

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik melalui upaya-upaya yang dilakukan secara terencana. Di dalam setiap wacana, paradigma pembangunan hampir selalu dikaitkan dengan adanya perubahan-perubahan yang bersifat positif. Namun dampak dari perubahan-perubahan yang bersifat positif tersebut, pada kenyataannya tidak selalu sejajar dengan apa yang terjadi di masyarakat.

Berkaitan dengan kondisi tersebut maka 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 sumberdaya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap, namun tetap berpegang pada azas 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. Perencanaan juga dilakukan untuk memberikan pilihan-pilihan terbaik untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas dari segi pentingnya tujuan sekaligus sebagai alat untuk mengukur atau standar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah untuk kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan pembangunan Daerah untuk jangka panjang 20 tahun (RPJPD), jangka menengah 5 tahun (RPJMD), serta jangka pendek 1 tahun (RKPD).

Lebih lanjut, setiap Perangkat Daerah sebagai pelaksana harus menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah untuk jangka 5 tahun (Renstra-PD) untuk mengarahkan perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah, hal ini sejalan dengan bunyi Pasal 272 Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen teknis operasional yang menjadi pedoman dan penyusunan program kerja tahunan dan penyusunan anggaran pembangunan dan belanja urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan atau sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Renstra diartikan sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan program prioritas. Selain itu Renstra juga merupakan penjabaran gambaran permasalahan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi yang dihadapi serta indikasi program yang akan dilaksanakan untuk pemecahan permasalahan secara terencana, akomodatif dan sistematis dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan tantangan yang ada. Fungsi dari Renstra ini sendiri adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan kegiatan kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Cianjur berkewajiban untuk menyusun rencana strategis untuk jangka waktu lima tahun kedepan yang di dalamnya memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk menjadi pedoman dalam menyusun Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Selain itu pdalam penyusunan Rencana Strategis a quo merujuk pula kepada Visi dan Misi Kabupaten Cianjur dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021, hal mana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur berperan untuk mewujudkan pencapaian Visi dan Misi *Kepala Daerah, khususnya pada Misi ketiga yakni “Meningkatkan pembangunan manusia melalui akselerasi di bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi”*, hal mana salah satu indikator dan target sasaran dalam Misi ketiga yang berkaitan dengan tugas fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah *“mengurangi jumlah pengangguran”*, yang untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 :Rencana Pembangunan Daerah Urusan Ketenagakerjaan & Transmigrasi dalam RPJMD

Misi Ketiga RPJMD Tahun 2016 – 2021	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Program Pembangunan Daerah
Meningkatkan pembangunan manusia melalui akselerasi di bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi	Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah berbasis kerakyatan	Menguatnya ekonomi daerah	Presentase Tingkat pengangguran terbuka (%)	Meningkatkan daya saing investasi, tenaga kerja dan produk lokal	Peningkatan kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	Program peningkatan kualitas, produktivitas & Kesempatan kerja
					Peningkatan keterampilan dan keahlian serta perlindungan tenaga kerja	Persentase kasus penyelesaian hubungan industrial yang ditangani (%)	Program perlindungan & pengembangan lembaga ketenagakerjaan
				Mempercepat penanggulangan kemiskinan	Peningkatan keberdayaan dan kualitas hidup masyarakat perdesaan	Jumlah transmigrasi yang ditempatkan (KK)	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

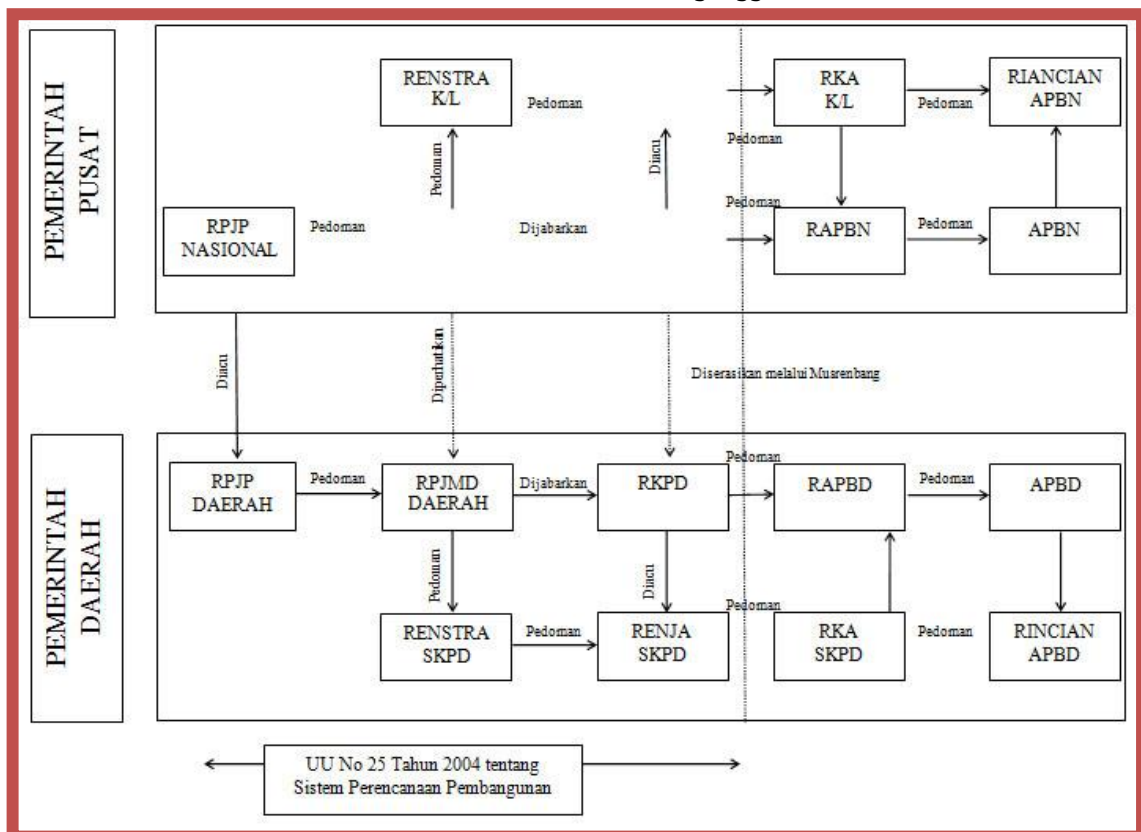
Bahwa apabila memperhatikan kepada tabel sebagaimana di atas, maka jelas peran Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dalam proses Pembangunan Daerah untuk lima tahun kedepan harus memprioritaskan program – program sbb :

1. Program peningkatan kualitas, produktivitas dan kesempatan kerja;
2. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan;
3. Program pengembangan Wilayah Transmigrasi.

Hal mana kesemua program tersebut bermuara untuk mencapai terwujudnya misi ketiga Kabupaten Cianjur dalam RPJMD Tahun 2016 – 2021 dalam hal pembangunan manusia khususnya di bidang ekonomi dalam rangka mencapai tujuan :mewujudkan kemandirian ekonomi daerah berbasis kerakyatan demi mencapai sasaran “menguatnya ekonomi daerah” dengan ukuran keberhasilan “menurunkan prosentase tingkat pengangguran terbuka”, sehingga dengan demikian Renstra yang di susun ini lebih dikonsentrasikan kepada hal – hal sebagaimana diuraikan di atas.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016 - 2021 ini perlu memperhatikan beberapa pendekatan diantaranya adalah pendekatan politik, pendekatan teknokratik, pendekatan partisipatif dan pendekatan atas-bawah. Hal mana dalam membuat Renstra perlu beberapa dokumen yang diperlukan, dimana antara dokumen yang satu dengan dokumen yang lain saling memiliki keterkaitan yang dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Hubungan RPJMD Dan Renstra Perangkat Daerah Dalam Dokumen Perencanaan dan Penganggaran



Berdasarkan tabel 1.2 di atas, maka terlihat jelas adanya keterkaitan hubungan dokumen yang satu dengan dokumen lainnya, baik dari dokumen yang bersifat Nasional, maupun dokumen yang berada ditataran Daerah. Hal utama yang harus diperhatikan untuk menyusun Renstra Perangkat Daerah adalah Renstra Kementerian/Lembaga yang berhubungan dengan Perangkat Daerah terkait, yakni Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Renstra ini kemudian disingkat dengan Renstra K/L. Renstra K/L ini kemudian yang diturunkan dan dijabarkan ke dalam RPJMN dan RPJPN maupun RPJPD dan RPJMD untuk menjadi pedoman penyusunan Renstra – Perangkat Daerah.

Perencanaan Strategis merupakan proses sistematis dan berkelanjutan dari Pembuat Keputusan dengan memanfaatkan pengetahuan yang antisipatif dan mengorganisir secara sistematis. Terdapat dua hal yang menjadi dasar penyusunan Renstra ini, Pertama adalah keadaan yang diinginkan di masa depan (*das sollen*). Kedua adalah kondisi saat sekarang (*das sein*), setelah kedua hal tersebut digambarkan, barulah kemudian disusun Kebijakan, Program, Kegiatan, dan Strategi Pelaksananya. Selain hal tersebut diatas, juga diperhitungkan tantangan dan hambatan yang akan dihadapi dalam mencapai keadaan yang diinginkan tersebut.

Dalam rangka mewujudkan Visi Kabupaten Cianjur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur menyusun Rencana Strategis dalam Kerangka Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Pemerintahan yang baik dan menciptakan Pemerintah yang bersih, khususnya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Cianjur. Adapun ruang lingkup kewenangannya meliputi Bidang Kelembagaan Pelatihan Produktifitas dan Transmigrasi, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal mana kesemua ruang lingkup kewenangan tersebut, *pada akhirnya berkonsentrasi untuk menangani permasalahan dalam hal kualitas, penempatan, dan perlindungan tenaga kerja serta penyebaran penduduk dalam bentuk Transmigrasi*, sehingga oleh karena itu dalam upaya penyelesaian masalah tersebut maka Pemerintah perlu melakukan suatu perencanaan yang bersifat sistematis dan comprehensive sehingga dalam penanganan permasalahan-permasalahan tersebut dapat efektif dan efisien.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016- 2021 memuat rancangan Program Prioritas yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Bentuk Rencana Strategis dan pendanaannya serta prakiraan pagu indikatif bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) maupun sumber-sumber lain yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

B. LANDASAN HUKUM

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilandasi dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133)
4. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3800);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 49 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Tata Cara dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5497);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
16. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2009 tentang Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
18. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Konvensi ILO Nomor 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
19. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah untuk keduanya dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 08 Tahun 2011 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2011 Nomor 36 Seri D);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 09 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2011 Nomor 37 Seri D).

24. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur (Lembaran Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2011 Nomor 8);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cianjur Tahun 2016 - 2021;
26. Peraturan Bupati Kabupaten Cianjur Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur (Berita Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2016 Nomor 51);
27. Peraturan Bupati Kabupaten Cianjur Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

C. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud :

Penetapan RENSTRA dimaksudkan untuk menentukan arah dan tujuan pelaksanaan pembangunan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama 5 (lima) tahun.

2. Tujuan :

Tujuan penyusunan RENSTRA adalah :

- a. Sebagai acuan dalam rangka penyusunan program kegiatan untuk 5 (lima) tahun kedepan berdasarkan kebutuhan dan skala prioritas sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- b. Menjabarkan Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih kedalam program dan kegiatan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
- c. Memudahkan evaluasi kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah.

D. SISTEMATIKA PENULISAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan dan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah bahwa penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA – PD) harus berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat Indikatif, hal ini mengingat RPJMD merupakan dasar dalam penyusunan RAPBD, RKPD, RENJA Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah sebagai bentuk penerjemahan RPJMD. Adapun dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur disusun dengan Sistematika Penulisan sebagai berikut :

BAB I	PENDAHULUAN Menguraikan Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan serta Sistematika Penulisan.
BAB II	GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH Menguraikan Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.
BAB III	ISU – ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI Menguraikan Identifikasi Masalah, Visi & Misi Kepala Daerah Terpilih, Tela'ahan Renstra KL dan Renstra Propinsi serta Penentuan Isu – Isu Strategis.
BAB IV	TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN PERANGKAT DAERAH Menguraikan Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah, Strategi dan Kebijakan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Cianjur sebagaimana RPJMD Kabupaten Cianjur 2016 – 2021.
BAB V	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF Menguraikan tentang Rencana Program dan Kegiatan, Penetapan Indikator Kinerja, Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dalam lima tahun kedepan.
BAB VI	INDIKATOR KINERJA SASARAN PEMBANGUNAN URUSAN KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI Menguraikan mengenai Indikator Dan Target Kinerja Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi dalam kurun waktu lima tahun kedepan (2017 – 2021)
BAB VII	PENUTUP

BAB 2

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN CIANJUR

A. TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur Junto Peraturan Bupati Cianjur Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, pada pokoknya telah menguraikan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur adalah suatu Perangkat Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, hal mana Dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja Dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.

1. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bahwa untuk melaksanakan tugas sebagaimana di atas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan Kebijakan Teknis Dinas di Bidang Perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi dan laporan penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja dan urusan pemerintahan bidang Transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja Dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dinas sesuai dengan ketentuan Dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas dan pelayanan umum sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas Dan fungsinya.

2. Susunan dan Struktur Organisasi

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagaimana diuraikan di atas maka dalam Pasal 4 Junto Pasal 5 Peraturan Bupati Cianjur Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, telah menguraikan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Cianjur, terdiri dari unsur – unsur organisasi yang meliputi :

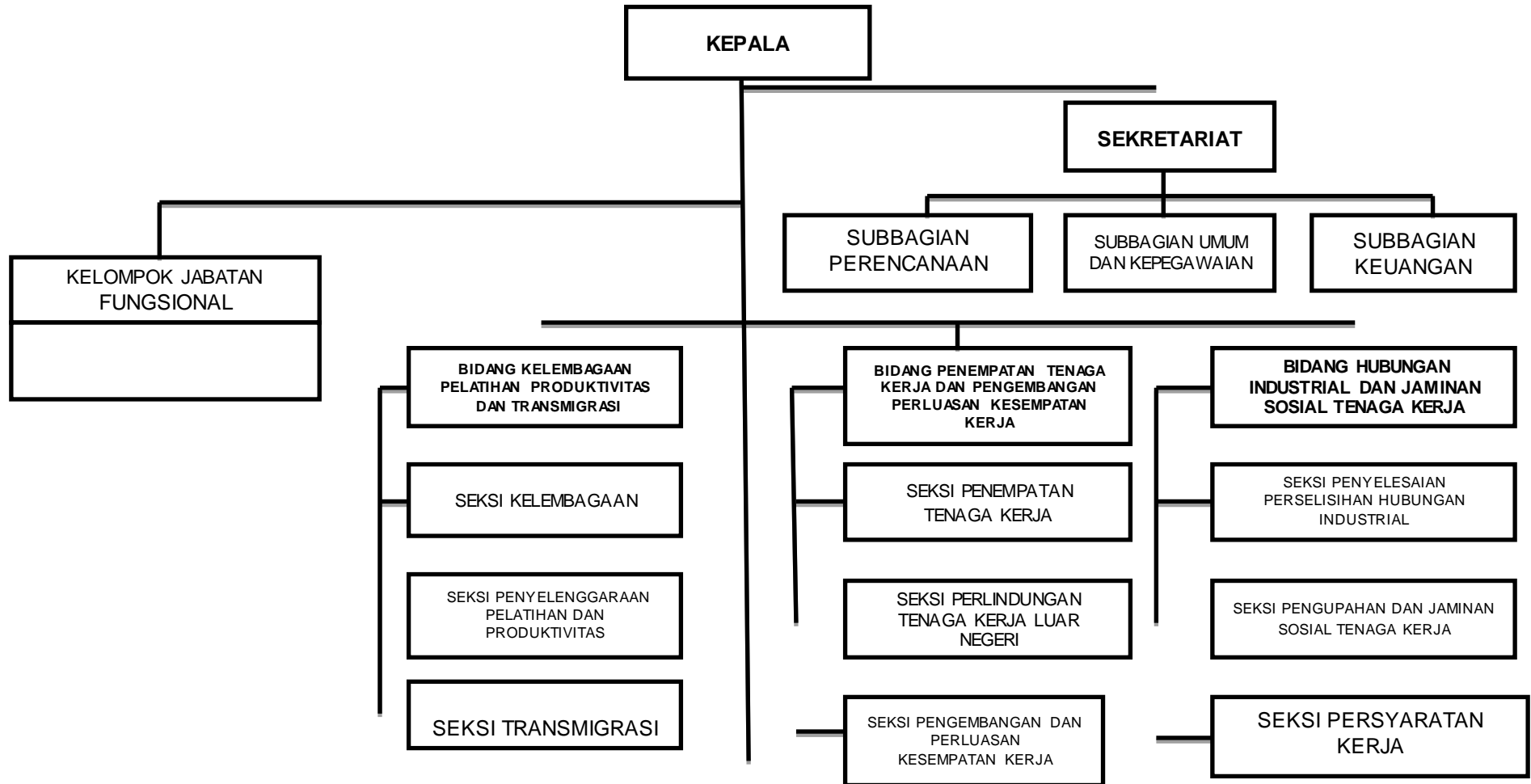
- a. Unsur pimpinan adalah kepala;
- b. Unsur pembantu pimpinan adalah sekretaris;
- c. Unsur pelaksana adalah Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi Dan kelompok jabatan fungsional,

Hal mana untuk susunan organisasinya adalah sebagai berikut:

- a. Kepala
- b. Sekretariat, membawahkan :
 - 1) Sub Bagian Perencanaan
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas Dan Transmigrasi, membawahkan:
 - 1) Seksi Kelembagaan
 - 2) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan Dan Produktivitas
 - 3) Seksi Transmigrasi
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahkan :
 - 1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - 2) Seksi perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri
 - 3) Seksi Pengembangan Dan Perluasan Kesempatan Kerja
- e. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial tenaga Kerja, membawahkan :
 - 1) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 2) Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - 3) Seksi Persyaratan Kerja
- f. UPTD
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun apabila diuraikan dalam bentuk tabel maka struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Cianjur



3. Rincian Tugas Pokok dan Fungsi

a) Kepala

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana di atas maka Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan dan penetapan rencana strategis, Rencana Kerja Tahunan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Dinas.
- 2) Penyusunan dan Penetapan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Dinas.
- 3) Perumusan kebijakan teknis, administrasi dan pelaksanaan kegiatan pengelolaan di bidang tenaga kerja, dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.
- 4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan teknis operasional bidang tenaga kerja, dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.
- 5) Penyelenggaraan pengelolaan aparatur sipil Negara, keuangan, perlengkapan, urusan tata usaha, barang milik daerah/Negara, rumah tangga, dan penatausahaan Dinas.
- 6) Penyelenggaraan pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang tenaga kerja, dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.
- 7) Penyelenggaraan pembinaan teknis administrasi terhadap pengelolaan UPTD.
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

b) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas – tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian perencanaan program, evaluasi dan pelaporan, pengelolaan urusan umum, perlengkapan, kepegawaian serta pengelolaan keuangan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana di atas sekretaris mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana anggaran sekretariat.
- 2) Pengkoordinasian dan penyusunan rencana strategis, program serta kegiatan dan anggaran dinas.

- 3) Pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan kebijakan umum pemerintah daerah bidang tenaga kerja, dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.
 - 4) Pengelolaan urusan administrasi umum, rumah tangga, hubungan masyarakat dan keprotokolan.
 - 5) Pengkoordinasian pengelolaan administrasi kepegawaian penyusunan baha pembinaan pegawai dan pengelolaan administrasi keuangan.
 - 6) Pengkoordinasian penyiapan bahan rancangan produk hukum, pendokumentasian peraturan perundang-undangan sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 7) Pengkoordinasian dan penyusunan evaluasi, laporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.
 - 8) Pengelolaan perpustakaan, data dan system informasi manajemen pelaksanaan program dan kegiatan dinas sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 9) Pelaksanaan fasilitasi penilaian prestasi kerja di lingkungan Dinas.
 - 10) Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penilaian prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala di lingkungan Sekretariat.
 - 11) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan secretariat.
 - 12) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- c) Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi
- Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas Dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang sebagaimana dimaksud mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam penyusunan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, program dan kegiatan pembinaan kelembagaan, penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas, serta pelaksanaan pendaftaran, pengiriman dan monitoring kegiatan transmigrasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :
- 1) penyusunan program kerja dan rencana anggaran Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi.
 - 2) pengkoordinasian dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan kelembagaan, penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas, serta pelaksanaan pendaftaran, pengiriman dan monitoring kegiatan transmigrasi.
 - 3) penyiapan dan penyajian data dan informasi mengenai potensi serta permasalahan di bidang pembinaan kelembagaan,

- penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas, serta pelaksanaan pendaftaran, pengiriman dan monitoring kegiatan transmigrasi.
- 4) penyiapan bahan koordinasi penyusunan kebijakan teknis dinas di bidang pembinaan kelembagaan, penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas, serta pelaksanaan pendaftaran, pengiriman dan monitoring kegiatan transmigrasi.
 - 5) pelaksanaan pelayanan perijinan pembinaan kelembagaan, penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas, serta pelaksanaan pendaftaran, pengiriman dan monitoring kegiatan transmigrasi.
 - 6) pelaksanaan pembinaan teknis operasional di bidang pembinaan kelembagaan, penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas, serta pelaksanaan pendaftaran, pengiriman dan monitoring kegiatan transmigrasi.
 - 7) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penilaian prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala di lingkungan Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi.
 - 8) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi.
 - 9) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam memimpin penyusunan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, program dan kegiatan serta fasilitasi pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan pengembangan perluasan kesempatan kerja. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja menyelenggarakan fungsi :

- 1) penyusunan program kerja dan rencana anggaran Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja.
- 2) pengkoordinasian dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan tenaga kerja dan pengembangan perluasan kesempatan kerja.
- 3) penyiapan bahan koordinasi penyusunan kebijakan teknis dinas di bidang penempatan tenaga kerja dan pengembangan perluasan kesempatan kerja.
- 4) penyiapan dan penyajian data dan informasi mengenai potensi serta permasalahan di bidang penempatan tenaga kerja dan pengembangan perluasan kesempatan kerja.
- 5) pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan pengembangan perluasan kesempatan kerja.

- 6) pelaksanaan pembinaan teknis operasional di bidang penempatan tenaga kerja dan pengembangan perluasan kesempatan kerja.
 - 7) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penilaian prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala di lingkungan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja.
 - 8) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja.
 - 9) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- e) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam memimpin penyusunan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, program dan kegiatan serta fasilitasi pelaksanaan pembinaan teknis hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- 1) penyusunan program kerja dan rencana anggaran Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 2) pengkoordinasian dan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- 3) penyiapan bahan koordinasi penyusunan kebijakan teknis dinas di bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- 4) penyiapan dan penyajian data dan informasi mengenai potensi serta permasalahan di bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- 5) pelaksanaan pelayanan umum di bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- 6) penyelenggaraan kegiatan persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- 7) pelaksanaan pembinaan teknis operasional di bidang persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja, pemutusan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- 8) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penilaian prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala di lingkungan Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- 9) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 10) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. SUMBER DAYA

Bahwa dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas Dan fungsinya maka Dinas memerlukan suatu sumber daya yang didalamnya terbagi kedalam dua sumber yakni Sumber daya manusia (aparatur) maupun sumber daya asset / modal, yang kesemuanya dapat kami uraikan sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (Aparatur)

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur memiliki Sumber Daya Aparatur sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang, hal mana Sumber Daya Aparatur yang dimiliki tersebut dapat digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2
Komposisi Sumber Daya Aparatur
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur

No	Jabatan	Jumlah (org)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Sub.Bagian	3
4	Kepala Bidang	3
5	Kepala seksi	12
6	Fungsional Umum	17
Jumlah		37

Bahwa selanjutnya apabila ditinjau dari sisi kepangkatan maka jumlah eselonering pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, dapat kami gambarkan sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 2.3
Jumlah Aparatur Berdasarkan Pangkat

No	Jabatan	Jumlah
1	ESELON II b	1
2	ESELON III a	1
3	ESELON III b	3
4	ESELON IV a	12
Jumlah		17

Bahwa apabila memperhatikan kepada tabel 2.3 sebagaimana di atas, maka komposisi untuk eselon IIa diduduki Kepala Dinas, untuk eselon III terbagi menjadi dua yakni eselon IIIa yang diduduki oleh Sekretaris Dinas dan eselon IIIb yang diduduki oleh para Kepala Bidang, sedangkan eselon IV diduduki oleh para Kepala Sub Bagian dan para Kepala Seksi. Selanjutnya untuk penggolongan aparatur berdasarkan golongan dapat diuraikan melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2.4
Jumlah Aparatur Berdasarkan Golongan/Ruang

No	Golongan/Ruang	Jumlah
1	II/a	1
2	II/b	-
3	II/c	-
4	II/d	-
5	III/a	1
6	III/b	6
7	III/c	11
8	III/d	12
9	IV/a	5
10	IV/b	-
11	IV/c	1
Jumlah		37

Selanjutnya jumlah sumber daya apartur pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi apabila ditinjau dari Penggolongan berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.5
Jumlah Aparatur Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Magister (S2)	3
2	Sarjana(S1)	29
3	Diploma III	-
4	SMA/Sedrajat	5
5	SMP/Sedrajat	-
Jumlah		37

2. Sumber Daya Aset / Modal

Bahwa sebagaimana dimaklumi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur merupakan suatu Perangkat Daerah baru yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur, hal mana awalnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur merupakan satu kesatuan dengan Dinas Sosial Kabupaten Cianjur, sehingga dikarenakan adanya perubahan struktur organisasi perangkat daerah a quo mengakibatkan adanya perpindahan dan pembagian asset atau barang yang dimiliki. Adapun pada saat ini untuk data inventaris barang sedang dalam proses inventarisasi antara Dinas Sosial Kabupaten Cianjur dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. (data inventarisasi barang terlampir).

Bahwa Inventaris yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini di harapkan dapat menunjang para aparatur untuk meningkatkan kinerja, dan menjadi faktor pendukung dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Dengan pemenuhan inventaris yang terus dilakukan pembaruan dapat dilihat kondisi dinas sendiri, untuk nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melihat kondisi internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

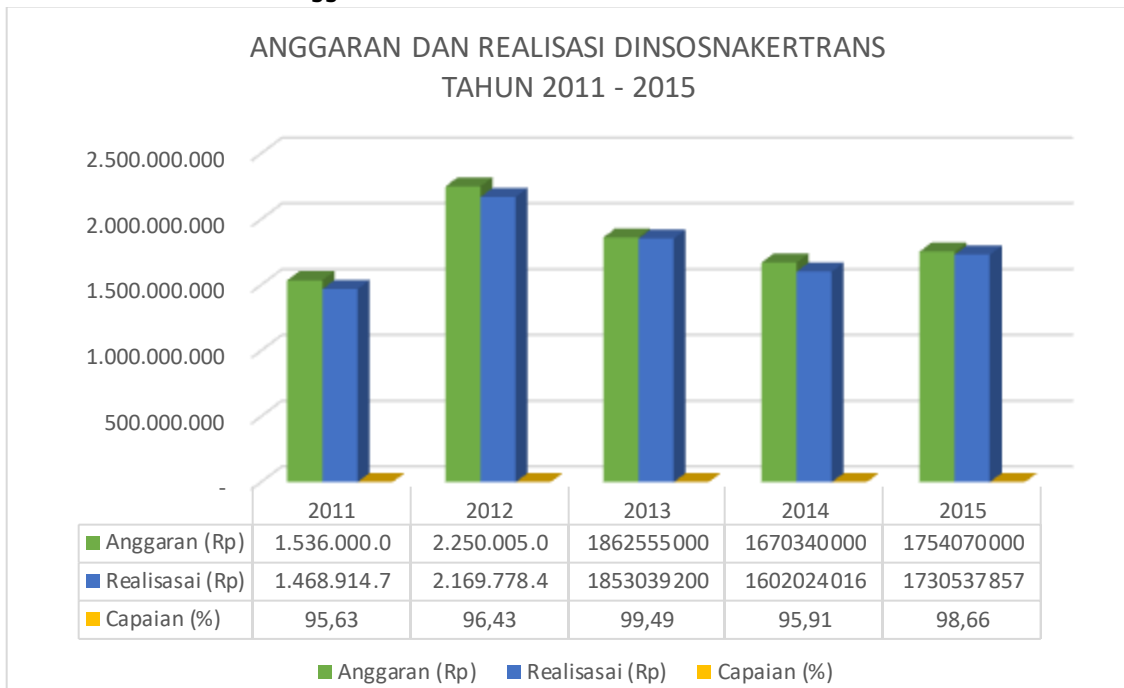
C. KINERJA PELAYANAN

1. Realisasi Keuangan

Bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu Perangkat Daerah perlu didukung dengan anggaran berbasis kinerja, yang berarti setiap unit kerja mengelola anggaran untuk mendanai program / kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

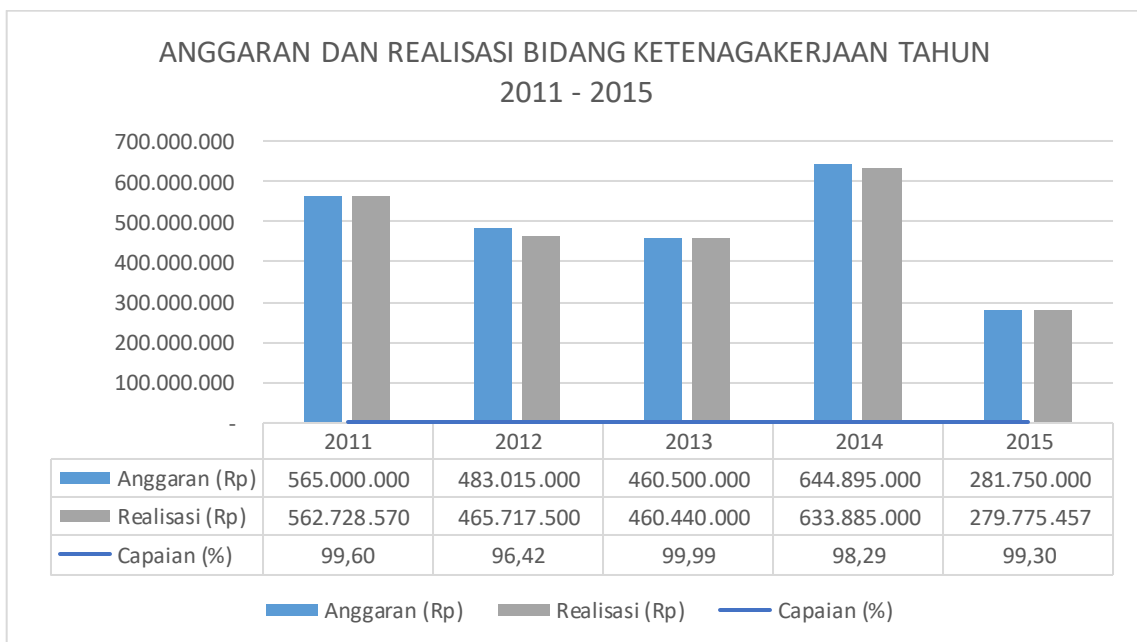
Adapun mengingat dalam kurun waktu lima tahun ke belakang urusan mengenai pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi masih berada pada Organisasi Perangkat Daerah dengan nomenklatur Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, maka dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 ini gambaran kinerja keuangannya menggunakan realisasi keuangan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kurun waktu tahun 2011 – 2016, yang apabila digambarkan adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.6
Anggaran dan realisasi Dinsosnakertrans tahun 2011 - 2016



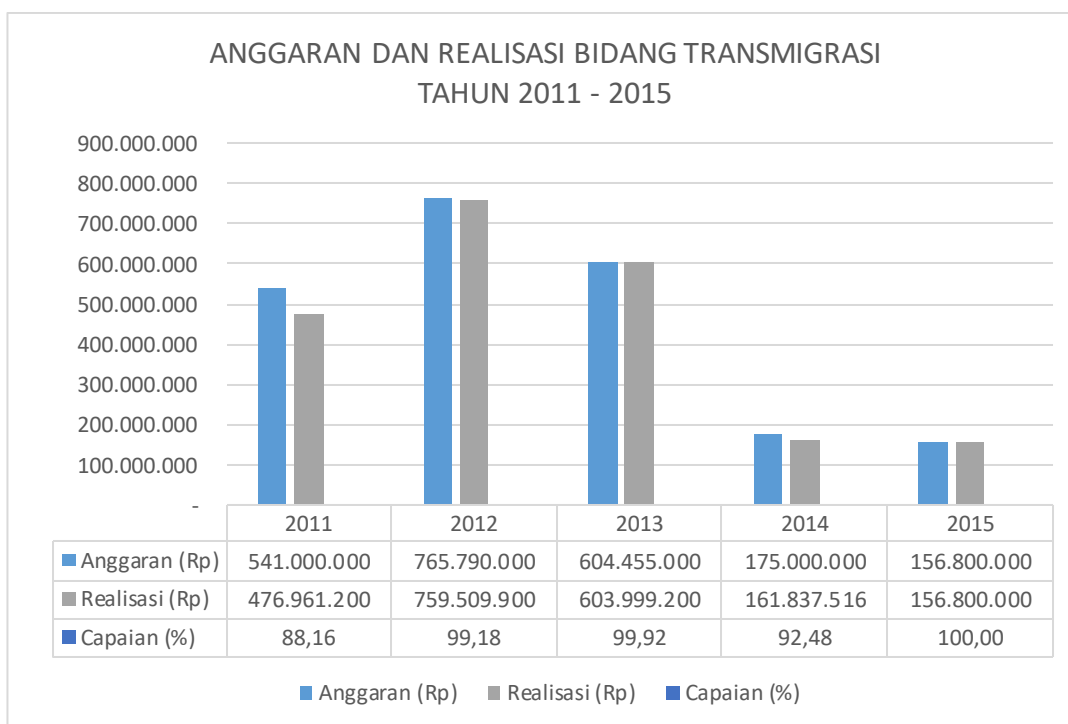
Adapun untuk anggaran dan realisasi keuangan dalam pelaksanaan urusan bidang tenaga kerja secara tersendiri dalam kurun waktu lima tahun ke belakang (2011– 2016), dapat kami uraikan sebagai berikut :

Tabel 2.7
Anggaran Dan Realisasi Bidang Ketenagakerjaan Tahun 2011 – 2016



Sedangkan untuk anggaran dan realisasi keuangan dalam pelaksanaan urusan bidang transmigrasi dalam kurun waktu lima tahun kebelakang (2011 – 2015) dapat kami uraikan sebagai berikut :

Tabel 2.8
Anggaran Dan Realisasi Bidang Ketenagakerjaan Tahun 2011 – 2016



2. Capaian kinerja urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi pada periode Renstra Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2011– 2016.

Pembangunan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada hakekatnya adalah Pembangunan Manusia seutuhnya yang fokus sasarannya diarahkan kepada terwujudnya Sumber Daya Manusia yang Produktif dan Berdaya Saing, peningkatan Pembangunan Ekonomi Regional Berbasis Ekonomi Lokal dan peningkatan Daya Dukung dan Daya Tampung Lingkungan untuk Pembangunan yang Berkelanjutan.

Sasaran Pelayanan Pembangunan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada pokoknya adalah untuk peningkatan penempatan tenaga kerja, kualitas Tenaga Kerja dan Transmigran Terlatih yang siap kerja pada berbagai sektor lapangan kerja dan Transmigrasi; peningkatan perlindungan dan hak – hak Tenaga Kerja, Pengusaha dan Transmigran; serta peningkatan kerjasama kemitraan dengan dunia usaha dalam meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Transmigran.

Bahwa indikator sasaran strategis untuk urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi pada periode sebelumnya telah dituangkan dalam Renstra Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2011 – 2016, hal mana untuk bidang ketenagakerjaan termasuk ke

dalam Misi III Pemerintah Kabupaten Cianjur sebagaimana Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cianjur periode sebelumnya yakni : "Meningkatkan Daya Beli Masyarakat(Perekonomian)", hal mana apabila merujuk kepada Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, maka urusan ketenagakerjaan termasuk pada tujuan Misi 1 yaitu "*Meningkatkan Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja*" dengan sasaran terselenggaranya Pembinaan dan terciptanya Perlindungan bagi Tenaga Kerja tentang Hak-hak, PHK, Kecelakaan Kerja dan masalah lainnya. Adapun Jumlah Sasaran Strategis yang diukur sebanyak 1 Sasaran Strategis, dimana ada 3 Indikator Kinerja berkaitan dengan Urusan Wajib Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.9
Indikator Capaian Sasaran Misi III Kabupaten Cianjur
Tahun 2011 - 2016

Sasaran Strategis/ Indikator Capaian Sasaran	Hasil Th 2012	Hasil Th 2013	Hasil Th 2014	Hasil Th 2015	Hasil Th 2016	Target Akhir Renstra
I <i>Terwujudnya Iklim Investasi yang Sehat</i>						
1 Prosentase Tenaga Kerja yang ditempatkan dibandingkan Penduduk Usia Kerja	3,34 %	4,20 %	3,65 % (56.032 Orang)	2,33 % (4.560 Orang)	3,53 % 5.581 orang)	76.740 Orang
2 Peningkatan Kepesertaan Jamsostek	15.840	20.900	20.056 Orang	35.039 Orang	33.821 orang	48.195 Orang
3 Peningkatan Penanganan Hubungan Industrial	-	-	-	50 %	100 %	100 %

Catatan : Data dari Dinsosnakertrans, untuk data hasil tahun 2016 masih menggunakan data sementara (belum merupakan realisasi capaian di tahun 2016 secara keseluruhan sampai akhir tahun berjalan).

Tabel 2.10
Indikator Kinerja bidang ketransmigrasian
Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur tahun 2011 - 2016

Sasaran Strategis / Indikator Capaian Sasaran	Hasil Th 2012	Hasil Th 2013	Hasil Th 2014	Hasil Th 2015	Target Th 2016	Hasil Th 2016	Target Akhir Renstra
I Meningkatkan Promosi dan Kerjasama Investasi							
1 Keluarga yang mengikuti Program Transmigrasi	35 KK	44 KK	7 KK	5 KK	15 KK	10 KK (44 jiwa)	200 KK

Bahwa selain gambaran indikator capaian sebagaimana di atas berikut ini kami uraikan pula informasi data ketenagakerjaan maupun data transmigrasi pada tahun 2016 atau pada masa transisi antara Renstra Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2011 – 2016 dengan Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021, sebagai berikut :

Tabel 2.11
Data pencari kerja yang ditempatkan tahun 2016

NO	URAIAN	VOLUME	
1.	Jumlah pencari kerja yang mendaftar	32.367	Orang
2.	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	5.581	Orang
3.	Prosentase Pencari Kerja yang ditempatkan	17,2	%

Tabel 2.12
Data tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan pada tahun 2016

NO	URAIAN	VOLUME	
1.	Jumlah Tenaga Kerja yang mendaftar untuk mendapatkan pelatihan: a. Berbasis kompetensi b. Berbasis Masyarakat c. Kewirausahaan	a. 10 b. 645 c. 90	Orang Orang Orang
2.	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan : a. Berbasis kompetensi b. Berbasis Masyarakat c. Kewirausahaan (Yang di dandai dari APBD/APBD Prov/APBN)	a. 10 b. 454 c. 60	Orang Orang Orang
3.	Prosentase Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan	70,3	%

Tabel 2.13
Data penyelesaian kasus hubungan industrial yang ditangani pada tahun 2016

NO	URAIAN	VOLUME	
1.	Target penyelesaian kasus Hubungan Industrial pada tahun 2016	10	Kasus
2.	Jumlah penyelesaian kasus Hubungan Industrial Yang Ditangani pada tahun 2016	10	Kasus
3.	Prosentase penyelesaian kasus Hubungan Industrial yang ditangani pada tahun 2016	100	%

Tabel 2.14
Data Perusahaan pada tahun 2016

NO	URAIAN	VOLUME	
1.	Jumlah Perusahaan di Kabupaten Cianjur	858	Perusahaan
2.	Jumlah Perusahaan yang wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	346	Perusahaan
3.	Jumlah Perusahaan yang telah membuat Peraturan Perusahaan (PP) atau (PKB)	154	Perusahaan
4.	Persentase Perusahaan wajib yang telah membuat PP dan PKB	44,5	Perusahaan

5	Jumlah Perusahaan dengan Pekerja 0-24 Orang	493	Perusahaan
6.	Jumlah Perusahaan dengan Pekerja 25-49 Orang	164	Perusahaan
7.	Jumlah Perusahaan dengan Pekerja 50-99 Orang	94	Perusahaan
8.	Jumlah Perusahaan dengan Pekerja 100 Orang lebih	102	Perusahaan
9.	Jumlah Perusahaan yang telah melaksanakan ketentuan UMK	197	Perusahaan
10.	Jumlah Perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan UMK	657	Perusahaan
11.	Jumlah Perusahaan yang Mendapat Persetujuan Penangguhan Ketentuan UMK 2017	1	Perusahaan

Tabel 2.15
Data partisipasi angkatan kerja & tingkat pengangguran terbuka

NO	URAIAN	VOLUME
1.	Jumlah Penduduk Usia Kerja Tahun 2016	1.593.273 Orang
2.	Jumlah Angkatan Kerja Tahun 2016	1.474.198 Orang
3.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) / Perbandingan antara Jumlah Angkatan Kerja dengan Penduduk Usia Kerja	92,5 %
4.	Jumlah Pengangguran	147.915 Orang
5.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) / Rasio Jumlah Pengangguran terbuka terhadap Jumlah Angkatan Kerja	10,03 %

Tabel 2.16
Data Ketenagakerjaan Lainnya

NO	URAIAN	JUMLAH
1.	Jumlah Tenaga Kerja yang bekerja pada Perusahaan di Cianjur	59.732 Orang
2.	Jumlah Warga Negara Asing (WNA – TKA)	76 Orang
3.	Unit Kerja Serikat Pekerja	50 Unit
4.	Jumlah Tenaga Kerja yang terdaftar di Jamsostek	33.821 Orang
5.	Jumlah Perusahaan yang ikut Jamsostek	364 Orang

3. Jenis Pelayanan

Bahwa mengingat telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur, hal mana dengan adanya Peraturan Daerah a quo telah membawa perubahan kepada nomenklatur Perangkat Daerah khususnya yang membidangi urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi dari yang awalnya berada di dalam satu nomenklatur organisasi Perangkat Daerah yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi dipecah sehingga untuk bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi menjadi berdiri sendiri dalam satu Perangkat Daerah yang dinamakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Adapun untuk kejelasan mengenai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Hal mana dengan merujuk kepada uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Kabupaten Cianjur Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, maka pada dasarnya jenis – jenis pelayanan yang diberikan oleh Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur meliputi:

- a. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja
 - 1) Pemberian pelayanan informasi pasar kerja dan bimbingan jabatan kepada pencari dan pengguna tenaga kerja
 - 2) Pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/ *job fair*
 - 3) Fasilitasi dan pembinaan penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat, lansia dan perempuan
 - 4) Penerbitan rekomendasi izin operasional TKS Luar Negeri, TKS Indonesia.
 - 5) Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah orang, dan lokasi kerjanya dalam 1 (satu) Kabupaten
 - 6) Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten dalam 1 (satu) provinsi.
 - 7) Pembinaan dan penerapan teknologi tepat guna.
 - 8) Sosialisasi substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri.
- b. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan social Tenaga Kerja
 - 1) Fasilitasi penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten.
 - 2) Pendaftaran PKB, perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu wilayah kabupaten.
 - 3) Pencatatan PKWT pada perusahaan yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten.
 - 4) Pendaftaran Perjanjian Pekerjaan antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang skala berlakunya lebih dari 1 (satu) kabupaten.
 - 5) Penerbitan rekomendasi pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten.
 - 6) Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan.
 - 7) Pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan.

- 8) Penyusunan dan penetapan upah minimum provinsi, kabupaten, dan melaporkan kepada Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 - 9) Penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan Kabupaten berdasarkan hasil verifikasi.
 - 10) Penanganan kasus/melakukan penyidikan terhadap pengusaha yang melanggar norma ketenagakerjaan .
 - 11) Pengkajian dan perekayasaan bidang norma ketenagakerjaan, *hygiene* perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja yang bersifat strategis.
- c. Bidang Kelembagaan, Pelatihan Produktivitas dan transmigrasi:
- 1) Pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan bagi para Pengangguran
 - 2) Pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas skala provinsi.
 - 3) Pengawasan pelaksanaan perizinan/ pendaftaran lembaga pelatihan kerja serta penerbitan rekomendasi perizinan magang ke luar negeri
 - 4) Pengawasan pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
 - 5) Pengusulan rencana lokasi pembangunan Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT) skala provinsi berdasarkan hasil pembahasan dengan pemerintah daerah kabupaten/kota.
 - 6) Mediasi kerjasama antar daerah dalam perpindahan dan penempatan transmigrasi
 - 7) Fasilitasi, bimbingan teknis, dan supervisi pengembangan SDM dan masyarakat transmigrasi
 - 8) Fasilitasi, bimbingan teknis, dan supervisi pengembangan usaha produktif masyarakat transmigrasi
 - 9) Fasilitasi, bimbingan teknis dan supervisi pelaksanaan pemeliharaan infrastruktur kawasan permukiman transmigrasi .

D. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN CIANJUR

Pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan bagian dari pembangunan daerah, hal mana inti tujuan dari pembangunan tersebut adalah untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan harapan jumlah penganggur dan setengah penganggur dapat dietakan 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, karena pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi akan berpengaruh terhadap 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 peluang kerja di luar negeri sebagai salah satu upaya guna menanggulangi masalah pengangguran di dalam negeri, akan tetapi dikarenakan keterbatasan kemampuan tenaga kerja (pencari kerja) yang pada umumnya berpendidikan SMA ke bawah, sehingga kesempatan kerja terbuka pada umumnya untuk jenis – jenis pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan keterampilan khusus ternyata juga menimbulkan berbagai kasus mulai dari perlakuan yang tidak manusiawi oleh manjikan / pemberi kerja sampai pemulangan paksa / deportasi karena statusnya yang illegal.

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 kompetensinya, disisi lain para pengguna jasa / pemberi kerja 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 yang sangat penting yaitu disamping sebagai penggerak, pemerintah juga harus ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan penanganan masalah pengurangan pengangguran. Berbagai kegiatan yang selama ini dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur (dulu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi) pada kenyataannya memperoleh animo dan sambutan 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 Perangkat Daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

BAB 3

ISU - ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

A. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN

Situasi perkembangan dan permasalahan Tenaga Kerja dan Transmigrasi saat ini dirasakan semakin kompleks. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, baik Sosial, Ekonomi, Politik maupun Budaya. Selain itu, kemajuan teknologi dan informasi, memberikan dampak perubahan pada gaya kehidupan masyarakat. Teknologi dan informasi memberikan kemudahan dalam mengakses kebutuhan hidup, sehingga perkembangan suatu wilayah berjalan lebih cepat. Di sisi lain angka pertumbuhan penduduk melaju lebih cepat sehingga kebutuhan hidup semakin meningkat. Namun hal ini tidak diimbangi oleh ketersediaan dan kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sebagai institusi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak pengurangan pengangguran harus berperan secara optimal karena banyak sekali tantangan yang harus dihadapi dan tuntutan yang harus dipenuhi. Terlebih lagi dalam konteks pembangunan Indonesia secara keseluruhan, maka bidang ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri atau bebas nilai dari berbagai faktor, termasuk faktor-faktor yang berada di luar control atau kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Di lain sisi, bidang ketenagakerjaan adalah muara dari berbagai bidang. Setiap kebijakan di berbagai bidang ini akan berpengaruh terhadap bidang ketenagakerjaan.

Sumber daya manusia yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang pada intinya terdiri atas pejabat struktural dan fungsional merupakan salah satu potensi dalam melaksanakan kebijakan dan program pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sekaligus sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. Namun perlu dimaklumi 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Namun secara kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, terlebih lagi posisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur pada saat ini dikategorikan sebagai suatu Perangkat Daerah yang baru mengingat awalnya untuk urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berada pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi,

sehingga ketika terjadi pemisahan maka timbul pula pemisahan aset baik itu personal maupun barang yang menunjang terselenggaranya pencapaian program pembangunan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. Ditambah lagi Kabupaten Cianjur sendiri belum mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK), padahal peran dan fungsi BLK tersebut apabila ada diharapkan dapat mengatasi masalah pengangguran mengingat para pencari kerja yang tidak memiliki keterampilan dan kurang berkompotensi di dunia kerja masih cukup tinggi yang pada akhirnya pengangguran masih relative tinggi apalagi jika yang dibicarakan adalah kelompok setengan menganggur dimana banyak tenaga kerja yang bekerja tetapi masih tetap miskin karena produktivitasnya rendah atau penghasilannya kecil dan tidak mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Kemudian persoalan mengenai informasi ketenagakerjaan juga seringkali menjadi kendala dalam merencanakan program, kegiatan dan kebijakan, karena data yang ada belum tersaji secara sempurna, efektif dan melembaga. Terlebih lagi kesulitan dalam mencari data yang akurat sampai tingkat Desa masih menjadi persoalan tersendiri.

Bahwa dengan berpijak kepada uraian permasalahan sebagaimana di atas kemudian dengan memperhatikan kepada jenis pelayanan berdasarkan tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah diuraikan pada BAB II di atas, maka pada dasarnya secara lebih jelas identifikasi permasalahan di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sesuai dengan tugas fungsi dan pelayanan dapat disajikan dalam Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1.
Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tupoksi Dinasakertrans Kabupaten Cianjur

Aspek kajian	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan pelayanan OPD
	Internal	Eksternal	
1. Pelayanan penempatan tenaga kerja	1. Sistem informasi pasar tenaga kerja belum tersedia 2. Kerjasama antara OPD, dengan industry, dan asosiasi dunia usaha	1. Pertumbuhan dunia usaha 2. Relevansi kompetensi calon tenaga kerja dg kebutuhan dunia usaha	1. Pengembangan sistem informasi/Bursa Kerja 2. Penguatan kerjasama dunia usaha
2. Pelayanan pelatihan kerja	Belum tersedianya daya dukung BLK/UPT untuk menyelenggarakan pelatihan	Dukungan pihak swasta	Perlu meningkatkan kapasitas dan kualitas layanan pelatihan
3. Pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Kapasitas OPD dalam penyelesaian perselisihan	1. Kebijakan Pemerintah 2. Kepedulian dunia usaha	Kecepatan dan ketepatan OPD dlm menyelesaikan perselisihan
4. Pelayanan kepesertaan jamsostek	Kapasitas sosialisasi Jamsostek	Respon dunia usaha	Peningkatan kapasitas sosialisasi jamsostek
5. Pelayanan pengawasan ketenagakerjaan	Kapasitas pengawasan ketenagakerjaan	1. Dukungan Kementrans dan Pemprov 2. Respon dunia usaha thd pengawasan ketenagakerjaan	Peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan
6. Fasilitasi bagi calon transmigran	Dukungan Anggaran OPD	1. Budaya masyarakat 2. Kebijakan Pemda	Peningkatan profesionalisme anggaran fasilitasi calon transmigran

B. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH TERPILIH DAN RPJMD PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2013 – 2018.

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Adapun Visi Kabupaten Cianjur dalam RPJMD Tahun 2016 – 2021 adalah : “ CIANJUR LEBIH MAJU DAN AGAMIS “. Hal mana makna pernyataan Visi Pemerintah Kabupaten Cianjur di atas bahwa : *Cianjur Lebih Maju adalah pembangunan akan terus meningkat dengan*

semangat kemandirian, penuh inovasi di semua bidang baik infrastruktur, ekonomi, kesehatan maupun pendidikan dalam upaya mensejahterakan masyarakat, sedangkan Cianjur Lebih Agamis adalah pembangunan manusia yang berlandaskan nilai-nilai akhlakul karimah sebagai penunjang utama bagi keberhasilan pembangunan di berbagai sektor. Hal mana untuk mencapai Visi tersebut maka telah ditetapkan 3 (tiga) misi yaitu : "Peningkatan pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan; Peningkatan pembangunan keagamaan dan Peningkatan akselerasi pembangunan manusia melalui peningkatan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi".

Keselarasan Misi Pemerintah Kabupaten Cianjur dengan rumusan misi Pemerintah Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. **Misi Pertama** dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 - 2021, yaitu *Peningkatan pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan*. Hal mana misi ini merupakan upaya pemerintah Kabupaten Cianjur untuk meningkatkan kelestarian lingkungan hidup melalui peningkatan kualitas dan cakupan pelayanan infrastruktur wilayah dengan menerapkan pembangunan berwawasan lingkungan. Adapun Misi pertama dalam RPJMD Kabupaten Cianjur a quo terkait dengan Misi Keempat Pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu *Mewujudkan Jawa Barat yang Nyaman dan Pembangunan Infrastruktur Strategis Yang Berkelanjutan*. Hal ini menciptakan sosok Jawa Barat 2018 yaitu Pembangunan Jawa Barat yang selaras dengan kondisi daya dukung dan daya tampung lingkungan, memiliki infrastruktur dasar yang memadai serta didukung oleh tersedianya infrastruktur yang mampu meningkatkan konektivitas antar wilayah dan pertumbuhan ekonomi.
2. **Misi Kedua** dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 - 2021, yaitu *Peningkatan pembangunan keagamaan*. Misi ini merupakan upaya pemerintah Kabupaten Cianjur dalam rangka meningkatkan kualitas hidup spiritual dan sosial masyarakat dengan meningkatkan sikap dan perilaku masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai akhlak mulia, terwujudnya manusia arif soleh dan mandiri serta menurunnya Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial. Adapun Misi kedua tersebut terkait dengan Misi Pertama Pemerintah Provinsi Jawa Barat yaitu *Membangun Masyarakat Berkualitas dan Berdaya Saing yaitu untuk menciptakan sosok Jawa Barat 2018 yaitu Masyarakat Jawa Barat yang Agamis, Berkhlak Mulia, sehat, cerdas, bermoral, berbudaya IPTEK memiliki spirit juara dan siap berkopetisi*.
3. **Misi Ketiga** dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 - 2021, yaitu *Peningkatan akselerasi pembangunan manusia melalui peningkatan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi*. Adapun Misi Ketiga tersebut terkait dengan Misi Pertama Pemerintah Provinsi Jawa Barat yaitu *Membangun Masyarakat Berkualitas dan Berdaya Saing yaitu untuk menciptakan sosok Jawa Barat 2018 yaitu Masyarakat Jawa Barat yang Agamis, Berkhlak Mulia, sehat, cerdas, bermoral, berbudaya IPTEK memiliki spirit juara dan siap berkopetisi* sekaligus berkaitan pula dengan Misi Kedua Provinsi Jawa Barat yaitu *Membangun Perekonomian yang Kokoh dan Berkeadilan*. Hal ini untuk menciptakan sosok Jawa Barat 2018

yaitu Jawa barat yang semakin Maju dan berdaya saing, bersinergi antar skala usaha, berbasis ekonomi pertanian dan non pertanian yang mampu menarik investasi dalam dan luar negeri, menyerap banyak tenaga kerja serta memberikan pemerataan kesejahteraan bagi seluruh Masyarakat.

Bahwa dengan memperhatikan kepada uraian di atas, maka sebenarnya pada Misi Ketiga inilah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur mempunyai tugas dan peranan penting dalam menunjang pencapaian target Cianjur lebih maju dengan semangat kemandirian, penuh inovasi dalam upaya mensejahterakan masyarakat, hal mana apabila merujuk kepada tabel 5.1 dalam Lampiran Bab 5 RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016– 2021 maka peran Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dalam proses Pembangunan Daerah untuk lima tahun kedepan memprioritaskan kepada *Program peningkatan kualitas, produktivitas dan kesempatan kerja; Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan; dan Program pengembangan Wilayah Transmigrasi.*

C. TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN

Bahwa Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2018 telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2018, hal mana pada pokoknya arah sasaran yang hendak dicapai oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam rangka pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang sejalan dengan nawacita antara lain : Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja; Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi; Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi; Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan; Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (good governance), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif. Strategi pelaksanaan Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Kementerian Ketenagakerjaan sejalan dengan arah kebijakan Nasional, hal mana strategi umum bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kemnakertrans RI yang dilaksanakan adalah: Fokus prioritas peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja; Fokus prioritas perbaikan iklim ketenagakerjaan dan penguatan hubungan industrial; Fokus prioritas peningkatan fasilitasi dan perlindungan untuk mendukung mobilitas tenaga kerja; serta Pembangunan Perdesaan di kawasan transmigrasi adalah memperkuat kemandirian desa dalam pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, meningkatkan ketahanan desa sebagai wilayah produksi, serta meningkatkan daya tarik perdesaan melalui peningkatan kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan pendapatan seiring dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan; Pengembangan Ekonomi Lokal dan Daerah, Arah kebijakan pengembangan ekonomi lokal adalah meningkatkan keterkaitan ekonomi antara desa-kota atau antara wilayah pusat pertumbuhan dengan wilayah produksi (hulu-hilir).

Bahwa dengan memperhatikan kepada Visi, Misi dan strategi pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dijalankan oleh Kementerian Ketenagakerjaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Misi Ketiga Pemerintah Kabupaten Cianjur yaitu Peningkatan akselerasi pembangunan manusia melalui peningkatan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi *khususnya dalam hal program pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian selaras dengan visi dan misi kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi* dimana pada pokoknya pemerintah menginginkan terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompetitif dan sejahtera melalui pelatihan keterampilan dan perluasan lapangan serta peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja berikut melaksanakan penyebaran penduduk di dalam maupun keluar wilayah provinsi melalui terwujudnya kerjasama bidang ketransmigrasian serta pengembangan transmigrasi melalui peningkatan pengetahuan dan kemandirian masyarakat transmigrasi.

D. TELAHAH RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Bahwa dalam ruang wilayah Kabupaten Cianjur perkembangan dan pertumbuhan Kabupaten Cianjur dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Keadaan fisik tanah yang meliputi topografi, sungai, geologi, kemampuan tanah dan sebagainya, Jumlah dan perkembangan penduduk, Kegiatan masyarakat dan Kelengkapan fasilitas, utilitas dan sarana infrastruktur.

Adapun apabila memperhatikan kepada Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Cianjur, maka pada dasarnya salah satu rencana tata ruang yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah dengan tersedianya rencana kawasan perindustrian di Kabupaten Cianjur (di kecamatan Mande, Ciranjang, Sukaluyu) yang mana hal tersebut dapat berimplikasi terhadap adanya peningkatan penyerapan tenaga kerja.

E. ISU – ISU STRATEGIS

Bahwa apabila memperhatikan kepada bagian telaahan visi, misi dan Program Kepala Daerah Terpilih yang dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021, maka pada pokoknya yang menjadi indikator sasaran dari pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah menurunkan angka pengangguran dan kemiskinan (vide Bab V dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021). Upaya penanggulangan kemiskinan merupakan amanat konstitusi dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yang tercantum di dalam Undang – Undang 1945. Upaya pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut dilakukan melalui sejumlah program dan strategi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup dan taraf kesejahteraannya. Program-program penanganan kemiskinan dan pengangguran dalam strategi yang dimaksudkan tentu saja memerlukan kerjasama, dukungan dan sinergi semua pihak baik melalui program sektoral (pemerintah pusat), pemerintah daerah, masyarakat maupun dunia usaha.

Ketidakeimbangan antara jumlah tenaga kerja dan daya serap tenaga kerja ditandai oleh adanya kekurangan kesempatan kerja secara umum dan bertambahnya angkatan kerja baru setiap tahun sehubungan dengan pertambahan penduduk. Tersedianya lapangan kerja dan tingkat penyerapan tenaga kerja pada suatu wilayah dalam jangka panjang sangat ditentukan oleh dua besaran yaitu tingkat pertumbuhan ekonomi di satu pihak dan tingkat pertumbuhan penduduk dan angkatan kerja di pihak lain. Dalam tingkat pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi akan memungkinkan penyerapan tenaga kerja yang cukup besar juga. Adapun salah satu sasaran yang perlu dipertimbangkan untuk keperluan tersebut adalah terjaminnya upaya peningkatan produksi sebagai usaha yang terpadu dengan langkah-langkah untuk meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka salah satu cara untuk membantu percepatan pengentasan kemiskinan dan pengurangan pengangguran yang menjadi indikator sasaran dari pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Cianjur pada tahun 2016 – 2021 a quo adalah dengan memberikan penguatan dalam segala hal kepada instansi - instansi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menangani pembangunan di bidang ekonomi (salah satunya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Adapun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sebagai suatu organisasi perlu memahami kondisi organisasinya sehingga dapat menyusun Strategi dan Kebijakan yang tepat dan oleh karena itu diperlukan analisis SWOT untuk menelaah Faktor Internal dan Faktor Eksternal, sebagai unsur kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman, sebagai berikut :

1. Analisis SWOT

- a. Kondisi Internal : *Analisis Lingkungan Internal pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur mencakup 3 (tiga) unsur utama dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi organisasi, yakni (1) Sumber Daya Aparatur/SDM, (2) Sarana dan Prasarana, (3) Sumber Daya dan Pengelolaan Keuangan. Hal mana rincian kekuatan dan kelemahan yang merupakan Lingkungan Internal organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pengembangan pelayanan dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah.*
- b. Kondisi Eksternal : *Perkembangan Globalisasi yang ditandai oleh era perdagangan bebas dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup pesat telah mendorong peningkatan persaingan antar wilayah yang membutuhkan adanya Sumber Daya Manusia yang memadai ditambah lagi dengan masih tingginya angka tingkat pengangguran terbuka (9,22%) yang disebabkan antara lain karena tidak sebandingnya jumlah pertumbuhan angka kerja dengan laju pertumbuhan kesempatan kerja, serta rendahnya kompetensi kerja. Akibatnya, angkatan kerja yang begitu besar di Kabupaten Cianjur belum terserap secara optimal oleh sektor-sektor formal.*

Bahwa untuk lebih jelas dalam menelaah Faktor Internal dan Faktor Eksternal, sebagai unsur kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam melaksanakan tugas fungsi urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi, maka berikut ini disajikan Matrik SWOT sebagai berikut :

Tabel 3.2
Matrik SWOT Faktor Internal dan Eksternal

<p style="text-align: center;">Fkk Internal</p> <p style="text-align: center;">Fkk Eksternal</p>	<p style="text-align: center;">STRENGTHS (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> Adanya Peraturan Perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan transmigrasi serta jelasnya kewenangan Dinas berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah di Kabupaten Cianjur Jo. Peraturan Bupati Cianjur Nomor 71 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur; Tersedianya Aparatur/Sumber Daya Manusia (SDM) dan dukungan Kepala Daerah serta DPRD maupun Perangkat Daerah terkait terhadap Program – Program Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi; Tersedianya Anggaran APBD Kabupaten yang didukung APBD Provinsi dan APBN. Adanya kerjasama dengan daerah penerima transmigran 	<p style="text-align: center;">WEAKNESS (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas dan Kompetensi Aparatur masih memerlukan penyesuaian; Pertumbuhan angkatan kerja yang lebih besar dari pada pertumbuhan kesempatan kerja Rendahnya kualitas angkatan kerja Belum adanya sistem informasi ketenagakerjaan yang memadai Kurangnya sarana dan prasarana pendukung Kegiatan (salah satunya belum tersedianya BLK).
<p style="text-align: center;">OPORTUNITY (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> Tersedianya Lembaga/stakeholders/ Perangkat Daerah yang terkait sebagai mitra dalam pembangunan urusan ketenagakerjaan Pengaruh Globalisasi dapat memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja Adanya Program Pendidikan dan Keterampilan bagi Pencari Kerjadari Pemerintah Pusat / Provinsi. Berkurangnya sengketa Hubungan Industrial. Adanya Calon Transmigran yang Mandiri. 	<p style="text-align: center;">S-O</p> <ol style="list-style-type: none"> Optimalkan kewenangan Pemerintah Daerah / Dinas dalam meningkatkan peran serta dan koordinas antar Lembaga/stakeholders/Perangkat Daerah terkait sebagai Mitra Kegiatan Manfaatkan dukungan Kepala Daerah dan DPRD terhadap peningkatan layanan informasi kesempatan kerja, penempatan dan perluasan tenaga kerja, peningkatan kualitas/keterampilan dan perlindungan Tenaga Kerja. Manfaatkan APBD Kabupaten yang didukung APBD Provinsi dan APBN guna menyelenggarakan peningkatan layanan informasi kesempatan kerja, penempatan dan perluasan tenaga kerja, peningkatan kualitas/keterampilan dan perlindungan Tenaga Kerja. Manfaatkan dukungan dan anggaran Pemerintah Daerah dan Provinsi dalam mengentaskan kemiskinan melalui program transmigrasi 	<p style="text-align: center;">W-O</p> <ol style="list-style-type: none"> Atasi kuantitas dan kompetensi Sumber daya aparatur. kurangnya sarana dan prasarana pendukung kegiatan. Atasi rendahnya informasi ketenagakerjaan dengan optimalisasi peran stakeholders yang terkait. Atasi sengketa / perselisihan Hubungan Industrial.
<p style="text-align: center;">TREATHS (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> Skill (keahlian) pencari kerja yang perlu ditingkatkan Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan. Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan. Tidak sesuai lokasi penempatan dengan harapan Calon Transmigrasi 	<p style="text-align: center;">S-T</p> <ol style="list-style-type: none"> Manfaatkan kewenangan dinas dalam meningkatkan skill pencari kerja. Manfaatkan kewenangan dinas untuk memprioritaskan pelayanan penempatan tenaga kerja bagi pencari kerja daerah (Kabupaten Cianjur) Manfaatkan kesediaan peruruan, Aparatur dan PD terkait untuk pemantauan kegiatan ketenagakerjaan. Manfaatkan dukungan Kepala Daerah dan DPRD terhadap Program - Program bidang tenaga kerja dan transmigrasi 	<p style="text-align: center;">W-T</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkatkan kemampuan SDM dan sarana/prasarana untuk mengatasi tingginya pengangguran Tingkatkan pembinaan / pengawasan kegiatan ketenagakerjaan Tingkatkan validitas data mengenai Bidang Transmigrasi untuk meminimalisir kesenjangan harapan Transmigran dengan lokasi penempatan.

2. Penentuan Isu – Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Bahwa dengan memperhatikan kepada identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur berikut isu – isu strategis urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 serta analisis SWOT sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan Isu – Isu Strategis yang perlu ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan pelayanan informasi kesempatan kerja dan fasilitasi penempatan dan perluasan kesempatan kerjabsngi tenaga kerja daerah.
2. Peningkatan kualitas, produktivitas dan daya saing tenaga kerja daerah.
3. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, dan hak – hak pekerja.
4. Kerjasama antar Daerah Bidang Ketransmigrasian
5. Peningkatan Pelayanan Perangkat Daerah.

BAB 4

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

A. VISI DAN MISI KABUPATEN CIANJUR 2016 – 2021

Sebagaimana Peraturan Bupati Cianjur Nomor 71 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur adalah melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal mana dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur pun harus mengacu pada Visi dan Misi serta Arah Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Cianjur. Hal ini dimaksudkan agar terdapat keselarasan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cianjur.

Adapun Visi Kabupaten Cianjur sebagaimana dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 yaitu “*Cianjur Lebih Maju dan Agamis*”, sedangkan Misi yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berada pada misi ketiga Kabupaten Cianjur dalam RPJMD Tahun 2016 – 2021 yaitu : “*Meningkatkan pembangunan manusia di melalui akselerasi di bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi*”, hal mana salah satu tujuan dari misi tersebut yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah : “*mewujudkan kemandirian ekonomi daerah berbasis kerakyatan*”, dengan sasaran “*menguatnya ekonomi daerah*”, sedangkan untuk urusan ketransmigrasian pun pada dasarnya masih berkaitan kepada tujuan sebagaimana telah diuraikan di atas, yakni : “*mewujudkan kemandirian ekonomi daerah berbasis kerakyatan*” dimana sasarannya adalah “*berkurangnya kemiskinan*”. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan Umum dan Program Pembangunan Daerah
Dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 yang berkaitan dengan
Urusan Ketenagakerjaan

Misi Ketiga RPJMD Kab. Cianjur Tahun 2016 – 2021	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Program Pembangunan Daerah
Meningkatkan pembangunan Manusia melalui akselerasi di bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi	Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah berbasis kerakyatan	Menguatnya ekonomi daerah	Meningkatkan daya saing investasi, tenaga kerja dan produk lokal	Peningkatan keterampilan dan keahlian serta kesempatan kerja	Persentase pencari kerja yang ditempatkan (%)	Program peningkatan kualitas, produktivitas & Kesempatan kerja
				Peningkatan perlindungan tenaga kerja	Persentase kasus penyelesaian hubungan industrial yang ditangani (%)	Program perlindungan & pengembangan lembaga ketenagakerjaan
					Indikator Tambahan / Pendukung : Persentase Pembinaan kepada Perusahaan dalam rangka perlindungan tenaga kerja dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan (%)	

Tabel 4.2
Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan Umum dan Program Pembangunan Daerah
Dalam RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 yang berkaitan dengan
Urusan Ketransmigrasian

Misi Ketiga RPJMD Kab. Cianjur Tahun 2016 – 2021	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Program Pembangunan Daerah
Meningkatkan pembangunan Manusia melalui akselerasi di bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi	Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah berbasis kerakyatan	Berkurangnya kemiskinan	Mempercepat penanggulangan kemiskinan	Peningkatan keberdayaan dan kualitas hidup masyarakat perdesaan	Jumlah transmigrasi yang ditempatkan (KK)	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

B. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi Kabupaten Cianjur sebagaimana di atas, maka dirumuskan tujuan dan sasaran jangka menengah (2016-2021) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah (2016-2021)
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur

Visi : Cianjur lebih maju dan Agamis								
Misi 3 : Meningkatkan pembangunan Manusia melalui akselerasi di bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi.								
	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Tahun				
				2017	2018	2019	2020	2021
1.	Meningkatkan penyerapan dan perlindungan tenaga kerja dalam dunia kerja.	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja dalam dunia kerja	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	32	36	38	38,02	38,05
		Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase penyelesaian Kasus Hubungan industrial yang ditangani	100	100	100	100	100
2.	Mewujudkan pengembangan wilayah Transmigrasi	Terwujudnya penempatan transmigran di wilayah transmigrasi	Persentase keluarga miskin calon transmigran yang mengikuti transmigrasi (ditempatkan di wilayah transmigrasi)	40	50	50	50	50

C. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk menjadi pedoman, pegangan, atau petunjuk dalam pengembangan/pelaksanaan program/kegiatan. Sedangkan kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai target-target sasaran sedangkan Kebijakan yang dirumuskan harus dapat membantu menghubungkan strategi kepada sasaran secara lebih realistis, memperjelas strategi sehingga lebih fokus, konkrit, dan operasional, serta mengarahkan pemilihan kegiatan bagi program prioritas agar memenuhi kriteria USG (urgency, seriously, growth). Adapun strategi dan kebijakan yang akan dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Tahun 2016-2021 sebagai pedoman untuk mencapai sasaran-sasaran sebagaimana telah dikemukakan di atas disajikan pada Tabel 4.4. berikut :

Tabel 4.4
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Cianjur Tahun 2016-2021

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1.	Meningkatkan penyerapan dan perlindungan tenaga kerja dalam dunia kerja.	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja dalam dunia kerja	Menjaring informasi kesempatan kerja dari berbagai lapangan kerja / usaha, memberikan informasi kesempatan kerja secara luas kepada masyarakat	Mengembangkan sistem informasi kesempatan kerja
		Terwujudnya perlindungan tenaga kerja	Optimalisasi skema koordinasi antara OPD dengan industri/asosiasi industri/lembaga terkait dalam perencanaan <i>supply-demand</i> tenaga kerja	Memperkuat sistem penempatan dan perluasan kesempatan kerja di berbagai lapangan kerja formal, informal dan mandiri.
			Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja melalui penyelenggaraan pelatihan kerja dan pelayanan informasi kegiatan pelatihan kerja.	Meningkatkan sosialisasi dan hubungan yang baik dengan dunia usaha dan masyarakat
2.	Mewujudkan pengembangan wilayah transmigrasi	Terwujudnya penempatan transmigran di wilayah transmigrasi	Peningkatan perlindungan Tenaga kerja melalui peningkatan layanan penyelesaian kasus yang dihadapi tenaga kerja (baik yang bekerja di perusahaan maupun sebagai TKI luar negeri) maupun melalui pelaksanaan pembinaan kepada perusahaan dalam rangka perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Memperkuat sosialisasi, advokasi dan penegakan hukum
			Peningkatan kerjasama antar daerah, identifikasi calon lokasi penempatan dan kesiapan calon transmigrasi	Meningkatkan layanan informasi, pembinaan dan fasilitasi paripurna bagi calon transmigran

BAB 5

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

A. PROGRAM PRIORITAS

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Program dan kegiatan tersebut di atas akan dicapai dalam kurun waktu satu sampai dengan lima tahun yang masih bersifat indikasi sesuai dengan sumber daya yang tersedia setiap tahunnya.

Untuk mengimplementasikan kebijakan yang telah dirumuskan dalam dokumen RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016-2021 bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur perlu menyusun program pembangunan dalam pengelolaan Usaha Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang sesuai dengan Program Pembangunan Daerah yang tertera dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Cianjur dengan 3 (Tiga) Program Prioritas untuk Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Kualitas, Produktivitas dan Kesempatan Kerja.
2. Program Perlindungan dan pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.
3. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi.

Adapun untuk kegiatan – kegiatan yang mendukung tercapainya ketiga Program di atas, maka diuraikan Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Tahun 2017 – 2021 pada tabel 5.1, *sebagaimana terlampir.*

B. Program Pendukung

Untuk menunjang kelancaran program prioritas sebagaimana di atas, maka perlu pula suatu program pendukung dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas rutin kedinasan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didukung dengan pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut :

1. **Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**
Program ini bertujuan untuk meningkatkan sistem pelayanan administrasi perkantoran dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Adapun sasaran dari Program ini adalah dalam rangka meningkatkan sistem administrasi perkantoran yang tertib dan lancar. Program ini diimplementasikan melalui kegiatan Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran.
2. **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**
Program ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan kerja aparatur dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Sasaran dari Program ini adalah tersedianya sarana dan prasarana aparatur yang representatif dalam rangka pelaksanaan tugas yang profesional. Implementasi kegiatannya dapat berupa pengadaan perlengkapan gedung kantor, Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor, Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional dan Peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
3. **Program Peningkatan Disiplin Aparatur**
Program ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin aparatur dalam rangka pelaksanaan tugas yang profesional. Sasaran dari Program ini adalah meningkatnya aparatur yang mempunyai kedisiplinan yang optimal. Implementasi kegiatannya berupa pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya.
4. **Program Peningkatan Pembangunan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.**
Program ini bertujuan untuk meningkatkan penyediaan laporan capaian kinerja dan keuangan, data serta bahan evaluasi program / kegiatan prioritas yang akurat untuk menunjang informasi Ketenagakerjaan dan Transmigrasi serta meyelaraskan kegiatan pembangunan. Sasaran dari Program ini adalah Meningkatnya kualitas laporan capaian kinerja dan keuangan, data, bahan evaluasi untuk pengendalian pembangunan urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Implementasi kegiatannya berupa Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja Perangkat Daerah.
5. **Program Perencanaan dan penganggaran**
Program ini bertujuan meningkatkan Penyusunan perencanaan dan dan penganggaran dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Sasaran dari Program ini adalah meningkatnya kualitas perencanaan dan penganggaran pada Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi. Implementasi kegiatannya berupa Penyusunan Renja/Renstra, Penyusunan RKA/DPA dan Penyusunan Laporan.

BAB 6

INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD TAHUN 2016-2021

Penetapan indikator kinerja Perangkat Daerah (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur) bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat daerah yang secara langsung menunjukkan pula kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun kedepan sebagai komitmen guna mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD khususnya dalam hal pencapaian Misi Ketiga Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 yakni : *“Meningkatkan pembangunan manusia melalui akselerasi di bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi”*. Adapun indikator kinerja utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang mengacu kepadatujuan dan sasaran RPJMD dapat diuraikan dalam tabel Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021

Tabel 6.1
Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016 - 2021

SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TIPE PERHITUNGAN	RUMUS PERHITUNGAN	TARGET					SUMBER DATA
					2017	2018	2019	2020	2021	
Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Dunia Kerja	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	Non Kumulatif	$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar}} \times 100$	32	36	38	38,2	39	Bidang Penempatan dan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Kelembagaan Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi
Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial Yang Ditangani	%	Non Kumulatif	$\frac{\text{Jumlah penyelesaian kasus HI}}{\text{Jumlah kasus HI yang masuk / tercatat pada tahun berjalan}} \times 100$	100	100	100	100	100	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Terwujudnya penempatan transmigran di wilayah transmigrasi	Persentase keluarga miskin calon transmigran yang mengikuti transmigrasi (ditempatkan di wilayah transmigrasi)	%	Non Kumulatif	$\frac{\text{Jumlah calon transmigran (keluarga miskin) yang ditempatkan di wilayah transmigrasi}}{\text{Jumlah keluarga miskin yang ditargetkan mengikuti transmigrasi / menjadi calon transmigran}} \times 100$	40	50	50	50	50	Bidang Kelembagaan Pelatihan Produktivitas Dan Transmigrasi

Bahwa selain Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana tersebut di atas, apabila merujuk kepada BAB 9 RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 maka terdapat pula **Indikator Kinerja Daerah** yang pencapaiannya diukur dari kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, hal mana apabila merujuk kepada Tabel 9.2 dalam Dokumen RPJMD Kabupaten Cianjur Tahun 2016 – 2021 yang pada pokoknya membahas tentang Indikator Kinerja Daerah pada Aspek Layanan Umum, maka **terdapat 3 Indikator Indikator Kinerja Daerah dalam RPJMD yang sinergi dengan Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana di atas, antara lain :**

1. Persentase Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial Yang Ditangani
2. Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan;
3. Persentase Keluarga Miskin calon transmigran yang mengikuti transmigrasi (ditempatkan di wilayah transmigrasi).

Sedangkan untuk Indikator Kinerja Daerah lainnya yaitu:

4. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) *pada dasarnya merupakan Indikator untuk Sasaran RPJMD mengenai “Menguatnya Ekonomi Daerah” (vide : Tabel 5.1, 6.3, 7.1 RPJMD Kabupaten Cianjur 2016-2021 ttg Kebijakan umum dan Program Pembangunan Daerah Kabupaten Cianjur Tahun 2016 - 2021) sehingga untuk pengukurannya diperlukan data dari pencapaian program pembangunan daerah lainnya yang mendukung terhadap pencapaian sasaran RPJMD mengenai “Menguatnya Ekonomi Daerah”.*
5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada pokoknya merupakan suatu Indikator yang penetapannya dapat diperoleh apabila ditunjang dengan adanya data Jumlah Penduduk Angkatan Kerja dan Jumlah Penduduk Usia Kerja, sehingga pencapaian target TPAK juga tidak hanya dapat semata ditekan oleh Program/Kegiatan yang hanya dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melainkan perlu secara lintas sektoral.

Sehingga dengan mendasarkan kepada hal di atas, maka pencapaian terhadap kedua indikator di atas (point 4 dan 5 sebagaimana di atas) dapat diukur sepanjang seluruh elemen program pembangunan daerah yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah lainnya yang berkonsentrasi dan berkontribusi kepada pencapaian sasaran RPJMD mengenai “Menguatnya ekonomi daerah” terealisasi serta perlu adanya koordinasi antar Perangkat Daerah dalam mengukur pencapaian kedua indikator tersebut.

BAB 7

PENUTUP

K eberhasilan Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dapat diwujudkan dengan adanya kesepahaman yang sama dalam mengimplementasikannya untuk pencapaian Visi dan Misi yang telah ditetapkan sehingga diharapkan dapat menjadi komitmen dan kesatuan dalam menentukan arah dan peran Dinas dalam mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Cianjur.

Diharapkan seluruh *stakeholder* dapat memahami mengenai Rencana Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Tahun 2016-2021 ini dan khususnya bagi segenap jajaran Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur agar Rencana Strategis ini menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja serta pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi.

Apabila terdapat hal-hal yang kurang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku atau kebutuhan yang lebih aktual, maka Rencana Strategis ini akan disesuaikan/direvisi agar lebih mendekati kesempurnaan.