

**RANCANGAN AWAL
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2018-2023**



**DINAS KETENAGA KERJAAN DAN TRANSMIGRASI
KAB. PURWAKARTA
TAHUN 2020**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah bahwa Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku ke pentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di daerah.

Perencanaan pembangunan daerah bertujuan untuk mewujudkan pembangunan daerah dalam rangka peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah. Perencanaan pembangunan daerah dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah. Rencana perangkat daerah terdiri atas: (1) Renstra Perangkat Daerah; dan (2) Renja Perangkat Daerah.

Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Renstra Perangkat Daerah disusun dengan tahapan:

- a. Persiapan penyusunan;
- b. penyusunan rancangan awal;
- c. penyusunan rancangan;
- d. pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah;
- e. perumusan rancangan akhir; dan
- f. penetapan.

Sebagaimana ketentuan Pasal 344 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, dinyatakan bahwa tahapan penyusunan RPJMD sebagaimana berlaku *mutatis mutandis* terhadap tahapan penyusunan Perubahan RPJMD. Dengan demikian, tahapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah juga berlaku *mutatis mutandis* dengan penyusunan Perubahan Renstra Perangkat Daerah karena penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan proses satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan penyusunan RPJMD.

Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta 2018-2023 digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta per tiap tahun.

1.2. Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-
Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita
Negara Republik Indonesia Tahun 1950), sebagaimanatelah diubah
dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan
Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan meng ubah
Undang –Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-
Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran
Negara Republik Indonesia Nomor 2852);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan
Pembangunan Nasional.
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan
Jangka Panjang Nasional.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata
Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah
6. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja
Instansi.
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tahun Tentang
Perubahan Kedua Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun
2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
8. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 Tentang
Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta
(Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2016 Nomor 9)
9. Peraturan Bupati Kabupaten Purwakarta Nomor 164 Tahun 2016
Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan
Transmigrasi.

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
11. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023.
12. Kemendagri Nomor 50 - 3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 disusun dengan maksud sebagai acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam penyusunan Renja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2020, 2021, dan 2023. Adapun tujuan disusunnya Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

- a. Menyesuaikan gambaran tentang kondisi umum dan permasalahan terkini;
- b. Perubahan kebijakan nasional yang dimaksud yaitu terbitnya regulasi-regulasi peraturan perundang-undangan yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah sehingga perlu dilakukan penyesuaian dalam Perubahan RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 diantaranya yaitu :
 - 1) Peraturan Pemerintah 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 - 2) Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
 - 3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;

- 4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
- 5) Serta peraturan perundang-undangan lainnya yang perlu disesuaikan.

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 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 PELAYANAN

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- 2.2. Sumber Daya
- 2.3. Kinerja Pelayanan
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Purwakarta Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Provinsi Jawa Barat
- 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 Disnakertrans

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 Perangkat Daerah

Sesuai dengan peraturan Bupati Kabupaten Purwakarta Nomor 164 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagai mana tersebut di atas ,Dinas Daerah ,adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan, Program dan kegiatan urusan Pemerintahan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.;
3. Pelaksanaan urusan Pemerintahan bidang penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
4. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang Hubungan Industrial dan Syarat – syarat Kerja;
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas urusan Pemerintahan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
6. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
7. Pembinaan Ketatausahaan Dinas
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai lingkup tugas dan fungsinya

Sedangkan susunan organisasi Dinas Daerah ,adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta berdasarkan

Peraturan Bupati Kabupaten Purwakarta Nomor 164 Tahun 2016 Tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas.
- b. Sekertaris, terdiri atas :
 1. Sub bagian Perencanaan Keuangan dan Pelaporan
 2. Sub bagian Kepegawaian dan Umum
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas, terdiri atas :
 1. Seksi Pelatihan dan Pemagangan.
 2. Seksi Standarisasi
 3. Seksi Bina Produktivitas
 4. Seksi Pengawasan dan Pemriksaan
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri atas :
 1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 2. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
 3. Seksi Transmigrasi
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, terdiri atas ;
 1. Seksi Syarat-Syarat Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial
 2. Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 3. Seksi Perselisihan Hubungan Industrial.
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK)
terdiri atas;
 1. Kepala UPTD
 2. Sub Bagian Tata Usaha
- g. Kelompok Jabatan Fungsional
 1. Jabatan Fungsional Pengantar Kerja
 2. Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial
 3. Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat
 4. Jabatan Fungsional Instruktur.

2.2. Sumber Daya

2.2.1. Susunan Kepegawaian

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta setelah di berlakukannya Perda Nomor 9 Tahun 2016, Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 164 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas ,Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta adalah sebanyak 64 orang, yang susunannya terinci sebagai berikut :

a. Staus dan Jenis Kelamin

| No | Status Kepegawaian | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|--------|--------------------|---------------|-----------|--------|
| | | Laki-laki | Perempuan | |
| 1 | PNS | 31 | 16 | 47 |
| 2 | CPNS | 2 | 2 | 4 |
| 3 | NON PNS | 10 | 3 | 13 |
| Jumlah | | | | 64 |

b. Golongan Ruang

| No | Status Pegawai | Golongan Ruang | | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|--------|----------------|---------------------|---|---|---|----|---|---|---|-----|---|---|----|----|---|---|----|--------|
| | | I | | | | II | | | | III | | | | IV | | | | |
| | | a | b | c | d | a | b | C | d | A | b | c | d | a | b | c | d | |
| 1 | PNS | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 6 | 4 | 1 | 5 | 8 | 11 | 6 | 1 | 1 | 0 | 47 |
| 2 | CPNS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 3. | NON PNS | NON Golongan /Ruang | | | | | | | | | | | | | | | | 13 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | | | | | | 64 | |

c. Tingkat Pendidikan

| No | Status Kepegawaian | Tingkat Pendidikan | | | | | | | | Jumlah |
|--------|--------------------|--------------------|------|-------|----|----|----|----|----|--------|
| | | SD | SLTP | SLT A | D1 | D3 | S1 | S2 | S3 | |
| 1 | PNS | 0 | 0 | 16 | 0 | 4 | 19 | 8 | 0 | 47 |
| 2 | CPNS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| 3 | NON PNS | 0 | 1 | 11 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 13 |
| Jumlah | | | | | | | | | | 64 |

d. Jabatan/ Esselon

| No | Status Pegawai | Jabatan / Esselon | | | | | Jumlah |
|--------|----------------|-------------------|-----|----|--------|-----------|--------|
| | | II | III | IV | Japung | Pelaksana | |
| 1 | PNS | 1 | 4 | 13 | 12 | 17 | 47 |
| 2 | CPNS | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| 3 | NON PNS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | | | | | | 51 |

2.2.2. Perlengkapan

Perlengkapan Yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta rincian secara lengkap terlampir pada Lampiran 2 dan secara garis besarnya adalah sebagai berikut :

a. Tanah dan Bangunan

- Bangunan Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta di Purwakarta berdiri pada sebidang tanah dengan luas tanah 20.030 m² dan luas bangunan 396 m²
- UPTD Balai Latihan Kerja luas tanah 20.030 m² dan luas bangunan 351 m²

b. Kendaraan :

- Kendaraan Roda Empat, sebanyak 14 Unit.
- Kendaraan Roda Dua, sebanyak 16 Unit.

c. Perlengkapan lainnya :

- Seperangkat peralatan work-shop (alat bengkel)
- Seperangkat alat pemeliharaan.
- Seperang katalat kantor.
- Seperangkat perlengkapan kantor (mesintik, computer, lap-top, dll)
- Seperangkat alat penyimpanan/arsip (lemari, filling cabinet, rak, brandkas, dll)
- Seperangkat alat kantor lainnya (deteksi uang palsu, white board, papan pengumuman, dll)
- Seperangkat alat pendingin ruangan kerja (AC, Kipas, dll)
- Seperangkat peralatan dapur.

- Seperangkat alat dapur.
- Seperangkat personal komputer.
- Seperangkat meja/kursikerja dan alat-alat penunjangnya.
- Seperangkat lemari arsip dinamis.
- Seperangkat alat komunikasi.
- Seperangkat alatjaringan (internet).
- Seperangkat alat-alat penunjang lainnya.

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, menunjukkan tingkat capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta berdasarkan sasaran/target Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2013-2018, sebagaimana disajikan pada table 2.4. yaitu sebagai berikut:

Table 2.4
 Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta
 Tahun 2013-2018 Lampiran :

| No | Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi | Target SPM | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra Tahun | | | | | Realisasi Renstra Tahun | | | | | Rasio Capaian Renstra Tahun | | | | |
|----|---|------------|------------|--------------------------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------------------------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|
| | | | | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | Banyaknya Pelatihan yang diselenggarakan | | | | 4 | 5 | 8 | 8 | 8 | | | | | | | | | | |
| 2 | Persentase jumlah peningkatan kesempatan kerja yang bersedia | | | | 38.60 | 48.60 | 58.60 | 68.60 | 78.60 | | | | | | | | | | |
| 3 | Persentase penyelesaian perselisihan antara buruh dengan pengusaha | | | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | | | | | | | | | | |
| 4 | Jumlah Transmigran yang diberangkatkan | | | | 20 | 15 | 25 | 10 | 15 | | | | | | | | | | |
| 5 | Jumlah eks penyandang penyakit social (eks narapidana, PSK, Narkoba dan penyakit social lainnya) yang dibina dan diberdayakan | | | | 100 | 117 | 122 | 126 | 132 | | | | | | | | | | |

| No | Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi | Target SPM | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra Tahun | | | | | Realisasi Renstra Tahun | | | | | Rasio Capaian Renstra Tahun | | | | |
|----|---|------------|------------|--------------------------|----------------------|------|------|------|------|-------------------------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|
| | | | | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 6 | Capaian pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial | | | | 220 | 230 | 240 | 250 | 250 | | | | | | | | | | |
| 7 | Jumlah anak terlantar yang dibina | | | | 62 | 100 | 125 | 150 | 180 | | | | | | | | | | |
| 8 | Banyaknya upaya pembinaan terhadap para penyandang cacat dan trauma | | | | 50 | 75 | 100 | 125 | 150 | | | | | | | | | | |
| 9 | Jumlah lembaga kesejahteraan sosial yang dibina | | | | 62 | 65 | 65 | 70 | 70 | | | | | | | | | | |
| 10 | Jumlah resiko penyandang masalah kesejahteraan sosial yang diberdayakan | | | | 348 | 345 | 340 | 330 | 382 | | | | | | | | | | |

| No | Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi | Target SPM | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra Tahun | | | | | Realisasi Renstra Tahun | | | | | Rasio Capaian Renstra Tahun | | | | |
|----|---|------------|------------|--------------------------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------------------------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|
| | | | | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 11 | Jumlah fakir miskin dan penyandang masalah kesejahteraan social lainnya yang diberdayakan | | | | 2.850 | 4.036 | 5.400 | 5.036 | 6.036 | | | | | | | | | | |
| 12 | Jumlah pembinaan penanganan bencana | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| 13 | Pengembangan kesejahteraan sosial dan kemasyarakatan | | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | | |

Indikator yang tertuang dalam tabel 2.4 itu merupakan indicator utama, sebagaimana terdapat dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dan RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2013-2018.

Sedangkan dalam pencapaian kinerja pelayanan sebagaimana tersebut di atas (tabel 2.4), diakomodir dalam pendanaan yang bersumber dari APBD Kabupaten Purwakarta. Adapun pengelolaan pendanaan tersebut tertuang dalam tabel 2.5 yaitu sebagai berikut :

Table 2.5
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Ketenaga kerjaan dan Transmigrasi
 Kabupaten Purwakarta Lampiran :

| Anggaran Pada Tahun Ke | | | | | Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke | | | | | Rasioantara Realisasi dan Anggaran Tahun ke | | | | |
|------------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---|-------|-------|-------|-------|
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 11.709.653.792 | 10.141.775.921 | 13.269.612.662 | 8.063.816.577 | 8.252.720.943 | 9.465.423.679 | 8.747.647.809 | 8.240.090.748 | 5.837.515.538 | 6.640.178.820 | 80,83 | 86,25 | 62,09 | 72,39 | 80,46 |
| | | | | | | | | | | | | | | |

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

2.4.1. Tantangan yang dihadapi :

- a. Pengaruh globalisasi di semua sektor
- b. Perlindungan TKI di luar negeri belum optimal
- c. Tingginya angka penduduk miskin
- d. Lapangan kerja formal semakin berkurang
- e. Semakin tingginya permintaan tenaga kerja yang mempunyai keahlian
- f. Pertumbuhan ekonomi secara riil masih relative kecil
- g. Tuntutan pelayanan public yang semakin tinggi
- h. Tenaga kerja asing

2.4.2. Peluang yang ada :

- a. Terbukanya peluang dan kesempatan bekerja dan berwira usaha
- b. Adanya kerjasama antar daerah
- c. Adanya jaringan kemitraan antara pemerintah dengan masyarakat, lembaga sosial, dan CSR
- d. Peluang kerja di luar Negeri
- e. Pertumbuhan industri dan perkembangan sector ekonomi
- f. Terbukanya hubungan industrial yang kondusif
- g. Terbukanya Daerah Luar Jawa untuk program transmigrasi

Pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang merupakan bagian pembangunan daerah yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan harapan jumlah penganggur dan setengah pengangguran dapat ditekan atau diperkecil. Sehubungan dengan hal tersebut kondisi permasalahan ketenagakerjaan ternyata sangat terkait erat dengan keadaan ekonomi yang berkembang setiap saat.

Pertumbuhan ekonomi terkait erat terhadap dunia usaha, bahwa pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi akan berpengaruh pada terciptanya iklim usaha yang kondusif, yaitu melalui investasi yang ditanamkan oleh para investor, sehingga akhirnya akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja. Sebaliknya menurunnya pertumbuhan ekonomi juga akan berdampak negative terhadap bidang ketenagakerjaan.

Kondisi tersebut mendorong pemerintah dan masyarakat memanfaatkan peluangkerja di luar negeri sebagai salah satu upaya yang cukup strategis guna menangani masalah pengangguran di dalam negeri. Karena keterbatasan kemampuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pencari kerja yang pada umumnya berpendidikan SLTA kebawah, sehingga kesempatan kerja terbuka pada umumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan ketrampilan khusus ternyata juga menimbulkan berbagai kasus mulai dari perlakuan-perlakuan yang tidak manusiawi oleh majikan/pengguna jasa, sampai pemulangan paksa/ deportasi karena statusnya yang ilegal.

Selain kondisi dunia usaha yang belum kondusif, minimnya informasi pasar kerja baik dalam maupun luar negeri juga merupakan salah satu kendala dalam upaya untuk menangani masalah pengangguran dan di satu sisi pencari kerja tidak mudah untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, disisi lain para pengguna juga sulit mendapatkan pekerja sesuai dengan job/jabatan yang dibutuhkan.

Melihat kenyataan tersebut masalah ketenagakerjaan khususnya penanganan pengangguran terbuka (*open unemployment*) merupakan masalah nasional yang serius dan harus segera dipecahkan bersama baik antara pihak pemerintah dan swasta, maupun antar instansi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mempunyai peranan sangat pentingya itu disamping sebagai penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan

kerja dan penanganan masalah pengangguran. Berbagai kegiatan yang selama ini dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta pada kenyataannya memperoleh animo dan mendapat sambutan yang baik dari masyarakat. Namun demikian hal tersebut bukanlah alasan untuk berpuas diri melainkan.

Sebaliknya merupakan penambah semangat untuk terus berinovasi termasuk mengadopsi perkembangan serta kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Pelayanan

Identifikasi permasalahan tugas dan fungsi pelayanan digunakan untuk menentukan program dan kegiatan fungsi pelayanan Perangkat daerah yang tepat sebagai solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Identifikasi dengan menggunakan kriteria tertentu harus dilakukan sehingga menghasilkan daftar permasalahan yang secara faktual dihadapi dalam pelayanan kepada masyarakat. Kriteria yang digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diangkat adalah:

1. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau diutamakan dalam perencanaan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa datang;
2. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar, atau suatu kondisi/keadaan yang apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kualitas layanan.

Adapun Identifikasi Permasalahan untuk penentuan Program Pelayanan di Kabupaten Purwakarta dapat digambarkan melalui Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Pelayanan Pemetaan Permasalahan Perangkat Daerah

| NO | MASALAH POKOK | RUMUSAN` MASALAH | AKAR MASALAH |
|------------|---|---|--|
| (1) | (2) | (4) | (3) |
| 1. | Angka Pengangguran Relatif Masih tinggi | Tingkat serapan tenagakerja rendah | Standar kompetensi Tenaga kerja yang dibutuhkan pasar tidaksesuai dengan ketersediaan Tenaga Kerja |
| | | Pemanfaatan peluang usaha belum optimal | Angkatan kerja terdidid kterampil masih terbatas |
| 2. | Transmigrasi | Program transmigrasi belum optimal | Lokasi belum Memenuhi kebutuhan masyarakat |

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai tugas dan tantangan berat di masa depan. Sebagai institusi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak pengurangan pengangguran perannya diharapkan menjadi optimal. Banyak tantangan yang dihadapi dan tuntutan yang harus dipenuhi.

Situasi perekonomian mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap bidang ketenagakerjaan melalui penciptaan lapangan kerja dan penurunan pengangguran. Perlu dilakukakan iklim investasi yang kondusif untuk bisa membuka dan memperluas lapangan pekerjaan.

Sumber daya manusia yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta yang terdiri atas pejabat struktural dan fungsional (instruktur pelatihan kerja, pengantar kerja, mediator dan pengawas ketenagakerjaan) serta non struktural non fungsional merupakan salah satu potensi dalam melaksanakan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sekaligus sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Namun disadari, bahwa kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tersedia masih perlu dikembangkan dan ditambah sehingga dapat melaksanakan kebijakan dan program pembangunan secara optimal.

Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum

dapat dicapai secara optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta.

Peran dan fungsi Balai Latihan Kerja(BLK) diharapkan lebih optimal lagi dalam rangka mengatasi masalah pengangguran. Para pencari kerja yang tidak memiliki ketrampilan dan kurang berkompentensi di dunia kerja masih cukup tinggi. Kedepan BLK diharapkan tidak hanya menjadi lembaga pelatihan tetapi juga sebagai lembaga sertifikasi dan penempatan(*Three in one*).

Persoalan data seringkali menjadikendala dalam merencanakan program, kegiatan dan kebijakan. Data belum tersaji secara sempurna, efektif dan melembaga. Kesulitan dalam mencari data yang akurat sampai tingkat Desa menjadi persoalan tersendiri.

Pada akhirnya pengangguran masih relative tinggi, apalagi kalau yang dibicarakan adalah kelompok setengah penganggur. Di sini dapat diartikan bahwa banyak tenaga kerja yang bekerja tetapi tetap miskin karena produktivitasnya rendah atau penghasilannya kecil dan tidak mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Berpijak dari hal tersebut di atas, secara lebih jelas identifikasi permasalahan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sesuai tugas dan fungsi pelayanan dapat diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Perangkat Daerah data belum bias efektif dilaksanakan; perlu intervensi semua pihak stakeholder untuk menghasilkan data yang akurat.
2. Situasi perekonomian yang tidak kondusif mempunyai pengaruh langsung terhadap terhambatnya penciptaan lapangan pekerjaan dan pengangguran.

3. Daya saing Tenaga Kerja masih rendah dibandingkan dengan negara tetangga, sehingga belummampu bersaing baik di dalam maupun di Luar Negeri. Selain itu masih terjadi miss match antara dunia pendidikan dan dunia industri.
4. Produktivitas tenaga kerja kurang
5. Infrastruktur, sarana prasarana pelatihan dan kapasitas instruktur yang belum memadai untuk kebutuhan industri.
6. Belum semua pekerja/buruh terlindungi oleh jaminan sosial.

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

3.2.1. Visi

Telaahan visi Kepala Daerah dan Wakil Daerah terpilih di kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut “**MEWUJUDKAN PURWAKARTA ISTIMEWA**“ Visi ini adalah visi Kepala Daerah dalam pemilihan umum kepala daerah. Visi ini juga mengacu pada arah pembangunan tahap ketiga pembangunan dalam RPJPD (Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah) Kabupaten Purwakarta Tahun 2005-2025, dimanasecara operasionalnya mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang tercantumdalam RPJPD tersebut.

3.2.2.Misi

Misi pengembangan jangka menengah periode 2018-2023 yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut Misi ke satu, yaitu; “**MENINGKATNYA KUALITAS PENDIDIKAN, KESEHATAN DAN KESEJAHTERAAN RAKYAT** “. Tujuan Misi yang berkaitan dengan Tupoksi Dinas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta adalah“ **Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat.**”

Dimana tujuan misi kesatu tersebut yang berkaitan dengan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi adalah : Meningkatnya Aksebilitas Kesempatan Kerja

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Terkait di Provinsi Jawa Barat

Pembangunan jangka menengah Provinsi Jawa Barat 2018-2023 merupakan penjabaran dari visi gubernur dan wakil gubernur terpilih serta menjadi dasar perumusan prioritas pembangunan Provinsi Jawa Barat. Pernyataan visi Provinsi Jawa Barat periode 2018-2023 menjadi arah bagi pembangunan sampaid engan 5 (lima) tahun mendatang. Berbagai kebijakan pembangunan jangka menengah Jawa Barat sampai dengan Tahun 2023 difokuskan untuk mewujudkan visi. Adapun visi pembangunan jangka menengah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023, adalah: **“Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi”** Pernyataan visi Provinsi Jawa Barat 2018-2023 memiliki makna sebagai berikut: Jabar Juara Lahir Batin: pembangunan Jawa Barat ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat baik lahir maupun batin. Pembangunan diarahkan untuk mewujudkan masyarakat Jawa Barat berdaya saing dan mandiri. Inovasi: pembangunan yang dilaksanakan diberbagai sektor dan wilayah didukungdenganinovasi yang ditujukan untuk meningkatkan pelayanan publik, kualitas hidup, dan pembangunan berkelanjutan. Kolaborasi: perwujudan visi dilakukan dengan kolaborasi antar tingkatan pemerintahan, antar wilayah, dan antar pelaku pembangunan untuk memanfaatkan potensi dan peluang serta menjawab permasalahan dan tantangan pembangunan. Dalam mewujudkan visi pembangunan jangka

menengah, maka ditetapkan beberapa misi pembangunan jangka menengah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023, yaitu:

1. Membentuk Manusia Pancasila Yang Bertaqwa.
2. Melahirkan Manusia yang Berbudaya, Berkualitas, Bahagia dan Produktif
3. Mempercepat Pertumbuhan dan Pemerataan Pembangunan Berbasis Lingkungan dan Tata Ruang yang Berkelanjutan.
4. Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Usaha Ekonomi Umat yang Sejahtera Dan Adil.
5. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Inovatif dan Kepemimpinan yang Kolaboratif Antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Program unggulan Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Barat merupakan janji- janji kampanye gubernur dan strategis untuk dilaksanakan pada tahun 2018–2023. Program unggulan ini salah satu pendukung terhadap pencapaian visi dan misi. Program unggulan 2018-2023, meliputi:

1. Akses pendidikan untuk semua, meliputi:
 - a. Kelas pintar untuk semua
 - b. Satu Universitas di setiap kabupaten/kota
2. Desentralisasi pelayanan kesehatan, meliputi:
 - a. Layak rawat
 - b. Pembangunan dan perbaikan rumah sakit
 - c. Posyandu Juara
3. Pertumbuhan ekonomi umat berbasis inovasi, meliputi:
 - a. Ekonomi digital
 - b. Inkubator bisnis
 - c. Creative/Start-up hub

- d. Gudang tani dan ikan Juara
 - e. Kredit 0%
4. Pengembangan destinasi dan infrastruktur pariwisata, meliputi:
- a. Satu kabupaten/kota satu destinasi wisata unggul
 - b. Infrastruktur pariwisata
 - c. Pengembangan SDM pariwisata
5. Pesantren juara, meliputi:
- a. Modernisasi dana umat
 - b. Tunjangan santri dan ulama
 - c. Modernisasi manajemen pesantren
 - d. Satu pesantren satu produk (tren market)
6. Infrastruktur konektivitas wilayah, meliputi:
- a. 100% jalan mulus di Jawa Barat
 - b. Pembangunan dan perbaikan jalan kereta antar kota
 - c. Pengembangan transportasi missal perkotaan
 - d. Pembangunan pelabuhan dan transportasi sungai
7. Gerakan bangundesa (Gerbangd esa), meliputi:
- a. Satu Desa satu Bumdes (OVOP)
 - b. Tunjangan desa
 - c. Irigasi pertanian desa
 - d. Internet masuk desa
8. Subsidi gratis golekmah, meliputi:
- a. Rumah gratis
 - b. Transportasi gratis
 - c. Layanan kesehatan gratis
 - d. Pendidikan gratis
 - e. Sembako gratis

9. Inovasi pelayanan publik dan penataan daerah, meliputi:

- a. Provinsi pintar (e-planning, e-budgeting, e-monev, eremunerasi kinerja, dll)
- b. Kota/desa pintar
- c. Pemekaran wilayah

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RT RW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Purwakarta Tahun 2011-2031 disahkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 11 Tahun 2012. Sejalan dengan visi dan misi pembangunan, potensi dan permasalahan serta isu strategis wilayahnya maka penataan ruang wilayah Kabupaten Purwakarta bertujuan mewujudkan Kabupaten Purwakarta sebagai pusat pengembangan industri, pertanian, dan pariwisata yang terpadu, berdaya saing, dan berwawasan lingkungan. Dalam rangka mewujudkan tujuan penataan ruang tersebut, maka dirumuskan kebijakan sebagai langkah pencapaian tujuan, yaitu:

- a. Pengembangan kegiatan industry secara teraglomerasiter utama di bagian utara wilayah kabupaten dan sekitar pintu tol (interchange);
- b. Pengembangan sentra produksi pertanian yang terintegrasi dalam system kawasan agropolitan dan atau minapolitan di bagian selatan wilayah kabupaten;
- c. Pengembangan kawasan wisata yang bersinergi dengan kegiatan pertanian dan industri;
- d. Pengembangan system pelayanan dan permukiman secara berhierarki, didukung infrastruktur wilayah yang terpadu, serta bersinergi dengan system perkotaan dan kawasan strategis;
- e. Pemantapan pelestarian dan perlindungan kawasan lindung guna mempertahankan daya dukung lingkungan serta meminimalkan resiko bencana dan efek pemanasan global; dan

- f. Peningkatan fungsi kawasan untuk pertahanan dan keamanan negara. Strategi penataan ruang wilayah kabupaten merupakan penjabaran kebijakan penataan ruang wilayah kabupaten kedalam langkah-langkah operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi penataan ruang wilayah kabupaten berfungsi:
- a. Sebagai dasar untuk penyusunan rencana struktur ruang, rencana pola ruang, dan penetapan kawasan strategis Kabupaten Purwakarta;
 - b. Memberikan arah bagi penyusunan indikasi program utama dalam RTRW Kabupaten Purwakarta;
 - c. Sebagai dasar dalam penetapan ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten Purwakarta.

Strategi penataan ruang wilayah Kabupaten Purwakarta terdiri atas:

- a. Strategi pengembangan kegiatan industri secara teraglomerasi terutama di bagian utara wilayah kabupaten dan sekitar pintu tol (interchange) meliputi:
 - 1) Menyediakan ruang kawasan peruntukan industri yang memadai di sekitar bagian utara wilayah kabupaten dan sekitar pintu tol (interchange);
 - 2) Mendorong investasi pembangunan kawasan industri di kawasan peruntukan industri;
 - 3) Mendorong penyediaan/pemanfaatan fasilitas dan utilitas pendukung bersama untuk kegiatan-kegiatan industri di luar kawasan industri; dan
 - 4) Merelokasi secara bertahap kegiatan industri ke lokasi kawasan peruntukan industri/kawasan industri.
- b. Strategi pengembangan sentra produksi pertanian yang terintegrasi dalam system agropolitan dan/atau minapolitan di bagian selatan wilayah kabupaten meliputi:

- 1) Menata dan mengembangkan kegiatan budidaya perikanan air tawar di perairan waduk yang berada di wilayah kabupaten dan bagian tenggara wilayah kabupaten;
 - 2) Meningkatkan produktivitas tanaman pangan dan hortikultura unggulan di bagian tenggara wilayah kabupaten;
 - 3) Mencegah alih fungsi kawasan lahan pertanian berkelanjutan;
 - 4) Meningkatkan kapasitas usaha peternakan rakyat di bagian barat daya wilayah kabupaten; dan
 - 5) Mengembangkan ketersediaan sarana penyimpanan, pengolahan, pemasaran dan perangkutan produk pertanian.
- c. Strategi pengembangan kawasan wisata yang bersinergi dengan kegiatan pertanian dan industry meliputi:
- 1) Mengembangkan kawasan wisata agro dan ekologi di bagian tenggara wilayah kabupaten;
 - 2) Mengembangkan kawasan wisata belanja dan budaya di kawasan industry kecil unggulan;
 - 3) Mengembangkan kawasan wisata air dan petualangan di sekitar waduk yang ada di wilayah kabupaten purwakarta;
 - 4) Mengembangkan taman wisata di kawasan perkotaan;
 - 5) Mengembangkan jalur wisata dan system transportasi kekawasan wisata; dan
 - 6) Membangun etalase hasil produksi pertanian dan industry kecil unggulan di kawasan wisata dan kawasan perkotaan.
- d. Strategi pengembangan sistem pelayanan dan permukiman secara berhirarki, didukung infrastruktur wilayah yang terpadu, serta bersinergi dengan sistem perkotaan dan kawasan strategis meliputi:
- 1) Mengembangkan PKW, PKL, pklp, PPK, PPL terintegrasi dengan pusat pengembangan kegiatan industri, pertanian, dan pariwisata;

- 2) Mengarahkan perkembangan kawasan permukiman sesuai dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan;
 - 3) Mengembangkan system transportasi terpusat kegiatan secara terpadu;
 - 4) Meningkatkan ketersediaan dan tingkat pelayanan fasilitas ekonomi dan social sesuai dengan lingkup pelayanan setiap kawasan perkotaan; dan
 - 5) Meningkatkan pelayanan jaringan air bersih, drainase, energi, persampahan, limbah, dan telekomunikasi secara terpadu.
- e. Strategi pemantapan pelestarian dan perlindungan kawasan lindung dalam rangka mempertahankan dayadukung lingkungan serta meminimalkan resiko bencana dan efek pemanasan global meliputi:
- 1) Memantapkan perlindungan kawasan hutan lindung;
 - 2) Meningkatkan luas ruangan terbuka hijau dan sumur resapan di kawasan perkotaan;
 - 3) Mengendalikan perkembangan kawasan terbangun di kawasanlindung dan kawasan rawan bencana;
 - 4) Meningkatkan pengelolaan limbah industri dan domestikdengan prinsip teknologi bersih dan tuntas di tempat secara mandiri dan berkelanjutan;
 - 5) Meningkatkan ketertiban penggunaan lahan di sekitar garis sempadan sungai dan danau/waduk/situ; dan
 - 6) Merehabilitasi kawasan bekas pertambangan;
- f. Strategi peningkatan fungsi kawasan untuk pertahanan dan keamanan negara meliputi:
- 1) Mendukung penetapan kawasan peruntukan pertahanan dan keamanan negara;

- 2) Mengembangkan kawasan lindung dan/atau kawasan budidaya tidak terbangun di sekitar kawasan pertahanan dan keamanan sebagai zona penyangga yang memisahkan kawasan pertahanan dan keamanan dengan kawasan budidaya terbangun;
- 3) Mengembangkan kegiatan budidaya secara selektif di dalam dan di sekitar kawasan pertahanan dan keamanan untuk menjaga fungsi pertahanan dan keamanan negara; dan
- 4) Menjaga dan memelihara aset-aset pertahanan dan keamanan negara.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) disusun untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana, dan/atau Program. KLHS sangat penting karena menjadi dasar dalam pengambilan keputusan Kebijakan, Rencana, dan/atau Program. Proses pembuatan dan pelaksanaan KLHS RPJMD sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis melalui mekanisme antara lain pengkajian pengaruh kebijakan, rencana, dan/atau program terhadap kondisi lingkungan hidup (dengan tahapan melaksanakan identifikasi dan perumusan isu pembangunan berkelanjutan, melaksanakan identifikasi materi muatan kebijakan, rencana dan/atau program, dan menganalisis pengaruh kebijakan, rencana dan/atau program terhadap isu pembangunan berkelanjutan dan lingkungan hidup), perumusan alternatif penyempurnaan kebijakan, rencana dan/atau Program serta penyusunan rekomendasi perbaikan untuk pengambilan keputusan kebijakan, rencana dan/atau program yang mengintegrasikan prinsip pembangunan berkelanjutan.

Selain itu, penyusunan KLHS juga mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. Pelaksanaan program yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Purwakartatahun 2018-2023 bertujuan untuk memacu pertumbuhan ekonomi dan keseimbangan pembangunan dalam jangka menengah. Pembangunan dilaksanakan harus memperhatikan keseimbangan antara pencapaian target ekonomi, keseimbangan sosial dan lingkungan. Terkait dengan lingkungan, pelaksanaan program harus mengutamakan bentuk pembangunan yang berkelanjutan dengan prinsip meminimalkan resiko kerusakan lingkungan. Pelaksanaan program yang perlumen dapatkan perhatian terhadap keseimbangan lingkungan dijabarkan sebagai berikut, antara lain:

3.5. Penetapan Isu-Isu Strategis

Perkembangan jumlah pengangguran (pencari kerja yang terdaftar) di Kabupaten Purwakarta masih cukup tinggi. Kondisi ini memerlukan penanganan serius dari pemerintah. Upaya penanggulangan kemiskinan kedepan perlu dilakukan secara sistemik mulai dari pembenahan mental dan karakter masyarakat, pemenuhan kebutuhan dasar mereka mulai dari kesehatan, pendidikan dan tempat tinggalnya serta pemenuhan akses ekonomi serta ketersediaan infrastruktur yang mampu memacu pertumbuhan ekonomi semua masyarakat.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

Berdasarkan rumusan Visi dan Misi, dan mengacu serta menyelaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta Tahun 2018 - 2023, maka tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta 5 (lima) tahun kedepan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
Kabupaten Purwakarta

| Tujuan | Sasaran | Indikator Tujuan/Sasaran | Kondisi Awal | | Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke | | | | |
|--|--|--|--------------|--------|---|------|---------|------|------|
| | | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Meningkatnya Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif | | Persentase Tenaga Kerja yang terampil dan Produktif | | 46,66% | 60,65% | 75% | 85,55 % | 95% | 100% |
| | Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja | Persentase Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja | 34.92% | 47.15% | 65% | 75% | 85% | 95% | 100% |
| Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja | Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan | Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja | 42.56% | 40.38% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| Meningkatnya kelancaran berusaha/Investasi serta Pemenuhan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan | | Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan | | 42,86% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| | Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan | Persentase Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja | | 42.86% | 50% | 65% | 80% | 95% | 100% |
| Menunjang Penyebaran Penduduk melalui pengiriman Transmigran | | Persentase Penyebaran Penduduk melalui pengiriman transmigran | | 60% | 70% | 80% | 90% | 95% | 100% |
| | Terselenggaranya Pengiriman Transmigran | Persentase Pengiriman Transmigran | 0% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. Strategi diturunkan dalam kebijakan dan program pembangunan sebagai upaya-upaya operasional yang bermuara pada tercapainya visi pembangunan.

Kebijakan Perangkat Daerah merupakan turunan dari kebijakan Pemerintah Kabupaten Purwakarta dengan mempertimbangkan semua potensi, peluang, kendala dan ancaman yang mungkin ada di wilayah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Selanjutnya kebijakan tersebut dijadikan pedoman bagi pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan.

Berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka strategi dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun 2018 – 2023 sesuai dengan misi Kabupaten Purwakarta disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

| Visi | Mewujudkan Purwakarta Berkarakter | | |
|---|---|--|--|
| Misi | Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Kebijakan |
| Meningkatnya Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif | Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja | Mensinergikan LPK dengan kesempatan kerja | Meningkatkan pembinaan LPK |
| | | Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi | Meningkatkan koordinasi dengan OPD terkait |
| | | Pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat | Meningkatkan bantuan sarana usaha |
| Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja | Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan | Koordinasi dengan OPD terkait di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian | Mempertahankan dan menciptakan iklim usaha yang kondusif |
| | | Mencari peluang potensi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri | Memprioritaskan dan melindungi tenaga kerja penduduk Kabupaten Purwakarta dengan OPD terkait |
| | | Mencari pola usaha baru yang sesuai dengan potensi yang ada | Meningkatkan bantuan sarana usaha |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | Forum Diskusi ketenagakerjaan lintas sektoral | Penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah |
| Meningkatnya kelancaran berusaha/Investasi serta Pemenuhan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan | Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan | Melaksanakan pembinaan hubungan industrial; | Peningkatan hubungan industrial, koordinasi dengan pengusaha dan pekerja |
| | | Penyelesaian kasus perselisihan sesuai aturan ketenagakerjaan | |
| | | Kepesertaan jamsostek | |
| Menunjang Penyebaran Penduduk melalui pengiriman Transmigran | Terselenggaranya Pengiriman Transmigran | Menyebarluaskan informasi ketransmigrasian | Melaksanakan penyuluhan ketransmigrasian |
| | | Meningkatkan Kerjasama antar daerah | Melaksanakan kerjasama dengan calon daerah penerima di luar Pulau Jawa. |
| | | Meningkatkan seleksitifitas calon transmigran | Melaksanakan seleksi calon transmigran sesuai persyaratan dan kompetensi yang dibutuhkan. |
| | | Meningkatkan pembinaan dan pembekalan transmigran | Melaksanakan pembinaan transmigran di lokasi transmigrasi luar Pulau Jawa |

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1. PROGRAM

Program pembangunan yang merupakan program prioritas sebagai fokus dan penjabaran kebijakan umum yang terkait langsung dengan pencapaian sasaran Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta yaitu: **Misi “Meningkatkan Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial”**, dengan program pembangunan sebagai berikut lampiran:

Tabel 6.1
Indikasi Rencana Program Prioritas yang disertai Kebutuhan Pendanaan
Kabupaten Purwakarta Tahun 2019-2023

| Kode | Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan | Indikator Kinerja Program (outcome) | Satuan | Kondisi Kinerja Awal RPJMD | | Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | |
|----------------------|--|--|--------|----------------------------|-------|--|---------------|--------|---------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|
| | | | | 2017 | 2018 | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | |
| | | | | | | Realisasi | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 2.07.3.32.0.00.01.00 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi | | | | | | 3.908.526.931 | | 3.527.422.000 | | 13.960.149.000 | | 14.690.264.793 | |
| 2.07 | Tenaga Kerja | | | | | | 3.658.526.931 | | 3.452.422.000 | | 13.730.149.000 | | 14.448.235.793 | |
| 2.01.2.01.01.01 | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | Tersedianya Pendukung Administrasi Perkantoran | Persen | 100 | 100 | 100 | 1.245.740.906 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2.01.2.01.01.02 | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | Tersedianya Sarana dan Prasarana Aparatur | Persen | 100 | 100 | 100 | 940.540.440 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2.01.2.01.01.06 | Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | Tersedianya Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan Secara Tepat dan Benar | Persen | 100 | 100 | 100 | 62.785.000 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2.01.2.01.01.07 | Program Dukungan Manajemen Administrasi Perkantoran | | | | | | | - | 1.947.141.000 | | | - | | - |
| | | 1 Persentase Pegawai Yang Memiliki Kesesuaian Kompetensi | Persen | - | - | - | | 100 | | - | | - | | - |
| | | 2 Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Rumah Tangga dan Sarana / Prasarana Kantor | Persen | - | - | - | | 100 | | - | | - | | - |
| | | 3 Persentase Sarana dan Prasarana Dalam Kondisi Baik | Persen | - | - | - | | 100 | | - | | - | | - |
| | | 4 Persentase Unit Kerja Yang Mendapatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran | Persen | - | - | - | | 100 | | - | | - | | - |
| | | 5 Persentase Perencanaan dan Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan Yang Tepat Waktu dan Sesuai Peraturan Perundang-undangan | Persen | - | - | - | | 100 | | - | | - | | - |
| | | 6 Persentase Ketersediaan Data Kinerja OPD | Persen | - | - | - | | 100 | | - | | - | | - |
| 2.01.2.01.01.15 | Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja | | | | | | 1.014.760.000 | | 955.281.000 | | | - | | - |
| | | 1 Persentase Pelatihan Berbasis Kompetensi | Persen | 41,27 | 46,66 | 60,65 | | 75 | | - | | - | | - |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|--------|--------|-------|-----|--------------------|-----|-------------------|-------|--------------------|-----|--------------------|-----|
| | | 2 Persentase Pelatihan Berbasis Masyarakat | Persen | 34,92 | 47,15 | 50 | | 60 | | - | | - | | - |
| 2.01.2.01.01.16 | Program Peningkatan Kesempatan Kerja | Persentase Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan | Persen | 42,56 | 40,38 | 50 | 136.195.685 | 60 | 50.000.000 | - | | - | | - |
| 2.01.2.01.01.17 | Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan | Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | Persen | 100,00 | 42,86 | 50 | 211.504.900 | 65 | 300.000.000 | - | | - | | - |
| 2.01.2.01.01.19 | Program Perluasan Kesempatan Kerja | Persentase Pelatihan Kewirausahaan | Persen | 23,81 | 52,85 | 60 | 47.000.000 | 70 | 200.000.000 | - | | - | | - |
| 2.07.01 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | | | | | | | | | | 11.387.293.139 | | 11.982.848.570 | |
| | | 1 Capaian SAKIP Perangkat Daerah | Opini | - | - | - | | | | B | | B | | B |
| | | 2 Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran | Persen | - | - | - | | | | 100 | | 100 | | 100 |
| 2.07.03 | Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | | | | | | | | | | 1.500.000.000 | | 1.578.450.000 | |
| | | 1 Jumlah Peserta Pelatihan Kerja Bagi Pencari Kerja | Orang | - | - | - | | | | 85,55 | | 95 | | 100 |
| | | 2 Jumlah Tenaga Kerja Produktif Pada Industri Kecil | Orang | - | - | - | | | | 70 | | 80 | | 90 |
| 2.07.04 | Program Penempatan Tenaga Kerja | | | | | | | | | | 467.855.861 | | 492.324.723 | |
| | | 1 Persentase Calon Tenaga Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan | Persen | - | - | - | | | | 70 | | 80 | | 90 |
| | | 2 Persentase Pelatihan Kewirausahaan | Persen | - | - | - | | | | 75 | | 85 | | 95 |
| 2.07.05 | Program Hubungan Industrial | Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | Persen | - | - | - | | | | 80 | 375.000.000 | 95 | 394.612.500 | 100 |
| 3.32 | Transmigrasi | | | | | | 250.000.000 | | 75.000.000 | | 230.000.000 | | 242.029.000 | |
| 3.08.2.01.01.18 | Program Transmigrasi Regional | Persentase Transmigran Yang Diberangkatkan | Persen | - | 100 | 100 | 250.000.000 | 100 | 75.000.000 | - | - | - | - | - |
| 3.32.02 | Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi | Persentase kawasan transmigrasi yang di tetapkan | Persen | - | - | - | | | | 100 | 50.000.000 | 100 | 52.615.000 | 100 |
| 3.32.03 | Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi | Persentase transmigran yang diberangkatkan | Persen | - | - | - | | | | 100 | 30.000.000 | 100 | 31.569.000 | 100 |

| 2023 | Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD | | Perangkat Daerah Penanggung Jawab |
|----------------|--|----------------|--|
| | Rp | Target | |
| 16 | 17 | 18 | 19 |
| 15.458.565.641 | | 51.544.928.365 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 15.203.878.525 | | 50.493.212.248 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | 100 | 1.245.740.906 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | 100 | 940.540.440 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | 100 | 62.785.000 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | | 1.947.141.000 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | | 1.970.041.000 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 75 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |

| | | | |
|--------------------|-----|----------------------|---|
| | 60 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | 60 | 186.195.685 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | 65 | 511.504.900 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | 70 | 247.000.000 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 12.609.551.550 | | 35.979.693.260 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | B | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 1.661.002.935 | | 4.739.452.935 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 100 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 90 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 518.073.306 | | 1.478.253.889 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 90 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | 95 | | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 415.250.734 | 100 | 1.184.863.234 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 254.687.117 | | 1.051.716.117 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| - | 100 | 325.000.000 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 55.366.765 | 100 | 157.981.765 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| 33.220.059 | 100 | 94.789.059 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |

| | | | |
|-------------|-----|-------------|--|
| 166.100.294 | 100 | 473.945.294 | Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi |
| | | | |

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN

Penetapan indikator kinerja atau ukuran kinerja akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan organisasi yang pada akhir periode Renstra dijadikan sebagai alat untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif, merupakan gambaran yang mencerminkan capaian indikator kinerja program (*outcomes*) dari kegiatan (*output*).

Indikator kinerja juga dapat memberi gambaran tentang prestasi yang diharapkan di masa mendatang. Indikator dan target kinerja dinyatakan dengan jelas pada tahap perencanaan dan pada akhir pelaksanaan. Hal ini untuk menjamin aspek akuntabilitas pencapaian kinerja. Oleh karena itu, target kinerja harus menggambarkan secara langsung pencapaian sasaran Renstra dan memenuhi kriteria *specific, measurable, achievable, relevant, time bond dan continuously improve (SMART-C)*. Penetapan indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* program pembangunan daerah setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Renstra dapat dicapai.

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja PD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai PD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja PD yang mengacu pada tujuan dan sasaran ini ditampilkan dalam Tabel 7.1

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
IKU Perangkat Daerah

| NO | Indikator | Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD |
|----|---|---|-----------------------------|------|-------|------|------|--|
| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| 1 | Persentase Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif | 46,66 | 60,65 | 75 | 85,55 | 95 | 100 | 100 |
| 2 | Persentase Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja | 47,15 | 65 | 75 | 85 | 95 | 100 | 100 |
| 3 | Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja | 40,38 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 |
| 4 | Tingkat Kelancaran berusaha/Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan | 42,86 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 |
| 5 | Persentase Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja Yang Dapat Ditangani | 42,86 | 50 | 65 | 80 | 95 | 100 | 100 |
| 6 | Persentase Penyebaran Penduduk melalui pengiriman transmigran | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 | 100 |
| 7 | Persentase Pengiriman Transmigran | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabel 7.2
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
IKK Perangkat Daerah

| NO | Indikator | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD |
|----|--|-----------------------------|-------|------|------|------|--|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| 1 | Persentase Pelatihan Berbasis Kompetensi | 60.65 | 75.00 | - | - | - | 100 |
| 2 | Persentase Pelatihan Berbasis Masyarakat | 50 | 60 | - | - | - | 90 |
| 3 | Persentase Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar yang | 50 | 60 | - | - | - | 90 |
| 4 | Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | 50 | 65 | - | - | - | 100 |
| 5 | Persentase Pelatihan Kewirausahaan | 60 | 70 | - | - | - | 95 |
| 6 | Persentase Transmigran Yang Diberangkatkan | 100 | 100 | - | - | - | 100 |

| NO | Indikator | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD |
|----|---|-----------------------------|------|-------|------|------|--|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
| 1 | Capaian SAKIP Perangkat Daerah | - | - | B | B | B | B |
| 2 | Persentase Pemenuhan Penunjang Pelayanan Perkantoran | - | - | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 3 | Jumlah Peserta Pelatihan Kerja Bagi Pencari Kerja | - | - | 85,55 | 95 | 100 | 100 |
| 4 | Jumlah Tenaga Kerja Produktif Pada Industri Kecil | - | - | 70 | 80 | 90 | 90 |
| 5 | Persentase Calon Tenaga Kerja Yang Terdaftar Yang Ditempatkan | - | - | 70 | 80 | 90 | 90 |
| 6 | Persentase Pelatihan Kewirausahaan | - | - | 75 | 85 | 95 | 95 |
| 7 | Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | - | - | 80 | 95 | 100 | 100 |
| 8 | Persentase kawasan transmigrasi yang di tetapkan | - | - | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 9 | Persentase transmigran yang diberangkatkan | - | - | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 10 | Persentase transmigran yang dibina | - | - | 100 | 100 | 100 | 100 |

BAB VIII

PENUTUP

Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023 ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, arahkebijakan, program dan kegiatan disertai kerangka pendanaan, indicator kinerja pembangunan serta kaidah pelaksanaannya. Hal ini diperlukan untuk merespon berbagai perubahan yang terjadi dan memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Dalam pelaksanaannya, Renstra ini hendaknya dapat memahami keterkaitan antar unsure atau instansi terkait, termasuk unsur yang mewakili aspirasi masyarakat, agar kinerja yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan terhadap publik (akuntabel) serta dalam rangka menciptakan *clean and good governance*.

Renstra Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023 menjabarkan 8 (Delapan) program selama periode lima tahun tersebut. Dengan adanya dokumen Renstra ini diharapkan akan dapat mensinergikan pembangunan ekonomi khususnya Ketenagakerjaan dan Transmigrasi untuk lima tahun kedepan. Keberhasilanpencapaian tujuan pembangunan sebagaimana tertuang dalam dokumen Renstra ini tidak terlepas dari peran serta seluruh *stakeholder* yang terkait. DenganadanyaRenstraini, diharapkan program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan dan memberikan kontribusi kepada pembangunan ekonomi secara luas.

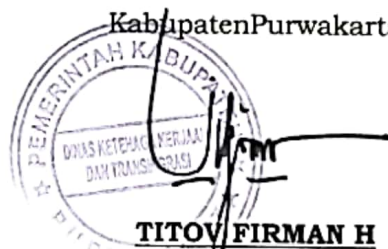
Hal-hal penting yang perlu digaris-bawahi sebagai kesimpulan atas dokumen Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023 ini adalah:

1. Perubahan Renstra Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta periode tahunan pada masa.
2. Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Trasnigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 juga dipergunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan;
3. Sangat diharapkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dapat memperbaiki kinerja terkait dengan isu-isu strategis yang telah dirumuskan sehingga akan memberikan kontribusi, manfaat dan dampak positif bagi *stakeholder* secara khusus serta bagi masyarakat secara umum.

Demikian Perubahan Renstra ini disusun sebagai upaya peningkatan kualitas perencanaan pembangunan yang komprehensif dan berkelanjutan demi berlangsungnya pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam mewujudkan Kabupaten Purwakarta Istimewa.

Purwakarta,

Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta



TITOV FIRMAN H
NIP. 19611224 198901 1 002