

**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	Jabung	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 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 396 m<sup>2</sup>
- UPTD Balai Latihan Kerja luas tanah 20.030 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 351 m<sup>2</sup>

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 indikator 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**

<b>NO</b>	<b>MASALAH POKOK</b>	<b>RUMUSAN` MASALAH</b>	<b>AKAR MASALAH</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(4)</b>	<b>(3)</b>
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 berkompetensi 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 industri 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**

<b>Visi</b>	<b>Mewujudkan Purwakarta Berkarakter</b>		
<b>Misi</b>	<b>Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial</b>		
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
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
<b>3.32</b>	<b>Transmigrasi</b>						<b>250.000.000</b>		<b>75.000.000</b>		<b>230.000.000</b>		<b>242.029.000</b>	
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
-		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
<b>254.687.117</b>		<b>1.051.716.117</b>	<b>Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi</b>
-	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 menjabar kan 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.

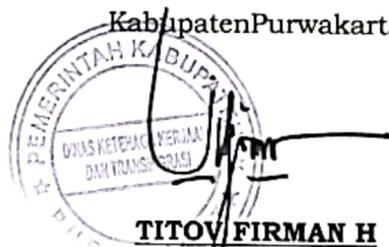
Hal-hal penting yang perlu digaris-bawahi sebagai kesimpulan atas dokumen Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023 ini adalah:

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 Trasn migrasi 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