



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)  
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN ROTE NDAO  
T A H U N 2019 - 2024**

**PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO  
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA**

KOMPLEK PERKANTORAN BUMI TI' I LANGGA PERMAI TELP 0380 8571441/8571442



**BUPATI ROTE NDAO  
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI ROTE NDAO  
NOMOR 85 TAHUN 2019**

**TENTANG  
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2019-2024  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI ROTE NDAO,**

- Menimbang : a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 273 ayat 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, dan Pasal 123 ayat (1) 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, mengamanatkan bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Bupati;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2019-2024 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Rote Ndao di Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 221, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4148);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5601);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
6. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rote Ndao (Lembaran Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2016 Nomor 055 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 135);

8. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun, 2019 Nomor 075 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 147);

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2019-2024 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Rote Ndao.
2. Bupati adalah Bupati Rote Ndao.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
5. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
6. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah periode 5 (lima) tahunan.
7. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah periode 1 (satu) tahunan.
8. Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan antara apa yang ingin dicapai di masa yang akan datang dengan kondisi riil saat penyusunan perencanaan.

9. Isu strategis daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.
10. Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan.
11. Sasaran daerah adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil program pembangunan daerah.
12. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah untuk mencapai sasaran.
13. Arah kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk penyelesaian permasalahan pembangunan daerah dan mengantisipasi isu strategis daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran dari strategi.
14. Program adalah penjabaran kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
15. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program.
16. Kinerja adalah capaian keluaran/hasil/dampak dari kegiatan/program/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan.
17. Indikator kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk hasil dan dampak.
18. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan kegiatan dalam satu program.
19. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.

LAMPIRAN XXXVI  
PERATURAN BUPATI ROTE NDAO  
NOMOR 85 TAHUN 2019  
TENTANG  
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
TAHUN 2019-2024  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN  
ROTE NDAO

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas berkat kasih dan karunia-Nya, maka dapat diselesaikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019 – 2024.

Penyusunan Renstra ini berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024, yang sudah memuat Visi, Misi, Arah Kebijakan Pembangunan serta program Bupati dan Wakil Bupati Rote Ndao. Dengan memperhatikan seluruh aspirasi melalui Musrenbang, selanjutnya akan dioperasionalkan dalam bentuk program/kegiatan sesuai tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.

RENSTRA ini memuat Visi, Misi Tujuan dan Sasaran yang akan dicapai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao sekaligus sebagai pembanding berdasarkan hasil evaluasi pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan tahun – tahun sebelumnya. Dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan kendala/hambatan/resiko yang mungkin timbul, maka dalam pelaksanaannya akan disesuaikan kembali sesuai tuntutan prioritas.

Akhirnya dengan tulus hati, kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kritik dan saran konstruktif dalam rangka perbaikan RENSTRA ini

Baa, 06 Desember 2019

Kepala Dinas  
Transmigrasi dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Rote Ndao



**Drs. FREDERIK S.B.HANING,MM**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196309211989031015

## DAFTAR ISI

<b>PERBUB</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Landasan Hukum .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Maksud dan Tujuan .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....</b>	<b>17</b>
<b>2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....</b>	<b>19</b>
<b>2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....</b>	<b>22</b>
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3. Telaahan Renstra K/L .....</b>	<b>31</b>
<b>3.4. Telaahan Renstra Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....</b>	<b>33</b>
<b>3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>36</b>
<b>4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2. Hubungan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah dengan Tujuan dan Sasaran RPJMD</b>	<b>35</b>
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>38</b>
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN</b>	<b>45</b>
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>46</b>



# **BAB. I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao yang disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra ini disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019 – 2024.

Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun yang mempunyai fungsi sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan sebagai acuan dan pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sebagai dokumen operasional tahunan di Dinas Transnaker Kab. Rote Ndao.

Dalam perencanaan pembangunan daerah, proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan mewujudkan tujuan pembangunan.

Berkaitan dengan kondisi tersebut diatas, diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu. Perencanaan pembangunan ini dapat diartikan sebagai suatu proses perumusan alternatif-alternatif atau keputusan-keputusan yang didasarkan pada data dan fakta yang akan digunakan sebagai bahan untuk melaksanakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas kemasyarakatan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dalam rangka mencapai tujuan yang lebih baik, dengan memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap, namun tetap berpegang pada asas prioritas.

Secara umum perencanaan berfungsi sebagai pedoman guna mengarahkan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang ditetapkan. Selain itu juga untuk memperkirakan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun Perencanaan Pembangunan Daerah Jangka Panjang untuk 20 Tahun (RPJPD), Jangka Menengah 5 Tahun (RPJMD) serta Jangka Pendek 1 Tahun (RKPD). Dan telah diubah menjadi 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 Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao merupakan suatu upaya dan proses yang dilakukan agar dapat mewujudkan visi dan misi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao. Dengan demikian Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rote Ndao dapat menunjukkan eksistensinya sebagai penyelenggara pemerintah di bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan kepada masyarakat secara profesional dan transparan.

Secara skematik hubungan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao dengan dokumen perencanaan lainnya dapat dilihat dalam diagram sebagai berikut:

## **1.2. Landasan Hukum**

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Rote Ndao di Provinsi Nusa Tenggara Timur;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 43 tahun 2008 tentang Wilayah Negara;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota menjadi Undang-Undang;
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
12. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. 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 serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 19 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2005-2025;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 7 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2013-2033;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rote Ndao;
18. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024;

20. Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 44 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah;
21. Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 25 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural Badan Daerah Kabupaten Rote Ndao.

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

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao adalah :

- a. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao dalam melaksanakan tugasnya dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang ketransmigrasi dan ketenagakerjaan, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2019-2024 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
- b. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao periode 2019-2024.
- c. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2019-2024.
- d. Memberikan pedoman dalam rangka tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.

Tujuan penyusunan Renstra ini adalah :

- a. Sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah.
- b. Sebagai bahan evaluasi kinerja perangkat daerah selama 5 (lima) tahun periode Renstra.
- c. Mendorong Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan, kebijakan

yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, serta dapat meningkatkan kinerja.

- d. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

- Bab. I. Pendahuluan, memuat tentang latar belakang penulisan, landasan hukum serta maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan Rencana Strategis ini;
- Bab. II. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao, memuat tentang Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta sumber daya yang tersedia, kinerja pelayanan perangkat daerah, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan dibidang perangkat daerah;
- Bab.III. Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah tentang Identifikasi Permasalahan, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Rencana K/L dan Rentras, Telaahan Renstra Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta Penentuan Isu – Isu Strategis;
- Bab. IV. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao, memuat tentang Visi dan Misi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah serta Strategi dan Kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao;
- Bab. V. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif memuat tentang uraian Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan indikasi anggaran Dinas Transmigrasi dan

Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao selama lima tahun kedepan;

Bab. VI. Indikator Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao, memuat tentang indikator kinerja pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Rote Ndao;

Bab. VII. Penutup.

## **BAB. II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR PERANGKAT DAERAH**

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan asas Otonomi dan Tugas Pembantuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- Perumusan kebijakan teknis di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rote Ndao maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dipimpin oleh Pejabat Eselon II yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati .

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dibantu oleh 1 (Satu) orang Sekretaris, 4 (empat) orang Kepala Bidang, 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian dan 12 (dua belas) orang Kepala Seksi dengan rumusan tugas sebagai berikut :

#### **KEPALA DINAS**

Tugas Pokok Kepala Dinas adalah Merumuskan Kebijakan Teknis, Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum Bidang Transmigrasi Dan Tenaga Kerja meliputi Kesekretariatan, Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya pemerataan kesempatan kerja. Untuk melaksanakan tugas itu Kepala Dinas mempunyai fungsi:



1. Merumuskan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rote Ndao dan kebijakan Kepala Daerah serta masukan dari masyarakat untuk meningkatkan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan;
2. Merumuskan dan menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja (Renja) tahunan, Perjanjian Kinerja (PK) dan rencana kerja dinas lainnya sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku sebagai pedoman operasional dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan dalam tahun berjalan;
3. Merumuskan dan menetapkan Rencana Kerja Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Dinas sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku;
4. Merumuskan dan menetapkan Analisis Jabatan (ANJAB), Analisis Beban Kerja (ABK), Standar Kompetensi Jabatan, Standar Kompetensi Teknis, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Pelayanan Publik (SPP), serta Standar Pelayanan Minimal (SPM);
5. Merumuskan, menetapkan dan mengevaluasi budaya kerja dan kinerja Dinas sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terciptanya etos kerja yang tinggi serta pengelolaan administrasi yang optimal, ekonomis, bermanfaat dan memuaskan;
6. Menindaklanjuti temuan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) oleh auditor pemerintah;
7. Mengkoordinir penyelenggaraan program dan/atau kegiatan Dinas berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk mencapai target yang telah ditetapkan;
8. Merumuskan pedoman, standar, norma dan petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan Transmigrasi dan Tenaga Kerja di daerah berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan program kerja Dinas;
9. Merencanakan, menetapkan dan mengawasi penerimaan dan pendapatan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD);
10. Melaksanakan pembinaan, pelatihan dan penempatan tenaga kerja agar terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dan peningkatan kesempatan kerja dan berusaha;
11. Memfasilitasi penyediaan dan penggunaan tenaga kerja meliputi perluasan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha serta meningkatkan penyerapan, penyebaran, penggunaan tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran;
12. Mengembangkan hubungan industrial dan syarat kerja agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis ;

13. Memberikan perizinan dan pelayanan umum ketenagakerjaan untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif;
14. Membina dan melaksanakan kegiatan pengawasan melalui peningkatan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja agar terlindungnya tenaga kerja secara menyeluruh;
15. Memberdayakan kawasan transmigrasi agar terciptanya lokasi transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan guna mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar lokasi;
16. Mengelola dan mempertanggungjawabkan penggunaan aset agar terpelihara dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien;
17. Mengkoordinasikan pengkajian dan penyampaian telaahan staf, informasi staf, saran dan pendapat kepada Bupati baik diminta maupun tidak diminta terkait kebijakan Transmigrasi dan Tenaga Kerja di daerah;
18. Mengendalikan penyusunan rumusan dan menetapkan laporan Pengendalian Internal, Laporan Keuangan dan aset, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Laporan keterangan Pertanggung jawaban (LKPJ), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), dan Laporan Kinerja lainnya sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja;
19. Melakukan penilaian kinerja, perilaku dan pembinaan disiplin serta memotifasi bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, disiplin, profesional dan bermoral;
20. Mengkoordinasikan dan mengkonsultasikan program dan/atau kegiatan dinas dengan instansi atau lembaga terkait baik pusat maupun daerah dalam rangka sinkronisasi program dan/atau kegiatan;
21. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dinas berdasarkan rencana kerja untuk mengetahui keberhasilan dan permasalahan serta menetapkan alternatif pemecahan masalah;
22. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan serta laporan tugas kedinasan lainnya yang telah dilaksanakan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah; dan
23. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **SEKRETARIS**

Tugas Pokok Sekretaris adalah merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan kesekretariatan meliputi program, data dan evaluasi, keuangan, kepegawaian dan umum berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya pelayanan administratif yang cepat, tepat dan lancar.

Untuk melaksanakan tugas itu Sekretaris mempunyai fungsi:

1. Merencanakan kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian berdasarkan langkah-langkah operasional sekretariat dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
3. Menyusun Analisis Jabatan (ANJAB), Analisis Beban Kerja (ABK), Standar Kompetensi Jabatan, Standar Kompetensi Teknis dan Standar Operasional Prosedur (SOP),serta Standar Pelayanan Publik (SPP);
4. Menyusun dan mengevaluasi pelaksanaan budaya kerja dan kinerja dinas sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terciptanya etos kerja yang tinggi serta pengelolaan administrasi yang optimal, ekonomis, bermanfaat dan memuaskan;
5. Mengendalikan pelaksanaan penatausahaan surat-menyurat, urusan rumah tangga, ketatalaksanaan dan kepegawaian, pengelolaan perlengkapan kantor, penataan arsip dan penataan ruang kerja serta kebersihan/kenyamanan kantor;
6. Mengendalikan pelaksanaan pengamanan kantor pada jam dinas maupun diluar jam dinas;
7. Memberikan layanan hubungan masyarakat kepada instansi/pihak terkait secara transparan dan akurat untuk mendukung pelaksanaan tugas;
8. mengendalikan dan memeriksa pengumpulan pelaporan data penyusunan Daftar Urut Kepangkatan (DUK), pengumpulan Karpeg, Karis/Karsu, Kartu Indonesia Sehat (KIS)/kartu BPJS, Taspen dan Bapertarum ASN serta usulan penerima penghargaan Satyalancana agar tersedia usulan yang valid;
9. Menerima dan mengoreksi bahan usulan kenaikan pangkat, gaji berkala, usul cuti pegawai, model C pegawai serta SKP agar tercipta tertib administrasi kepegawaian;
10. Melakukan pengusulan kebutuhan diklat pegawai baik diklat struktural, teknis maupun fungsional, tugas belajar dan ijin belajar agar pengusulan tepat waktu;
11. Mengendalikan rekapitulasi kehadiran pegawai sesuai daftar hadir harian agar tersedia data bagi pembinaan disiplin pegawai;
12. Menyiapkan penyusunan telaahan staf, informasi staf, saran dan pendapat kepada Bupati terkait kebijakan Transmigrasi dan Tenaga Kerja di daerah;
13. Melakukan konsultasi dengan atasan langsung atau pihak lain yang terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
14. Melakukan penilaian kinerja, perilaku dan pembinaan disiplin serta memotifasi bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, disiplin, profesional dan bermoral;
15. Melakukan evaluasi pelaksanaan tugas, guna mengetahui permasalahan dan mencari solusi;

16. Melaksanakan evaluasi dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan sebagai pertanggungjawaban kepada atasan; dan
17. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

### **KEPALA BIDANG PEMBINAAN TRANSMIGRASI**

Tugas Pokok Bidang Pembinaan Transmigrasi adalah merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan bidang pembinaan transmigrasi meliputi pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi, pengembangan sosial, ekonomi dan budaya serta pengembangan sarana prasana dan penyerasian lingkungan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dikawasan transmigrasi.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Bidang Pembinaan Transmigrasi mempunyai fungsi:

1. Merencanakan langkah-langkah operasional Bidang Pembinaan Transmigrasi berdasarkan rencana kerja dinas;
2. Mendistribusikan tugas, memberi petunjuk, mengarahkan dan mengevaluasi pekerjaan bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
3. Menindaklanjuti perintah atasan sesuai bidang tugas guna kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah;
5. Menyelenggarakan dan melaksanakan informasi ketransmigrasian dan menghimpun animo calon transmigran;
6. Menghimpun pendaftaran pemohon calon transmigran dan kabupaten/kota;
7. Membina dan memfasilitasi animo dan calon transmigrasi dari kabupaten/kota;
8. Melakukan konsultasi/koordinasi program dan/atau kegiatan dengan atasan langsung atau pihak lain yang terkait dalam rangka sinkronisasi program/kegiatan;
9. Melakukan penilaian kinerja, perilaku dan pembinaan disiplin serta memotifasi bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, disiplin, profesional dan bermoral;
10. Melaksanakan evaluasi dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan sebagai pertanggungjawaban kepada atasan; dan
11. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **KEPALA BIDANG PEMBERDAYAAN KAWASAN TRANSMIGRASI**

Tugas Pokok Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi adalah merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi meliputi pengarahannya, pemindahan dan penempatan transmigrasi, penyediaan sarana dan prasarana transmigrasi serta pengembangan kawasan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk terciptanya kesejahteraan dan kemandirian masyarakat di kawasan transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi mempunyai fungsi :

1. Merencanakan langkah-langkah operasional Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi berdasarkan rencana kerja dinas;
2. Mendistribusikan tugas, memberi petunjuk, mengarahkan dan mengevaluasi pekerjaan bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
3. Menindaklanjuti perintah atasan sesuai bidang tugas guna kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Melaksanakan dan mengendalikan kegiatan pengembangan kawasan transmigrasi meliputi penyediaan areal, perencanaan tata ruang kawasan dan penataan lahan kawasan transmigrasi untuk menghasilkan permukiman transmigrasi yang memenuhi persyaratan lahan yang clear dan clean (2C) dan lokasi permukiman yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan (4L);
5. Melaksanakan penelitian lahan yang masih tersedia untuk pengembangan lahan yang dapat dikembangkan dan kepastian lahan;
6. Melakukan pembinaan dan petunjuk teknis pemberdayaan kawasan transmigrasi meliputi pengarahannya, pemindahan dan penempatan transmigrasi, penyediaan sarana dan prasarana transmigrasi serta pengembangan kawasan transmigrasi untuk mendukung pertumbuhan wilayah transmigrasi;
7. Menyiapkan pemukiman dan penempatan transmigrasi meliputi pengusulan lokasi pembangunan wilayah pengembangan transmigrasi dan lokasi permukiman transmigrasi; Mengkoordinasi penyediaan tanah untuk pembangunan WPT atau LTP skala provinsi;
8. Mengembangkan masyarakat dan kawasan transmigrasi untuk mendukung pertumbuhan wilayah transmigrasi ;
9. Mengarahkan dan memfasilitasi perpindahan transmigrasi untuk pengembangan transmigrasi dan lokasi permukiman transmigrasi dan memfasilitasi pengembangan dan penguatan kelembagaan meliputi pembentukan POSYANDU, PKK, Karang Taruna, Perpustakaan Desa, Pemilihan Transmigran Teladan

- dan pembinaan mental spiritual dalam rangka pembentukan pemerintahan desa defenitif sebagai mitra dalam pemberdayaan masyarakat;
10. Menyiapkan program dan penyusunan rencana kegiatan serta fasilitator dalam memberikan pelayanan kepada para transmigran agar koperasi usaha bersama (KUB) disetiap lokasi kawasan pengembangan agar berdayaguna, bernilai dan bermanfaat;
  11. melakukan konsultasi/koordinasi program dan/atau kegiatan dengan atasan langsung atau pihak lain yang terkait dalam rangka sinkronisasi program/kegiatan;
  12. Melakukan penilaian kinerja, perilaku dan pembinaan disiplin serta memotifasi bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, disiplin, profesional dan bermoral;
  13. Melaksanakan evaluasi dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan sebagai pertanggungjawaban kepada atasan; dan
  14. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### ***KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA***

Tugas Pokok Bidang Pelatihan Dan Penempatan Tenaga Kerja adalah merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja meliputi informasi tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan pemagangana tenaga kerja serta standarisasi dan sertifikasi pelatihan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk peningkatan kualitas tenaga kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pelatihan Dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Merencanakan langkah-langkah operasional Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan rencana kerja dinas;
2. Mendistribusikan tugas, memberi petunjuk, mengarahkan dan mengevaluasi pekerjaan bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
3. Menindaklanjuti perintah atasan sesuai bidang tugas guna kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Melakukan pembinaan teknis terhadap lembaga penyalur/penempatan tenaga kerja baik didalam maupun diluar negeri, lembaga pengguna tenaga kerja asing, Bursa Kerja Swasta, Bursa Kerja Khusus pada satuan pendidikan Menengah dan Perguruan Tinggi. ;
5. Melakukan pembinaan teknis pengelola, tenaga pelatihan dan instruktur dilembaga pelatihan pemerintah dan swasta dalam rangka peningkatan kompetensi.

6. Melakukan konsultasi/koordinasi program dan/atau kegiatan dengan atasan langsung atau pihak lain yang terkait dalam rangka sinkronisasi program/kegiatan;
7. Melakukan penilaian kinerja, perilaku dan pembinaan disiplin serta memotivasi bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, disiplin, profesional dan bermoral;
8. Melaksanakan evaluasi dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan sebagai pertanggungjawaban kepada atasan; dan
9. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### ***KEPALA BIDANG PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN***

Tugas Pokok Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah merencanakan operasional, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan bidang pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan meliputi syarat kerja dan perselisihan hubungan industrial, pengawasan ketenagakerjaan serta pengupahan, jaminan sosial dan penyuluhan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

1. Merencanakan langkah-langkah operasional Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan rencana kerja dinas;
2. Mendistribusikan tugas, memberi petunjuk, mengarahkan dan mengevaluasi pekerjaan bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
3. Menindaklanjuti perintah atasan sesuai bidang tugas guna kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Melakukan pembinaan dan pengendalian teknis pelaksanaan kegiatan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan demi terciptanya ketenangan dalam bekerja;
5. Melakukan pembinaan teknis pengurusan syarat kerja meliputi peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama demi terciptanya kepastian hukum dalam hubungan kerja;

6. Menyelenggarakan bimbingan teknis hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan untuk meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;
7. Melakukan pembinaan pengupahan meliputi penetapan dan sosialisasi UMP untuk peningkatan kesejahteraan pekerja;
8. Melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja untuk tercapainya kesepakatan;
9. Melakukan pembinaan teknis pelaksanaan pengawasan norma kerja, norma Jamsostek, norma keselamatan kerja, norma kesehatan dan lingkungan kerja dalam rangka penegakkan hukum;
10. Melaksanakan pembinaan terhadap Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3);
11. Melaksanakan dan merumuskan hasil rapat komisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komite aksi bentuk-bentuk pekerjaan terburuk anak;
12. Melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan persyaratan kerja dan kesejahteraan pekerja dan standar upah minimum dan pembinaan dan penyelenggaraan masyarakatan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta pembinaan tentang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dan Kesejahteraan Pekerja ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota;
13. melakukan konsultasi/koordinasi program dan/atau kegiatan dengan atasan langsung atau pihak lain yang terkait dalam rangka sinkronisasi program/kegiatan;
14. melakukan penilaian kinerja, perilaku dan pembinaan disiplin serta memotifasi bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang handal, disiplin, profesional dan bermoral;
15. melaksanakan evaluasi dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan sebagai pertanggungjawaban kepada atasan; dan
16. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016.

### ***Lampiran Struktur Organisasi***



## 2.2. Sumber Daya OPD Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rote Ndao

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao didukung oleh berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Adapun sumber daya yang dimiliki Dinas Transnaker Kab. Rote Ndao pada akhir tahun 2018.

### 2.2.1. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao per Desember 2019 sebanyak 29 orang dengan rincian sebagai berikut:

Menurut Golongan :

- Golongan IV : 3 orang;
- Golongan III : 20 orang;
- Golongan II : 4 orang;
- Golongan I : - orang.

Menurut Pendidikan :

- S2 : 2 orang;
- S 1 : 16 orang;
- Sarmud / D 3 : 2 orang;
- SLTA : 7 orang;
- SLTP : - orang;
- SD : - orang.

Daftar Pegawai Dirinci Menurut Golongan Dan Pendidikan

No	Golongan	Jumlah	Pendidikan	Keterangan
1.	Gol IV/c	1 org	S2. Manajemen	1 Org
2.	Gol. IV/b	1 Org	S1. Filsafat	1 Org
3	Gol. IV/a	1 Org	S1. Hukum	1 Org
3.	Gol. III/d	6 Org	S2 Sains	1 Org
			S1. Hukum	2 Org
			S1. Ekonomi	2 Org
			SLTA	1 Org

4.	Gol. III/c	5 Org	S1. Teknik Sipil S1. Eko. Manajemen S1. Hukum D. III	2 orang 1 Org 1 Org 1 Org
5.	Gol.III/b	5 Org	S1. Ekonomi S1.Pemerintahan S1. Geografi SMEA SLTA	1 Org 1 Org 1 Orang 1 Orang 1 Orang
6.	Gol.III/a	4 Org	S1. Hukum S1. Pemerintahan D. III	2 Orang 1 Org 1 Org
8.	Gol. II/c	3 Org	SLTA	3 Orang
9.	Gol. II/b	1 Org	SLTA	1 Orang

### **2.2.2. Barang Inventaris/Asset Kantor**

Asset penting yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao dalam rangka menunjang kelancaran tugas.

#### ***Lampiran Data Aset***

### **2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rote Ndao**

Adapun kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao pada 5 (lima) tahun terakhir adalah sebagai berikut:

1. Pembangunan Rumah Transmigran dan Jamban Keluarga Type 36 M2 dan Sarana Prasarana Pendukung yaitu sampai dengan Tahun 2018 telah mencapai 68 Unit Lokasi Satuan Permukiman Oenitas Desa Oenitas - Kecamatan Rote Barat dapat di kemukakan sebagai berikut :

- Tahun Anggaran 2016

Dengan dukungan dana pada tahun Anggaran 2016 sebesar Rp. 3.000.0000,00,- di bangun jumlah RTJK Type 36 M2 sebanyak 25 Unit, Jalan (Perkerasan) dengan panjang 2,5 Km 1 Unit Air bersih di Satuan Permukiman Oenitas dan 1 Unit Air Bersih Di Satuan Permukiman Lidor Desa Lidor Kecamatan Rote Barat Laut dengan jumlah penempatan 25 KK Miskin di Satuan Permukiman Oenitas yang di bekali dengan Jaminan Hidup dan Sarana produksi Pertanian.

- Pada Tahun 2017

Dengan dukungan dana pada tahun Anggaran 2017 sebesar Rp. 4.411.0000,00,- pada kegiatan Pengembangan Permukiman, sarana dan Prasarana Transmigrasi serta penempatan dan pembinaan transmigran dengan capai jumlah RTJK Type 36 M2 terbangun sebanyak 25 Unit, Jalan (Perkerasan) dengan panjang 1,5 Km, Pengembangan Jaringan Sarana Air bersih di Satuan Permukiman Oenitas dan dan Pengembangan Jaringan Sarana Air bersih Di Satuan Permukiman Lidor Desa Lidor Kecamatan Rote Barat Laut. Serta Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) communal 1 Unit di Satuan Permukiman Lidor Desa Lidor Kecamatan Rote Barat Laut. Dan telah di tempati oleh transmigran dengan jumlah penempatan

25 KK Miskin di Satuan Permukiman Oenitas yang di bekali dengan Jaminan Hidup, Sarana produksi Pertanian dan Perbekalan.

- Tahun 2018

Dengan dukungan dana pada tahun Anggaran 2017 sebesar Rp. 1.948.704.000,- pada kegiatan Pengembangan Permukiman, sarana dan Prasarana Transmigrasi serta penempatan dan pembinaan transmigran dengan capai jumlah RTJK Type 36 M2 terbangun sebanyak 18 Unit, Pengembangan Jaringan Sarana Air bersih di Satuan Permukiman Oenitas dan dan Dan telah di tempati oleh transmigran dengan jumlah penempatan 18 KK Miskin di Satuan Permukiman Oenitas yang di bekali dengan Jaminan Hidup, Sarana produksi Pertanian dan Perbekalan. Dan pada Kegiatan Penyediaan dan pengelolaan Prasarana dan sarana Sosial dan ekonomi diKawasan Transmigrasi dengan dukungan dana sebesar Rp. 170.000.000,00 telah dilakukan Pengadaan sapi bantuan sebanyak 25 Ekor yang telah di bagikan kepada 5 kelompok peternak di Satuan permukiman Transmigrasi Oenitas Desa Oenitas kecamatan Rote Barat.

2. Pembuatan Dokumen Pendukung Rencana Teknis Satuan Permukiman (RTSP) di Kawasan Transmigrasi pada Tahun 2017 dengan Lokasi Desa Temas Kecasmatan Rote Barat Laut sebagai cikal bakal pembangunan Permukiman Transmigrasi Baru (PTB) baik dengan sumber dana APBN - TP maupun melalui APBD Kabupaten Rote Ndao dan pada tahun 2018 di Desa Oelolot serta Dokumen Rencana Satuan Kawasan Permukiman (RSKP) di SKP C Kawasan Transmigrasi Batutua – Nusamanuk yang telah ditetapkan sebagai kawasan Transmigrasi sesuai SK. Menteri Desa, PDT dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 91 Tahun 2016 tentang Penetapan Kawasan Transmigrasi.

3. Pelatihan berbasis masyarakat selama lima tahun terakhir telah melatih sebanyak 175 orang, yaitu pada tahun 2014 sebanyak 30 orang, tahun 2015 sebanyak 30 orang, tahun 2016 sebanyak 65 orang dan tahun 2017 sebanyak 30 org, tahun 2018 sebanyak 20 org;
4. Pelatihan kewirausahaan selama empat tahun terakhir telah melatih sebanyak 45 orang yaitu pada tahun 2014 sebanyak 16 orang, pada tahun 2015 sebanyak 29 orang, tahun 2016 tidak ada, tahun 2017 tidak ada dan tahun 2018 sebanyak 70 org;
5. Jumlah peserta pelatihan yang terserap dipasar kerja selama lima tahun terakhir sebanyak 175 org ;
6. Jumlah peserta pelatihan yang berwirausaha mandiri selama lima tahun terakhir 49 org;
7. Tingkat pengangguran terbuka selama lima tahun terakhir cenderung menurun yaitu pada tahun 2014, meningkat/menurun kembali menjadi 4,89 % pada tahun 2015, meningkat/menurun menjadi 2,37 % pada tahun 2016 meningkat/menurun menjadi 2,84 %, 2017 meningkat/menurun menjadi 2,52 % dan pada tahun 2018 meningkat/menurun 2,11 %;
8. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja selama empat tahun terakhir cenderung fluktuatif pada kisaran angka 70,81 % sampai 77 %;
9. Persentase orang yang bekerja selama lima tahun terakhir berada pada kisaran angka 7,81 % sampai 7,70 %;
10. Pencari Kerja yang berhasil ditempatkan melalui Bursa Kesempatan Kerja selama lima tahun terakhir sebanyak 764 orang;
11. Jumlah kasus PHI/PHK yang diselesaikan selama lima tahun terakhir sebanyak 52 kasus;
12. Upah Minimum Kabupaten Rote Ndao selama lima tahun terakhir telah bergerak naik yaitu pada tahun 2014 sebesar Rp. 1.250.000,- tahun 2015 meningkat Rp. 1.250.000,- tahun 2016 meningkat Rp. 1.425.000,- tahun 2017

meningkat Rp. 1.525.000,- dan tahun 2018 menjadi Rp. 1.660.000,-

***Lampiran Tabel T-C 23***

***Lampiran Tabel T-C 24***

## **2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN OPD**

### **2.4.1. TANTANGAN**

Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rote Ndao merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan baik internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik Dinas. Sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal.

Kondisi lingkungan tersebut akan memberikan kekuatan dan kelemahan bagi organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi jalannya organisasi dalam bentuk peluang dan ancaman. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak bisa dikenali dan diidentifikasi secara baik oleh organisasi, maka akan berakibat fatal terhadap kelangsungan organisasi tersebut.

Oleh karena pengaruh dan akibat yang ditimbulkan begitu besar, maka menjadi penting bagi pimpinan organisasi dan segenap jajarannya untuk secara intens memantau dan mengikuti perubahan di lingkungan yang terjadi. Hal ini perlu diupayakan agar organisasi mampu menjawab setiap perubahan yang menjadi ancaman/tantangan organisasi. Dengan demikian, organisasi dalam hal ini Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rote Ndao akan tetap eksis dan mampu mencapai tujuan dan sasaran pembangunan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan secara optimal di Kabupaten Rote Ndao.

### **Tantangan yang dihadapi**

Kualitas pendidikan, ketrampilan dan motivasi kerja para transmigran masih rendah;

- a. Kesejahteraan transmigran di unit Permukiman Transmigrasi binaan masih rendah;
- b. Jumlah penganggur terbuka masih cukup besar dan rata – rata belum memiliki ketrampilan dan pengalaman kerja. Jumlah penganggur terbuka pada Januari 2018 sebesar 7.728 orang dengan tingkat penganggur terbuka sebesar 14,12 %.sebesar 47.015 orang atau sekitar 85,88 % dibandingkan dengan keseluruhan orang yang bekerja.
- c. Penghargaan dunia usaha terhadap sertifikasi latihan masih rendah, hal ini Nampak dari jumlah peserta pelatihan yang diserap dalam lapangan kerja sangat terbatas;
- d. Produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Rote Ndao rata – rata masih rendah;
- e. Lowongan kerja di Kabupaten Rote Ndao terbatas;
- f. Jumlah setengah penganggur masih cukup tinggi, yaitu sebesar 1.023 orang pada Januari 2018 atau sekitar 56,78 % dibandingkan dengan keseluruhan orang yang bekerja.;
- g. Pemahaman dan kepatuhan pengusaha akan peraturan perundang – undangan masih rendah;
- h. Pemahaman pekerja dan pengusaha akan hak dan kewajibannya masih rendah;
- i. Kesadaran pengusaha dan pekerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja masih rendah;
- j. Perhatian pengusaha dan pekerja terhadap kondisi dan lingkungan kerja diperusahaan masih rendah;
- k. Cukup besarnya jumlah penduduk miskin yang belum memiliki permukiman dan rumah yang layak;
- l. Kualitas pendidikan, ketrampilan dan motivasi kerja para transmigran masih rendah;
- m. Kesejahteraan transmigran di unit Permukiman Transmigrasi binaan masih rendah;

Sementara peluang yang dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan efektifitas pelayanan dibidang ketenagakerjaan dan ktransmigrasian antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Adanya komitmen dan dukungan Bupati terhadap pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. Masih terbukanya kesempatan kerja di Kabupaten Rote Ndao dan Luar Negeri;
- c. Masih terbukanya peluang kesempatan berwirausaha bagi masyarakat Kabupaten Rote Ndao;
- d. Masih tersedianya lahan kosong yang belum dimanfaatkan secara optimal;
- e. Dukungan Pemerintah Kabupaten terhadap program ketenagakerjaan dan ketransmigrasian cukup tinggi;

**Tabel 2.5 Komparasi Capaian Sasaran Renstra OPD Dinas Transnaker Kab. Rote Ndao terhadap Sasaran Rentra OPD Provinsi dan Rentras K/L**

No	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran Renstra OPD	Sasaran pada Renstra OPD Provinsi	Sasaran pada Renstra K/L
1	Meningkatnya ketrampilan dan wawasan angkatan kerja/pencari kerja	Tercapainya peningkatan ketrampilan dan SDM angkatan kerja/pencari kerja 75%	Meningkatnya ketrampilan dan mutu angkatan kerja/pencari kerja	Menciptakan SDM angkatan kerja/pencari yang berkualitas
2.	Menurunnya angka kemiskinan dan ketimpangan sosial	Tersedianya rumah layak huni transmigrasi lokal 50%	Meningkatnya taraf hidup masyarakat melalui usaha-usaha pemberdayaan ekonomi	Menurunnya angkat kemiskinan dan ketimpangan sosial



**BAB. III**  
**PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS**  
**PERANGKAT DAERAH**

**3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi**

Ketransmigrasian dan ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula.

Masalah yang sedang dihadapi bangsa Indonesia pada umumnya dan Kabupaten Rote Ndao pada khususnya dalam ketenagakerjaan adalah tingginya pengangguran terbuka dan setengah pengangguran. Disamping masalah pengangguran terbuka yang berpengaruh langsung terhadap Kabupaten Rote Ndao, juga dihadapkan dengan masalah setengah pengangguran yang tinggi. Setengah pengangguran yang tinggi berdampak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Apabila dilihat dari karakteristiknya terdapat cukup banyak pengangguran terdidik yaitu mereka yang mempunyai kualifikasi pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Yang memprihatinkan jumlah pengangguran terdidik tersebut terus meningkat dari tahun ke tahun. Permasalahan inilah yang kemudian perlu mendapat perhatian yang lebih, sebab memerlukan upaya penanganan yang kompleks.

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan Nasional yang mempunyai peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas.

Keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan ini akan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah karena tenaga kerja menjadi salah satu faktor pendukung yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan aktivitas perekonomian.

**Lampiran Tabel T-B 35**

**3.1.1. Kondisi Ketransmigrasian**

Program transmigrasi di Indonesia yang telah berlangsung merupakan sebuah perjalanan panjang yang terbukti mampu meningkatkan kehidupan masyarakat sekitar. Tujuan pembangunan transmigrasi itu sendiri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendukung pembangunan daerah, sekaligus salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah. Melalui program transmigrasi, pengangguran dapat diatasi, pertumbuhan ekonomi dan sumber-sumber dan atau titik-titik pertumbuhan baru ekonomi bisa dilaksanakan.

Pembangunan pedesaan melalui pembangunan permukiman transmigrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan wilayah sebagai peningkatan kesempatan kerja dan berusaha, upaya mentransformasi ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder dan tersier serta pemberdayaan masyarakat. Pengembangan ekonomi lokal dan daerah melalui pembangunan kawasan transmigrasi sebagai upaya mengintegrasikan dan mempercepat terbentuknya kawasan perkotaan baru.

Permasalahan ketransmigrasian yang masih sering dijumpai di lapangan antara lain :

- a. Lahan yang diberikan kepada transmigran kadang menimbulkan masalah misalnya lokasi yang kurang layak maupun sengketa kepemilikan lahan.
- b. Masih tersedianya lahan yang belum dimanfaatkan secara maksimal.
- c. Masyarakat transmigran di Kabupaten Rote Ndao sebagian besar belum mandiri secara ekonomi.

- d. Masih terbatasnya ketrampilan masyarakat transmigrasi dalam mengelola lahan dan mengembangkan perekonomiannya.

### **3.1.2. Kondisi Ketenagakerjaan**

Pemerintah Kabupaten Rote Ndao sedang dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan yaitu masalah pengangguran terbuka dan setengah pengangguran yang semakin banyak. Pengangguran terbuka/normal yaitu golongan angkatan kerja yang betul-betul tidak mendapatkan pekerjaan karena pendidikan dan ketrampilan yang tidak memadai. Sedangkan setengah pengangguran yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan.

Dengan bertambahnya kesempatan kerja baru yang tidak sebanding dengan banyaknya pertambahan angkatan kerja (AK) mengakibatkan jumlah pengangguran terbuka semakin besar jumlahnya. Pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi, maka tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan di daerah.

Untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin banyak dan kompleks diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak terkait termasuk pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat. Ada banyak hal yang dapat dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran diantaranya adalah meningkatkan kinerjanya, meningkatkan kualitas pencari kerja dan penciptaan kesempatan kerja.

Untuk mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik .

Untuk mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik pada khususnya adalah dengan pelatihan kewirausahaan sebagai langkah untuk menumbuhkan pemberdayaan angkatan kerja, sehingga

tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Adapun program-program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao terkait dalam masalah pengangguran ini antara lain Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Program Peningkatan Kesempatan Kerja.

### **3.1.3. *Kondisi Hubungan Industrial***

Pemahaman dan pelaksanaan Hubungan Industrial yang mantap dan dinamis dalam rangka mensejahterakan tenaga kerja di perusahaan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja, sehingga masih sering kita jumpai adanya masalah-masalah perselisihan ketenagakerjaan di perusahaan yang berakibat fatal yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Sehubungan dengan itu perlu adanya pembinaan-pembinaan rutin dan berkelanjutan baik terhadap tenaga kerja/serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha serta peningkatan kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan dan mediator hubungan industrial ditingkat Kabupaten Rote Ndao. Adapun program yang akan dilaksanakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao terkait permasalahan hubungan industrial ini adalah melalui Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

Beberapa permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan kerja yang terbatas disisi lain masih ada lowongan kerja yang belum dapat diisi secara maksimal.
- b. Pendidikan dan ketrampilan angkatan kerja masih rendah / belum sesuai dengan lowongan kerja yang tersedia. Selain itu tenaga kerja yang sudah ada dalam hubungan kerja memiliki produktivitas kerja yang rendah.
- c. Jumlah penganggur terbuka dan terutama setengah penganggur cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena lowongan

kesempatan kerja formal yang terbatas dan intensitas penggunaan tenaga kerja yang kurang. Kurangnya kesempatan lowongan kerja disektor formal dan intensitas penggunaan tenaga kerja yang rendah sangat dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi dan aktivitas produksi yang belum maksimal.

- d. Jumlah pekerja keluarga tak dibayar di Kabupaten Rote Ndao masih cukup tinggi, hal ini sangat dipengaruhi oleh semangat berwirausaha yang belum maksimal. Sebagian besar angkatan kerja muda lebih suka bekerja kepada pihak lain dan terutama disektor formal.
- e. Masih kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga dampaknya adalah ketaatan pekerja dan pengusaha terhadap pelaksanaan norma kerja masih belum maksimal, masih sering terjadi PHI/PHK, ketaatan terhadap pemberlakuan UMP, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, penerapan peralatan keselamatan dan kesehatan ketja belum maksimal.

### **3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Rote Ndao (sesuaikan RPJMD)**

Visi Bupati dan Wakil Bupati Rote Ndao Terpilih sesuai dengan RPJMD Kabupaten pada periode tahun 2019 -2024 adalah sebagai berikut:

**“Terwujudnya masyarakat Rote Ndao yang BERMARTABAT dan Berkelanjutan Bertumpu pada Pariwisata yang didukung oleh Pertanian dan Perikanan”.**

Berdasarkan Visi tersebut diatas, maka Misi Bupati dan Wakil Bupati Rote Ndao yang terkait langsung dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao yaitu **“Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat melalui Sektor Pariwisata yang didukung oleh Pertanian dan Perikanan”.**

Adapun Misi kedua tersebut diturunkan kedalam RPJMD Tahun 2019 – 2024, maka tujuan yang terkait langsung dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote

Ndao adalah bahwa ***“Pertumbuhan Ekonomi harus mampu menurunkan angka kemiskinan dan meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat”***

Berdasarkan tujuan tersebut, maka sasaran yang terkait dengan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, meliputi ketrampilan, produktivitas dan penempatan/ perluasan kesempatan kerja;
- b. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja, yaitu meliputi pengembangan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan insdustrial/pemutusan hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial, pengawasan norma kerja dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja serta penanganan calon TKI dan tenaga kerja bermasalah;
- c. Meningkatnya taraf hidup masyarakat melalui usaha-usaha pemberdayaan ekonomi di lokasi transmigrasi lokal.

#### ***Lampiran Tabel 3.2***

### **3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Nakertrans Provinsi**

#### ***3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja RI***

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Renstra Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan middle income trap, sistem

jaminan sosial nasional (SJSN), daya saing tenaga kerja, pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao khususnya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kemenaker RI.

### **3.3.2. *Telahaan Rentra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI***

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa ketimpangan pembangunan wilayah telah menghasilkan suatu konsekwensi berupa pemusatan hasil pembangunan pada sebagian wilayah yang dapat berimplikasi pada terbentuknya daerah yang relatif tertinggal jika dibandingkan dengan daerah lain.

Sejauh ini berbagai upaya pemerintah untuk mengurangi ketimpangan pembangunan antar daerah baik secara langsung maupun tidak langsung, baik yang berbentuk kerangka regulasi maupun kerangka anggaran telah dilakukan diantaranya melalui pelaksanaan transmigrasi.

Pembangunan ketransmigrasian memiliki peran strategis terutama dalam hal pemerataan kesejahteraan dan percepatan pembangunan wilayah. Pembangunan kawasan transmigrasi merupakan salah satu instrumen untuk mendorong pembangunan desa melalui pemenuhan standar pelayanan minimum, khususnya desa-desa dan kawasan pedesaan di daerah tertinggal dan perbatasan, daerah strategis cepat tumbuh, pulau-pulau terluar, kepulauan dan pesisir, pengembangan keterkaitan desa dan kota di kawasan yang dipersiapkan sebagai kawasan perkotaan baru.

Tujuan yang akan dicapai oleh Kemen. Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang terhubung dengan transmigrasi adalah menyiapkan dan

meningkatkan pembangunan serta pengembangan satuan permukiman dan desa di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan dan meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah.

Tujuan tersebut diterjemahkan dalam strategi dan arah kebijakan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao yaitu strategi untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi dan arah kebijakan berupa peningkatan kerjasama antar daerah serta peningkatan kualitas calon transmigran.

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

Dalam kerangka pengembangan wilayah dengan memperhatikan konflik keruangan maka kebijakan penataan ruang sangat diperlukan. Pengembangan wilayah sendiri ditujukan untuk menyeraskan dan mensinkronisasi berbagai kegiatan pembangunan sektor dan wilayah. Permasalah umum dalam pengembangan wilayah yang masih sering ditemukan antara lain :

- 1) Kesenjangan dalam dan antar wilayah.
- 2) Keterbatasan akses ke kawasan terpencil atau tertinggal.
- 3) Sistem pembangunan yang masih sentralistik dan sektoral.
- 4) Belum efektifnya pemanfaatan rencana tata ruang sebagai alat keterpaduan pembangunan wilayah.
- 5) Pengelolaan pembangunan di daerah belum optimal dalam menunjang upaya pengembangan wilayah.

Proses pembangunan daerah yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao secara umum menunjukkan hasil positif di berbagai segi kehidupan masyarakat. Meskipun begitu terdapat isu-isu lingkungan yang masih menjadi perhatian bersama untuk dapat diatasi secara optimal.



Permukiman transmigrasi sebagai bagian dari permukiman dipedesaan akan dibangun sebagian besar dengan pola pertanian lahan kering dengan pertanian tanaman pangan pada pemanfaatan lahan pekarangan dan pemanfaatan lahan usaha dengan pola tanaman perkebunan sekaligus tanaman pangan disesuaikan dengan kondisi lahan yang tersedia.

Pembukaan lahan transmigrasi akan dibuka dengan memperhatikan aspek lingkungan dengan pola pembukaan lahan tanpa bakar dan tetap menjaga pemeliharaan tegakan tanaman pada daerah mata air, pinggir danau pinggir sungai dan lain sebagainya sebagai bagian dari pemeliharaan sumber air.

Tujuan pembangunan permukiman transmigrasi adalah dalam rangka penyediaan permukiman penduduk miskin dan juga pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan nilai ekonomis lahan dan penyediaan sarana prasarana yang dibutuhkan.

### **3.5. Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Pembangunan kawasan transmigrasi yang selama ini dilaksanakan pada dasarnya merubah ekosistem alami yang bersifat stabil menjadi ekosistem buatan/binaan yang tidak stabil. Perubahan vegetasi hutan yang heterogen menjadi tanaman budidaya pertanian yang homogen akan menyebabkan timbulnya hama penyakit tanaman atau organisme pengganggu. Kondisi ini menuntut adanya pengelolaan lingkungan agar fungsi lingkungan di kawasan transmigrasi tetap lestari.

Dalam rangka pelaksanaan pengelolaan lingkungan hidup pada pembangunan kawasan transmigrasi, melalui Kemen. Desa, PDT dan Transmigrasi RI telah menetapkan kebijakan kawasan transmigrasi yang baru (PTB) maka upaya mencegah dampak negatif (mitigasi) lingkungan dilakukan melalui proses Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) atau Upaya Pengelolaan Lingkungan/Upaya Pemantauan Lingkungan (UKL/UPL). Bagi pengembangan kawasan transmigrasi yang sudah ada (PTA) dengan tidak merubah rencana usaha maka mitigasi dampak lingkungan negatif yang telah terjadi dilakukan melalui proses penanggulangan masalah lingkungan.

### **3.6. Penentuan Isu – Isu Strategis.**

Ketenagakerjaan dan ketarnsmigrasian merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu/aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor sperti faktor ekonomi, faktor sosial politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannyapun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya dan kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama dibidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan.

Isu Strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas.
- 2) Meningkatkan peningkatan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan.
- 4) Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.
- 5) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi, dan kualitas rombongan transmigran melalui pelatihan dan pengembangan produktivitas, pengolahan lahan dan pengembangan perekonomiannya.

**BAB. IV**  
**TUJUAN DAN SASARAN**

**4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH**

Mengacu pada Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Rote Ndao Periode 2019 – 2024 “Terwujudnya Masyarakat Rote Ndao yang BERMARTABAT Bertumpu pada Pariwisata yang di dukung oleh Pertanian dan Perikanan” maka tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao adalah sebagai berikut :

**4.1.1. TUJUAN**

- 1) Meningkatkan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja;
- 2) Menciptakan hubungan industrial yang harmonis;
- 3) Memfasilitasi terwujudnya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi dan akulturasi budaya untuk mewujudkan peluang berusaha dan kesempatan kerja di kawasan transmigrasi;
- 4) Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi hunian cepat tumbuh, cepat berkembang, layak usaha, dengan lingkungan yang serasi dan terlaksananya pemindahan serta penempatan transmigran;
- 5) Meningkatkan kualitas aparatur.

**4.1.2. SASARAN**

- 1) Terwujudnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja;
- 2) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis;
- 3) Terwujudnya pemberdayaan masyarakat;
- 4) Terwujudnya aparat yang berkualitas;
- 5) Terwujudnya penyebaran penduduk dan tersedianya lokasi transmigrasi yang memenuhi catur layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan);

Tabel 4.2  
Penyusunan Penjelasan Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati

Visi	Pokok – Pokok Visi	Misi	Penjelasan Misi
Terwujudnya Masyarakat Rote Ndao yang BERMARTABAT bertumpu pada Pariwisata yang didukung oleh Pertanian dan Perikanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya lapangan kerja dan kesempatan kerja</li> <li>- Terciptanya kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat melalui sektor Pariwisata yang didukung oleh Pertanian dan Perikanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan pelatihan – pelatihan skill maupun manajemen untuk menciptakan lapangan kerja baru</li> <li>- Melakukan pembinaan – pembinaan kepada transmigran guna meningkatkan pendapatan yang diharapkan dapat menciptakan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi</li> </ul>
	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menciptakan aparatur dan tenaga kerja yang berkualitas dan bermoral.</li> </ul>	-

**Lampiran Tabel T-C 25**

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

**5.1. STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan dibidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan maka Strategi dan Kebijakan Tahun 2019 - 2024 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah adalah sebagai berikut:

**5.1.1. STRATEGI**

Sejalan dengan Tujuan dan Sasaran Strategis diatas maka Strategi Pembangunan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan pada tahun 2019 - 2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan perluasan kesempatan kerja, produktifitas tenaga kerja dan kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan tenaga yang berkulitas maka ditempuh dengan strategi:
- 2) Pengembangan system pelatihan kerja Nasional yang megacu pada kebutuhan dunia kerja;
- 3) Perluasan jejaring kerjasama bidang standarisasi, sertifikasi dan pelatihan ditingkat lokal, regional dan nasional ;
- 4) Penguatan kelembagaan dan mendukung operasionalisasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP);
- 5) Pemberdayaan lembaga pelatihan tenaga kerja, produktifitas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dengan ;
- 6) membangun jaringan kerjasama dengan pihak ketiga;
- 7) Penguatan informasi pasar kerja/bursa on line, penyusunan, pengembangan dan penerapkan Rencana Tenaga Kerja Regional, Sektoral dan Daerah;
- 8) Promosi kebijakan sektor, daerah dan dunia usaha yang ramah ketenagakerjaan;

- 9) Pengembangan dan fasilitas peningkatan pelayanan penciptaan dan perluasan kesempatan kerja yang berbasis masyarakat melalui sistem padat karya dan teknologi tepat guna; pendayagunaan tenaga kerja kontrak; tenaga kerja mandiri, kelompok usaha bersama, pelatihan kewirausahaan;
- 10) Pengembangan jejaring kerjasama penciptaan dan perluasan kesempatan kerja antar sektor dan lembaga, antar daerah dan antar negara;
- 11) Penyelenggaraan dan fasilitas penempatan tenaga kerja untuk penempatan tenaga kerja dalam negeri melalui mekanisme Antar Antar Kerja Daerah (AKAD), Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Khusus (AKSUS), dan luar negeri melalui mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- 12) Pemberdayaan profesionalisme pengantar kerja secara otomatis
- 13) Penyusunan Leaflet dan booklet ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- 14) Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermatabat, dilasaknakan melalui strategi:
- 15) Pelaksanaan sosialisasi aturan pelaksanaan undang – undang ketenagakerjaan;
- 16) Penyediaan data dan informasi tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara akurat dan faktual;
- 17) Pembinaan pelaksanaan hubungan industrial sesuai peraturan perundangan yang berlaku;
- 18) Pelaksanaan sosialisasi tentang pentingnya pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- 19) Peningkatan efektivitas sarana hubungan industrial bagi tenaga kerja dan pengusaha berdasarkan jaminan sosial tenaga kerja;

- 20) Pengaturan kelembagaan hubungan industrial;
- 21) Pelaksanaan koordinasi yang efektif dan berkesinambungan antara Pusat, Provinsi dan Kabupaten;
- 22) Pengaturan syarat – syarat kerja;
- 23) Penegakan hukum ketenagakerjaan;
- 24) Perlindungan tenaga kerja;
- 25) Untuk meningkatkan Kualitas dan Kwantitas SDM organisasi Transmigrasi dan Tenaga Kerja serta pengelolaan manajemen organisasi yang efisien, efektif dan terpadu sesuai prinsip pemerintahan yang baik dilaksanakan dengan strategi:
- 26) Pengembangan pelayanan administrasi perkantoran yang efisien, efektif sesuai prosedural;
- 27) Peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
- 28) Peningkatan disiplin aparatur;
- 29) Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;

Untuk menciptakan kawasan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan akulturasi budaya yang menyerap tenaga kerja , dilaksanakan dengan strategi :

- 1) Pengembangan sarana prasarana;
- 2) Fasilitas pengerahan perpindahan dan penempatan transmigran untuk memenuhi kebutuhan pengembangan permukiman transmigrasi yang berwawasan lingkungan;
- 3) Fasilitas investasi dalam pengembangan potensi WTP/LPT;
- 4) Pembinaan penyerasian dan pengelolaan lingkungan kawasan transmigrasi;
- 5) Pembinaan transmigrasi dan pembangunan transmigrasi baru;
- 6) Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Unit Permukiman Transmigrasi;
- 7) Pelayanan sosial budaya daerah permukiman transmigrasi
- 8) Pelayanan Jaminan hidup transmigran sesuai pola penataan/pembinaan;
- 9) Pengembangan usaha ekonomi dan sumber daya masyarakat transmigrasi

### **5.1.2. KEBIJAKAN**

Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Rote Ndao pada tahun 2019 – 2024 adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kompetensi, kualitas dan produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausahawan baru yang berdaya saing;
- 2) Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang harmonis;
- 3) Pengembangan dan pemanfaatan potensi sumber daya alam perdesaan terintegrasi dengan pengembangan perkotaan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah dalam bentuk wilayah pengembangan transmigrasi (WTP) atau lokasi pemukiman transmigrasi (LPT), serta fasilitasi perpindahan dan penempatan penduduk untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi;
- 4) Pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru dalam mendukung pengembangan perdesaan dan ekonomi lokal dan daerah untuk mewujudkan kemandirian masyarakat dan daya saing kawasan transmigrasi;
- 5) Peningkatan fungsi pembinaan manajemen, dukungan administratif, keuangan, sumberdaya manusia dan asset serta peningkatan fungsi perencanaan program, pelaporan dan evaluasi serta pengembangan pengelolaan data dan informasi;

***Lampiran Tabel T-C 26***



**BAB. VI**  
**RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN**  
**PENDANAAN INDIKATIF**

**5.1. PROGRAM OPD**

Program pembangunan yang dilaksanakan selama tahun 2019 - 2024 merupakan program prioritas yang dapat menjalankan misi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Program prioritas tersebut adalah sebagai berikut:

**5.1.1. APBN**

- 1) Program Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi;
- 2) Program Pembinaan Transmigrasi;

**5.1.2. APBD**

**1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan**

- a. Kegiatan Penyediaan Barang dan Jasa Kantor;
- b. Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor;
- c. Kegiatan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana kantor;
- d. Kegiatan Penyediaan jasa administrasi keuangan;
- e. Kegiatan Perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja perangkat daerah;
- f. Kegiatan Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
- g. Kegiatan Koordinasi/konsultasi dalam dan luar daerah.

**2. Program Peningkatan Kualitas dan Penempatan Tenaga Kerja**

- a. Kegiatan Pembangunan Balai Latihan Kerja;
- b. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja;
- c. Kegiatan Penyusunan Informasi Bursa Pasar Kerja;
- d. Kegiatan Monitoring, evaluasi dan pelaporan;

### **3. Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.**

- a. Kegiatan Fasilitasi Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. Kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan;
- c. Kegiatan Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;

### **4. Program Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi :**

- e. Kegiatan Penyediaan Sarana dan Prasarana Transmigrasi;
- f. Kegiatan Pengarahan, Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi;
- g. Kegiatan Perencanaan dan Pembentukan Kawasan;
- h. Kegiatan Penyuluhan/Penyebaran Informasi;
- i. Kegiatan Penyediaan Lahan Transmigrasi;

### **5. Program Pembinaan Kawasan Transmigrasi :**

- a. Kegiatan Penguatan SDM Pemerintah Daerah dan masyarakat Transmigrasi di Kawasan Transmigrasi Perbatasan;
- b. Kegiatan Penyediaan Sarana dan Prasarana Produksi Pertanian dan Pemanfaatan Lahan Usaha Milik Transmigran serta Penyediaan Bantuan Pangan bagi Transmigran;
- c. Kegiatan Pengembangan, Peningkatan dan Rehabilitasi Sarana/Prasarana serta Penyerasian Lingkungan di Satuan Permukiman Transmigrasi;
- d. Kegiatan Identifikasi Pemilikan Lahan Transmigran, Koordinasi dan Konsolidasi Sertifikasi Tanah Transmigran dan Fasilitas Umum;

e. Kegiatan Penyediaan Lembaga Keuangan Daerah yang Membantu Modal Usaha Bagi Transmigran;

***Lampiran Tabel T-C 27***

**BAB. VII**  
**INDIKATOR KINERJA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA**  
**KERJA KABUPATEN ROTE NDAO**

Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Rote tahun 2019-2023 yang terkait langsung dengan Indikator Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Rote Ndao adalah pada :

Misi ke 2 : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat melalui sektor pariwisata yang didukung oleh pertanian dan perikanan

Tujuan : Pertumbuhan ekonomi harus mampu menurunkan angka kemiskinan dan meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat.

Dengan memperhatikan Misi, Tujuan dan sasaran RPJMD tersebut, maka indikator kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao yang terkait langsung adalah:

1. Meningkatnya jumlah pencari kerja yang memiliki ketrampilan kerja;
2. Meningkatnya jumlah pencari kerja yang ditempatkan;
3. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja;
4. Meningkatnya pengembangan dan pembinaan wilayah transmigrasi;
5. Meningkatnya taraf hidup masyarakat transmigran;

***Lampiran Tabel T-C 28***

## **BAB. VIII**

### **PENUTUP**

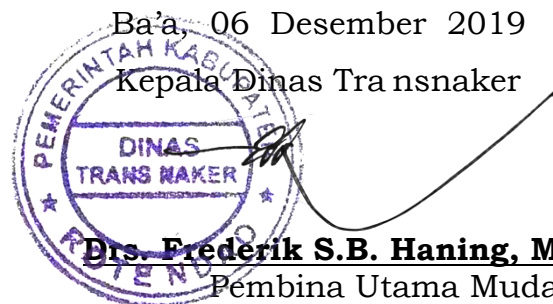
Penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019 - 2024 disusun sebagai acuan dan pedoman dalam menyusun kebijakan dan program serta kegiatan dilingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao sesuai dengan visi dan misi dalam melaksanakan tugas pemerintah.

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Rote Ndao ini selanjutnya akan dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan Dinas (Renja Dinas) dan setiap tahun akan dilakukan evaluasi dan dimungkinkan untuk dilakukan penyempurnaan dan atau penyesuaian dalam mengantisipasi perubahan lingkungan strategis.

Dengan demikian diharapkan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao akan dapat semakin meningkat dan pada akhirnya diharapkan dapat mendukung upaya Pemerintah Kabupaten dalam mengatasi masalah ketransmigrasian. Dan ketenagakerjaan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa merestui dan melindungi kita semua.

Ba'a, 06 Desember 2019

Kepala Dinas Transnaker



**Drs. Frederik S.B. Haning, MM**

Pembina Utama Muda

NIP. 19630921 198903 1 015