

Edisi Baru

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN BARITO KUALA
TAHUN 2017 - 2022**



**PEMERINTAH KABUPATEN BARITO KUALA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
2017**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah berkat Rahmat dan Karunia-Nya jumlah dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022 dapat diselesaikan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini merupakan dokumen perencanaan SKPD periode 5 (lima) tahunan sebagai pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan dalam melaksanakan program / kegiatan penunjang Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022.

Terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan *support* dan kontribusi dalam penyelesaian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini, semoga memberikan manfaat bagi pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Barito Kuala.

Marabahan, Mei 2018

Kepala Dinas

Drs. H. MUHAMMAD HASBI, M.Si
NIP. 19630724 198903 1 009

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	3
1.4. Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS NAKERTRANS.....	6
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	6
2.1.1. Tugas	6
2.1.2. Fungsi	6
2.1.3. Struktur Organisasi	7
2.2. Sumber Daya	8
2.2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tk Pendidikan ...	8
2.2.2. Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Pelatihan Penjenjangan	10
2.2.5. Fasilitas Aset Modal	10
2.3. Kinerja Pelayanan	12
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Disnakertrans.....	15
2.4.1. Tantangan	20
2.4.2. Peluang	21
BAB III PERMASALAH DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	23
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Nakertrans	23
3.1.1. Identifikasi dan Analisa Lingkungan Strategis	24
3.1.2. Keseimbangan Lingkungan Internal dan Eksternal	25
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	25
3.3. Telaahan Renstra K / L dan Renstra	26
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	26
3.5. Penentuan isu-isu Strategis	32

BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	34
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Nakertrans	
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	37
	5.1. Kebijakan Umum	54
	5.2. Analisa Keterkaitan Lingkungan Strategis	54
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	60
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	67
BAB VIII	PENUTUP	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	9
Tabel 2.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan	10
Tabel 2.3. Asset / Modal DINAS NAKERTRANS	11
Tabel 2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan DINAS NAKERTRANS	15
Tabel 2.5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan DINAS NAKERTRANS	16
Tabel 2.6. Analisis Strategi dengan Faktor SWOT	20
Tabel 4.1. T-C.25 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Eselon II, III dan IV	39 41
Tabel 4.1 T-C.25.A Target Capaian Kinerja Sasaran	46
Tabel 4.1. T-C.25.B Target Capaian Kinerja Program	48
Tabel 4.1. T-C.25.B Target Capaian Kinerja Kegiatan	50
Tabel 5.1. T-C.26 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	60
Tabel 6.1. T-C.27 Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikator	64
Tabel 7.1. T-C.28 Indikator Kinerja DISNAKERTRANS yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	69
Tabel 7.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan DISNAKERTRANS Kabupaten Barito Kuala	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan SOTK DINAS NAKERTRANS Kabupaten Barito Kuala 8

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Tahun 2017-2022 ...	56
Lampiran 2.	Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, Dan Pendanaan Indikator	58
Lampiran 3.	Indikator Kinerja SKPD Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	65

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan pembangunan daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang Undangan Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengamanatkan kepada SKPD untuk menyusun Renstra.

Dokumen Renstra berpedoman kepada RPJMD, mengacu pada RPJPD serta memperhatikan RPJMN

Untuk itu disusun Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022, memuat dokumen perencanaan lima tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terdiri atas Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan kondisi dan potensi daerah.

Renstra ini berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan kerja agar pelaksanaan kegiatan lebih terarah dan berkesinambungan serta memudahkan monitoring dan evaluasi.

adalah bahwa pemerintah daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyeleggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik tercermin dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban instansi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan visi dan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala salah satu Instansi pemerintah daerah dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah dibidang Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, berkewajiban menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan agar dapat menentukan arah perkembangan dalam

meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal, regional, maupun nasional.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandat tersebut diatas. Rencana Strategis ini merupakan suatu dokumen yang berorientasi pada proses dan hasil yang ingin dicapai dalam ukuran waktu lima tahun, dengan tetap memperhatikan potensi yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

1. Landasan Ideal : Pancasila
2. Landasan Konstitusional : UUD 1945
3. Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
4. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi , dan Nepotisme;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
7. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara;
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
10. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah
11. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;

14. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);
15. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barito Kuala;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 3 tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) tahun 2005-2025;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 06 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2012 – 2031;
20. Keputusan Bupati Barito Kuala Nomor 188.45/245/KUM/2018, tentang Penetapan Rencana Strategis 2017-2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala;

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala adalah :

1. Memberikan arah dan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan prioritas dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang telah ditetapkan dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun 2017-2022;

2. Mempermudah monitoring dan evaluasi kegiatan baik secara internal maupun eksternal;
3. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan tentang rencana pembangunan lima tahunan, untuk dijabarkan dalam rencana kerja tahunan;
4. Menjadi kerangka dasar bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan;

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :

1. Pedoman penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. Sebagai acuan melaksanakan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
3. Menjabarkan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Barito Kuala kedalam program dan kegiatan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Alat monitoring, evaluasi kinerja, dan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017- 2022 disusun dengan sistematika 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 UMUM PELAYANAN DINAS NAKERTRANS

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Nakertrans
 - 2.1.1. Tugas
 - 2.1.2. Fungsi
 - 2.1.3. Struktur Organisasi
- 2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - 2.2.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
 - 2.2.2. Jumlah Pegawai yang Telah Mengikuti Pelatihan

Penjenjangan

2.2.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

2.2.4. Jumlah Pegawai yang Menduduki Jabatan Eselonisasi

2.2.5. Fasilitas Perlengkapan

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Nakertrans

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Nakertrans

2.4.1. Tantangan

2.4.2. Peluang

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS NAKERTRANS

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Nakertrans

3.1.1. Identifikasi dan Analisa Lingkungan Strategis

3.1.2. Keseimbangan Lingkungan Internal dan Eksternal

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

3.3. Telaahan Renstra K / Lembaga dan Renstra

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

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

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

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII : PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

2.1.1. Tugas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten, serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis di bidang peningkatan produktivitas tenaga kerja, perlindungan kerja dan hubungan industrial, serta ketransmigrasian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- b. Pelaksanaan pembinaan umum di bidang peningkatan produktivitas tenaga kerja, perlindungan kerja dan hubungan industrial, serta ketransmigrasian.
- c. Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan peningkatan produktivitas tenaga kerja, perlindungan kerja dan hubungan industrial, serta ketransmigrasian.
- d. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan tugas di bidang lingkungan peningkatan produktivitas tenaga kerja, perlindungan kerja dan hubungan industrial, serta ketransmigrasian.
- e. Pengevaluasian atas pelaksanaan tugas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsi tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 35 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Barito Kuala.

1. Susunan Organisasi

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, membawahi :
 - 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Aset
- c. Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja :
 - 1) Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Formal
 - 2) Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Non Formal
- d. Bidang Perlindungan Kerja dan Hubungan Industrial :
 - 1) Seksi Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja
 - 2) Seksi Hubungan Industrial
- e. Bidang Ketransmigrasian :
 - 1) Seksi Permukiman dan Perdesaan Transmigrasi
 - 2) Seksi Pemempatan dan Pemberdayaan Transmigrasi
- f. UPTD/ BLK
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

2.1.4. Unsur Pelaksana :

- a. Sekretariat, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- b. Bidang-bidang, masing-masing dipimpin oleh seorang kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas
- c. Subbagian, masing - masing dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris

- d. Seksi-seksi, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang yang bersangkutan
- e. UPT, dipimpin oleh seorang kepala UPTD yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas

2.1.5. Kelompok Jabatan Fungsional :

Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, hingga saat ini belum terisi meskipun secara struktur organisasi posisi ini tersedia.

Gambar 1 Bagan SOTK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala



2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya menggunakan Sumber Daya Manusia dan Asset / Modal, keadaan Pegawai dan Asset / Modal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala dapat diuraikan sebagai berikut :

2.2.1. Jumlah Pegawai

Jumlah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala berjumlah 29 orang yang terdiri dari 19 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 10 orang tenaga Kontrak / PTT. Berdasarkan eselon terdiri dari :

Tabel 2.1. Keadaan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

No.	Nama / NIP	Pangkat / Gol Ruang	TMT	Jabatan
1.	Drs.H. Muhammad Hasbi,M.Si 19630724 198903 1 009	Pembina Utama Muda (IV/c)	30-12-2016	Kepala Dinas
2.	Drs.EC.H.Supiani Yoesri, MM 19630426 199103 1 005	Pembina Tk.I (IV/b)	30-12-2016	Sekretaris
3.	Drs. Mahyuni 19611020 198903 1 005	Pembina Tk.I (IV/b)	30-12-2016	Kepala Bidang Ketransmigrasian
4.	Drs. H. Yanil Ilmi 19630204 198903 1 020	Pembina (IV/a)	30-12-2016	Kabid. Perlindungan kerja dan HI
5.	Ir. Hj. R a h i m a h 19640625 199403 2 003	Pembina (IV/a)	30-12-2016	Kabid. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
6.	Arif Widodo, S.TP. MS 19710412 199803 1 009	Pembina (IV/a)	30-12-2016	Kasi Bina Permukiman dan Pedesaan Trans
7.	Neng Atemi 19611118 198602 1 002	Penata Tk.I (III/d)	30-12-2016	Kasub. Bag. Umum dan Kepegawaian
8.	Atik Setiawan, S.IP 19680511 199803 1 008	Penata Tk.I (III/d)	01-04-2012	Kasi Penempatan dan Pemberdayaan Transmigrasi
9.	Jumadi, S.Sos 19670406 198903 1 014	Penata Tk.I (III/d)	30-12-2016	Kasub. Bag. Perenc. Keuangan dan Aset
10.	Mety Monita, SH 19850506 200904 2 008	Penata (III/c)	30-12-2016	Kasi Hubungan Industrial
11.	Budi Santoso, A.Md 19741023 199603 1 002	Penata (III/c)	30-12-2016	Kasi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Formal
12.	Hj. Norheldawati, SE 19730712 200701 2 008	Penata (III/c)	30-12-2016	Pelaksana

13.	Anny Khairunnisa, SE 19790419 200801 2 024	Penata (III/c)	30-12-2016	Pelaksana
14.	Redy Agustawa, S.TP 19870609 201503 1 001	Penata Muda(III/a)	30-12-2016	Pelaksana
15.	Eka Sptyanto N, ST 19820807 201503 1 001	Penata Muda(III/a)	30-12-2016	Pelaksana
16.	Syahminan, A.Md 19690620 198911 1 001	Pengatur Tk.I (II/d)	30-12-2016	Pelaksana
17.	Barkiah 19660203 200604 2 007	Pengatur Tk.I (II/d)	30-12-2016	Pelaksana
18.	Musliman 19821018 200604 1 010	Pengatur Tk.I (II/d)	30-12-2016	Pelaksana
19.	Zainuudin 19640605 201212 1 001	Pengatur Md (II/a)	30-12-2016	Pelaksana

2.2.2. Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat Pendidikan, Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala dapat dilihat pada Tabel Berikut Ini :

Tabel 2.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Status Pegawai		Jumlah
		PNS	Honorer	
1	Pasca Sarjana	3	-	3
2	Sarjana	10	-	10
3	Sarjana Muda	2	-	2
4	SLTA	4	10	14
5	SLTP	-	-	-
6	SD	-	-	-

2.2.3. Asset / Modal

Asset / Modal yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala sampai dengan Bulan Desember tahun 2016 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3. Asset / Modal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala

No.	Nama Bidang/Barang	Jumlah Barang	Keterangan
01	TANAH		
	- Tanah Bangunan Transito	1	
02	PERALATAN DAN MESIN		
	b. Alat-alat Angkutan		
	- Avanza	1	
	- Sepeda Motor	19	
	c. Alat-alat Kantor dan Rumah Tangga		
	- Brand Kas	2	
	- Lemari Kayu	9	
	- Rak Arsip	5	
	- Kursi Putar	30	
	- Kursi Lipat	150	
	- Meja computer	10	
	- Meja 1/2 biro	40	
	- Mesin Ketik Manual	4	
	- Kipas Angin	5	
	- wireless	2	
	- Kamera Digital	3	
	- Kamera Vidio Digital	1	
	- Handy Camp	3	
	- PC Unit	15	
	- Laktop	10	
	- Meja Kerja Pejabat Es II	1	
	- Meja Kerja Pejabat Es III, IV	17	
	- Kursi Kerja Pejabat Es II	1	
	- Kursi Kerja Pejabat Es III,IV	19	
	- Scanner	1	
	- Printer	15	
	- UPS	10	
	- AC	25	

	- Lemari Besi	6	
	d. Alat-alat Studio dan Komunikasi		
	- Proyektor + Attachment	1	
	- Televisi	4	
03	GEDUNG DAN BANGUNAN		
	a. Bangunan Gedung		
	- Bangunan Rumah Dinas Kadis dan Rumah Kopel	16	1 Baik 15 RB
	- Bangunan Kantor	1	Rusak Berat

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 35 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Unsur-unsur Organisasi

1. Pelayanan Sekretariat

Pelaksanaan koordinasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, kepegawaian, keuangan, aset, keuangan, penilaian akuntabilitas kinerja dan pelaporan, ketatausahaan, kerumah tanggaan, kerjasama, hubungan masyarakat, pelayanan hukum, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pengawasan, pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan tugas Kesekretariatan.

Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsi kesekretariatan sesuai ketentuan perundang-undangan.

2. Pelayanan Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu dinas menyiapkan pelaksanaan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi di bidang peningkatan produktivitas tenaga kerja. Menyusun dan menetapkan rencana koordinasi operasional pelaksanaan peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, yang meliputi program dan kegiatan bina

produktivitas tenaga kerja formal dan bina produktivitas tenaga kerja non formal sesuai kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk operasional pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja.

Pelatihan bagi calon pekerja dapat diselenggarakan oleh dinas melalui kerjasama dengan Balai Latihan Kerja Provinsi / Kabupaten maupun lembaga latihan swasta, atau perusahaan.

Peningkatan produktivitas kerja dapat diselenggarakan oleh dinas dengan menghadirkan instruktur dari luar maupun dari dalam kedinasan, dapat pula diselenggarakan oleh perusahaan atau instansi masing-masing.

Kegiatan Penempatan dan Perluasan tenaga kerja dapat melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan Antar Perusahaan.

Perluasan kerja diwujudkan dengan mengadakan pengembangan potensi ekonomi suatu daerah maupun potensi SDM-nya. Pada umumnya perluasan kerja ini bersifat kelompok. Diharapkan dengan demikian potensi ekonomi suatu daerah akan berkembang dengan menciptakan lapangan usaha, Sedangkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tingkat Kabupaten / Kota mulai tahun 2017 tanggung jawabnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten / Kota hanya Monitoring pengusaha dan pekerja agar masing-masing terpenuhi hak dan kewajibannya dengan demikian dapat tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

3. Pelayanan Bidang Perlindungan Kerja dan Hubungan Industrial

Bidang Perlindungan Kerja dan Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu dinas menyiapkan pelaksanaan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi di bidang tenaga kerja.

Menyusun dan menetapkan rencana koordinasi operasional pelaksanaan perlindungan kerja dan hubungan industrial, yang meliputi program dan kegiatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta hubungan industrial sesuai kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk operasional pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja,

Membantu menjembatani penyelesaian hubungan industrial pekerja dengan perusahaan melalui mediasi, menciptakan hubungan harmonis pekerja dengan BPJS melalui fasilitasi pemberian hukum dan perlindungan Jaminan Sosial kepada pekerja.

4. Pelayanan Bidang Ketrasmigrasian

Bidang Ketrasmigrasian mempunyai tugas membantu dinas menyiapkan pelaksanaan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi di bidang ketrasmigrasian.

Menyusun dan menetapkan rencana koordinasi operasional pelaksanaan ketrasmigrasian, yang meliputi program dan kegiatan bina permukiman dan perdesaan transmigrasi serta penempatan dan pemberdayaan transmigrasi sesuai kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk operasional pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang transmigrasi.

Peran strategis pada bidang Ketrasmigrasian adalah menyelenggarakan pembangunan sarana dan prasana dikawasan Kota Terpadu Mandiri (KTM) Cahaya Baru, meningkatkan pembinaan dan perkembangan Unit Pemukiman Transmigrasi dengan meningkatkan kapasitas masyarakat dan Sumber Daya Manusia di kawasan transmigrasi, peningkatan usaha ekonomi melalui pengembangan agrobisnis, penguatan kelembagaan ekonomi, pendampingan dan kemitraan dipemukiman kawasan transmigrasi, program pembangunan transmigrasi baru dengan pemugaran pemukiman penduduk setempat dengan Penempatan calon transmigrasi sesuai dengan kebutuhan daerah penempatan dengan membekali keterampilan kepada calon transmigran diharapkan mereka dapat meningkatkan taraf hidup dan keluarganya.

Kerjasama antar daerah, antar sector dan pelaku, dengan difungsikannya pemerintah Propinsi dan Pusat, penerimaan penempatan Transmigrasi dari daerah asal dapat dilaksanakan.

**Tabel. 2.4. Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Barito Kuala**

TABEL T-C. 23

No	Indikator kinerja sesuai Tupoksi (IKU)	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Tahun ke-					Realisasi capaian tahun ke-					Rasio capaian pada tahun ke-				
					2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Perosentase Pekerja yang mendapatkan pekerjaan	-	-	-	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,6	2,8	2,5	2,8	2,5	86,6	93,3	83,3	93,3	83,3
2.	Persentase Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	-	-	-	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100	100	100	100
3.	Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	-	-	-	15	15	15	15	15	3	3	4	5	5	20	20	26	33,3	33,3
4.	Prosentase Ketersediaan Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi	-	-	-	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100	100	100	100
5.	Prosentase Pelaku Usaha yang meningkat Usahanya	-	-	-	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	100	100	100	100	100

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Barito Kuala,

Drs. H. MUHAMMAD HASBI, M.Si
NIP. 19 630724 198903 1 009

Tabel. 2.5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala

TABEL T-C. 24

Uraian	Anggaran pada Tahun Ke- (Rp)					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke- (Rp)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke- (%)					Rata-rata Pertumbuhan	
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Kinerja Utama 1 Meningkatkan Kesempatan Kerja	49.305.000	49.305.000	54.491.000	68.236.000	75.650.000	49.205.000	48.300.000	54.471.000	67.000.000	74.550.000	99,79	97,96	99,96	98,18	98,54	5.939.740	9,88%
Kinerja Utama 2 Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja	245.497.000	245.497.000	386.681.000	490.850.000	468.435.000	245.485.000	245.395.000	385.651.000	490.750.000	458.300.000	99,99	99,95	99,73	99,97	97,83	36.739.200	9,94%
Kinerja Utama 3 Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	158.160.000	136.160.000	169.187.000	208.380.000	231.218.000	158.155.000	125.150.000	165.175.000	207.260.000	221.118.000	99,99	91,91	97,62	99,46	95,63	18.062.100	9,69%
Kinerja Utama 4 Meningkatnya Pengembangan Kawasan Transmigrasi	435.295.000	160.296.000	477.800.000	466.630.000	293.735.000	435.185.000	150.196.000	475.500.000	455.620.000	285.635.000	99,97	93,69	95,51	97,64	97,24	36.675.120	9,68%
Kinerja Utama 5 Meningkatnya Pembangunan di Kawasan Transmigrasi	127.152.000	62.152.000	133.498.000	146.925.000	161.620.000	126.135.000	62.000.000	122.400.000	135.000.000	155.600.000	99,20	99,75	91,68	91,88	96,27	12.626.940	9,57%
	1.015.409.000	653.410.000	1.221.657.000	1.381.021.000	1.230.658.000	1.014.165.000	631.041.000	1.203.197.000	1.355.630.000	1.195.203.000	99,97	96,57	98,48	98,16	97,11	110.043.100	48,76%

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Nakertrans

Keberhasilan pembangunan merupakan sasaran prioritas atau target kinerja dipengaruhi oleh berbagai 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 identifikasi faktor - faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian sasaran dengan menggunakan tehnik peta kekuatan (Analisis SWOT) identifikasi faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

Lingkungan Internal meliputi :

a. Urusan Ketenagakerjaan dan Pembangunan Transmigrasi

1. Kekuatan (Strenght)

- Urusan Wajib dan Urusan Pilihan
- Terkait Nawacita 6 :
Meningkatkan Produktivitas dan Daya saing di pasar Internasional sehingga bangsa Indonesia bisa lebih maju dan bangkit bersama-sama bangsa Asia lainnya;
- Terkait Nawacita 3 :
 - Bagian integral dari pembangunan Nasional dan Pebangunan Daerah, untuk pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah, serta integritas Bangsa Indonesia;
Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat Daerah-Daerah dan Desa dalam kerangka Negara kesatuan;
- Dukungan pemangku kepentingan termasuk PATRI sebagai mitra kerja Pemerintah;

2. Kelemahan (Weakness)

- Produktivitas tenaga kerja rendah;
- Daya saing relative rendah;
- Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) belum mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
- Pengalihan wewenang Pengawasan Ketenagakerjaan dari Pemerintah Kabupaten / Kota ke Pemerintah Provinsi.

Lingkungan eksternal meliputi :

3. Peluang (Opportunity)

- Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) di Balai Latihan Kerja (BLK) dan Sertifikasinya.
- Bursa kerja Online.
- Job fair
- Dewan Pengupahan Kabupaten
- Perubahan paradigma pembangunan transmigrasi berbasis Kawasan :
Garkim
SP - Pugar
SP - Tempatan
- Kampung Inggris Transmigrasi (KITrans).
- English Camp.
- Reforma Agraria, bertujuan restrukturisasi penguasaan, kepemilikan, penataan lahan untuk petani kecil secara berkeadilan.

4. Ancaman (Threats)

- Angka kemiskinan
- Globalisasi, diberlakukannya 5 (lima) elemen aliran bebas dalam Asian Economi Communtiy (AEC), antara lain bebas tenaga kerja terampil.
- Trend investasi berbasis lahan.
- Sengketa lahan transmigrasi

Penyusunan Formulasi Strategi

Penentuan strategi dilakukan dengan menginterasi faktor-faktor internal dan eksternal melalui analisis SWOT sebagai berikut :

1. Strategi mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang (SO) adalah :

a. Internasional :

- Millenium Development Goals (MDGs) :

Pencapaian hak-hak dasar kebutuhan hidup bagi segenap bangsa Indonesia menyangkut :

- a. Pengetasan kemiskinan;

- b. Keberlangsungan lingkungan (Environmental sustainability);
 - Perdagangan bebas, menurut komitmen global mengembangkan usaha produktif.
- 2. Strategi menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman (ST) adalah :
 - b. Nasional :
 - Pengembangan dunia usaha dan pariwisata :
Perbaikan iklim, inventaris dan penciptaan lapangan kerja;
 - Penanggulangan kemiskinan :
Pemenuhan kebutuhan Dasar;
 - Pengembangan Wilayah :
Pembangunan perdesaan;
Reforma Agraria;
- 3. Strategi mengurangi kelemahan dan memanfaatkan peluang (WO) adalah :
 - c. Provinsi
 - Kalsel cerdas :
Perluasan pemnyelenggaraan pendidikan;
 - Kalsel terampil :
Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
Perluasan dan pengembangankesempatan kerja;
 - Mengembangkan infrastruktur wilayah yang mendukung percepatan pengembangan ekonomi dan sosial budaya :
Pembangunan, peningkatan, rehabilitasi, pemeliharaan sarana dan prasarana publik, aparatur, perumahan,air minum, persampahan dan limbah;
 - Kalsel menuju salah satu destinasi wisata nasional :
Program pengembangan pariwisata;
 - Kalsel menuju daerah industri, perdagangan dan jasa :

Pengembangan sentra industri potensial;

4. Strategi mengurangi kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman (WT) adalah :

d. Daerah

- Peningkatan kualitas SDM :

Meningkatnya akses dan kualitas pelayanan pendidikan yang terjangkau bagi masyarakat;

- Peningkatan infrastruktur daerah :

Meningkatnya daya dukung dan kualitas infrastruktur perdesan dan kawasan KTM;

- Penanggulangan kemiskinan :

Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran;

- Peningkatan perekonomian masyarakat :

Meningkatnya aktivitas perekonomian masyarakat;

Tabel 2.6. Analisis Strategi dengan Faktor SWOT

<p>INTERNAL</p> <p>EKSTERNAL</p>	<p><u>KEKUATAN (S)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Urusan Wajib - Terkait Nawacita 6 : Meningkatkan Produktivitas dan Daya saing di pasar Internasional sehingga bgs Indonesia bisa lebih maju dan bangkit bersama-sama bangsa Asia lainnya; - Bagian integral dari pembangunan Nasional dan Pembangunan Daerah, untuk pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah, serta integritas Bangsa Indonesia; - Terkait Nawacita 3 : Membangun Indonesia dari pinggiran dgn memperkuat Daerah-Daerah dan Desa dalam kerangka Negara kesatuan; - Dukungan pemangku kepentingan termasuk PATRI sebagai mitra kerja Pemerintah. 	<p><u>KELEMAHAN (W)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Produktivitas tenaga kerja rendah; - Daya saing relative rendah; - Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) belum mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL). - Pengalihan wewenang Pengawasan Ketenagakerja-an dari Pemerintah Kab. / Kota ke Pemerintah Provinsi.
----------------------------------	--	--

<p style="text-align: center;"><u>PELUANG (O)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) di Balai Latihan Kerja (BLK) dan Sertifikasinya. - Bursa kerja Online. - Job fair - Dewan Pengupahan Kabupaten - Perubahan paradigma pembangunan transmigrasi berbasis Kawasan : Garkim SP - Pugar SP - Tempatan - Kampung Inggris Transmigrasi (KITrans). - English Camp. - Reforma Agraria bertujuan restrukturisasi peng- uasaan, kepemilikan, penataan lahan untuk petani kecil secara berkeadilan. 	<p style="text-align: center;"><u>STRATEGI S + O</u></p> <p>Millenium Development Goals (MDGs) : Pencapaian hak-hak dasar kebutuhan hidup bagi segenap bangsa Indonesia menyangkut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengetasan kemiskinan; - Keberlangsungan lingkungan (Environmental sustainability); - Perdagangan bebas, menurut komitmen global mengembangkan usaha produktif. 	<p style="text-align: center;"><u>STRATEGI W + O</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kalsel cerdas : Perluasan penyelenggaraan pendidikan; - Kalsel terampil : Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja; <p>Perluasan&Pengembangan kesempatan kerja;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan infrastruktur wilayah yang mendukung percepatan pengembangan ekonomi dan sosial budaya : - Pembangunan, peningkatan rehabilitasi, pemeliharaan sarana dan prasarana publik, aparatur, perumahan air minum, persampahan dan limbah; - Kalsel menuju salah satu destinasi wisata nasional : Program pengembangan pariwisata; - Kalsel menuju daerah industri, perdagangan dan jasa : Pengembangan sentra industri potensial;
<p style="text-align: center;"><u>TANTANGAN (T)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Angka kemiskinan cenderung tinggi (Kab. Batola 5,37%, Prov Kalsel 4,27%) - Produktivitas tenaga kerja rendah (Fenomena Negara berkembang); - Daya saing relatif rendah, disebabkan rendahnya mutu SDM, dipengaruhi tingkat Pendidikan dan kompetensi kerja; - Hubungan Industrial (pengusaha, pekerja dan pemerintah); Persoalan pengupahan Penghapusan outsourcing 	<p style="text-align: center;"><u>STRATEGI S + T</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengembangan dunia usaha usaha dan pariwisata : Perbaikan iklim, inventaris dan penciptaan lapangan kerja; - Penanggulangan kemiskinan : Pemenuhan kebutuhan Dasar - Pengembangan Wilayah : Pembangunan perdesaan; Reforma Agraria; 	<p style="text-align: center;"><u>STRATEGI W + T</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kualitas SDM : Meningkatnya akses dan kualitas pelayanan pendidiki- kan yang terjangkau bagi masyarakat; - Peningkatan infrastruktur daerah : Meningkatnya daya dukung dan kualitas infrastruktur perdesaan dan kawasan KTM; - Penanggulangan kemiskinan : Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran; - Peningkatan perekonomian masyarakat :

<ul style="list-style-type: none"> - Putusnya mata rantai pengawasan ketenagakerjaan; - Belum optimalnya perluasan kepesertaan, pelayanan dan manfaat Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) khusus BPJS ketenagakerjaan; - Semakin terbatasnya ketersediaan lahan <i>clear and clean</i>; - Masih adanya sisa beban tugas sertifikat kepemilikan lahan; - Sengketa lahan transmigrasi dengan pihak lain; - Belum optimal dukungan pemangku kepentingan dan sinergi program dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi; - Keberpihakan kebijakan dalam pengalokasian anggaran program transmigrasi; - Belum optimalnya data untuk pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi, sejalan dengan otonomi daerah dan desentralisasi serta restrukturisasi SKPD yang membidangi transmigrasi. 		<p>Meningkatnya aktivitas perekonomian masyarakat;</p>
--	--	--

2.4.1. Tantangan

Tantangan yang dihadapi dalam upaya pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala yaitu :

a. Urusan Ketenagakerjaan :

1. Angka kemiskinan cenderung tinggi (Kab. Batola 5,37%, Prov Kalsel 4,27%)
2. Produktivitas tenaga kerja rendah (Fenomena Negara berkembang);
3. Daya saing relatif rendah, disebabkan rendahnya mutu SDM, dipengaruhi tingkat Pendidikan dan kompetensi kerja;

4. Hubungan Industrial (pengusaha, pekerja dan pemerintah);
 - a. Persoalan pengupahan
 - b. Penghapusan outsourcing
5. Putusnya mata rantai pengawasan ketenagakerjaan;
6. Belum optimalnya perluasan kepesertaan, pelayanan dan manfaat Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) khusus BPJS ketenagakerjaan;

b. *Urusan Pembangunan Ketransmigrasian* :

1. Semakin terbatasnya ketersediaan lahan *clear and clean*;
2. Masih adanya sisa beban tugas sertifikat kepemilikan lahan;
3. Sengketa lahan transmigrasi dengan pihak lain;
4. Belum optimal dukungan pemangku kepentingan dan sinergi program dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
5. Keberpihakan kebijakan dalam pengalokasian anggaran program transmigrasi;
6. Belum optimalnya data untuk pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi, sejalan dengan otonomi daerah dan desentralisasi serta restrukturisasi SKPD yang membidangi transmigrasi.

2.4.2. Peluang

Sedangkan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala adalah sebagai berikut :

1. Peluang Ketenagakerjaan :
 - a. Perluasan kesempatan kerja ;
 - b. Peningkatan kompetensi ;
 - c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis ;
 - d. Perlindungan ketenagakerjaan ;
 - e. Peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga.
2. Peluang Pembangunan Transmigrasi :
 - a. Berbasis lahan (*land based*), berupa *lahan tempat tinggal* dan *lahan usaha* ;

- b. Bagian integral dari pembangunan nasional dan pembangunan daerah, untuk pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah, serta *integritas* Bangsa Indonesia ;
- c. Perubahan lingkungan strategis Indonesia mengakibatkan transmigrasi saat ini tidak lagi merupakan program *pemindahan penduduk* melainkan *pengembangan wilayah* ;
- d. Undang Undang Nomor 26 Tahun 2009 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, merupakan *perubahan paradigma* transmigrasi, yaitu pembangunan transmigrasi *berbasis kawasan*, mencakup :
 - 1. Penataan dan pemugaran permukiman (Garkim) ;
 - 2. Pembangunan permukiman baru (SP – Pugar) ;
 - 3. Pemberian perlakuan terhadap desa-desa tempatan (SP - Tempatan).
- e. Revitalisasi pembangunan transmigrasi di Kabupaten Barito Kuala, melalui :
 - 1. Keputusan Menteri Nakertrans Nomor 2004 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Pedoman dan Pengembangan KTM di Wilayah Transmigrasi ;
 - 2. Keputusan Menteri Desa PDT dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Penetapan Kawasan Transmigrasi.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

a. Urusan Ketenagakerjaan :

- 1) Angka kemiskinan tinggi, Kabupaten Barito Kuala sebesar 5,19%, sedangkan Provinsi Kalimantan Selatan 4,27% ;
- 2) Produktivitas tenaga kerja rendah, fenomena negara berkembang ;
- 3) Daya saing relatif rendah, disebabkan rendahnya mutu SDM yang dipengaruhi tingkat pendidikan dan kompetensi kerja ;
- 4) Hubungan industrial, pengusaha, pekerja, dan pemerintah :
 - a) Persoalan pengupahan ;
 - b) *Outsourcing* ;
- 5) Pengalihan kewenangan Pengawas ketenagakerjaan dari Pemkab / Kota ke Pemprov, memicu putusnya mata rantai pengawasan ketenagakerjaan;
- 6) Belum optimalnya perluasan kepesertaan, pelayanan, dan manfaat Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) khususnya BPJS ketenagakerjaan;

b. Pembangunan Ketransmigrasian :

- 1) Semakin terbatasnya ketersediaan lahan *clear* dan *clean* ;
- 2) Masih adanya sisa beban tugas sertifikasi kepemilikan lahan ;
- 3) Sengkata lahan transmigrasi dengan pihak lain ;
- 4) Belum optimalnya dukungan pemangku kepentingan dan sinergi program dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi ;
- 5) Keberpihakan kebijakan dalam pengalokasian anggaran program transmigrasi ;
- 6) Belum optimalnya *data* untuk pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi, sejalan *otonomi daerah* dan *desentralisasi* serta *restrukturisasi* SKPD yang membidangi transmigrasi ;
- 7) Dampak program transmigrasi terhadap aspek :
 - a) Ekonomi :

Iklim serta *tanah* di daerah baru tidak sesubur tanah *vulkanis* di Jawa dan Bali, namun mampu meningkatkan taraf hidup transmigran, kendatipun terdapat transmigran yang gagal di ex UPT. Bahandang sebagai akibat kondisi alam.

b) Lingkungan :

- Penebangan hutan hujan sensitif ;
- SDA dan lahan digarap berlebihan, picu *deforestasi* ;

c) Sospol :

Terjalin keharmonisan warga transmigrasi dengan penduduk setempat, sehingga tidak terjadi konflik seperti :

- *Kerusuhan Sambas* (tahun 1999), suku Dayak dan Melayu berseteru dengan transmigran dari Madura ;
- *Konflik Sampit* (tahun 2001), Suku Dayak berseteru dengan Suku Madura ;
- Perseteruan di wilayah Papua yang mayoritas Kristen dengan transmigran yang kebanyakan Islam, diisukan pemerintah lakukan *Islamisasi* .

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

Didalam Peraturan Daerah Kabupaten Barito Kuala Nomor 02 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Barito Kuala 2017-2022 telah ditetapkan Visi dan Misi Kabupaten Barito Kuala yang merupakan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode Tahun 2017-2022, Adapun Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode Tahun 2017-2022 adalah : “***Terwujudnya Kabupaten Barito Kuala Satu Kata Satu Rasa Membangun Desa Menata Kota Menuju Masyarakat Sejahtera***”, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

Untuk mewujudkan Visi tersebut di atas, maka ditempuh melalui 4 (empat) Misi yaitu :

1. Mengintegrasikan Infrastruktur Wilayah Yang Mendukung Kemandirian Desa dan Penataan Perkotaan.
2. Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Melalui Inovasi Teknologi berbasis pertanian.

3. Meningkatkan Kualitas Ketaqwaan, Kecerdasan, Kesehatan Profesionalitas Sumberdaya Manusia.
4. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Terbuka dan Melayani

Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Barito Kuala, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkontribusi untuk mewujudkan Misi dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki

Mencermati keempat misi pembangunan daerah, peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu pada **Misi kesatu**, **kedua** dan **ketiga** dengan target untuk Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan, Meningkatkan infrastruktur kawasan transmigrasi dan mengembangkan kewirausahaan masyarakat berbasis potensi lokal, pada **Misi yang ke empat** adalah untuk menjalin koordinasi dan kegiatan pembangunan daerah.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI serta Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan

3.3.1 Kementerian Ketenagakerjaan RI

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara, 9 (Sembilan) agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan yang disebut dengan **NAWA KERJA KETENAGAKERJAAN**, yaitu :

- a. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
- b. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
- c. Percepatan Sertifikasi Profesi;
- d. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
- e. Penguatan Wirausaha Produktif;
- f. Penciptaan Hubungan Industrial yang Sehat dan Produktif;
- g. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan;

- h. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
- i. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Pelaksanaan arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dilakukan melalui beberapa program, yaitu :

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja dilaksanakan melalui program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan sasaran meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing,
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dilaksanakan melalui program Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja dengan sasaran meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memperoleh fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan dilaksanakan melalui program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan sasaran diterapkannya prinsip - prinsip hubungan industrial di tempat kerja.
4. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui Program Perlindungan Tenaga Kerja.
5. Memperkuat fungsi pendukung (Manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan).

3.3.2 Telaahan Renstra Kementerian Desa, Pembunguna Desa Tertinggal dan Transmigrasi RI

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana diubah dengan Undang Undang Nomor 29 tahun 2009 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, mengharuskan adanya perubahan paradigma transmigrasi, yaitu; “ ***Pembangunan Transmigrasi Berbasis Kawasan.***”

Pengembangan kawasan transmigrasi untuk menghasilkan daya saing daerah, pada dasarnya tidak hanya mengandalkan ketersediaan SDA (*resources endowment*), tetapi juga faktor letak kawasan transmigrasi yang dipilih. Oleh karena itu, pemilihan lokasi dalam perspektif sistem ketataruangan, kawasan transmigrasi merujuk pada Rencana Tata Ruang Wilayah dengan mempertimbangkan :

1. Penyiapan kawasan transmigrasi memenuhi persyaratan minimal suatu kawasan,
2. Pengembangan kawasan transmigrasi sebagai PKSN, PKW dan PKL sesuai dengan potensi wilayah masing-masing,
3. Mengembangkan kawasan transmigrasi sebagai *hinterland* dari pusat-pusat kegiatan yang ada (PKN, PKSN, PKW dan PKLP).
4. Revitalisasi lahan transmigrasi untuk mendukung reformasi agraria 9 juta ha, dengan rincian: (i) redistribusi tanah seluas 4,5 juta ha terdiri dari tanah pada kawasan hutan yang dilepaskan, dan tanah hak, termasuk di dalamnya tanah HGU akan habis masa berlakunya dan tanah terlantar; dan (ii) legalisasi aset seluas 4,5 juta ha, yang meliputi tanah transmigrasi yang belum legalisasi aset (sertifikasi kepemilikan lahan : **340.382** bidang). Untuk tindak lanjut pelaksanaan program transmigrasi tidak hanya mendukung redistribusi tanah tetapi juga melakukan program pembangunan permukiman baru dan pemberdayaan masyarakat di daerah tertinggal dan perbatasan, serta strategis dan cepat tumbuh, sesuai amanat RPJMN 2015-2019 dari pelaksanaan Nawa Cita (5).

Adapun kebijakan dan strategi pembangunan transmigrasi adalah :

1. Penyiapan Kawasan Transmigrasi, mencakup:
 - a. Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi, untuk menyusun Kawasan Transmigrasi yang ditetapkan oleh Menteri berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah.
 - b. Perencanaan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, untuk menyiapkan dokumen Perencanaan SKP, Perencanaan KPB, Perencanaan SP, Perencanaan Pusat SKP, Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana.

- c. Perencanaan Pengembangan masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi, untuk menyiapkan dokumen Perencanaan pengembangan SP, Pusat SKP, SKP, KPB, dan Kawasan Transmigrasi, serta dokumen rencana teknis detail rehabilitasi / peningkatan dan atau pembangunan sarana dan prasarana.
 - d. Penyediaan Tanah Transmigrasi yang memenuhi kriteria *Clear and Clean (2C)*.
 - e. Meningkatkan peran serta Pemerintah Daerah Asal untuk sharing APBD dalam pembangunan SP-Baru.
 - f. Meningkatkan kerjasama dengan Perguruan Tinggi Daerah Tujuan untuk Perencanaan Makro dan Mikro.
2. Pembangunan Permukiman Transmigrasi, mencakup :
- Pemenuhan prasarana dan sarana di permukiman dan kawasan transmigrasi sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM) nasional, meliputi :
- 1) Pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana dasar, terdiri atas Pembangunan Satuan Permukiman (SP), meliputi : jaringan jalan lokal primer, jalan lingkungan, drainase dan dermaga, perumahan, sarana sosial dan sarana pelayanan umum; dan
 - 2) Pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana utilitas umum yaitu transportasi, energi, air minum, dan telekomunikasi, meliputi:
 - a. Lokasi permukiman transmigrasi di daerah tertinggal dan perbatasan: transportasi, energi, air minum, dan telekomunikasi;
 - b. Penataan Persebaran Penduduk, untuk mewujudkan persebaran penduduk di kawasan transmigrasi yang optimal berdasarkan keseimbangan antara jumlah dan kualitas penduduk dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta mewujudkan harmonisasi hubungan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat transmigrasi, meliputi :
 - 1. Penataan Penduduk Setempat
 - 2. Fasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi
 - 3). Pengembangan Kawasan Transmigrasi, meliputi pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang diarahkan pada

daerah tertinggal, dan perbatasan, serta strategis cepat tumbuh, mencakup :

- a. Pengembangan Promosi dan Kemitraan meliputi Publikasi dan Promosi, Kerjasama Badan Usaha, Masyarakat dan Lembaga Pemerintah.
- b. Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana kawasan transmigrasi, meliputi Pengembangan Sarana dan Prasarana di Satuan Permukiman (SP), Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana di KPB, SKP, Kawasan Transmigrasi, dan Penyerasian Lingkungan.
- c. Pelayanan pertanahan di kawasan transmigrasi meliputi :
 - (i) Fasilitasi pengurusan sertifikasi tanah;
 - (ii) Penanganan masalah pertanahan di kawasan transmigrasi.
- d. Pengembangan usaha ekonomi transmigrasi, meliputi :

Peningkatan produksi, pengolahan hasil dan pemasaran, pengembangan kelembagaan ekonomi dan permodalan, serta pengembangan kewirausahaan di kawasan Transmigrasi.
- a. Pengembangan Sosial Budaya Transmigrasi meliputi :

Pangan,fasilitasi Kesehatan, Pendidikan, Mental Spiritual dan Kelembagaan di kawasan Transmigrasi.

Program Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman transmigrasi

Meliputi Kegiatan :

- a. Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman
- b. Penataan Persebaran Penduduk
- c. Pembangunan Pemukiman Transmigrasi
- d. Penyediaan Tanah Transmigrasi
- e. Perencanaan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan transmigrasi
- f. Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi.

Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Meliputi Kegiatan :

- a. Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi
- b. Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Kawasan Trasmigrasi
- c. Pengembangan Usaha Transmigrasi
- d. Pengembangan Sosial Budaya Transmigrasi
- e. Pelayanan Pertanahan Transmigrasi
- f. Promosi dan Kemitraan

3.3.3. Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan

1. RPJMD Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016-2021 dalam Visi dan Misi :
 Visi : Kalsel Mapan (*Mandiri dan Terdepan*) Lebih Sejahtera, Berkeadilan, Mandiri dan berdaya Saing.

- Misi :
1. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang Agamis, Sehat, Cerdas dan Terampil;
 2. Mengembangkan Daya Saing Ekonomi yang berbasis Sumber Daya Lokal, dengan Memperhatikan Kelestarian Lingkungan;
 3. Mengembangkan Infrastruktur Wilayah yang mendukung Percepatan Pengembangan Ekonomi dan Sosial Budaya;
 4. Memantapkan Kondisi Sosial Budaya Daerah yang Berbasis Kearifan Lokal dan
 5. Mewujudkan Tatakelola Pemerintahan yang Profesional dan Berorientasi pada Pelayanan Publik;

2. Prioritas Provinsi Kalimantan Selatan adalah :

1. KAL SEL CERDAS
2. KAL SEL SEHAT
3. KAL SEL TERAMPIL
4. KAL SEL BERIMAN
5. KAL SEL SENTRA PANGAN
6. KAL SEL MENUJU SALAH SATU DESTINASI WISATA NASIONOL
7. KAL SEL MENUJU DAERAH PERDAGANGAN DAN JASA
8. KAL SEL MENUJU LINGKUNGAN BERKUALITAS

- 9. KAL SEL DENGAN INFRASTRUKTUR YANG BERKUALITAS
- 10. KAL SEL BERBUDAYA
- 11. KAL SEL AMAN
- 12. KAL SEL MENUJU TUAN RUMAH PON
- 13. KAL SEL PEMDA BERKINERJA BAIK

3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan dijabarkan dalam Misi ke 2 RPJMD Provinsi Kalimantan Selatan yaitu : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Produktif dan Berdaya Saing yang bertujuan Mewujudkan Daerah yang memiliki Masyarakat berkompetensi kerja dan berdaya saing.

Visi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan adalah : “ ***Pro Bersama Sejahtera*** “

Terwujudnya Tenaga kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Berdaya Saing, Mandiri dan Sejahtera.

Misi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif untuk memenangkan persaingan global
3. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
4. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja
5. Meningkatkan perlindungan Ketenagakerjaan dan K3
6. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
7. Meningkatkan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi

4. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan adalah :

- Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
- Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

- Persentase Pengembangan Kawasan Transmigrasi

5. **Tujuan** dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan :

1. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah
2. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
3. Meningkatkan efektivitas system manajemen penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri
4. Meningkatkan efektivitas pembinaan dan pengembangan Hubungan Industrial untuk kesejahteraan pekerja
5. Peningkatan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan
6. Terciptanya pembangunan dan pengembangan kawasan serta pengembangan usaha ekonomi di lokasi transmigrasi

6. **Sasaran** dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan :

1. Peningkatan kualitas pembangunan ketenagakerjaan Kalsel
2. Meningkatnya lulusan BLK yang Kompeten
3. Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
4. Pengembangan Hubungan Industrial dan peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Peningkatan perlindungan tenaga kerja dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan
6. Membangun dan mengembangkan SP Baru, SP Pugar, dan SP Tempatan di Kawasan Transmigrasi

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

Berdasarkan hasil kajian KLHS, maka permasalahan pokok pada Kabupaten Barito Kuala adalah :

- a. Struktur ruang wilayah belum terbentuk dengan baik, sehingga rencana struktur berusaha mengangkat permasalahan pembangunan dan pertumbuhan kota-kota tidak dalam bentuk spasial.

- b. Pengendalian Pemanfaatan Ruang (Peraturan Zonasi) belum optimal : Lahan basah yang dapat dibudidayakan untuk kegiatan pertanian / perikanan, perubahan kawasan lindung pantai (hutan mangrove) menjadi kawasan budidaya perikanan.
- c. Degradasi sungai-sungai dan kanal, menyebabkan banjir tahunan di daerah hulu (Kecamatan Kuripan), air laut hingga ke daerah hulu (pada saat musim kemarau, hingga mencemari sumber air baku), Kualitas air permukaan dengan tingkat keasaman tinggi tidak dapat digunakan sebagai air baku untuk kepentingan air bersih dan air minum.
- d. Kondisi permukaan tanah rawa, tidak memungkinkan pengolahan limbah domestic dengan baik, sehingga menyebabkan pencemaran air tanah dan permukaan.
- e. Pelayanan transportasi public masih rendah.
- f. Intensitas transportasi sungai yang tinggi di alur sungai barito, khususnya transportasi angkutan batu bara berpotensi menurunkan kualitas cagar alam Pulau Bakut, Pulau Kaget dan Pulau Kembang (limbah batu bara, bbm kapal, penggerusan, pengaruh negative terhadap flora dan fauna yang di lindungi).
- g. Kuantitas dan kualitas prasarana perkotaan masih relative rendah terutama pada persampahan, jaringan litrik, drainase, air bersih, limbah dan sanitasi.
- h. Perlunya pengembangan dan perencanaan induk (masterplan) ekonomi pembangunan kabupaten barito kuala; untuk mengakomodasi isu globalisasi dan pasar terbuka, serta Persaingan ekonomi regional.
Perencanaan Pembangunan Ekonomi yang belum ada, angka pengangguran yang relative tinggi, dan potensi Kepariwisataan belum berkembang secara optimal.
- i. Persebaran Penduduk yang tidak merata dan Pertumbuhan Penduduk rendah, bahkan cenderung berkurang di beberapa wilayah tertinggi, terjadinya proses migrasi keluar dan urbanisasi.

3.5. Penentuan Isu - isu Strategis

Dari uraian singkat sebagaimana tersebut di atas isu-isu strategis yang harus ditindaklanjuti yang menjadi bagian tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dirumuskan sbb :

1. Penataan Tata Ruang yang harus terkendali sebagaimana amanat Perda Perda Tata Ruang Kabupaten Barito Kuala Nomor 06 tahun 2012.
2. Potensi Sumber daya alam yang rawa dan pasang surut memerlukan perencanaan pembangunan yang baik sesuai dengan kearifan local.
3. Sumber Daya Manusia yang masih relative terbatas, masih perlu peningkatan secara kualitas dan kuantitas.
4. Sarana Infrastruktur memerlukan biaya yang besar,
5. Potensi Sungai Barito yang belum optimal pemanfaatannya perlu upaya perencanaan ekonomi yang terpadu.
6. Lahan Pertanian yang potensial agar pengelolaannya jangan terdapat alih fungsi.

3.6 Isu Strategis :

a. Internasional :

1) *Millenium Development Goals* (MDGs) :

Pencapaian hak-hak dasar kebutuhan hidup bagi segenap bangsa Indonesia, menyangkut :

- a) Pengentasan kemiskinan ;
- b) Keberlangsungan lingkungan (*environmental sustainability*).

2) Perdagangan bebas, menuntut komitmen global mengembangkan usaha produktif.

b. Nasional :

1) Pengembangan dunia usaha dan pariwisata :

Perbaikan iklim, investasi dan penciptaan lapangan kerja;

2) Penanggulangan kemiskinan :

Pemenuhan kebutuhan dasar;

3) Pengembangan wilayah :

- a) Pembangunan perdesaan;
- b) *Reforma Agraria*;

c. Provinsi :

- 1) Kalsel Cerdas :
Perluasan penyelenggaraan pendidikan;
- 2) Kalsel Terampil :
 - a) Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
 - b) Perluasan dan pengembangan kesempatan kerja;
- 3) Mengembangkan infrastruktur wilayah yang mendukung percepatan pengembangan ekonomi dan sosial budaya :
Pembangunan, peningkatan, rehabilitasi, pemeliharaan sarana dan prasarana publik, aparatur, perumahan, air minum, persampahan dan limbah ;
- 4) Kalsel menuju salah satu *destinasi* wisata nasional :
Program pengembangan pariwisata.
- 5) Kalsel menuju daerah industri, perdagangan dan jasa :
Pengembangan sentra industri potensial.

d. Isu Daerah :

- 1) Peningkatan kualitas SDM :
Meningkatnya akses dan kualitas pelayanan pendidikan yang terjangkau bagi masyarakat.
- 2) Peningkatan infrastruktur daerah :
Meningkatnya daya dukung dan kualitas infrastruktur perdesaan.
- 3) Penanggulangan kemiskinan :
Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran.
- 4) Peningkatan perekonomian masyarakat :
Meningkatnya aktivitas perekonomian masyarakat.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai bagian dari Pemerintah Kabupaten Barito Kuala, yang memiliki tugas pokok dan fungsi an strategis dalam kerangka pencapaian Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Barito Kuala yaitu : “ ***Terwujudnya Kabupaten Barito Kuala Satu Kata Satu Rasa Membangun Desa Menata Kota Menuju Masyarakat Sejahtera*** “ sebagaimana tertuang dalam RPJMD Barito Kuala Tahun 2017-2022.

Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Barito Kuala, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkontribusi untuk mewujudkan Misi dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

Mencermati keempat misi pembangunan daerah, peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada misi ke 1 (satu), 2 (dua) dan 3 (tiga).

Dengan sasaran

- Misi 1 Mengintegrasikan infrastruktur wilayah yang mendukung kemandirian desa dan penataan kota
- Misi 2 Meningkatkan perekonomian masyarakat melalui inovasi teknologi berbasis pertanian.
- Misi 3 Meningkatkan kualitas ketakwaan, kecerdasan, kesehatan dan profesionalitas Sumber Daya Manusia

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transnigrasi Kabupaten Barito Kuala dalam sasaran ini adalah untuk meningkatkan infrastruktur Kawasan Transmigrasi Mengembangkan kewirausahaan masyarakat berbasis potensi lokal, Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan.

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan memperhatikan Visi, Misi tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017 - 2022, maka ditetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala dalam lima tahun mendatang adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Barito Kuala 2017-2022**

ESSELON : II

TABEL T-C 25

No	Tujuan	Indikator	Formulasi Perhitungan Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan Indikator Sasaran	Target Kinerja (%)				
							2018	2019	2020	2021	2022
1.	Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan	1. Persentase Tenaga Kerja bersertifikat	Σ Pekerja yang mendapat pekerjaan diBagi Σ Pencaker yang terdaftar x 100%	1. Meningkatnya kesempatan kerja	1. Persentase Pekerja yang mendapatkan pekerjaan	Σ Pekerja yg mendptkan pekerjaan Lap.Ak1 diBagi Σ Pencaker yg terdaftar dikali 100%	2,5	35,3	35,3	35,3	35,3
			Σ Naker yg mendpt pelatihan dibagi Σ jumlah naker yang mendpt pelatihan 5 thn dikali 100%	2. Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja	2. Persentase Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	Σ Naker yg mendapat pelatihan dalam 1 Thn dibagi Σ jumlah naker yang mendpt pelatihan 5 thn dikali 100%	20	30	30	30	30
		3. Persentase Perusahaan yg memberikan jaminan Kesejahteraan	Σ Kasus Perselisihan yg diselesaikan dibagi Σ kasus yg dicatatkan dikali 100%	3. Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	3. Persentase Penurunan kasus perselisihan Hubungan Industrial	Σ Kasus Perselisihan yg diselesaikan dalam 1 thn dibagi Σ kasus yang di catatkan dlm 5 tahun dikali 100%	100	100	100	100	100
4.	Meningkatkan infrastruktur kawasan transmigrasi	4. Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Σ Jumlah Sarpras dibangun dlm 1 tahun dibagi Σ Jumlah Sarpras dibangun 5 thn dikali 100%	4. Meningkatnya Pengembangan kawasan transmigrasi	4. Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Σ Jumlah Sarpras dibangun dlm 1 tahun dibagi Σ Jumlah Sarpras dibangun dlm 5 tahun dikali 100%	20	20	20	20	20

5.	Mengembang- kan Kewira- usahaan masyarakat berbasis potensi Lokal	5. Persentase Pelaku Usaha yg meningkat Usahanya	<i>Σ Jumlah Pelaku Usaha di tgkkan usahanya dlm 1 tahun dibagi Σ Jumlah Pelaku Usaha ditgk dlm 5 thn dikali 100%</i>	5. Meningkatnya Pembangunan di Kawasan Transmigrasi	5. Persentase Pelaku Usaha yg meningkat Usahanya	<i>Σ Jumlah Pelaku Usaha di tingkatkan usahanya dlm 1 tahun dibagi Σ Jumlah Pelaku Usaha di tingkatan usahanya dlm 5 tahun dikali 100%</i>	20	20	20	20	20
----	--	---	--	--	--	--	----	----	----	----	----

**Tabel 4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Barito Kuala 2017-2022**

ESSELON : III

TABEL T-C 25

No	Tujuan	Indikator	Formulasi Perhitungan Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan Indikator Sasaran	Target Kinerja (%)				
							2018	2019	2020	2021	2022
1.	Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan	1. Persentase Tenaga Kerja yang mendapatkan pekerjaan	Σ Pekerja yang mendapat pekerjaan <i>diBagi</i> Σ Pencaker yang terdaftar x 100%	1. Meningkatnya Tenaga Kerja yang mendapat pekerjaan	1. Persentase Tenaga Kerja yang mendapatkan pekerjaan	Σ Pekerja yg mendptkan pekerjaan <i>diBagi</i> Σ Pencaker yg terdaftar <i>diKali</i> 100%	35,3	35,3	35,3	35,3	35,3
		2. Meningkatnya Keterampilan Pencari Kerja	Σ Lulusan Pelatihan yg lulus sertifikat <i>diBagi</i> Σ Pelatihan yg mengikuti sertifikasi <i>dikali</i> 100%	2. Meningkatnya Tenaga Kerja yang mendapat pekerjaan	2. Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat	Σ Lulusan Pelatihan yg lulus sertifikat <i>diBagi</i> Σ Pelatihan yg mengikuti sertifikasi <i>dikali</i> 100%	30	30	30	30	30
		3. Terwujudnya iklim ketenagakerjaan yang harmonis antara pengusaha & Pekerja	Σ Kasus Perselisihan HI yang diselesaikan melalui mediasi/ fasilitasi <i>diBagi</i> Σ kasus yg dicatat <i>dikali</i> 100%	3. Perlindungan Lembaga Ketenagakerjaan	3. Persentase kasus yang di tindaklanjuti	Σ Kasus Perselisihan HI yang diselesaikan melalui mediasi/fasilitasi <i>diBagi</i> Σ kasus yg dicatat <i>dikali</i> 100%	100	100	100	100	100
4.	Meningkatkan infrastruktur kawasan transmigrasi	4. Jumlah Sarpras yg berfungsi dengan baik	Σ Sarpras yang dibangun dlm 1 Thn <i>diBagi</i> Σ Jumlah Sarpras dibangun 5 Thn <i>dikali</i> 100%	4. Meningkatnya Pengembangan kawasan transmigrasi	4. Persentase Pemenuhan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Σ Sarpras yang dibangun dlm 1 Thn <i>diBagi</i> Σ Jumlah Sarpras dibangun 5 Thn <i>dikali</i> 100%	20	20	20	20	20

5.	Mengembang- kan Kewira- usahaan masyarakat berbasis potensi Lokal	5. Persentase Pelaku Usaha yg meningkat Produktivitas- nya	<i>Σ Jumlah Pelaku Usaha yang berkembang dlm 1 tahun dibagi Σ Jml Pelaku Usaha yang berkembangkan dlm 5 thn dikali 100%</i>	5. Meningkatnya Kualitas Usaha di Kawasan Transmigrasi	5. Jumlah Pelaku Usaha yg meningkat Usahanya	<i>Σ Jumlah Pelaku Usaha yang berkembang dlm 1 tahun dibagi Σ Jumlah Pelaku Usaha yang berkembangkan dlm 5 thn dikali 100%</i>	20	20	20	20	20
----	--	--	---	---	--	--	----	----	----	----	----

**Tabel 4.3. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Barito Kuala 2017-2022**

ESSELON : IV

TABEL T-C 25

No	Tujuan	Indikator	Formulasi Perhitungan Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator	Formulasi Perhitungan Indikator Sasaran	Target Kinerja (%)				
							2018	2019	2020	2021	2022
1.	Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan	1. Jumlah Tenaga Kerja yang di tempatkan	<i>Pekerja yang mendapat pekerjaan</i>	1. Melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja	1. Jumlah Tenaga Kerja yang di tempatkan	<i>Pekerja yg mendptkan pekerjaan (Orang)</i>	15	15	15	15	15
		2. Jumlah Tenaga Kerja yang terlatih (16x4 klp=64 Org)	<i>Jumlah Tenaga kerja yg di latih</i>	2. Melaksanakan Pelatihan Keterampilan Kerja	2. Jumlah Tenaga Kerja Terampil yang lulus Diklat	<i>Jumlah Tenaga kerja yg di latih dalam 1 tahun (Orang)</i>	64	64	64	64	64
		3. Jumlah Kasus yg diselesaikan mediasi melalui Hubungan Industrial	<i>Kasus Perselisihan yang diselesaikan dalam 1 Thn</i>	3. Penanganan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	3. Jumlah Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial yang di mediasi / fasilitasi	<i>Kasus Perselisihan yg diselesaikan dalam 1 thn (Kasus)</i>	15	15	15	15	15
4.	Meningkatkan infrastruktur kawasan transmigrasi	4. Panjang jalan yg ditingkatkan kualitasnya (Km)	<i>Jumlah Sarpras dibangun dalam 1 tahun (Km)</i>	4. Meningkatnya Kualitas Sarpras di kawasan transmigrasi	4. Jumlah Sarpras yang tersedia	<i>Jumlah Sarpras dibangun dalam 1 tahun (Km)</i>	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5

5.	Mengembang- kan Kewira- usahaan masyarakat berbasis potensi Lokal	5. Jumlah Pelaku Usaha yang meningkat usahanya	<i>Jumlah Pelaku Usaha di tingkatkan usahanya dalam 1 tahun</i>	6. Meningkatnya Kompetensi Pelaku Usaha	5. Persentasi Pelaku Usaha yg meningkat Usahanya	<i>Jumlah Pelaku Usaha di tingkatkan usahanya dlm 1 tahun (Orang)</i>	150	150	150	150	150
----	--	--	---	---	--	---	-----	-----	-----	-----	-----

4.1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Untuk mendukung terwujudnya Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Barito Kuala tahun 2017 - 2022 tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala telah menetapkan Visi sebagai berikut :

“ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Kompeten, Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera dan Rukun ”

4.1.1. Penjelasan makna Visi :

1. Kompeten mengandung makna :

Bahwa tenaga dan transmigran mempunyai keterampilan dan kemampuan tingkat kinerja yang memadai dan tinggi untuk mencapai kesuksesan.

2. Mandiri mengandung makna :

Bahwa tenaga kerja dan transmigrasi mampu hidup mandiri tidak tergantung dari bantuan pemerintah.

3. Berdaya Saing mengandung makna :

Bahwa tenaga kerja dan transmigran mampu bersaing di pasar kerja mampu menjadi wirausaha.

4. Sejahtera mengandung makna :

Bahwa tenaga kerja dan transmigran tingkat kehidupan menjadi sejahtera yang mampu memenuhi kebutuhan diri sendiri beserta keluarga baik kebutuhan material maupun spiritual.

5. Rukun mengandung makna :

Bahwa tenaga kerja dan transmigran mempunyai kehidupan yang rukun yaitu baik dan damai tidak bertengkar saling menghormati

4.1.2. Misi

Adapun Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017 - 2022, adalah sebagai berikut :

1. Menyiapkan Tenaga Kerja yang Kompeten dan Produktif untuk bersaing di Bursa Kerja.
2. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan perluasan Kesempatan kerja;

3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja;
4. Meningkatkan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

4.2. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

4.2.1. Adapun Tujuan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala 2017-2022 adalah sebagai berikut :

4.2.1.1	Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas pelatihan Tenaga Kerja;
4.2.1.2	Menyediakan informasi dan pelayanan kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja bagi pencari kerja;
4.2.1.3	Meningkatkan Fasilitas Penyelesaian Hubungan Industrial untuk pekerja;
4.2.1.4	Peningkatan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan transmigrasi;
4.2.1.5	Terciptanya Pengembangan Usaha Ekonomi di Kawasan Transmigrasi.

4.2.2. Sedangkan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala 2017 – 2022 adalah sebagai berikut :

4.2.2.1	Meningkatnya lulusan BLK yang Kompeten;
4.2.2.2	Meningkatkan kualitas pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja;
4.2.2.3	Meningkatkan Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
4.2.2.4	Membangun dan mengembangkan SP Baru, SP Pugar dan SP Tempatan di Kawasan Transmigrasi
4.2.2.5	Meningkatnya Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi
4.2.2.6	Meningkatnya Usaha Produktif Masyarakat transmigran.

**TABEL IV.1 (T-C.25.A)
TARGET CAPAIAN KINERJA SASARAN**

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala 2017 – 2022

VISI : “ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Kompeten, Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera dan Rukun ”										
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KONDISI AWAL	T A R G E T					
				2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Misi ke-1. Menyiapkan Tenaga Kerja yang Kopeten dan Produktif untuk bersaing di Bursa Kerja										
1. Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas pelatihan Tenaga Kerja;	Persentase Tenaga Kerja bersertifikat	Meningkatnya lulusan BLK yang Kompeten	Persentase Pekerja yang mendapatkan pekerjaan	2,5%	2,5%	35,3%	35,3%	35,3%	35,3%	
Misi ke-2. Meningkatkan PenempatanTenaga Kerja dan perluasan Kesempatan kerja;										
2. Menyediakan informasi dan pelayanan kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja bagi pencari kerja;	Persentase Tenaga Kerja bersertifikat	Meningkatkan kualitas pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja;	Persentase Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	20%	20%	30%	30%	30%	30%	

Misi ke-3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja;									
3. Meningkatkan Fasilitas Penyelesaian Hubungan Industrial untuk pekerja;	Persentase Perusahaan yang memberikan jaminan Kesejahteraan	Meningkatkan Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;	Persentase Penurunan kasus perselisihan Hubungan Industrial	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Misi ke-4. Meningkatkan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.									
4. Peningkatan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan transmigrasi;	Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Membangun dan mengembangkan SP Baru, SP Pugar dan SP Tempatan di Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Transmigrasi yang bisa di kembangkan	0%	20%	20%	20%	20%	20%
	Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Meningkatnya Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi	Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	20%	20%	20%	20%	20%	20%
5. Terciptanya Pengembangan Usaha Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Meningkatnya pendapatan masyarakat transmigran	Meningkatnya Usaha Produktif Masyarakat transmigran.	Persentase Pelaku Usaha yang meningkat Usahanya	20%	20%	20%	20%	20%	20%

**TABEL IV.1 (T-C.25.B)
TARGET CAPAIAN KINERJA PROGRAM**

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala 2017–2022

VISI : “ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Kompeten, Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera dan Rukun ”											
Misi ke-1. Menyiapkan Tenaga Kerja yang Kompeten dan Produktif untuk bersaing di Bursa Kerja											
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	KONDISI AWAL	T A R G E T				
							2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatkan Kompetensi & Produktivitas pelatihan Tenaga Kerja;	Persentase Tenaga Kerja bersertifikat	Meningkatnya lulusan BLK yang Kompeten	Persentase Pekerja yang mendapatkan pekerjaan	Peningkatan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja siap pakai	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Misi ke-2. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan perluasan Kesempatan kerja;											

Menyediakan informasi dan pelayanan kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja bagi pencari kerja;	Persentase Tenaga Kerja bersertifikat	Meningkatkan kualitas pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	Peningkatan Kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatnya keterampilan pencari kerja	0%	25%	30%	35%	40%	50%
---	---------------------------------------	--	---	---	---	----	-----	-----	-----	-----	-----

Misi ke-3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja;

Meningkatkan Fasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial untuk pekerja;	Persentase Perusahaan yang memberikan jaminan Kesejahteraan	Meningkatkan Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;	Persentase Penurunan kasus perselisihan Hubungan Industrial	Tertangani Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase kasus yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%	100%
---	---	--	---	---	---------------------------------------	------	------	------	------	------	------

Misi ke-4. Meningkatkan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Peningkatan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan transmigrasi;	Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Membangun dan mengembangkan SP Baru, SP Pugar dan SP Tempatan	Persentase Kawasan Transmigrasi yang bisa dikembangkan	Pengembangan Wilayah transmigrasi	Persentase pemenuhan Sarpras di kawasan transmigrasi	0%	10%	10%	10%	10%	10%
--	--	---	--	-----------------------------------	--	----	-----	-----	-----	-----	-----

		di Kawasan Transmigrasi									
	Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Meningkatnya Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi	Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Meningkatnya Pengembangan kawasan transmigrasi	Persentase Pemenuhan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Terciptanya Pengembangan Usaha Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Meningkatnya pendapatan masyarakat transmigran	Meningkatnya Usaha Produktif Masyarakat transmigran.	Persentase Pelaku Usaha yang meningkat Usahanya	Pengembangan Sumberdaya kawasan transmigrasi	Persentase pelaku usaha yg meningkat produktivitasny	20%	20%	20%	20%	20%	20%

**TABEL IV.1 (T-C.25.C)
TARGET CAPAIAN KINERJA KEGIATAN**

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala 2017 – 2022

VISI : “ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Kompeten, Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera dan Rukun ”

Misi ke-1. Menyiapkan Tenaga Kerja yang Kompeten dan Produktif untuk bersaing di Bursa Kerja

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	KONDISI AWAL	T A R G E T				
							2017	2018	2019	2020	2021	2022
Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas pelatihan Tenaga Kerja	Meningkatnya lulusan BLK yang Kompeten	Persentase Pekerja yang mendapatkan pekerjaan	Peningkatan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja siap pakai	Terlaksananya penempatan tenaga kerja melalui Job Fair Bursa kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	22 Org	22 Org	22 Org	25 Org	25 Org	25 Org
					Terlaksananya pelatihan sertifikasi keahlian bagi tenaga kerja / tukang	Jumlah tenaga kerja yang meningkat pengetahuannya (Orang)	0	40 Org	40 Org	40 Org	40 Org	40 Org
					Terlaksananya teknologi padat karya	Jumlah yg masyarakat yang ikut padat karya (Orang)	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org	75 Org

Misi ke-2. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan perluasan Kesempatan kerja;

Menyediakan informasi dan pelayanan kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja bagi pencari kerja	Meningkatkan kualitas pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yg mendapat pelatihan berbasis kompetensi	Peningkatan Kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Meningkatnya keterampilan pencari kerja	Terlaksana - nya pelatihan keterampilan kerja melalui BLK Kab. Batola	Jumlah tenaga kerja yg dilatih dan terampil (Orang)	0	320 Org				
					Terlaksana - nya pelatihan keterampilan kerja diluar BLK	Jumlah tenaga kerja yg dilatih dan terampil (Orang)	64 Org	64 Org	64 Org	64 Org	64 Org	64 Org

Misi ke-3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja;

Meningkatkan Fasilitas Penyelesaian Hubungan Industrial untuk pekerja	Meningkatkan Pengembangan Hubungan Industrial & Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;	Persentase Penurunan kasus perselisihan Hubungan Industrial	Tertangani Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase kasus yang di tindaklanjuti	Terlaksanaan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah Kasus yang di selesaikan mediasi melalui Hubungan Industrial	5 Kasus	15 Kasus				
---	--	---	---	--	--	---	---------	----------	----------	----------	----------	----------

					Jumlah Perusahaan yang memberikan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah pekerja / buruh peserta program BPJS Ketenagakerjaan	6833 Org	6833 Org	6833 Org	6833 Org	6833 Org	6833 Org
					Terlaksananya Sosialisasi UMP	Jumlah perusahaan yang mendapat sosialisasi UMP	62 Perush	62 Prush				
					Meningkatnya Penanganan kasus Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yg diawasi dan di lindungi	62 Perush	62 Prush				
Misi ke-4. Meningkatkan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.												
Peningkatan Pembangunan dan Pengembangan	Membangun & mengembangkan SP Baru, SP	Persentase Kawasan Transmigrasi	Pengembangan Wilayah transmigrasi	Persentase pemenuhan Sarpras di	Kawasan transmigrasi yang di kembangkan	Jumlah kawasan menjadi	0	2 Desa				

Kawasan transmigrasi	Pugar & SP Tempatan di Kawasan Transmigrasi	yang bisa di kembangkan		kawasan transmigrasi	satuan pemukiman (SP Pugar)	lokasi Satuan Pemukiman							
	Meningkatnya Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi	Persentase ketersediaan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Meningkatnya Pengembangan kawasan transmigrasi	Persentase Pemenuhan Sarana Prasarana di kawasan transmigrasi	Jumlah Sarpras yang tersedia	Panjang jalan yang ditingkatkan kualitasnya	1,5 Km						
					Peningkatan Sarana Air Bersih	Jumlah Sarana Air Bersih yang dibangun	3 Buah						
Terciptanya Pengembangan Usaha Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Meningkatnya Usaha Produktif Masyarakat transmigran	Persentase Pelaku Usaha yang meningkat Usahanya	Pengembangan Sumberdaya kawasan transmigrasi	Persentase pelaku usaha yg meningkat produktivitasnya	Jumlah pelaku usaha yang meningkat kompetensinya	Jumlah kelompok usaha yang mengikuti Pelatihan (Kelompok)	3 Klp						

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan faktor terpenting dalam Perencanaan Strategis dan merupakan rencana menyeluruh serta terpadu dari organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala dalam mencapai tujuannya. Strategi meliputi penetapan kebijakan, program dengan memperhatikan sumberdaya yang tersedia, serta keadaan lingkungan yang dihadapi.

Selanjutnya strategi ini diharapkan dapat memberikan arahan dan dorongan kegiatan operasional bagi setiap pelaksana kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan demikian akan timbul kesatuan gerak dan langkah seluruh komponen organisasi, dalam rangka menuju Visi yang telah ditetapkan.

Strategi (Kebijakan dan Program) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala selama kurun waktu 2017-2022, mengacu kepada Visi dan Misi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang telah ditetapkan, maka strategi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala, Tahun 2017-2022 ditetapkan sebagai berikut :

1. Kebijakan

Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

- a. Peningkatan dan memfungsikan BLK untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi.
- b. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
- c. Pelaksanaan program Pelatihan, sertifikasi dan penempatan
- d. Penguatan kelembagaan produktivitas dan pelatihan
- e. Pengembangan pusat-pusat informasi ketenagakerjaan didalam dan diluar negeri secara akurat yang mudah diakses, terjangkau mudah dipahami oleh msayarakat pengguna.

- f. Pengembangan system informasi pasar kerja, bursa kerja dan system perluasan kesempatan kerja.
- g. Penyusunan rencana tenaga kerja sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan program yang ramah ketenagakerjaan.

2. Kebijakan :

Bidang Pelindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial

- a. Membangun hubungan industrial yang harmonis melalui hubungan industrial.
- b. Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja
- c. Fasilitasi peningkatan kesejahteraan pekerja / buruh.
- d. Fasilitas peningkatan cakupan jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada dan peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan)

3. Kebijakan :

Bidang Ketransmigrasian

- a. Pengembangan Wilayah Transmigrasi
- b. Mengintegrasikan pembangunan transmigrasi baru dengan pemugaran pemukiman penduduk setempat
- c. Meningkatkan perkembangan eks UPT dengan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi
- d. Meningkatkan Pelayanan Investasi di kawasan transmigrasi.
- e. Meningkatkan fungsi dan ketersediaan sarana dan prasarana di pemukiman / kawasan transmigrasi.
- f. Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi
- g. Membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana pusat KTM.
- h. Meningkatkan kapasitas masyarakat dan SDM pengelola di kawasan transmigrasi.
- i. Mengembangkan komoditas unggulan berbasis agrobisnis dan agroindustri.

Pelaksanaan pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi di daerah ini disesuaikan dengan sumberdaya serta kondisi lingkungan setempat secara terpadu sehingga dari hasil pembangunan itu dapat meningkatkan

kesejahteraan masyarakat, memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan Pembangunan dan pengembangan kawasan Transmigrasi di Kabupaten Barito Kuala.

Adapun kebijakan pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Barito Kuala sebagai berikut :

5.1 Kebijakan Umum

Pembangunan Kabupaten Barito Kuala Tahun Anggaran 2017-2022, pada bidang tenaga kerja di prioritaskan untuk perluasan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan berusaha, pemagangan dan pelatihan, dan perlindungan serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Pada bidang transmigrasi, Penyediaan pengelolaan prasarana dan sarana sosial ekonomi, dan meningkatkan perkembangan sumber daya kawasan transmigrasi serta pengembangan kawasan Kota Terpadu Mandiri (KTM) Cahaya Baru dan pengembangan kampung Inggris pengelola dalam meningkatkan pengetahuan proses belajar mengajar.

5.2. Analisa Keterkaitan Lingkungan Strategis

Analisa tentang kekuatan dan kelemahan, serta peluang dan ancaman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala dalam lima tahun mendatang (2017-2022) yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya dilakukan untuk mengetahui strategi dan kebijakan yang paling tepat dalam peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kabupaten Barito Kuala secara keseluruhan, Kekuatan, dan kelemahan, peluang dan ancaman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala tahun 2017-2022 dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman :

a. Urusan Ketenagakerjaan :

1) Kekuatan (*Strength*) :

- a) Urusan wajib
- b) Terkait *Nawacita 6*

Meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa lebih maju dan bangkit bersama-sama bangsa Asia lainnya.

2) Kelemahan (*Weakness*) :

- a) Produktivitas tenaga kerja rendah
- b) Daya saing relatif rendah
- c) Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) belum mengacu pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- d) Pengalihan wewenang Pengawas Ketenagakerjaan dari Pemkab / Kota ke Pemprov.

3) Peluang (*Opportunity*) :

- a) Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Balai Latihan Kerja (BLK) dan Sertifikasinya
- b) Bursa kerja *online*
- c) *Job Fair*

d) Dewan Pengupahan Kabupaten.

4) Ancaman (*Treat*) :

a) Angka kemiskinan cenderung tinggi

b) *Globalisasi*, diberlakukannya 5 (lima) elemen aliran bebas dalam *Asian Economic Community* (AEC), antara lain aliran bebas tenaga kerja terampil.

b. Pembangunan Transmigrasi :

1) Kekuatan (*Strength*) :

a) Bagian integral dari pembangunan nasional dan pembangunan daerah, untuk pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah, serta integritas Bangsa Indonesia

b) Terkait *Nawacita 3* :

Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan.

c) Dukungan pemangku kepentingan termasuk PATRI sebagai mitra kerja Pemerintah.

2) Kelemahan (*Weakness*) :

a) Semakin terbatasnya ketersediaan lahan *clear and clean*

b) Masih adanya sisa beban tugas sertifikasi kepemilikan lahan

c) Belum optimalnya dukungan pemangku kepentingan dan sinergi program dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi

d) Keberpihakan kebijakan dalam pengalokasian anggaran program transmigrasi.

3) Peluang (*Opportunity*) :

a) Perubahan *paradigma* pembangunan transmigrasi berbasis kawasan :

- Garkim

- SP – Pugar

- SP – Tempatan

b) Kampung Inggris Transmigrasi (KITrans)

c) *English Camp*

d) *Reforma Agraria*, bertujuan restrukturisasi penguasaan, kepemilikan, penataan lahan untuk petani kecil secara berkeadilan.

4) Ancaman (*Treat*) :

- a) *Trend* investasi berbasis lahan
- b) Sengketa lahan transmigrasi.

2. Isu - Isu Strategis :

a. Internasional :

1) *Millenium Development Goals* (MDGs) :

Pencapaian hak-hak dasar kebutuhan hidup bagi segenap bangsa Indonesia, menyangkut :

- a) Pengentasan kemiskinan
- b) Keberlangsungan lingkungan (*environmental sustainability*).

2) Perdagangan bebas, menuntut komitmen global mengembangkan usaha produktif.

b. Isu Nasional :

1) Pengembangan dunia usaha dan pariwisata :

Perbaikan iklim, inventaris dan penciptaan lapangan kerja

2) Penanggulangan kemiskinan :

Pemenuhan kebutuhan dasar;

3) Pengembangan wilayah :

- a) Pembangunan perdesaan
- b) *Reforma Agraria*

c. Isu Provinsi :

1) Kalsel Cerdas :

Perluasan penyelenggaraan pendidikan ;

2) Kalsel Terampil :

- a) Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja ;
- b) Perluasan dan pengembangan kesempatan kerja ;

3) Mengembangkan infrastruktur wilayah yang mendukung percepatan pengembangan ekonomi dan sosial budaya :

Pembangunan , peningkatan, rehabilitasi, pemeliharaan sarana dan prasarana publik, aparatur, perumahan, air minum, persampahan dan limbah ;

- 4) Kalsel menuju salah satu *destinasi* wisata nasional :
Program pengembangan pariwisata.
- 5) Kalsel menuju daerah industri, perdagangan dan jasa :
Pengembangan sentra industri potensial.

d. Isu Daerah :

- 1) Peningkatan kualitas SDM :
Meningkatnya akses dan kualitas pelayanan pendidikan yang terjangkau bagi masyarakat.
- 2) Peningkatan infrastruktur daerah :
Meningkatnya daya dukung dan kualitas infrastruktur perdesaan.
- 3) Penanggulangan kemiskinan :
Menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran.
- 4) Peningkatan perekonomian masyarakat :
Meningkatnya aktivitas perekonomian masyarakat.

Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

TABEL T-C. 26

VISI : Terwujudnya Kabupaten Barito Kuala Satu Kata Satu Rasa Membangun Desa Menata Kota Menuju Masyarakat Sejahtera			
MISI I : Mengintegrasikan infrastruktur wilayah yang mendukung kemandirian desa dan penataan kota			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatkan infrastruktur kawasan transmigrasi	Meningkatnya Pengembangan kawasan transmigrasi	Meningkatkan Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi	Pengembangan Wilayah Transmigrasi
MISI II : Meningkatkan perekonomian masyarakat melalui inovasi teknologi berbasis pertanian			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Mengembangkan kewirausahaan Masyrakt berbasis potensi Lokal	Meningkatnya Pembangunan di Kawasan Transmigrasi	Mengembangkan kewirausahaan dan Kesempatan kerja	Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi
MISI III : Meningkatkan kualitas ketakwaan, kecerdasan, kesehatan dan profesionalitas SDM			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan Tenaga Kerja	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
	Meningkatnya Kesejahteraan Pekerja	Meningkatnya Kualitas Tenaga kerja melalui Pelatihan	Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja
	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Peningkatan Hubungan Industrial	Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan strategi dan kebijakan, selanjutnya ditetapkan sejumlah program prioritas yang akan dilaksanakan sesuai dengan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala sebagai upaya untuk mewujudkan visi pemerintah daerah melalui perwujudan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Program tersebut dimaksudkan pula sebagai program kerja dan rencana kerja yang akan datang sebagai pedoman operasional.

Indikator kinerja utama merupakan rincian tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam lima tahun dan digunakan untuk penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setiap tahun, penyusunan dokumen penetapan kinerja, pelaporan akuntabilitas kinerja, evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam pengembangan dan penetapan indikator kinerja utama, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, dan transparansi guna menghasilkan informasi kinerja yang handal.

Rencana Program dan kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok sasaran dan Pendanaan Indikatif disajikan dalam matriks dibawah ini.

6.1 Program dan Kegiatan Urusan Umum

- 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

6.2 Program dan Kegiatan Urusan Ketenagakerjaan

- a. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja :
 - 1) Penyusunan data base tenaga kerja daerah

- 2) Pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK)
- 3) Penyiapan tenaga kerja instruktur BLK
- 4) Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja
- 5) Pemeliharaan rutin / berkala sarana dan sarana prasarana
- 6) Rehabilitasi sedang / berat sarana dan prasarana BLK
- 7) Penyelenggaraan program pelatihan kerja berbasis kompetensi
- 8) Pengadaan peralatan pendidikan dan keterampilan pencari kerja
- 9) Pengadaan bahan dan materi pendidikan dan keterampilan kerja
- 10) Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja
- 11) Monitoring, evaluasi, dan pelaporan.

b. Program Perluasan dan Peningkatan Kesempatan Kerja :

- 1) Penyusunan informasi bursa tenaga kerja
- 2) Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja
- 3) Kerjasama pendidikan dan pelatihan
- 4) Penyiapan tenaga kerja siap pakai
- 5) Perluasan kesempatan kerja melalui padat karya
- 6) Sosialisasi peraturan tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri
- 7) Kerjasama antara lembaga bursa kerja dengan industri / perusahaan melalui pasar kerja
- 8) Penggunaan tenaga kerja asing
- 9) Pendayagunaan tenaga kerja Indonesia
- 10) Monitoring, evaluasi dan pelaporan.

c. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan :

- 1) Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan :
 - a) Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
 - b) Fasilitasi prosedur perlindungan hukum dan Jamsos ketenagakerjaan
 - c) Monev dan pelaporan hubungan industrial
 - d) Peningkatan fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan
 - e) Pembinaan dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial

- f) Pembinaan pengupahan melalui Dewan Pengupahan Kabupaten (Depekab)
- 2) Program Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan :
 - a) Sosialisasi peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan
 - b) Pengawasan, perlindungan, dan penegakan hukum terhadap aturan ketenagakerjaan yang berlaku
 - c) Pengendalian, pembinaan, dan pemantauan terhadap lembaga penyalur tenaga kerja;
 - d) Peningkatan efektivitas, kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan
 - e) Mewujudkan budaya keselamatan kerja bagi masyarakat / industri
 - f) Mewujudkan tenaga kerja, lingkungan sehat dan produktif
 - g) Mewujudkan efektivitas pembinaan pengawasan penempatan TKA dan pembinaan, pemberdayaan TKI dan pendamping.

6.3 Program dan Kegiatan Pembangunan Ketransmigrasian .

- a. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi :
 - 1) Kerjasama antar wilayah, antar pelaku, dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi ;
 - 2) Penyediaan dan pengelolaan sarana dan prasarana sosial, ekonomi di kawasan transmigrasi ;
 - 3) Penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana permukiman transmigrasi.
- b. Program Pengembangan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi :
 - 1) Peningkatan sumber daya Warga Transmigrasi
 - 2) Pengembangan Masyarakat di Kawasan Transmigrasi
 - 2) Kampung Inggris Transmigrasi Kawasan Transmigrasi

**Tabel 6. 1. Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi
Provinsi Kalimantan Selatan Kabupaten Barito Kuala**

TABEL T-C. 27

Tujuan	Sasaran Strategis	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, sasaran Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja SKPD Penanggung jawab	Lokasi
						Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Disnakertrans		
						Target / Pagu	Target / Pagu	Target / Pagu	Target / Pagu	Target / Pagu	Target / Pagu		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan	Meningkatnya kesempatan kerja				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Kepala	Kab. Batola
						Rp 1.753.670.000	Rp 2.642.000.000	Rp 2.585.000.000	Rp 2.825.000.000	Rp 3.040.000.000	Rp 12.845.735.000		
		2.01.1.15	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Pekerja yang mendapat pekerjaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Kab. Batola
						Rp 864.500.000	Rp 1.705.000.000	Rp 1.590.000.000	Rp 1.750.000.000	Rp 1.960.000.000	Rp 7.870.165.000		
		2.01.1.15.01	Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten 2018-2022	1	-	1	-	-	-	1	Subbag. Perencanaan Keuangan dan Aset	Kab. Batola
						Rp 250.000.000	Rp -	Rp 250.000.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 250.000.000	
		2.01.1.15.02	Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja non formal mengikuti keterampilan (Job Fair)	40	40	40	40	40	40	40	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Formal	Kab. Batola
						Rp 366.665.000	Rp 46.000.000	Rp 65.000.000	Rp 75.000.000	Rp 85.000.000	Rp 95.000.000	Rp 366.665.000	
		2.01.1.15.03	Peningkatan Sarana dan Prasarana BLK	Jumlah BLK yang di Rehabilitasi 3 Gedung	2	3	3	3	3	3	3	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Formal	Kab. Batola
						Rp 4.405.000.000	Rp 800.000.000	Rp 840.000.000	Rp 865.000.000	Rp 900.000.000	Rp 1.000.000.000	Rp 4.405.000.000	
2.01.1.15.04	Pengembangan Balai Latihan Kerja BLK	Jumlah BLK yang di Kembangkan 2 Buah = BLK Otomotif dan BLK Pengolahan Hasil Pertanian	2	2	2	2	2	2	2	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Formal	Kab. Batola		
				Rp 2.600.000.000	Rp -	Rp 500.000.000	Rp 600.000.000	Rp 700.000.000	Rp 800.000.000	Rp 2.600.000.000			

	2.01.1.15.06	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah pelatihan Calon TKI keluar Negeri dan lowongan kerja	20	20	20	20	20	20	20	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Non Formal	Kab. Batola
				Rp 138.500.000	Rp 18.500.000	Rp 25.000.000	Rp 25.000.000	Rp 35.000.000	Rp 35.000.000	Rp 138.500.000		

	2.01.1.15.09	Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan.	Jumlah Laporan Pelaksanaan Kegiatan Job Fair, TKA	3%	35	3	3	3	3	3	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Non Formal	Kab. Batola
				Rp 110.000.000	Rp -	Rp 25.000.000	Rp 25.000.000	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Rp 110.000.000		
Meningkatnya kesejahteraan Pekerja	2.01.1.16	Program Peningkatan Kesempatan Kerja.	Prosentase Tenaga Kerja yang mendapatkan Pekerjaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Bidang Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	Kab. Batola
					Rp 761.600.000	Rp 790.000.000	Rp 820.000.000	Rp 895.000.000	Rp 895.000.000	Rp 4.161.000.000		
	2.01.1.16.03	Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dan keterampilan Menjahit, otomotif, Las, Rias penganten	64	64	64	64	64	64	64	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Formal	Kab. Batola
					Rp 2.850.000.000	Rp 525.000.000	Rp 550.000.000	Rp 575.000.000	Rp 600.000.000	Rp 600.000.000	Rp 2.850.000.000	
	2.01.1.16.03	Kerjasama Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Peserta pelatihan yang di monitoring	4	4	4	4	4	4	4	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Formal	Kab. Batola
					Rp 215.000.000	Rp 40.000.000	Rp 40.000.000	Rp 45.000.000	Rp 45.000.000	Rp 45.000.000	Rp 215.000.000	
	2.01.1.16.04	Penyiap Tenaga Kerja Siap Pakai	Jumlah Tenaga Kerja berpartisipasi kegiatan Padat Karya 60 org dan penyuluhan kesempatan kerja siswa SLTA 120 Org	180	180	180	180	180	180	180	Seksi Bina Produktivitas Tenaga Kerja Non Formal	Kab. Batola
					Rp 1.096.600.000	Rp 196.600.000	Rp 200.000.000	Rp 200.000.000	Rp 250.000.000	Rp 250.000.000	Rp 1.096.600.000	
Meningkatnya Hubungan industrial yang Harmonis	2.01.1.17	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.	Prosentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Bidang Perlindungan Kerja dan Hubungan Industrial	Kab. Batola
					Rp 127.570.000	Rp 147.000.000	Rp 175.000.000	Rp 180.000.000	Rp 185.000.000	Rp 814.570.000		
	2.01.1.17.03	Penyelesaian Prosedur, Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang memberikan Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan	20	20	20	20	20	20	20	Seksi Perlindungan Kesejahteraan Pekerja	Kab. Batola
					Rp 125.000.000	Rp 20.000.000	Rp 20.000.000	Rp 25.000.000	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	Rp 125.000.000	

		2.01.1.17.04	Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang mendapatkan Sosialisasi UMP	62	62	62	62	62	62	62	Seksi Hubungan Industrial	Kab. Batola
					Rp 269.000.000	Rp 49.000.000	Rp 50.000.000	Rp 55.000.000	Rp 55.000.000	Rp 60.000.000	Rp 269.000.000		
		2.01.1.17.02	Penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan	Jumlah penanganan Perselisihan Hubungan Industrial yang di madiasi / Fasilitasi (kasus)	10	10	10	10	10	10	10	Seksi Hubungan Industrial	Kab. Batola
					Rp 115.570.000	Rp 18.570.000	Rp 22.000.000	Rp 25.000.000	Rp 25.000.000	Rp 25.000.000	Rp 115.570.000		
		2.01.1.17.05	Peningkatan Pengawasan, perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Jumlah Perusahaan yang di periksa dan diawasi bekerjasama petugas pengawas Disnakertrans Provinsi	30	30	30	30	30	30	30	Seksi Hubungan Industrial	Kab. Batola
					Rp 195.000.000	Rp 25.000.000	Rp 35.000.000	Rp 45.000.000	Rp 45.000.000	Rp 45.000.000	Rp 195.000.000		
		2.01.1.17.06	Pembinaan Pengupahan melalui Dewan Pengupahan Kabupaten (Depekab)	Rapat Dewan Pengupahan Kabupaten untuk menyampaikan usulan besaran UMP	4	4	4	4	4	4	4	Seksi Hubungan Industrial	Kab. Batola
					Rp 110.000.000	Rp 15.000.000	Rp 20.000.000	Rp 25.000.000	Rp 25.000.000	Rp 25.000.000	Rp 110.000.000		
Meningkatkan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi	Meningkatkannya Pengembangan kawasan transmigrasi				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Kepala	Kab. Batola
					Rp 3.394.899.550	Rp 3.403.106.250	Rp 3.411.723.270	Rp 3.420.771.200	Rp 3.430.271.460	Rp 17.114.771.730			
		2.01.1.15	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Persentase Peningkatan Pembangunan di Kawasan Transmigrasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Bidang Ketransmigrasian	Kab. Batola
					Rp 3.394.899.550	Rp 3.403.106.250	Rp 3.411.723.270	Rp 3.420.771.200	Rp 3.430.271.460	Rp 17.114.771.730			
		2.01.1.15.03	Penyediaan dan Pengelolaan Prasarana dan Sarana sosial dan ekonomi di kawasan Transmigrasi	Jumlah Panjang Jalan yang di Bangun dan di tingkatkan	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	7,5	Seksi Bina Pemukiman & Pedesaan Transmigrasi	Kab. Batola
					Rp 16.153.830.000	Rp 3.230.766.000	Rp 16.153.830.000						
				Jumlah Penampungan Sarana Air Bersih yang di Bangun	3	3	3	3	3	3	15	Seksi Bina Pemukiman & Pedesaan Transmigrasi	Kab. Batola
					Rp 960.941.730	Rp 164.133.550	Rp 172.340.250	Rp 180.957.270	Rp 190.005.200	Rp 199.505.460	Rp 960.941.730		
Mengembangkan kewirausahaan masyarakat berbasis potensi lokal	Meningkatkannya kesejahteraan masyarakat di kawasan transmigrasi				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Kepala	Kab. Batola
					Rp 140.000.000	Rp 150.000.000	Rp 170.000.000	Rp 185.000.000	Rp 200.000.000	Rp 845.000.000			
		2.01.1.18	Program Pengembangan Sumber Daya	Persentase Peningkatan								Bidang	Kab. Batola
					100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

		Daya Kawasan Transmigrasi	Pemberdayaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi	100%	Rp 140.000.000	Rp 150.000.000	Rp 170.000.000	Rp 185.000.000	Rp 200.000.000	Rp 845.000.000	Ketransmigrasi an	
	2.01.1.18.01	Peningkatan Sumber Daya Warga Transmigrasi	Jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan pembuatan pupuk organik dan pengembangan Demplot dan wirausaha produktif (3 kelompok)	3	3	3	3	3	3	3	Seksi Penempatan & Pemberdayaan Transmigrasi	Kab. Batola
				Rp 460.000.000	Rp 75.000.000	Rp 80.000.000	Rp 95.000.000	Rp 100.000.000	Rp 110.000.000	Rp 460.000.000		
			Mengembangkan kegiatan English camp (perkemahan kampung Inggris) Jumlah peserta mengikuti kegiatan (Orang)	500	500	500	500	500	500	500	Seksi Penempatan & Pemberdayaan Transmigrasi	Kab. Batola
				Rp 385.000.000	Rp 65.000.000	Rp 70.000.000	Rp 75.000.000	Rp 85.000.000	Rp 90.000.000	Rp 385.000.000		
JUMLAH PAGU PROGRAM / KEGIATAN (RENSTRA 2017-2022)					Rp 5.292.569.550	Rp 6.195.106.250	Rp 6.166.723.270	Rp 6.430.771.200	Rp 6.670.271.460	Rp 30.805.507.465		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022 telah ditetapkan Tujuan dan Sasaran jangka menengah yang ingin diwujudkan dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Barito Kuala.

Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Barito Kuala, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkontribusi untuk mewujudkan 3 (tiga) Misi dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.

Mencermati keempat misi pembangunan daerah, peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu pada Misi kesatu, kedua dan ketiga dengan target untuk Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan, Meningkatkan infrastruktur kawasan transmigrasi dan mengembangkan kewirausahaan masyarakat berbasis potensi lokal, pada misi yang satu lagi guna menjalin koordinasi dan kegiatan pembangunan daerah.

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 7.1. Indikator Kinerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

TABEL T.C. 28

No	INDIKATOR	KONDISI KINERJA PADA AWAL PERIODE RPJMD (TAHUN 2017)	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI AKHIR PERIODE RPJMD
			2018	2019	2020	2021	2022	
1.	Perosentase Pekerja yang mendapat pekerjaan	2,5 %	2,5%	35,3 %	35,3 %	35,3 %	35,3 %	35,3 %
2.	Persentase Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	20 %	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %	20 %
3.	Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	100 %	33,3 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
4.	Prosentase Ketersediaan Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	100 %
5.	Prosentase Pelaku Usaha yang meningkat Usahanya	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	100 %

Pedoman Transisi

Dalam upaya mengantisipasi dokumen rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada dokumen perencanaan jangka menengah di akhir jabatan Bupati/Wakil Bupati Barito Kuala masa bakti 2017-2022, maka dengan mengacu Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Barito Kuala Tahun 2005-2025 disusun rancangan program indikatif sebagai berikut :

Tabel 7. 2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala

MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
Misi Kesatu : Mengintegrasikan infrastruktur wilayah yang mendukung kemandirian desa dan penataan kota	Meningkatkan infrastruktur kawasan transmigrasi	Meningkatnya Pengembangan kawasan transmigrasi	Prosentase Ketersediaan Sarana Prasarana di Kawasan Transmigrasi
Misi Kedua : Meningkatkan perekonomian masyarakat melalui inovasi teknologi berbasis pertanian	Mengembangkan kewirausahaan masyarakat berbasis potensi lokal	Meningkatnya Pembangunan di Kawasan Transmigrasi	Prosentase Pelaku Usaha yang meningkat Usahanya
Misi Ketiga : Meningkatkan kualitas ketakwaan, kecerdasan, kesehatan dan profesionalitas SDM	Peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan	Meningkatnya kesempatan kerja	Persentase pekerja yang mendapat pekerjaan
		Meningkatnya Kesejahteraan pekerja	Persentase Tenaga Kerja yang mendapat Pelatihan berbasis kompetensi
		Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Persentase Penurunan kasus perselisihan Hubungan Industrial

BAB VIII PENUTUP

Demikian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022 yang merupakan implementasi dari RPJMD Kabupaten Barito Kuala Tahun 2017-2022, sebagai acuan kebijakan dan program serta kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barito Kuala.

Renstra ini telah *berintegrasi*, saling mendukung, dan *komplementer* dengan program dan kegiatan SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan, serta Renstra Kementerian Teknis terkait, guna mendukung pencapaian sasaran pembangunan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah ditetapkan Pemerintah.

Selanjutnya Renstra ini segera diimplementasikan dan dicermati *akuntabilitasnya*.

