini merupakan acuan atau pedoman dalam pencapaian kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi periode tahun 2016 – 2021.

Mudah-mudahan Renstra ini dapat memberikan manfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukabumi, 29 Desember 2017

Kepala,

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Sukabumi



**Drs. H. ADE MULYADI, M.Si**

Pembina Utama muda

NIP. 19630202 198608 1 001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	.....	i
DAFTAR ISI	.....	ii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Landasan Hukum	2
	1.3. Maksud dan Tujuan	4
	1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	8
	2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	8
	2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	12
	2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	15
	2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi	19
BAB III	ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	23
	3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Disnakertrans Kabupaten Sukabumi	23
	3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	25



	3.3. Telaahan Renstra Kementerian Lembaga dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota .....	30
	3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan kajian Lingkungan hidup strategis .....	34
	3.5. Penentuan Isu – Isu Strategis .....	37
BAB IV	TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN .....	40
	4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah .....	40
	4.2 Strategi dan Kebijakan .....	46
BAB V	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF .....	49
	5.1 Rencana Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2021 .....	49
	5.2 Rencana Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2021 .....	50
	5.3 Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif .....	53
BAB VI	INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUKABUMI YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD .....	68
	6.1 Indikator Kinerja Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021 .....	
	6.2 Strategi dan Kebijakan Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021 .....	70
BAB VII	PENUTUP .....	74



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor : 06 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021, maka dipandang perlu untuk menyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi tahun 2016 – 2021. Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi ini menyajikan gambaran rinci tentang rencana kerja selama 5 (lima) tahun, terhitung sejak tahun 2016 – 2021. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sukabumi, 2016 – 2021, yang disusun berdasarkan Visi dan Misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati terpilih sebagaimana disampaikan pada masa dan proses pemilihan. Dengan dilantiknya pasangan Bupati dan Wakil Bupati Sukabumi masa bhakti 2016 – 2021. maka visi dan misi yang disampaikan dituangkan ke dalam RPJMD Kabupaten Sukabumi.

Peran dan kapasitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang diberi tugas dalam meningkatkan perluasan kesempatan kerja untuk mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan perekonomian masyarakat Kabupaten Sukabumi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi menentukan arah pembangunan di daerah dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada di wilayah Kabupaten Sukabumi.

Penjabaran RPJMD Kabupaten Sukabumi, 2016 – 2021, maka isi dan substansi dari Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi ini wajib memenuhi ketentuan sebagaimana diatur di dalam aturan perundangan sebagai berikut :



1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-undang Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. PP No. 38 tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintahan, Provinsi dan Kabupaten/Kota;
4. PP No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
5. Peraturan Bupati Sukabumi nomor 54 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

Maksud dan tujuan dari kelima aturan perundangan di atas antara lain adalah:

1. Mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyusun rencana program dan kegiatan atas sebagian dari kewenangan Bupati Sukabumi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dalam rangka mencegah duplikasi program dengan kewenangan Gubernur di bidang yang sama;
2. Mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyusun rencana program dan kegiatan yang masuk dalam batas tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencegah terjadinya duplikasi program dengan tugas pokok dan fungsi OPD yang lain;

## **1.2 Landasan Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);



4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Undang-undang Nomor. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;



11. Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Partisipatif (Lembaran Daerah Kabupaten Sukabumi Tahun 2013 Nomor 20).
12. Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.
13. Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah.
14. Peraturan Bupati Sukabumi nomor 103 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

### **1.3. Maksud dan Tujuan.**

Maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016 – 2021 ini antara lain adalah: Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi dalam pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan pada Visi dan Misi Kabupaten Sukabumi yang tertuang dalam Renstra 2016 -2021 yaitu :

Visi Kabupaten Sukabumi

“Terwujudnya Kabupaten Sukabumi Yang Religius dan Mandiri”

Misi Kabupaten Sukabumi

1. Meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat berbasis ekonomi lokal melalui bidang agribisnis, pariwisata dan industri yang berwawasan lingkungan
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan religius
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan professional
4. Optimalisasi pelayanan kesehatan, pendidikan dan infrastruktur daerah





Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

*" Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Kondusif dan Berkeadilan yang dijiwai oleh nilai-nilai Religius dan Mandiri"*

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- 1 Perluasan kesempatan kerja;*
- 2 Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja berbasis kompetensi dan masyarakat;*
- 3 Pembinaan dan evaluasi syarat kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;*
- 4 Pembinaan dan persebaran transmigrasi.*

1. Maksud:

- a. Sebagai penjabaran visi, Misi dan Program dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memuat kebijakan keuangan, kebijakan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.
- b. Menyediakan dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dalam menyusun Rencana kerja sebagai bahan masukan penyusunan RKPD, KUA dan PPAS dengan menggunakan pendekatan kinerja yang diawali dengan pernyataan masalah dan target kinerja yang terukur selama 1 (satu) tahun, penetapan arah kebijakan teknis yang terfokus, lengkap dengan informasi mengenai lokasi dan kelompok sasaran kegiatan;
- c. Menyediakan alat bantu dalam rangka memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atas pelaksanaan program secara terukur.



2. Tujuan:
  - a. Menjamin tersusunnya rencana program berbasis kinerja yang berorientasi pada pelayanan umum secara terukur selama 1 (satu) tahun;
  - b. Menjamin konsistensi perencanaan program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan arahan strategis Visi dan Misi pasangan Bupati/Wakil Bupati sebagaimana dijabarkan di dalam RPJMD Kabupaten Sukabumi Nomor 4 Tahun 2016;
  - c. Memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja yang terukur, baik dalam bentuk LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun sebagai bahan masukan dalam penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah sesuai PP No. 3 tahun 2007.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis ( Renstra ) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2012 disusun dengan Sitematika sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

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

- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Disnakertrans
- 2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi



### BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Disnakertrans
- 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra Kementerian Lembaga dan Renstra Provinsi/Kab/Kota
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

### BAB IV. VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Disnakertrans
- 4.2 Strategi dan Kebijakan

### BAB V. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF.

Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

### BAB VI. INDIKATOR KINERJA DISNAKERTRANS YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Memuat indikator kinerja SKPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai SKPD dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

### BAB VII . PENUTUP

Memuat catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut.



## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUKABUMI**

#### **2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi**

Mengacu Pada Peraturan Bupati Sukabumi Nomor 103 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi, dengan tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi sebagaimana dijabarkan di bawah ini :

#### **Tugas Pokok**

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi adalah melaksanakan sebagian kewenangan Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi mempunyai kedudukan dan Tugas Pokok sebagai berikut :

- (1) Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas mempunyai fungsi :
  - a. perumusan kebijakan teknis di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
  - b. pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Kesekretariatan, bidang penempatan tenaga kerja, bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan syarat kerja, bidang transmigrasi; kelompok jabatan fungsional dan unit kerja lainnya di lingkungan Dinas;



- d. penerbitan izin/rekomendasi teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. pengawasan dan pengendalian teknis pasca penerbitan perizinan yang diterbitkan dinas dan perangkat daerah terkait;
- f. pembinaan administrasi di lingkungan dinas;
- g. pembinaan penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan Dinas;
- h. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- i. penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- j. pelaksanaan koordinasi dan kerjasama di bidang tugasnya;
- k. pelaksanaan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas; dan
- l. pelaporan hasil pelaksanaan tugas.

Susunan Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi terdiri dari :

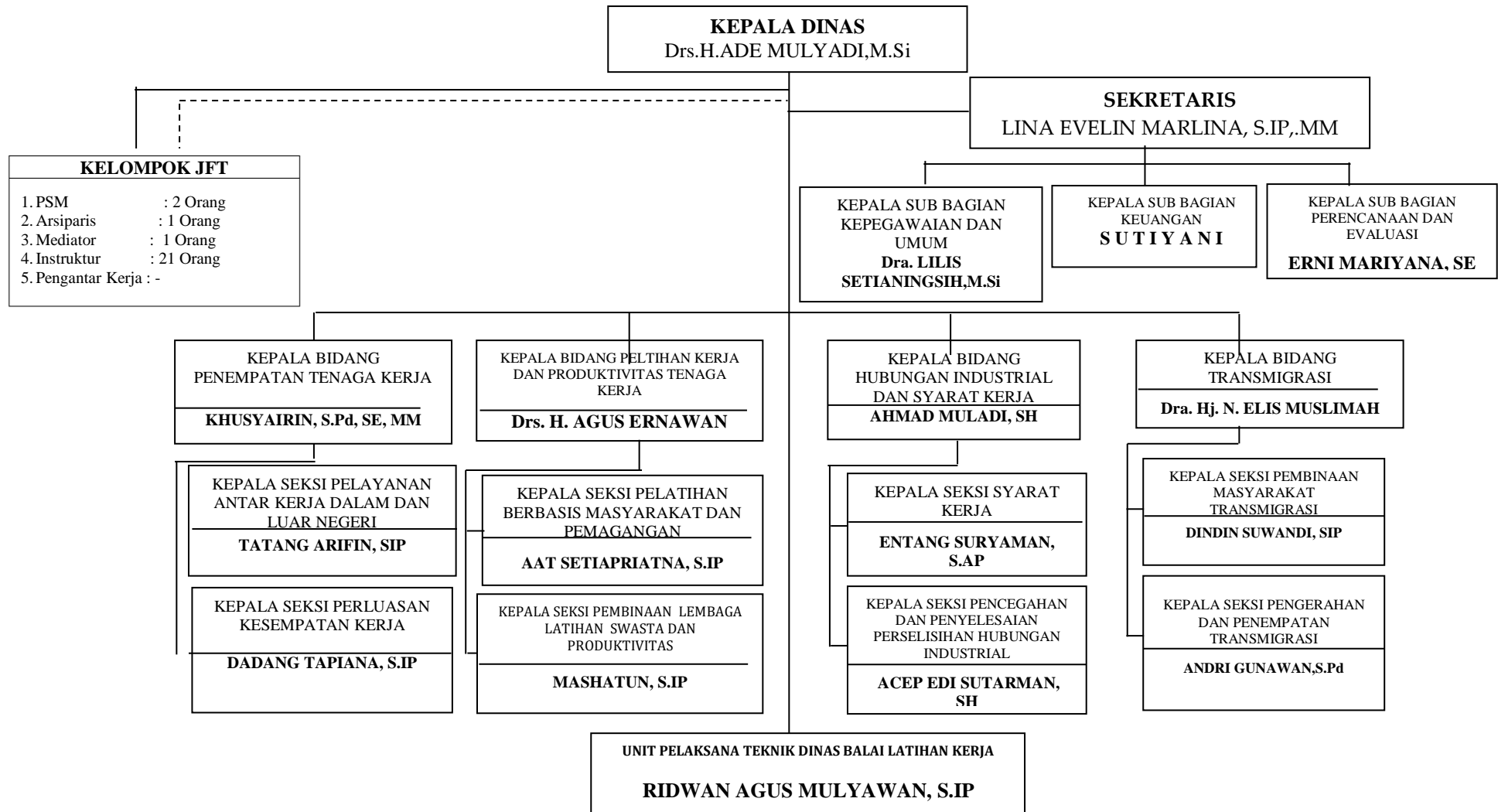
- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
  1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Sub Bagian Keuangan;
  3. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi.
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, membawahkan:
  1. Seksi Pelayanan Antar Kerja Dalam dan Luar Negeri;
  2. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.
- d. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahkan:
  1. Seksi Pelatihan Berbasis Masyarakat Dan Pemagangan;
  2. Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Swasta Dan Produktivitas.
- e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, membawahkan:



1. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  2. Seksi Syarat Kerja.
- f. Bidang Transmigrasi, membawahkan:
1. Seksi Pengerahan dan Penempatan Transmigrasi;
  2. Seksi Pembinaan Masyarakat Transmigrasi.
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- h. Kelompok Jabatan Fungsional
1. Penggerak Swadaya Masyarakat ( PSM );
  2. Pengantar Kerja;
  3. Instruktur;
  4. Arsiparis;
  5. Mediator.



BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUKABUMI





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

### **2.2.1. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia / pegawai yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang terdiri atas pejabat struktural dan fungsional merupakan salah satu potensi dalam melaksanakan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sekaligus sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun disadari, bahwa kualitas sumberdaya manusia yang tersedia masih perlu dikembangkan dan masih kurang terutama untuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan dan fungsional pengantar kerja.

Komposisi Sumber Daya Manusia jabatan dalam struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi berdasarkan peraturan Bupati tersebut di atas adalah: 1 (satu) orang Eselon II/b; 1 (satu ) orang Eselon III/a yaitu sekretaris, 4 ( empat ) orang eselon III/b yaitu kepala bidang, serta 12 (duabelas) orang Eselon IV/a yang terdiri 3 orang Kasubag ( Kasubag Umum dan kepegawaian, Kasubag Keuangan dan Kasubag Perencanaan dan Evaluasi ), 8 (delapan) orang kepala seksi, 1 (satu) orang kepala UPT BLK dan 1 (satu) orang Kasubag TU.





**Tabel 2.1**  
**Rekapitulasi Pegawai**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018**

No	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	2	3	4	5
1.	Kepala Dinas	1	-	1
2.	Sekretariat	5	7	12
3.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	12	1	13
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	7	-	7
5.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	5	2	7
6.	Bidang Transmigrasi	6	1	7
7.	UPT BLK	16	6	22
<b>Jumlah Total</b>		<b>52</b>	<b>17</b>	<b>69</b>

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Kab.Sukabumi Tahun 2018

**Tabel 2.2**  
**REKAPITULASI PEGAWAI**  
**DISNAKERTRANS KABUPATEN SUKABUMI**  
**BERDASARKAN GOLONGAN**

No	Unit Kerja	Jumlah PNS	Gol																
			I				II				III				IV				
			a	B	C	D	a	b	c	d	a	b	c	d	a	B	c	d	e
1.	Kepala Dinas	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
2.	Sekretariat	12	-	-	-	-	-	2	3	-	-	2	2	1	1	1	-	-	-
3	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	13	-	-	-	-	1	1	2	-	-	5	1	2	1	-	-	-	-
4.	Bidang Hubungan	7	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	4	1	-	-	-	-



	Industrial dan Syarat Kerja																		
5.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	7	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	3	1	-	-	-	-
6.	Bidang Transmigrasi	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	1	-	-	-	-
7.	UPT BLK	22	-	-	-	-	-	4	-	1	3	3	7	4	-	-	-	-	
	<b>Jumlah Total</b>	<b>69</b>	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	-	-

**Tabel 2.3**  
**REKAPITULASI PEGAWAI**  
**DISNAKERTRANS KABUPATEN SUKABUMI**  
**BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

No	Unit Kerja	Pendidikan									Keterangan
		SD	SMP	SLTA	D.I	D.II	D.III	S.1	S.2	S.3	
1.	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
2.	Sekretariat	-	-	6	-	-	-	4	2	-	
3.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	1	-	7	-	-	-	3	2	-	
4.	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	-	-	3	-	-	-	4	-	-	
5.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	-	1	-	-	-	6	-	-	
6.	Bidang Transmigrasi	-	-	1	-	-	1	3	2	-	
7.	UPT BLK	-	-	10	-	-	1	11	-	-	



<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	
---------------	----------	----------	-----------	----------	----------	----------	-----------	----------	----------	--

### 2.2.2 Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Meskipun demikian, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum dapat dicapai secara optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

Sarana dan Prasarana pendukung kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi adalah Gedung kantor seluas 2.330 m<sup>2</sup>, Kendaraan Dinas sebanyak 26 Unit terdiri dari roda empat sebanyak 6 unit, dan roda dua sebanyak 23 unit, Note Book sebanyak 50 unit, Personal Komputer (PC) sebanyak 16 unit, Over head projector (OHP) 1 paket, saluran Telepon sebanyak 2 saluran 2 Line dan Aula yang dapat menampung 60 Orang serta transito yang dapat menampung 40 KK (160 Jiwa).

### 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang telah dilaksanakan, yaitu :

#### 1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

- a. Perluasan kesempatan kerja;
- b. Penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- c. Besaran tenaga kerja yang terdaftar yang ditempatkan;
- d. Pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja;



- b. Penyelenggaraan bursa kerja;
- c. Penerapan Teknologi Tepat Guna;
- d. Pemberdayaan masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri dan Padat Karya;
- e. Perpanjangan ijin memperkerjakan tenaga kerja asing (IMTA)
- f. Perpanjangan ijin pengguna TKWNAP;
- g. Penyuluhan/sosialisasi calon TKI;
- h. Pemberian kerja sementara (PKS);
- i. Pembinaan bursa kerja khusus (BKK)

## **2. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**

- a. Pelatihan Tenaga Kerja swasta dan produktivitas tenaga kerja;
- b. Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi;
- c. Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Masyarakat;
- d. Pelatihan kewirausahaan;
- e. Pelatihan Berbasis Kompetensi uji Kompetensi;
- f. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta dan produktivitas kerja;
- g. Fasilitasi pemagangan tenaga kerja;
- h. Rekomendasi Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta;
- i. Tempat Uji Kompetensi;

## **3. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja**

- a. Pembentukan LKS Bipartit dan Tripartit;
- b. Pembuatan Peraturan Perusahaan ( PP );
- c. Penyusunan / Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama ( PKB );
- d. Pembinaan dan Evaluasi Syarat Kerja;
- e. Pembinaan Norma Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja;
- f. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan;
- g. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- h. Mediasi.



#### **4. Bidang Transmigrasi**

- a. Penempatan transmigran di luar Pulau Jawa;
- b. Pembinaan masyarakat transmigrasi lokal;
- c. Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar sektor, dan antar pelaku dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi.



**PROFIL PELAYANAN DASAR  
BIDANG KETENAGAKERJAAN  
PERMENAKERTRANS NOMOR : PER.15/MEN/X/2010**

No	Jenis Pelayanan Dasar & Sub Kegiatan	Standar Pelayanan Minimal		Batas Waktu Pencapaian (Tahun)	Satuan Kerja / Lembaga Penanggung Jawab	2016	2017	2018	2019	2020	
		Indikator	Nilai								
1	Pelayanan Pelatihan kerja	1	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	75%	2021	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	80,00	82,00	94,38	96,40	98,63
		2	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	60%	2021	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	90,00	92,23	95,89	97,81	98,90
		3	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60%	2021	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	87,50	91,00	94,30	96,86	97,92
2	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja		Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	70%	2021	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	56,77	76,55	87,74	89,91	95,76
3	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Mediasi	50%	2021	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	87,50	82,29	70,30	67,60	60,45
4	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek		Besaran Pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	50%	2021	Dinas/Unit Ketenagakerjaan Prov, Kab/Kota	71,98	76,88	81,29	85,50	93,60



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

### **2.4.1 Tantangan**

Dalam pelayanannya di bidang ketenagakerjaan banyak sekali tantangan baik di lingkungan internal maupun eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. di lingkungan Eksternal yang dihadapi diantaranya ;

1. Semakin meningkatnya angka pengangguran, kurangnya kompetensi para pencari kerja; tidak sesuainya antara kesempatan kerja yang ada dengan kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja;
2. Sedikitnya tenaga kerja yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kompetensi yang dibutuhkan;
3. Masih adanya perusahaan yang tidak paham akan aturan ketenagakerjaan;
4. Masih adanya tenaga kerja yang belum masuk dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Masih kurangnya minat masyarakat untuk berwirausaha;
6. Masih banyaknya Tenaga Kerja Ilegal dan tidak mempunyai kompetensi;
7. Masih banyaknya kasus perselisihan ;
8. Masih banyaknya masyarakat yang tidak paham akan program transmigrasi ;
9. Produktifitas masyarakat transmigrasi lokal yang belum optimal

Sedangkan permasalahan yang ada di lingkungan internal diantaranya :

- Kurangnya Alokasi Anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan;
- Kurangnya Sumber Daya Manusia pada bidang – bidang teknis;
- Jumlah dan kondisi peralatan untuk praktik pelatihan kerja/keterampilan masyarakat perlu ditingkatkan sesuai perkembangan;
- Masih kurangnya sarana prasarana aparatur;
- Belum adanya sarana mobilitas pelayanan ketenagakerjaan;
- Kurangnya tenaga pengantar kerja;
- Kurangnya tenaga Penggerak Swadaya Masyarakat ( PSM )



### 2.4.2 Peluang

Peluang yang ada pada lingkungan Eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi :

1. Banyaknya Kesempatan Kerja bagi pekerja;
2. Banyaknya Investor yang masuk ke Wilayah Kabupaten Sukabumi;
3. Banyaknya tenaga kerja yang tersedia;
4. Tersedianya Lahan Transmigrasi di Luar Pulau Jawa.

### 2.4.3 Peluang Pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

Peluang pengembangan pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilihat pada table berikut ini :

<b>Faktor Eksternal</b>	<b>Peluang :</b>	<b>Tantangan :</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banyaknya Kesempatan Kerja;</li> <li>2. Banyaknya Investor yang masuk ke wilayah Kab. Sukabumi;</li> <li>3. Banyaknya Tenaga Kerja yang tersedia yang potensial;</li> <li>4. Tersedianya Lahan Transmigrasi di Luar Pulau Jawa.</li> </ol>	<p>Eksternal :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya angka pengangguran;</li> <li>2. Kurangnya kompetensi Pencari Kerja;</li> <li>3. Masih banyaknya Perusahaan yang kurang paham aturan ketenagakerjaan;</li> <li>4. Masih banyaknya TKI Ilegal;</li> <li>5. Masih banyaknya kasus perselisihan;</li> <li>6. Masih Banyaknya masyarakat yang tidak mengerti program transmigrasi;</li> <li>7. Masih kurangnya minat masyarakat Untuk berwirausaha;</li> <li>8. Produktivitas masyarakat transmigras Lokal belum optimal.</li> </ol>





<b>Faktor Internal</b>		
<b>Kekuatan :</b> 1. Tersedianya Sumber Daya Manusia 2. Tersedianya Dana	<b>Alternatif Strategi :</b> 1. Peningkatan daya saing dan Produktivitas tenaga kerja; 2. Peningkatan kerjasama antar daerah untuk peningkatan taraf hidup.	<b>Alternatif Strategi :</b> 1. Peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; 2. Mewujudkan Hubungan Industrial yang kondusif dan berkeadilan; 3. Pembinaan syarat kerja dan aturan ketenagakerjaan ke Perusahaan; 4. Sosialisasi peraturan ketenagakerjaan ke perusahaan, instansi/lembaga terkait dan masyarakat; 5. Pembinaan sosial ekonomi di pemukiman transmigrasi lokal. 6. Sosialisasi Program Transmigrasi
<b>Kelemahan :</b> 1. Kurangnya Alokasi Anggaran pelaksanaan program dan kegiatan; 2. Kurangnya Sumber Daya Manusia pada bidang – bidang teknis; 3. Jumlah dan kondisi peralatan untuk praktik pelatihan kerja/keterampilan masyarakat perlu ditingkatkan sesuai perkembangan;	<b>Alternatif Strategi :</b> 1. Peningkatan Kompetensi Pegawai; 2. Penambahan pegawai untuk jabatan Pengantar Kerja; 3. Penambahan Pegawai Penggerak Swadaya Masyarakat	<b>Alternatif Strategi :</b> 1. Koordinasi dengan BAPPEDA dan BPKD dan BKPSDM Kabupaten Sukabumi; 2. Koordinasi dengan Kementerian tentang Penyelenggaraan diklat – diklat teknis ketenagakerjaan; 3. Koordinasi dengan Balai Pendidikan Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kemenakertrans RI.



<p>4. Masih kurangnya sarana prasarana aparatur;</p> <p>5. Belum adanya sarana mobilitas pelayanan ketenagakerjaan;</p> <p>6. Kurangnya tenaga pengantar kerja;</p> <p>7. Kurangnya tenaga Penggerak Swadaya Masyarakat ( PSM )</p>		
---	--	--



### **BAB III**

## **ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**

### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi. Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian antara lain:

Permasalahan-permasalahan yang ada di Disnakertrans Kabupaten Sukabumi berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, yaitu :

Masalah Tenaga Kerja :

1. Lapangan pekerjaan semakin terbatas;
2. Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka;
3. Rendahnya tingkat pendidikan;
4. Terbatasnya alokasi anggaran program dan kegiatan;
5. Tidak seimbang penerimaan tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan, perempuan lebih banyak dibanding dengan laki-laki;
6. Rendahnya kompetensi pencari kerja;
7. Kurangnya sarana prasarana aparatur.

Masalah Transmigrasi :

1. Tidak seimbang animo masyarakat bertransmigrasi dengan kuota pemberangkatan transmigrasi ke luar Jawa yang diberikan pemerintah pusat;
2. Belum terselesaikannya resettleman/ sertifikasi lahan transmigrasi lokal di Kabupaten Sukabumi;



Faktor yang mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi diantaranya adalah :

- Masih terbatasnya perluasan kesempatan kerja;
- Masih kurangnya pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi dan masyarakat;
- Kurangnya tenaga fungsional pengantar kerja dan mediator.
- Masih adanya perusahaan yang belum mentaati peraturan ketenagakerjaan dan syarat kerja;
- Masih adanya perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja/buruh;
- Banyaknya kesempatan bekerja ke luar negeri yang tidak bisa diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia akibat ketidak sesuaian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perluasan kesempatan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja;
- Kuota pemberangkatan transmigrasi ke luar pulau jawa yang masih ditentukan oleh pemerintah pusat;
- Masih banyaknya transmigran yang pulang pergi (eksodan).

Faktor-faktor eksternal dan internal lainnya yang turut memberikan kontribusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan adalah :

- Kurangnya arus masuk modal asing yang sifatnya padat karya;
- Lemahnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global;
- Perilaku birokrasi dan regulasi yang tidak kondusif bagi pengembangan usaha sehingga tidak mendukung penciptaan lapangan kerja baru;
- Rendahnya tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja;
- Tekanan upah bagi beberapa perusahaan yang belum stabil;



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

Telaahan terhadap visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama lima tahun kedepan, yang terdiri dari faktor-faktor penghambat dan faktor-faktor pendorong pelayanan Disnakertrans Kabupaten Sukabumi dan merupakan input bagi perumusan isu-isu strategis pelayan Disnakertrans Kabupaten Sukabumi dan salah satu program prioritas janji Bupati dan Wakil Bupati terpilih Kabupaten Sukabumi adalah Program Perluasan Kesempatan Kerja dan Kesempatan Usaha, diataranya yaitu :

1. Membuka perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
2. Meningkatkan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat;
3. Membuka lebih banyak lapangan kerja dan mencetak wirausahaan baru dan santri wirausaha berbasis agri bisnis, UMKM, IKM, dan ekonomi kreatif;
4. Penerapan teknologi tepat guna dan peningkatan SDM;
5. Mendorong serta mengoptimalkan peran diklat non aparatur menjadi pusat pelatihan tenaga kerja dan keterampilan ( Pendirian Balai Latihan Kerja / BLK );
6. Penyerapan tenaga kerja disektor formal yang seimbang antara laki-laki dan perempuan;
7. Menggelar Bursa Kerja (job fair) sukabumi 2 kali setiap tahun;
8. Mengembangkan usaha mikro perekonomian pedesaan melalui Badan Usaha milik Desa (BUM Desa);
9. Untungkan pengusaha dan sejahterakan pekerja/buruh.



**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan  
Disnakertrans Kabupaten Sukabumi  
Terhadap Pencapaian Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah**

<b>Visi : Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Religius dan Mandiri</b>				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih (urusan ketenagakerjaan)	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Misi : 1. Meningkatkan Ke mandirian ekonomi masyarakat berbasis ekonomi lokak melalui bidang agribisnis, pariwisata dan industry yang berwawasan lingkungan.	Kurangnya Sumber Daya Manusia Pada bidang-bidang teknis  Kurangnya sarana prasarana di bidang pelayanan ketenagakerjaan  Belum adanya sarana mobilitas pelayanan ketenagakerjaan  Kurangnya tenaga penggerak swadaya masyarakat (PSM)	Rendahnya kompetensi tenaga kerja  Belum optimalnya sarana prasarana dan kurikulum balai latihan kerja.  Belum terbangunnya hubungan industrial yang baik dalam menciptakan peningkatan produktivitas, kualitas, dan peningkatan kesejahteraan pekerja	Optimalisasi sarana prasarana dan kurikulum balai latihan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas, kualitas, dan peningkatan kesejahteraan pekerja serta wirausaha baru.
	Program 1. Transmigrasi	1. Kurangnya pegawai Penggerak Swadaya Masyarakat	1. Tidak adanya pelatihan untuk jabatan fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat	1. Meningkatnya animo masyarakat untuk ikut bertransmigrasi



		<p>2. Sarana dan prasarana kurang mendukung</p>	<p>2. Fasilitas umum yang ada di lokasi transmigrasi lokal belum memadai, masih membutuhkan rehabilitasi dan pembangunan</p> <p>3. Masih kurangnya lokasi transmigrasi untuk menampung calon transmigran</p> <p>4. Target penempatan tidak sesuai dengan yang diharapkan</p> <p>5. Transmigran kurang memiliki keterampilan yang sesuai dengan potensi daerah penerima</p> <p>6. Masih ada transmigran yang kurang berhasil dan kembali ke daerah asal diakibatkan sikap mental ,kondisi lokasi</p>	<p>2. Adanya dukungan dana</p> <p>3. Tersedianya lahan untuk pembangunan lokasi transmigrasi</p> <p>4. Sedikitnya quota pemberangkatan transmigran ke luar Pulau Jawa</p> <p>2. Produktivitas untuk peningkatan pendapatan masyarakat transmigrasi local</p> <p>3. Kurangnya koordinasi pasca penempatan transmigran</p>
--	--	---	---	--



	2. Perluasan kesempatan kerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Masih kurangnya pengembangan perluasan kesempatan kerja</li><li>2. Kurangnya fungsional pengantar kerja</li><li>3. Tingkat pengangguran terbuka</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Masih banyaknya tingkat pengangguran terbuka</li><li>2. Kurangnya SDM dibidang teknis ketenagakerjaan</li><li>3. Masih banyaknya penganggur dan setengah penganggur di pedesaan</li><li>4. Kurangnya pemahaman calon TKI terhadap aturan yang berlaku</li><li>5. Belum semua TKI terdaftar di Disnakertrans Kab. Sukabumi</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Membuka lapangan kerja dan kewirausahaan terbuka</li><li>2. Koordinasi dan konsultasi dengan OPD terkait (BKPSDM) dan kementerian tenaga kerja RI</li><li>3. Perusahaan harus memprioritaskan masyarakat Kabupaten Sukabumi untuk mempekerjakan diperusahaannya</li><li>4. Dipahaminya aturan penempatan TKI</li><li>5. TKI terdaftar di Disnakertrans</li></ol>
	4. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Masih kurangnya pelaksanaan pelatihan tenaga kerja berbasis</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kurangnya minat dan kemampuan masyarakat dalam menciptakan lapangan</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Banyaknya peluang wira usaha baru</li></ol>





		kompetensi bagi masyarakat	kerja sendiri	
			2. Rendahnya produktifitas tenaga kerja	2. Meningkatnya produktifitas tenaga kerja
			3. Kurangnya frekuensi kegiatan pelatihan bagi para calon tenaga kerja	3. Banyaknya lowongan pekerjaan yang tidak dapat terisi.
	5. Pembinaan dan pengembangan lembaga tenaga kerja	1 Kurangnya pemahaman UU 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan	1. Kurangnya pemahaman peraturan ketenagakerjaan dan syarat kerja	1. Dipahaminya peraturan ketenagakerjaan disetiap perusahaan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama setiap perusahaan mendaftarkan Peraturan Perusa-haan, dan Perjanjian Kerja Bersama
		2 Terbatasnya tenaga fungsional Mediator	2. Kurangnya Mediator	2. Bertambahnya jumlah Mediator
		3 Masih tingginya perselisihan hubungan industrial	3. Permasalahan antara perusahaan dengan pekerja/buruh	3. Meningkatnya kesejahteraan pekerja/buruh
		4 Masih kurangnya kepesertaan jamsostek	4. Kepesertaan jamsostek diperusahaan	4. Meningkatnya kepesertaan jamsostek



### 3.3 Telaahan Renstra Kementerian Lembaga dan Renstra Prop/Kab/Kota

Telaahan terhadap Rencana Strategis ( Renstra ) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI terhadap Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditujukan untuk sinkronisasi arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama lima tahun kedepan dalam upaya pencapaian Pelayanan Dasar Bidang Ketenagakerjaan dan pelayanan bidang ketransmigrasian.

#### I. Penempatan dan Pelatihan

<b>Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI :</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru; 2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja	1. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja;  2. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	1. Fasilitas Program dan Pendampingan ;pemberdayaan masyarakat, pengembangan ekonomi local, pengembangan kewirausahaan 2. Peningkatan Kerjasama Luar Negeri 3. Peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja	1. Peningkatan kompetensi dan kualitas produktivitas melalui penciptaan kewirausahaan  2. Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja di dalam dan luar negeri
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :</b>			
1. Menyediakan tenaga kerja yang berkompentensi	1. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja	1. Perluasan Kesempatan Kerja	1. Peningkatan kompetensi dan kualitas produktivitas melalui penciptaan kewirausahaan



<p>2. Mengurangi pengangguran dan setengah pengangguran</p>	<p>2. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja</p> <p>3. Meningkatnya pelayanan Tenaga Kerja Luar Negeri</p>	<p>2. Peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja</p> <p>3. Peningkatan Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP)</p>	<p>2. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui pembinaan LPK</p> <p>3. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja</p>
---	---	---	---

## II. Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

<b>Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI :</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
<p>1. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial</p>	<p>1. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial</p>	<p>1. Perbaikan iklim ketenagakerjaan dan penguatan hubungan industrial</p>	<p>1. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jamsostek</p>
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :</b>			
<p>1. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, kondusif dan berkeadilan dan meningkatkan peran kelembagaan serta penyelesaian perselisihan</p>	<p>1. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial;</p>	<p>1. Perbaikan iklim ketenagakerjaan dan penguatan hubungan industrial yang kondusif dan berkeadilan</p>	<p>1. Program Perlindungan dan pengembangan Lembaga Tenaga Kerja</p>



<p>hubungan industrial</p> <p>2. Kepesertaan Jamsostek bagi pekerja/buruh</p>	<p>2. Penerapan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan</p> <p>3. Peningkatan kepesertaan jamsostek</p>	<p>2. Peningkatan pemahaman aturan ketenagakerjaan</p>	<p>2. Pembinaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</p>
---	---	--	---

### III. Ketransmigrasian

<b>Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI :</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
<p>1. Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak</p> <p>2. Mengembangkan kawasan transmigrasi yang mandiri sebagai pusat pertumbuhan ekonomi</p>	<p>1. Terwujudnya pemukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak</p> <p>2. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing</p>	<p>1. Pembangunan Pedesaan</p>	<p>1. Program pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi</p> <p>2. Program Pembinaan pengembangan masyarakat kawasan transmigrasi</p>
<b>Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :</b>			
<p>1. Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak</p>	<p>1. Terbinanya masyarakat Transmigrasi Lokal</p>	<p>1. Pembinaan Sosial Ekonomi masyarakat transmigrasi local</p>	<p>1. Program Pembinaan masyarakat transmigrasi local</p>



2. Mengembangkan kawasan transmigrasi yang mandiri dan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi baru	2. Terselenggaranya pengiriman transmigran 3. Terciptanya Calon Lokasi transmigrasi 4. Terbinanya kerjasama antar wilayah transmigrasi serta hubungan yang baik dengan warga transmigrasi di luar Pulau Jawa	2. Pengiriman transmigran ke Luar Pulau Jawa 3. Fasilitasi Penanaman konflik masyarakat transmigrasi di Luar Pulau Jawa	2. Peningkatan Kerjasama Antar Wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi 3. Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM 4. Fasilitasi dan klarifikasi penanganan konflik transmigrasi di Luar Pulau Jawa
--	--	--	---

a. Faktor Penghambat

Wilayah Kabupaten Sukabumi yang terbagi atas 47 Kecamatan dan merupakan wilayah kabupaten terluas se-Jawa Bali sehingga sulit untuk pemeratakan pembangunan ditambah dengan struktur tanah yang berbukit dan infrastruktur yang belum menjangkau seluruh wilayah Kabupaten Sukabumi. Dalam rencana pembangunan strategis Kabupaten Sukabumi dibagi dua wilayah pengembangan yaitu Sukabumi Utara dan Sukabumi Selatan. Karena luasnya wilayah maka pelayanan ketenagakerjaan ada di wilayah kota agar mempermudah akses pelayanan baik dari arah utara maupun arah selatan.



b. Faktor Pendorong

Akses ke Ibukota Negara dan Provinsi sangat dekat sehingga mendorong Investor untuk berinvestasi di Kabupaten Sukabumi, selain itu tersedia tenaga kerja yang murah dan dalam jumlah yang banyak sehingga industri banyak yang ada berkembang dan mendorong perekonomian daerah Kabupaten Sukabumi. Seiring dengan banyaknya investasi maka mendorong akan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang tersedia, sehingga pengangguran sedikit dapat teratasi.

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

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek administratif dan/atau aspek fungsional. Sedangkan kawasan adalah wilayah yang memiliki fungsi utama lindung atau budidaya.

Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan SKPD. Dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting maka SKPD dapat mengidentifikasi arah (geografis) pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan prioritas wilayah pelayanan SKPD dalam lima tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, SKPD dapat menyusun rancangan program beserta targetnya yang sesuai dengan RTRW tersebut. Untuk itu, dalam penelaahan RTRW, aspek yang perlu ditelaah adalah:



1. Rencana struktur tata ruang;
2. Struktur tata ruang saat ini;
3. Rencana pola ruang;
4. Pola ruang saat ini; dan Indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah.

RTRW SKPD berfungsi sebagai:

- a. Penyelaras Kebijakan Tata Ruang Nasional, Provinsi dan Kabupaten Sukabumi;
- b. Acuan bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Daerah dan masyarakat untuk mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang wilayah;

Kedudukan RTRW SKPD, yaitu sebagai pedoman bagi:

- a. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), rencana rinci tata ruang dan rencana sektoral lainnya;
- b. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- c. Perwujudan keterpaduan, keterkaitan dan keseimbangan antar sector, antar daerah dan antar pemangku kepentingan;
- d. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi;
- e. Penataan ruang kawasan strategi kabupaten.

Kebijakan dan strategi perencanaan tata ruang sebagaimana dimaksud terdiri atas:

- a. Kebijakan dan strategi struktur ruang;
- b. Kebijakan dan strategi pola ruang;
- c. Kebijakan dan strategi Kawasan strategi Kabupaten.

Kebijakan struktur ruang wilayah Kabupaten terdiri atas:

- a. Perwujudan perluasan kesempatan kerja yang efektif, efisien dalam menunjang perkembangan kabupaten sebagai daerah perindustrian dan jasa yang didukung kawasan industri;



- b. Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan sarana dan prasarana dalam ruang lingkup ketenagakerjaan;
- c. Peningkatan kualitas, kuantitas, keefektifan dan efisiensi pelayanan yang terpadu dengan system regional.

Strategi untuk terwujudnya pusat-pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang perkembangan fungsi Kabupaten sebagai daerah yang didukung industri dalam lingkup kawasan Kabupaten , Provinsi Jawa Barat dan Nasional antara lain :

- a. Mengembangkan pameran-pameran tentang bursa ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten;
- b. Mengembangkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi bagi masyarakat;
- c. Pelayanan urusan ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan;
- d. Menyediakan fasilitas yang memadai pada setiap pelayanan ketenagakerjaan sesuai dengan skala pelayanannya.

Penyusunan rencana pembangunan harus disesuaikan dengan perencanaan tata ruang sebagai wadah dimana perencanaan tersebut akan diimplementasikan, sehingga lokasi dimana kegiatan akan dijalankan dapat diarahkan. Dalam kebijakan struktur ruang wilayah Kabupaten untuk mewujudkan pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang fungsi kabupaten yang didukung oleh kawasan industri yang ada.





### **3.5. Penentuan Isu Strategis**

Isu – isu strategis yang muncul sebagai dampak dari berkembangnya industri di wilayah Kabupaten Sukabumi adalah berkurangnya pengangguran berupa penyerapan tenaga kerja. Pelayanan Bidang ketenagakerjaan harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkompetensi dan sarana prasarana yang memadai dengan pelayanan pelatihan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerjasama dengan lembaga pendidikan keterampilan yang tersedia di wilayah Kabupaten Sukabumi dan memberikan peningkatan pendidikan bagi lembaga pendidikan keterampilan tersebut untuk meningkatkan kualitas dari lembaga itu sendiri. Dalam Mengatasi pengangguran dan setengah pengangguran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan program perluasan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri serta pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi dan masyarakat. Seiring dengan bertambahnya jumlah perusahaan di wilayah Kabupaten Sukabumi memungkinkan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi senantiasa menjamin hubungan industrial yang baik antara pekerja/buruh dan perusahaan dalam membina hubungan industrial tersebut melalui program dan kegiatan pembinaan hubungan industrial sehingga terjalin kerjasama yang kondusif dan berkeadilan. Dengan semakin banyaknya animo masyarakat untuk bertransmigrasi maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi senantiasa berusaha untuk selalu menambah jumlah quota pemberangkatan transmigran ke Luar Pulau Jawa.



**Tabel 3.5.1**  
**Identifikasi Lingkungan Strategis**

<b>INTERNAL</b>	<b>EKSTERNAL</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
<p><b>KEKUATAN (STRENGTHS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sumber daya aparatur pemerintah Kabupaten Sukabumi secara kualitas cukup memadai;</li><li>• Adanya komitmen yang kuat dari seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi;</li><li>• Adanya pelimpahan urusan kepada Pemerintah Daerah yaitu dengan ditetapkan PP Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota;</li><li>• Adanya peningkatan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setiap tahunnya;</li><li>• Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup memadai yang menunjang penyelenggaraan administrasi Pemerintah Daerah;</li><li>• Adanya konsistensi dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi;</li><li>• Adanya penerapan teknologi informasi pada tatanan manajemen pemerintahan di Kabupaten Sukabumi.</li></ul>	<p><b>PELUANG (OPPORTUNITIES)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perkembangan ilmu dan pengetahuan serta teknologi informasi yang memberikan kemudahan alternatif sistem dan manajemen penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;</li><li>• Keberadaan Pabrik industri telah mengakibatkan volume arus lalu lintas dan tingkat mobilitas penduduk antara Kota – Kabupaten Sukabumi dan daerah sekitarnya menjadi cukup tinggi, sehingga telah meningkatkan jumlah kendaraan dan tingkat hunian masyarakat yang jumlahnya meningkat tajam serta adanya daya tarik tersendiri bagi para penduduk pendatang;</li><li>• Adanya peningkatan aktivitas perekonomian masyarakat Kabupaten Sukabumi yang berdampak pada peningkatan perolehan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Sukabumi;</li><li>• Kabupaten Sukabumi terkenal dengan kawasan gunung dan hutan yang masih luas dan terjaga baik yang terkenal di tingkat nasional atau bahkan di tingkat internasional yang merupakan unggulan pariwisata.</li></ul>



1	2
<p><b>KELEMAHAN (WEAKNESSES)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Belum optimalnya kualitas Sumber Daya Aparatur dalam pelaksanaan pelayanan publik yang ditandai dengan masih banyaknya keluhan;</li><li>• Belum optimalnya daya dukung sarana dan prasarana yang berdampak pada terjadinya berbagai permasalahan di Kabupaten Sukabumi;</li><li>• Belum optimalnya manajemen pengelolaan ketenagakerjaan di Kabupaten Sukabumi;</li><li>• Belum optimalnya pengintegrasian dan sinergitas berbagai potensi sumber daya dalam mendukung penyelenggaraan Pemerintah Daerah;</li><li>• Belum optimalnya perencanaan, implementasi dan evaluasi kebijakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah;</li><li>• Belum optimalnya system pengendalian internal dalam penyelenggaraan pemerintah daerah.</li></ul>	<p><b>TANTANGAN/ANCAMAN (THREATS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Meningkatnya kesadaran masyarakat berdemokrasi yang demikian bebas dan mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompok dalam mengubah tatanan masyarakat yang radikal dan progresif;</li><li>• Krisis keuangan global yang disebabkan oleh krisis keuangan dunia;</li><li>• Populasi tidak terkendali sebagai dampak tingginya laju urbanisasi yang memicu timbulnya permasalahan social di Kabupaten Sukabumi;</li><li>• Sektor perbankan belum mampu menjamin alokasi dana yang diajukan terutama oleh sector riil dan sector usaha kecil dan menengah (UKM);</li><li>• Penurunan luas lahan terbuka hijau di kabupaten Sukabumi merupakan akibat langsung konsep pembangunan yang tidak terkendali.</li></ul>



## BAB IV TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

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

#### 4.1.1 Tujuan

Tujuan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka mencapai Visi dan Misi Bupati dan Wakil Sukabumi. Berdasarkan Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukabumi Tahun 2016 – 2021, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam jangka menengah yaitu, “ **Meningkatkan kesempatan dan produktivitas kerja serta perluasan kesempatan usaha** ”.

#### 4.1.2 Sasaran

Sasaran adalah hasil dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Dalam upaya pencapaian tujuan maka ditentukan indikator sasaran yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas pekerja dan serta melindungi hak-hak pekerja;
- 2) Meningkatnya kemandirian masyarakat pedesaan dalam potensi daerah;
- 3) Meningkatnya jumlah transmigran yang diberangkatkan dan terbinanya transmigran dan translok.

**4.1.3 Visi dan Misi** Kabupaten Sukabumi mengacu pada Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

a. Visi Kabupaten Sukabumi

*“Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Religius dan Mandiri”.*



b. Misi Kabupaten Sukabumi

1. *Meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat berbasis ekonomi lokal melalui bidang agribisnis, pariwisata dan industri yang berwawasan lingkungan;*
2. *Mewujudkan sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan religius;*
3. *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional;*
4. *Optimalisasi pelayanan kesehatan, pendidikan dan infrastruktur daerah.*

c. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

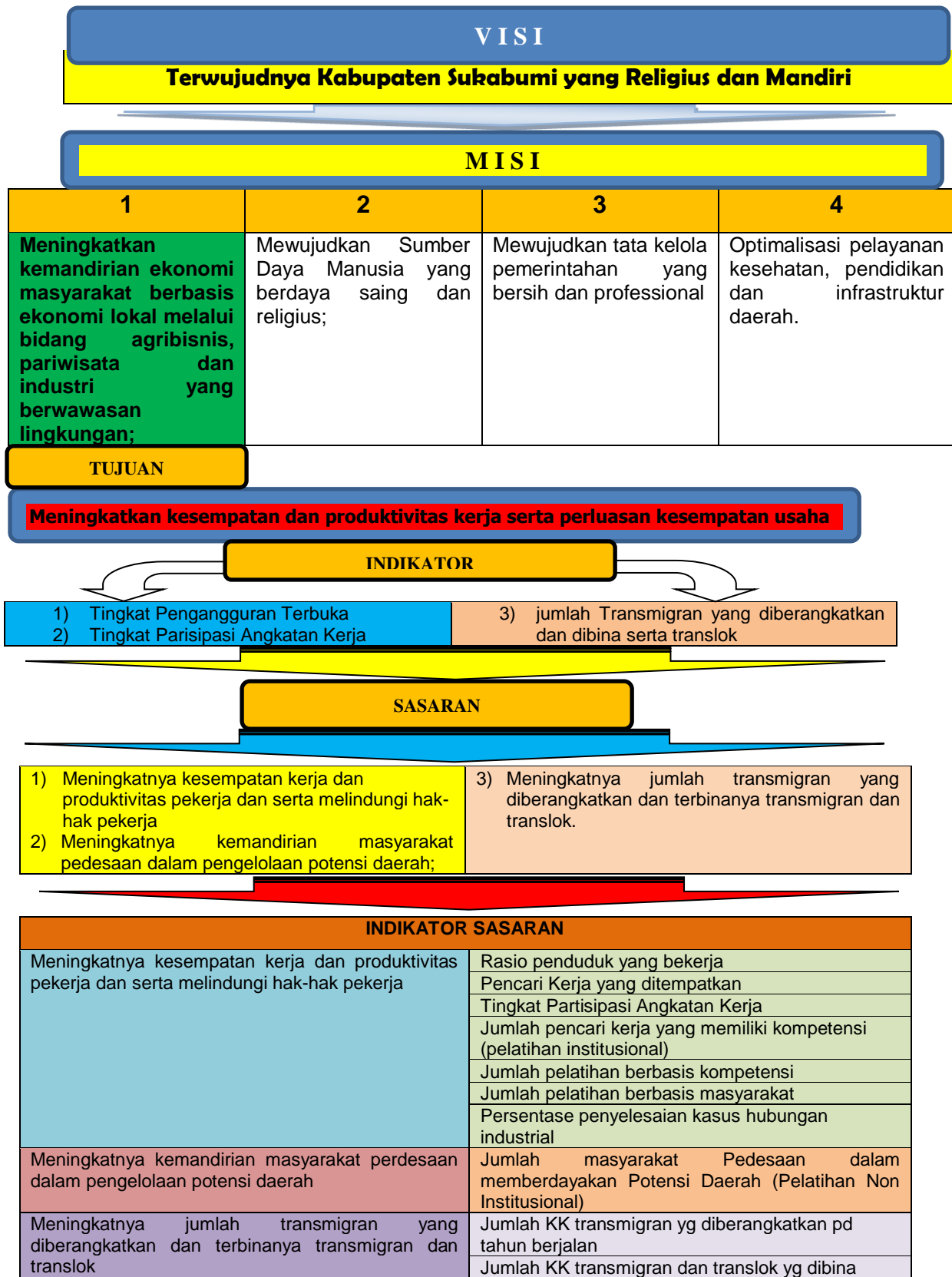
*" Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang Kondusif dan Berkeadilan yang dijiwai oleh nilai-nilai Religius dan Mandiri"*

d. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- 1 Perluasan kesempatan kerja;
- 2 Pengurangan tingkat pengangguran terbuka;
- 3 Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja berbasis kompetensi dan masyarakat;
- 4 Pembinaan dan evaluasi syarat kerja serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 5 Pembinaan dan persebaran transmigrasi.

Dari ke 5 (lima) misi tersebut, peranan disnakertrans sesuai tugas dan fungsinya berada pada misi ke 1 yaitu **“Meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat berbasis ekonomi lokal melalui bidang agribisnis, pariwisata dan industri yang berwawasan lingkungan”**

Keterkaitan tujuan dan sasaran yang dirumuskan dalam mendukung Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Sukabumi, dapat digambar sebagai berikut :





*Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021*

Adapun keterkaitan Tujuan, dan sasaran dengan target kinerja jangka menengah Disnakertrans sebagaimana tertuang dalam matrik sebagai berikut :



Tabel 4.1  
Matrik Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Disnakertrans

Tujuan	Indikator	Target	Sasaran	Indikator Kinerja	Eksist- ing (2015)	Target Kinerja Sasaran								
						2016 Target	2017 Target	2018 Target	2019 Target	2020 Target	2021 Target			
Visi : Terwujudnya Kabupaten Sukabumi yang Religius dan Mandiri														
Misi ke 1 : Meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat berbasis ekonomi lokal melalui bidang agribisnis, pariwisata dan industri yang berwawasan lingkungan														
Meningkatkan kesempatan kerja dan kesempatan usaha	1 Tingkat pengangguran terbuka	8%	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas pekerja/serta melindungi hak-hak pekerja	Rasio penduduk yang bekerja	93,55 %	93,64 %	93,75 %	93,84 %	93,94 %	94,05 %	94,15 %			
				Pencari Kerja yang ditempatkan	53,60 %	54,67 %	55,77 %	56,88 %	58,02 %	59,18 %	60,36 %			
	2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67,18%	Meningkatnya kemandirian masyarakat pedesaan dalam pengelolaan potensi daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	53,6 %	54,67 %	55,77 %	56,88 %	58,02 %	59,18 %	60,36 %			
				Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi (pelatihan institusional)	140 Orang	140 Orang	140 Orang	140 Orang	140 Orang	140 Orang	140 Orang			
				Jumlah pelatihan berbasis kompetensi	80 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang			
				Jumlah pelatihan berbasis masyarakat	160 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 Orang			
				Persentase penyelesaian kasus hubungan industrial	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %			
				Jumlah masyarakat Pedesaan dalam memberdayakan Potensi Daerah (Pelatihan Non Institusional)	180 Orang	20 Orang	40 Orang	40 Orang	40 Orang	40 Orang	40 Orang			
				3 jumlah Transmigran yang diberangkatkan dan dibina serta translok	30 KK	Meningkatnya jumlah transmigran yang diberangkatkan dan terbinanya transmigran dan translok	Jumlah KK transmigran yg diberangkatkan pd tahun berjalan	17.3 %	15 %	16,2 %	16,8	17	17,5	17,5
							Jumlah KK transmigran dan translok yg dibina	55 KK	30 KK	30 KK	30 KK	30 KK	30 KK	30 KK





Dari matrik tujuan, dan sasaran jangka menengah tersebut, yang menjadi indikator kinerja utama Disnakertrans Kabupaten Sukabumi adalah sebagai berikut :

**Tabel Indikator Kinerja Utama  
Disnakertrans Kabupaten Sukabumi**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama
1	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas pekerja dan serta melindungi hak-hak pekerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Rasio penduduk yang bekerja</li><li>2. Pencari kerja yang ditempatkan</li><li>3. Tingkat partisipasi angkatan kerja</li><li>4. Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi (pelatihan institusional)</li><li>5. Persentase penyelesaian kasus hubungan industrial</li></ol>
2	Meningkatnya kemandirian masyarakat pedesaan dalam pengelolaan potensi daerah	Jumlah masyarakat pedesaan dalam memberdayakan potensi daerah (pelatihan non institusional)
3	Meningkatnya jumlah transmigran yang diberangkatkan dan terbinanya transmigran dan translok	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Jumlah KK transmigran yang diberangkatkan pada tahun berjalan.</li><li>2. Jumlah KK transmigran yang dibina</li></ol>



## **4.2 Strategi dan Kebijakan**

Strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam rancangan awal RPJMD. Strategi dan kebijakan menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (outcome) program, dan merupakan rumusan perencanaan komperhensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Startegi dan kebijakan Disnakertrans Kabupaten Sukabumi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



**TABEL 4.2**  
**MATRIK TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

Tujuan	Indikator	Sasaran	Indikator Kinerja	Strategi	Kebijakan Umum
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas Kerja serta perluasan kesempatan usaha	1 Tingkat Pengangguran Terbuka 2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatnya kesempatan kerja dan kompetensi pencari kerja serta melindungi hak-hak pekerja	1) Rasio penduduk yang bekerja 2) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 3) Pencari kerja yang ditempatkan 4) Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi (pelatihan institusional) 5) Jumlah pelatihan kewirausahaan 6) Persentase penyelesaian kasus hubungan industrial	1) Meningkatkan Perluasan kesempatan kerja, produktivitas tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja 2) Meningkatkan kompetensi pencari kerja (pelatihan institusional)	1) Perluasan Kesempatan kerja, yang diikuti dengan pengendalian rasio pekerja laki-laki serta proporsi pekerja dari penduduk sekitar perusahaan 2) Menjalin kerjasama dengan institusi penerima kerja dalam penempatan pencari kerja 3) Meningkatkan perluasan kesempatan kerja melalui penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri 4) LKS Bipartit dan Tripartit
		Masyarakat Pedesaan dalam memberdayakan Potensi Daerah (Pelatihan Non Institusional)	Jumlah pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat dan potensi daerah	Meningkatkan kompetensi masyarakat dalam mengembangkan potensi daerah	Pelatihan masyarakat berbasis potensi daerah



*Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021*

	3. Jumlah Transmigran Yang Diberangkatkan Dan Dibina Serta Translok	1) Masyarakat pedesaan yang minat untuk mengembangkan usaha di lokasi transmigrasi	Jumlah KK transmigran dan translok	Meningkatkan jumlah transmigran serta pengembangan kawasan transmigrasi	1) Peningkatan kerjasama antar wilayah dan pengembangan kawasan transmigrasi 2) Pengerahan dan penempatan transmigran 3) Sosialisasi program transmigrasi 4) Pembinaan dan peninjauan transmigran serta translok
--	---	--	------------------------------------	---	---



*Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi 2016-2021*



## **BAB V**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**

Rencana program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi merupakan program prioritas RPJMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi Disnakertrans Kabupaten Sukabumi. Adapun program dan kegiatan yang direncanakan akan dilaksanakan oleh Disnakertrans untuk urusan ketenagakerjaan dan urusan transmigrasi dari tahun 2016-2021 sebagai berikut :

#### **5.1. Rencana Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2021**

Adapun program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi adalah sebagai berikut ;

- A. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja;
- B. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja ;
- C. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan;
- D. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi.

#### **Program Pendukung :**

- A. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
- B. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
- C. Program Peningkatan Disiplin Aparatur;
- D. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
- E. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan



## **5.2. Rencana Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2021**

Kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi adalah :

### **A. Program Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, dengan Kegiatan :**

1. Perluasan Kesempatan Kerja;
2. Penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri;
3. Diseminasi Peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan;
4. Jobfair;
5. Pelayanan Pemulangan TKI;
6. Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri;
7. Pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK);
8. Pembinaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Perusahaan;
9. Pengembangan Teknologi Tepat Guna (TTG);
10. Pengembangan Usaha Mandiri;
11. Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP);

### **B. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan Kegiatan :**

1. Pelatihan Tenaga Kerja berbasis Kompetensi;
2. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK);
3. Kewirausahaan;
4. Pelatihan Perbengkelan dasar;
5. Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Masyarakat.



**C. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan**

1. Pembinaan dan Evaluasi Serikat Pekerja;
2. Pembinaan Norma Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
3. Pembinaan Pengembangan Hubungan Industrial dan Pengembangan Kelembagaan;
4. Rapat Koordinasi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
5. Monitoring dan Evaluasi Lembaga Ketenagakerjaan.

**D. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi**

1. Fasilitasi dan Klarifikasi Penanganan Konflik di Lokasi Transmigrasi Luar Pulau Jawa;
2. Pembinaan Masyarakat Transmigrasi;
3. Pengerahan dan Fasilitasi Penempatan Transmigrasi;
4. Peningkatan Kerjasama antar wilayah dalam rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
5. Sosialisasi Transmigrasi;
6. Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi.

**KEGIATAN PENDUKUNG**

**A. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan Kegiatan :**

1. Pelayanan Administrasi Perkantoran

**B. Program Peningkatan Disiplin Aparatur, dengan kegiatan :**

1. Pembinaan Disiplin Aparatur;
2. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya;
3. Pengadaan Pakaian Khusus hari-hari tertentu.





**C. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur , dengan Kegiatan :**

1. Team building/outbond dan olah raga rutin mingguan;
2. Bimbingan teknis peningkatan disiplin apartur;
3. Pengajian rutin mingguan.

**D. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan Kegiatan :**

1. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
2. Forum Komunikasi SKPD;
3. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
4. Sistem informasi manajemen ketenagakerjaan;
5. Rapat Koordinasi program kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
6. Rapat Pengendalian Program kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
7. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

**E. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

1. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/Operasional
2. Pemeliharaan rutin perlengkapan dan peralatan kantor
3. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
4. Pengadaan perlengkapan gedung
5. Pengadaan kendaraan dinas roda empat dan roda dua
6. Pengadaan kendaraan dinas pelayanan ketenagakerjaan



7. Pengadaan Meubelair
8. Pengadaan media informasi ketenagakerjaan
9. Pengadaan Perlengkapan peralatan kantor
10. Pengadaan pembangunan gedung kantor
11. Rehab gedung kantor
12. Rehab workshop manufactur dan las serta pembangunan aula lantai dua

### **5.3. Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif**

Indikator Kinerja merupakan tolok ukur pencapaian pembangunan selama periode waktu Tahun 2016- 2021 dengan memperhatikan kontribusi pemangku kepentingan di Kabupaten Sukabumi.

Indikator kinerja tersebut merupakan implementasi dari target pencapaian Misi Kabupaten Sukabumi tahun 2016 – 2021. Indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2016– 2021 sebagaimana pada tabel sebagai berikut:



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan														Unit Kerja Peninggja wab	Lokasi	
							dan Kegiatan (Output)	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra SKPD			
					Targ et			Rp (juta)	Targ et	Rp (juta)	Targ et	Rp (juta)	Targ et	Rp (juta)	Targ et	Rp (juta)	Targ et	Rp (juta)	Targ et	Rp (juta)			Targ et
Peningkatan kinerja Pemerintah dan peningkatan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya efisiensi dan efektivitas birokrasi	cakupan pelayanan pemerintahan		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan Pelayanan Perkantoran	100 %	100 %	350	100 %	350	100 %	450	100 %	525	100 %	575	100 %	575	100 %	2825	Sekre	Disnakertrans Kabupaten Sukabumi	
			1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran	12 Bulan	12 Bulan	350	12 Bulan	350	12 Bulan	450	12 Bulan	525	12 Bulan	575	12 Bulan	575	100 %	2825			
				Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Cakupan Pelayanan sarana dan prasarana	100 %	100 %	1.410	100 %	2.775	100 %	19.400	100 %	4.850	100 %	2.750	100 %	3.500	100 %	34.685		Disnakertrans Kabupaten Sukabumi	
			1	Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Tersedianya sarana dan prasarana aparatur	20 Jenis	100 %	85	100 %	100	100 %	150	100 %	250	100 %	350	100 %	450	100 %	1385			



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

			2	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Tersedianya sarana dan prasarana aparatur	15 Jenis	100 %	450	100 %	550	100 %	550	100 %	650	100 %	650	100 %	750	100 %	3600		
			3	Rehabilitasi gedung kantor	Pembangunan Gedung Kantor yang representatif dan sesuai dengan perencanaan	6 Gedung	100 %	250	100 %	350	100 %	400	100 %	550	-	-	-	-	100 %	1550		
			4	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Tempat kerja yang nyaman	4 Gedung	100 %	75	100 %	100	100 %	150	100 %	150	100 %	200	100 %	200	100 %	875		
			5	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Kelancaran dalam pelaksanaan tugas kedinasan	30 Unit	100 %	500	100 %	600	100 %	750	100 %	800	100 %	950	100 %	1250	100 %	4850		
			6	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Meningkatnya kinerja aparatur	28 Unit	100 %	50	100 %	75	100 %	100	100 %	150	100 %	150	100 %	200	100 %	725		
			7	Pengadaan Pembangunan Gedung	meningkatnya kinerja aparatur	1 Gedung	-	-	-	-	100 %	11500	-	-	-	-	-	-	100 %	11500		



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

			8	Pengadaan Media Informasi/Publikasi Ketenagakerjaan	Meningkatnya pemahaman tentang ketenagakerjaan	10 Buah	20%	-	-	-	20%	250	40%	350	50%	450	75%	650	100%	1700		
			9	Pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor (DBH Pajak Pokok 2016)	Pembangunan Gedung Kantor yang representatif dan sesuai dengan perencanaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			10	Rehabilitasi gedung kantor (DBH Pajak Pokok 2016)	Pembangunan Gedung Kantor yang representatif dan sesuai dengan perencanaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			11	Rehab workshop manufaktur	Meningkatnya kinerja aparatur	1 Gedung	100%	-	1 Gedung	500	1 Gedung	2.500	-	-	-	-	-	-	100%	3.000		
				Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	Kendaraan dinas double cabin Roda 4 (empat) pelayanan ketenagakerjaan	2 Unit	100%	-	-	-	1 Unit	650	1 Unit	750	-	-	-	-	2 Unit	1400	Sekre	Disnakertrans Kabupaten Sukabumi



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

				Kendaraan dinas mini bus roda 6 (enam) Pelayana Ketenagakerjaan	1 Unit	100 %	-	-	-	1 Unit	750	-	-	-	-	-	-	1 Unit	750			
				Kendaraan dinas operasional Roda 2 (dua)	10 Unit	-	-	-	-	10 Unit	450	-	-	-	-	-	-	-	10 Unit	450		
		1	Pengadaan Kendaraan dinas operasional dan peralatan perlengkapan pelayanan izin	Kendaraan operasional dan peralatan perlengkapan pelayanan izin keliling roda 4 (empat)	3 Unit	-	-	1 Unit	350	1 Unit	450	1 Unit	550	-	-	-	-	-	3 Unit	1350		
		2	Pengadaan Mebeulair	Mebeulair ruang pelayanan izin dan ruang rapat	-	-	-	-	-	1 Paket	500	1 Paket	650	-	-	-	-	-	2 Paket	1150		
				Mebeulair meja dan kursi pejabat struktural	-	-	-	1 Paket	150	1 Paket	250	-	-	-	-	-	-	-	1 Paket	400		
			<b>Program peningkatan disiplin aparatur</b>	<b>Presentase disiplin aparatur</b>	<b>50%</b>	<b>100 %</b>	<b>210</b>	<b>100 %</b>	<b>420</b>	<b>100 %</b>	<b>550</b>	<b>100 %</b>	<b>675</b>	<b>100 %</b>	<b>800</b>	<b>100 %</b>	<b>1000</b>	<b>100 %</b>	<b>3655</b>			Disnakertrans Kabupaten Sukabumi



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

			1	Pengadaan pakaian dinas dan atribut	Pakaian dinas harian, batik	60 Orang	100 %	35	77 stel	95	77 stel	125	80 stel	150	88 stel	175	97 stel	200	100 %	780	Sekre	
			2	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Pakaian adat daerah/tradisional	60 Orang	100 %	50	60 stel	125	80 stel	175	90 stel	225	120 stel	275	150 stel	325	100 %	1175		
			3	Pembinaan didiplin aparatur	meningkatnya sumberdaya aparatur	60 Orang	100 %	125	60 Orang	200	80 Orang	250	90 Orang	300	120 Orang	350	150 Orang	475	100 %	1700		
				<b>Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur</b>	<b>Presentase kapasitas sumberdaya aparatur</b>	<b>50%</b>	<b>100 %</b>	<b>225</b>	<b>100 %</b>	<b>450</b>	<b>100 %</b>	<b>650</b>	<b>100 %</b>	<b>850</b>	<b>100 %</b>	<b>1050</b>	<b>100 %</b>	<b>1300</b>	<b>100 %</b>	<b>4525</b>		<b>Disnakertrans Kabupaten Sukabumi</b>
			1	Bimbingan teknis peningkatan sumber daya aparatur	Jumlah peserta yang mengikuti bimtek/pelatihan	60 Orang	100 %	75	80 Orang	150	90 orang	250	100 orang	350	120 orang	450	150 orang	550	100 %	1825		
			2	Team building /outbound dan olahraga rutin mingguan	meningkatnya sumberdaya aparatur	60 Orang	100 %	150	60 Orang	300	90 Orang	400	100 Orang	500	120 Orang	600	150 orang	750	100 %	2700	Sekre	



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

		<b>Program peningkatan pengembangan pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b>																		<b>Disnakertrans Kabupaten Sukabumi</b>
		<b>Dokumen capaian kinerja dan keuangan</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>175</b>	<b>100 %</b>	<b>350</b>	<b>100 %</b>	<b>1.285</b>	<b>100 %</b>	<b>1.700</b>	<b>100 %</b>	<b>2.050</b>	<b>100 %</b>	<b>2.500</b>	<b>100 %</b>	<b>8060</b>			
	1	Forum Komunikasi SKPD	Cakupan pengelolaan laporan SKPD	-	-	-	-	-	150	100 %	200	100 %	250	100 %	300	100 %	900			
	2	Rapat Koordinasi	Cakupan pengelolaan laporan SKPD	-	-	-	-	-	250	100 %	275	100 %	300	100 %	350	100 %	1175			
	3	Rapat pengendalian program	Cakupan pengelolaan laporan SKPD	-	-	-	-	-	150	100 %	175	100 %	200	100 %	250	100 %	775			
	4	Sistem informasi manajemen ketenagakerjaan	Cakupan pengelolaan laporan SKPD	-	-	-	-	-	200	100 %	300	100 %	350	100 %	450	100 %	1300			
	5	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Meningkatnya capaian kinerja dinas	100 %	100 %	50	100 %	150	100 %	185	100 %	250	100 %	300	100 %	350	100 %	1285		





Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

				6	Perencanaan tenaga kerja daerah	Jumlah persediaan dan kebutuhan tenaga kerja pada setiap sektor yang teridentifikasi	100 %	100 %	75	100 %	100	100 %	200	100 %	300	100 %	400	100 %	500	100 %	1575		
				7	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	termonitoringnya pelaksanaan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	100 %	100 %	50	100 %	100	100 %	150	100 %	200	100 %	250	100 %	300	100 %	1050		
Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Kesempatan Usaha	Meningkatnya Kesempatan dan Produktifitas Pekerja serta melindungi hak-hak pekerja	Rasio Penduduk yang bekerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	<b>Program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja</b>			<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>850</b>	<b>100 %</b>	<b>2050</b>	<b>100 %</b>	<b>2525</b>	<b>100 %</b>	<b>3275</b>	<b>100 %</b>	<b>4025</b>	<b>100 %</b>	<b>4850</b>	<b>100 %</b>	<b>17575</b>	<b>Bidang penempatan tenaga kerja</b>	<b>Disnakertrans Kabupaten Sukabumi</b>
				1	Deseminasi Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	Dipahaminya prosedur ketenagakerjaan dan pemahaman aturan penempatan dan perlindungan TKI ke Luar Negeri	100 %	100 %	75	100 %	150	100 %	175	100 %	225	100 %	275	100 %	350	100 %	1250		



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

<p>aan potensi daerah</p> <p>kompetensi (pelatihan institusional)</p> <p>Jumlah pelatihan kewirausahaan</p> <p>Jumlah pelatihan berbasis kompetensi</p> <p>Jumlah pelatihan berbasas masyarakat</p> <p>Persentase penyelesaian kasus hubungan industrial</p> <p>Jumlah masyarakat pedesaan dalam memberdayakan potensi daerah (pelatihan non</p>	2	Jobfair	Pencari kerja yang terserap	100 %	-	-	100 %	150	100 %	250	100 %	350	100 %	500	100 %	600	100 %	1850		
	3	Pelayanan pemulangan TKI	Jumlah TKI yang bermasalah yang pulang ke wilayah Kab. Sukabumi	100 %	100 %	75	100 %	150	100 %	200	100 %	250	100 %	250	100 %	300	100 %	1225		
	4	Pembinaan Bursa Kerja Khusus	Jumlah BKK yang terbina	20 BKK	100 %	50	30 BKK	100	50 BKK	150	50 BKK	200	60 BKK	300	60 BKK	400	100 %	1200		
	5	Pembinaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Perusahaan	Tenaga kerja asing di Sukabumi yang dibina	132 Perusahaan	132 Perusahaan	100	175 Perusahaan	150	200 Perusahaan	200	250 Perusahaan	300	350 Perusahaan	400	350 Perusahaan	450	100 %	1600		
	6	Pengembangan Teknologi Tepat Guna	Jumlah anggota masyarakat yang diikutsertakan dalam TTG	-	-	-	50 Orang	150	75 Orang	250	100 Orang	350	125 Orang	500	150 Orang	650	100 %	1900		
	7	Pengembangan Usaha Mandiri	Wirausaha yang dibentuk	100 %	4 Orang	75	20 Orang	150	40 Orang	350	60 Orang	500	75 Orang	700	100 Orang	900	100 %	2675		
	8	Perluasan kesempatan kerja	Jumlah tenaga kerja sementara di suatu desa yang terserap	100 %	105 Orang	475	210 Orang	750	315 Orang	950	315 Orang	1100	315 Orang	1100	315 Orang	1200	100 %	5575		



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

		institusional)		9	Pembinaan dan evaluasi serikat pekerja	Jumlah peserta seleksi pekerja teladan yang terpilih di Kabupaten Sukabumi	50 Perusahaan	-	-	150 Perusahaan	150	-	-	-	-	-	-	-	100 %	150			
				10	Pembinaan Pengembangan Hubungan Industrial dan Pengembangan Kelembagaan	Terciptanya hubungan industrial yang kondusif	50 Perusahaan	-	-	150 Perusahaan	150	-	-	-	-	-	-	-	100 %	150			
				<b>Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja</b>			<b>100 %</b>	-	-	<b>100 %</b>	<b>1100</b>	<b>100 %</b>	<b>1850</b>	<b>100 %</b>	<b>2400</b>	<b>100 %</b>	<b>3050</b>	<b>100 %</b>	<b>3200</b>	<b>100 %</b>	<b>11600</b>		<b>Disnakertrans Kabupaten Sukabumi</b>
				1	Bantuan alat keripik pisang	Peralatan keripik pisang	20 Org	-	-	50 Org	250	60 Org	350	70 Org	450	80 Org	550	90 Org	650	100 %	2250		
				2	Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi	Tingkat Kompetensi dan produktivitas masyarakat	50 Org	-	-	100 Org	250	150 Org	500	200 Org	600	250 Org	750	250 Org	850	100 %	2950		
				3	Pelatihan kerja berbasis masyarakat	Tingkat kualitas dan produktivitas masyarakat pedesaan	50 Org	-	-	100 Org	250	150 Org	500	200 Org	600	250 Org	750	250 Org	850	100 %	2950		



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

			4	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Meningkatnya Lembaga Latihan Kerja	10 LPK	-	-	50 Org	100	55 Org	150	60 Org	250	65 Org	350	70 Org	-	100 %	850			
			5	Pelatihan perbengkelan dasar kerja	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	50 Org	-	-	50 Org	250	100 Org	350	150 Org	500	175 Org	650	200 Org	850	100 %	2600			
			6	Pengembangan dan Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan dalam dan luar negeri	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	-	-	-	-	-	-	-	100 Org	500	200 Org	1000	300 Org	1500	100 %	3000			
			<b>Program perlindungan dan pengembangan Lembaga Tenaga Kerja</b>				<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>620</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.800</b>	<b>100 %</b>	<b>2.400</b>	<b>100 %</b>	<b>3.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.600</b>	<b>100 %</b>	<b>11420</b>	<b>Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja</b>	<b>Disnakertrans Kabupaten Sukabumi</b>
			1	Monitoring dan Evaluasi Lembaga Ketenagakerjaan		-	-	-	-	-	250 Perusahaan	100	250 Perusahaan	150	300 Perusahaan	150	300 Perusahaan	200	100 %	600			
			2	Pembinaan dan evaluasi serikat pekerja	Meningkatnya etos kerja yang lebih baik di perusahaan	50 Perusahaan	150 Perusahaan	150	-	-	250 Perusahaan	750	250 Perusahaan	950	300 Perusahaan	1250	350 Perusahaan	1450	100 %	4550			





Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

				6	Pembinaan Pengembangan Hubungan Industrial dan Pengembangan Kelembagaan (Dewan Pengupahan, Tripartit, LKS Bipartit, Mayday)	Terciptanya hubungan industrial dan syarat kerja yang kondusif	50 Perusahaan	50 Perusahaan	100	50 Perusahaan	100	250 Perusahaan	250 Perusahaan	350	300 Perusahaan	450	350 Perusahaan	550	100 %	1800				
				7	Rapat Koordinasi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Terciptanya hubungan industrial dan syarat kerja yang kondusif	-	-	-	-	100%	250 Perusahaan	250 Perusahaan	350	300 Perusahaan	450	300 Perusahaan	550	100 %	1601				
	Meningkatnya jumlah transmigran yang diberangkatkan dan terbina transmigran dan translok	Jumlah KK transmigran yang diberangkatkan pada tahun berjalan  Jumlah KK transmigran dan translok yang dibina		<b>Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b>				<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>670</b>	<b>100 %</b>	<b>900</b>	<b>100 %</b>	<b>1050</b>	<b>100 %</b>	<b>1400</b>	<b>100 %</b>	<b>1800</b>	<b>100 %</b>	<b>2150</b>	<b>100 %</b>	<b>7970</b>	<b>Bidang Trnsmigrasi</b>	<b>Disnakertrans Kabupaten Sukabumi</b>
				1	Fasilitasi dan klarifikasi penanganan konflik di lokasi transmigrasi luar pulau Jawa	Meningkatnya kerja antar wilayah	17%	3 Lokasi	100	1 Lokasi	150	1 Lokasi	150	200	2 Lokasi	250	2 Lokasi	250	2 Lokasi	1100				



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

	2	Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi	Terwujudnya masyarakat transmigrasi yang berkualitas	17%	3 Lokasi	120	3 Lokasi	150	3 Lokasi	200	3 Lokasi	250	3 Lokasi	250	4 Lokasi	300	4 Lokasi	1270		
	3	Pembinaan masyarakat transmigrasi lokal	Meningkatnya jumlah transmigran yang terbina	17%	3 Lokasi	150	3 Lokasi	150	3 Lokasi	200	3 Lokasi	250	3 Lokasi	350	4 Lokasi	400	791 Org	1500		
	4	Pengerahan dan penempatan transmigrasi	Meningkatnya jumlah transmigran yang akan dikirim ke luar pulau Jawa	17%	10 KK	100	10 KK	150	10 KK	200	15 KK	250	15 KK	350	20 KK	500	60	1550		
	5	Peningkatan kerjasama antar wilayah dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	Meningkatnya kerjasama antar wilayah. Informasi calon transmigrasi	17%	3 Lokasi	100	1 MOU	150	1 MOU	150	1 MOU	250	2 MOU	400	2 MOU	450	3 MOU	1500		
	6	Sosialisasi Transmigrasi	Meningkatnya Animo masyarakat untuk mengikuti program transmigrasi	17%	3 Lokasi	100	150 Org	150	165 Org	150	181 Org	200	199 Org	200	218 Org	250	931 Org	1050		



**BAB VI**  
**INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**KABUPATEN SUKABUMI**  
**YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang mengacu kepada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RJMD. Indikator kinerja Disnakertrans Kabupaten Sukabumi yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD disusun dalam tabel 6.1 berikut ini :

Tabel 6.1 .....





Tabel 6.1

**INDIKATOR KINERJA DISNAKERTRANS KABUPATEN SUKABUMI  
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD KABUPATEN SUKABUMI TAHUN 2016-2021**

NO	INDIKATOR	Eksisting Indikator Kinerja	SATUAN	TARGET CAPAIAN KINERJA SETIAP TAHUN						KONDISI AKHIR PERIODE RPJMD
		Tahun 2015		2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Misi 1 : "Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Masyarakat Berbasis Ekonomi Lokal Melalui Bidang Agrobisnis, Pariwisata, dan Industri yang Berwawasan Lingkungan"</b>										
1.	Rasio Penduduk yang bekerja	93.55	%	93.64	93.75	93.84	93.94	94.05	94.15	94.15
2.	Pencari kerja yang ditempatkan	53.60	%	54.67	55.77	56.88	58.02	59.18	60.36	60.36
3.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	53.6	%	54.67	55.77	56.88	58.02	59.18	60.36	60.36
4.	Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi (pelatihan institusional)	140	Orang	140	140	140	140	140	140	840
6.	Jumlah pelatihan berbasis kompetensi	80	Orang	100	100	100	100	100	100	600
7.	Jumlah pelatihan berbasis masyarakat	160	Orang	200	200	200	200	200	200	1200



NO	INDIKATOR	Eksisting Indikator Kinerja	SATUAN	TARGET CAPAIAN KINERJA SETIAP TAHUN						KONDISI AKHIR PERIODE RPJMD
		Tahun 2015		2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	<b>Misi 1 :</b> <b>"Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Masyarakat Berbasis Ekonomi Lokal Melalui Bidang Agrobisnis, Pariwisata, dan Industri yang Berwawasan Lingkungan"</b>									
8.	Persentase penyelesaian kasus hubungan industrial	100	%	100	100	100	100	100	100	100
9.	Jumlah masyarakat Pedesaan dalam memberdayakan Potensi Daerah (Pelatihan Non Institusional)	180	Orang	20	40	40	40	40	40	220
12.	Jumlah KK transmigran yg diberangkatkan pd tahun berjalan	17.3	%/thn	15	16.2	16.8	17	17.5	17.5	17.50
13.	Jumlah KK transmigran yg dibina	55	KK	30	30	30	30	30	30	180



Tabel 6.2

**STRATEGI DAN KEBIJAKAN DISNAKERTRANS KABUPATEN SUKABUMI  
YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD KABUPATEN SUKABUMI TAHUN 2016-2021**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Eksisting Indikator Kinerja	satuan	REALISASI CAPAIAN PADA TAHUN KE -						STRATEGI	KEBIJAKAN	PROGRAM
					1	2	3	4	5	6			
					2016	2017	2018	2019	2020	2021			
Meningkatkan kesempatan dan produktivitas Kerja serta perluasan kesempatan usaha	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas pekerja dan serta melindungi hak-hak pekerja	Rasio penduduk yang bekerja	92.15	%	93.64	93.75	93.84	93.94	94.05	94.15	Perluasan kesempatan kerja, Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja dan perlindungan Hak-hak Pekerja	Perluasan Kesempatan kerja, yang diikuti dengan pengendalian rasio pekerja laki-laki serta proporsi pekerja dari penduduk sekitar perusahaan	Program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	56.5	%	58.5	55.77	62.77	64.88	65.02	67.18		Menjalin kerjasama dengan institusi penerima kerja dalam	Program perluasan dan pengembangan



TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Eksisting Indikator Kinerja	satuan	REALISASI CAPAIAN PADA TAHUN KE -						STRATEGI	KEBIJAKAN	PROGRAM
					1	2	3	4	5	6			
					2016	2017	2018	2019	2020	2021			
												penempatan pencari kerja	kesempatan kerja
		Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	53.6	%	54.67	56.77	56.88	58.02	59.18	60.36		Meningkatkan perluasan kesempatan kerja melalui penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja
		Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi (pelatihan institusional)	100	Orang	120	140	180	200	240	280			
		Jumlah pelatihan kewirausahaan	40	Orang	80	120	160	200	240	280	Meningkatkan kompetensi pencari kerja	Pelatihan kerja dan kewirausahaan	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja



Renstra Disnakertrans Kabupaten Sukabumi Tahun 2016-2021

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Eksisting Indikator Kinerja	satuan	REALISASI CAPAIAN PADA TAHUN KE -						STRATEGI	KEBIJAKAN	PROGRAM
					1	2	3	4	5	6			
					2016	2017	2018	2019	2020	2021			
		Jumlah pelatihan berbasis kompetensi	100	Orang	140	200	280	320	360	400			Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja
		Jumlah pelatihan berbasis masyarakat	120	Orang	160	200	240	280	320	360			Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja
		Persentase penyelesaian kasus hubungan industrial	100	%	100	100	100	100	100	100		hubungan industrial bipartit dan tripartit	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
	Meningkatnya Kemandirian Masyarakat Perdesaan dalam Pengelolaan Potensi Daerah	Jumlah masyarakat Pedesaan dalam memberdayakan Potensi Daerah (Pelatihan Non Institusional)	180	Orang	200	240	280	320	380	420	Peningkatan Produktivitas masyarakat dalam mengembangkan potens	Pelatihan masyarakat berbasis potensi daerah	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja



TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	Eksisting Indikator Kinerja	satuan	REALISASI CAPAIAN PADA TAHUN KE -						STRATEGI	KEBIJAKAN	PROGRAM
					1	2	3	4	5	6			
					2016	2017	2018	2019	2020	2021			
											i daerah		
	Meningkatnya jumlah transmigran yang diberangkatkan dan terbinanya transmigran dan translok	Jumlah KK transmigran yg diberangkatkan pd tahun berjalan	15.02	%/thn	15.05	16.02	16.02	16.03	16.05	16.10	Pemberangkatan KK Transmigran	Sosialisasi program transmigrasi	Program pengembangan wilayah Transmigrasi
		Jumlah KK transmigran yg dibina	20	KK	25	30	30	35	40	45	Pembinaan sosial ekonomi di pemukiman translok dan transmigran	Pembinaan transmigran	Program pengembangan wilayah Transmigrasi



## **BAB VII**

### **PENUTUP**

Rancangan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Sukabumi tahun 2016 – 2021 ini merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021. Rencana Strategis Disnakertrans Kabupaten Sukabumi adalah sebagai pedoman (guide line) dan arahan bagi segenap pimpinan dan jajaran staf Disnakertrans dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam menyusun berbagai kebijakan, program dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Sukabumi.

Maka penyusunan Renstra OPD merupakan masukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada Bappeda Kabupaten Sukabumi dalam penyusunan RKPD, KUA- PPAS. Perubahan terhadap isinya hanya akan dilakukan bila terjadi keadaan yang benar-benar di luar dugaan, seperti bencana alam, fluktuasi harga pasar dan adanya kebijakan nasional dan provinsi yang perlu diakomodir oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi.

Demikian Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi Tahun 2016 – 2021 yang akan menjadi acuan atau pedoman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi dalam melaksanakan seluruh kegiatannya tahun 2016 – 2021.

Sukabumi, 29 Desember 2017

Kepala,  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Sukabumi



**Drs. H. ADE MULYADI, M.Si**

Pembina Utama muda  
NIP. 19630202 198608 1 001