



PEMERINTAH KABUPATEN SORONG
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Tempat Pemakaman Umum (TPU) KM. 24

RENCANA STRATEGIS

(RENSTRA)

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KABUPATEN SORONG

TAHUN 2023-2026

Kata Pengantar

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala karunia yang diberikan, sehingga penulisan Rencana Strategis (Renstra) transisi 2023-2026 ini dapat diselesaikan.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong adalah merupakan keharusan yang harus dibuat oleh setiap Instansi Pemerintahan untuk mengetahui tujuan, sasaran dan indicator serta target yang ingin dicapai selama periode pembangunan masa transisi atau sebelum pemilu kepala daerah definitive dilangsungkan di Kabupaten Sorong 2024 mendatang.

Renstra dibuat berdasarkan kebutuhan data dan informasi obyektif yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dengan tujuan sebagai bentuk perencanaan akan apa yang ingin dicapai selama periode transisi yaitu 2023-2026. Demikian Rencana Strategis ini dibuat untuk dapat menjadi acuan terutama pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa memberkati kita sekalian.

Aimas, Januari 2024



**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI**

[Handwritten Signature]
MARTHEN NEBORE, S.Sos, M.Si

NIP. 196707011997121001

Bab I

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sebagai amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, serta Undang-Undang Nomor 17 tahun 2004 tentang Pengelolaan keuangan Negara, maka Pemerintah Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Jangka Menengah (RPJM), dan Rencana Strategis SKPD (Renstra SKPD) dan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD).

Penyelenggaraan pemerintahan bersih, transparan dan bertanggung-jawab (*good governance*) merupakan spirit dari paradigma baru pembangunan saat ini yang terkandung pada Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang diperbaharui dengan Undang-undang No. 32 tahun 2004 dan Undang-undang No. 33 tahun 2004, dimana pada Bab VII pasal 150 ayat 1 disebutkan bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah disusun Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Perencanaan Pembangunan Daerah disusun berjangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Khusus dalam penyusunan Rencana Strategis dinas Pendidikan merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program pembangunan Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dalam rangka melaksanakan amanat tersebut maka Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong menyusun dokumen perencanaan pembangunan Daerah (RPD) tahun 2023 – 2026 sebagai penjabaran Visi dan Misi masa transisi hingga ada kepala Daerah/Bupati terpilih 2024 mendatang. Berkaitan dengan hal tersebut maka Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong menyusun Renstra sebagai upaya penjabaran RPMJD dalam ruang lingkup tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .

Paradigma Perencanaan Pembangunan dewasa ini menghendaki agar pendekatan perencanaan memadukan pendekatan teknokratis, demokratis, partisipatif, politis, bottom-up dan top down process. Ini bermakna bahwa perencanaan daerah selain diharapkan memenuhi kaidah penyusunan rencana yang sistematis , terpadu, transparan, dan akuntabel ; konsisten dengan rencana lainnya yang relevan; juga kepemilikan rencana (***sense of ownership***) menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Keterlibatan stakeholder dan legislatif dalam proses pengambilan keputusan perencanaan menjadi sangat penting untuk memastikan rencana yang disusun mendapatkan dukungan optimal bagi implementasinya.

Dalam kaitan dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan Strategis instansi Pemerintah merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategik, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional.

Inpres Nomor 7 Tahun 1999 menyebutkan perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis mengandung Visi, Misi, tujuan, sasaran, cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong mengandung

nilai yang urgen dan strategis karena sangat bermanfaat dan diperlukan untuk beberapa alasan, yaitu :

a. Diperlukan untuk mengantisipasi dampak globalisasi

Berbagai perkembangan yang sangat cepat dalam era globalisasi mengakibatkan meningkatnya kebutuhan penyediaan pelayanan dasar (basic service) yang lebih prima bagi masyarakat, perlunya pengembangan sektor unggulan (core competences) daerah, semakin menipisnya sumber daya, serta semakin beragamnya tuntutan pelayanan yang harus disediakan. Hal inilah yang mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melakukan perubahan mendasar. Dengan tersedianya perencanaan strategis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menyiapkan perubahan secara proaktif yang bukan hanya reaktif terhadap perubahan yang terjadi.

b. Diperlukan untuk pengelolaan keberhasilan

Perencanaan strategis akan menuntun diagnosa organisasi terhadap pencapaian hasil yang diinginkan secara obyektif. Dengan perencanaan Strategis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat membangun strateginya sebagai bagian penting organisasi berorientasi hasil. Kapabilitas dan sumber daya difokuskan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

c. Berorientasi pada masa depan

Perencanaan Strategis memungkinkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk memberikan komitmen pada aktivitas dan kegiatan di masa mendatang. Perencanaan strategis memerlukan pengumpulan informasi secara menyeluruh untuk kemudian menyiapkan analisis atas berbagai alternatif dan implikasi yang dapat diarahkan pada masa mendatang.

d. Adaptif

Fleksibilitas merupakan kriteria yang sangat penting dalam perencanaan strategis walaupun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan jangka menengah. Penyesuaian terhadap perkembangan yang muncul dapat dilakukan untuk memanfaatkan peluang yang ada. Capaian terhadap indikator kinerja dan mengukur kemajuan capaian hasil tetap menjadi fokus utama dalam perencanaan strategis.

e. Pelayanan Prima (Service Excellence)

Dalam era globalisasi ini, pelayanan kepada masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder) merupakan hal yang utama untuk diperhatikan. Disamping itu, dalam era keterbukaan masyarakat menuntut instansi pemerintah dan aparat untuk memberikan pelayanan yang prima. Kepuasan pelanggan dan stakeholder merupakan faktor penentu keberhasilan bagi setiap organisasi untuk tetap dapat diterima. Untuk itu pola-pola pelayanan yang perlu diselenggarakan harus disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan stakeholder.

f. Penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance) dan Pemerintah yang bersih (clean government).

Guna mewujudkan good governance perencanaan strategis harus mengedepankan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Paling tidak, ada tiga prinsip yang harus selalu diperhatikan yakni transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Implementasi perencanaan strategis harus dilakukan secara transparan, partisipatif dan akuntabel baik dalam proses pengambilan keputusan yang teratur maupun dalam penentuan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, aparat harus memiliki etika moral yang baik, misalnya dengan menghindari praktek-praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum utama yang mengatur sistem mekanisme proses dan prosedur tentang Renstra SKPD khususnya dan perencanaan pada umumnya, yaitu :

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 No.47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4286);
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
6. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2001 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Daerah Nomor 31 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi Daerah Kabupaten Sorong.

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra Tahun 2023 – 2026 disusun dengan maksud sebagai berikut :

- a. Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dalam melaksanakan tugas dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2023-2026 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
- b. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong pada masa transisi (belum adanya kepala daerah definitive) periode 2023 – 2026.
- c. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi

pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2023-2026.

- d. Memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong.

Tujuan penyusunan Renstra tahun 2023-2026 adalah :

- a. Sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong.
- b. Sebagai bahan evaluasi kinerja perangkat daerah selama 5 (lima) tahun periode renstra pada periode kepala daerah definitive. Namun pada masa transisi hanya dalam kurun waktu 2023-2026 (3 tahun) menjelang pemilihan umum Presiden, Gubernur, Bupati dan Walikota seluruh Indonesia tahun 2024 mendatang.
- c. Mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat, serta dapat meningkatkan kinerjanya.
- d. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong di dalam pelaksanaan program / kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong meliputi 8 (delapan) bab pembahasan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan tujuan

1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

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

BAB III PERMASALAHAN & ISU-ISU STRATEGI PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Restra
- 3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI & ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas dan Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.

a. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Sorong Nomor : 427 tahun 2008 dan telah diganti lagi dengan Peraturan Bupati Sorong Nomor : 48 Tahun 2017 tentang Penjabaran Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong yang merupakan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sorong yang berada dibawah dan bertanggung Jawab kepada Bupati Sorong melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Sorong. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kabupaten Sorong di bidang pembinaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan kewenangan yang ada pada Pemerintah Kabupaten Sorong. Dalam melaksanakan Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan Teknis sesuai dengan lingkup tugas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum

2.2. Struktur Perangkat Daerah

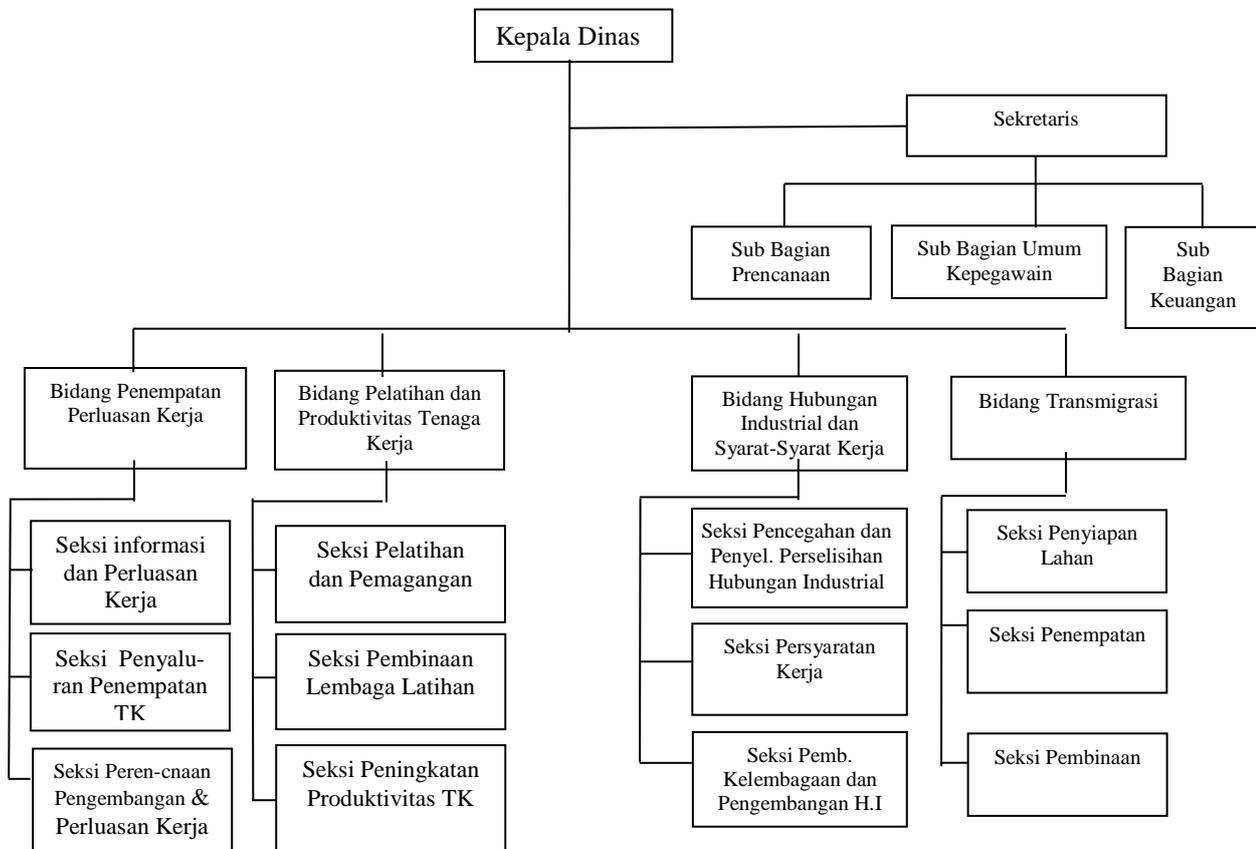
Diterapkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah yang memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah baik propinsi, kabupaten dan kota untuk menyusun dan menetapkan organisasi perangkat daerahnya sesuai kebutuhan. Dengan kewenangan tersebut, diperlukan dukungan kemampuan teknis dan wawasan yang luas dari

pelaku dibidang kelembagaan pemerintah daerah. Kelembagaan Pemerintah Daerah telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sorong masing-masing Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 31 Tahun 2008 tanggal 11 November 2008 dan telah disempurnakan dengan Peraturan Bupati Sorong Nomor 48 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Sorong.

Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2001 Tentang Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD, Peraturan Daerah Nomor 04 tahun 2001 tentang Lembaga Teknis Daerah, Peraturan Daerah Nomor 05 tahun 2001 Tentang organisasi Dinas Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 06 tahun 2001 Tentang Organisasi Kecamatan dan Kelurahan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini sebagai organisasi Dinas Daerah memiliki struktur organisasi yang meliputi Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Penempatan Perluasan Kerja, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja, Kepala Bidang Transmigrasi. Masing-masing bidang dan sekretaris mencakup 3 seksi dan 3 Sub Bagian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong sebagai berikut :

Bagan 3 : Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong sebagai berikut :

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SORONG



2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam rangka mendukung pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong berdasarkan struktur organisasi, jumlah pegawai yang tersedia pada tahun 2024, sebanyak 20 orang Pegawai Negeri Sipil. Tingkat pendidikan dan Pangkat/Golongan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sorong dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Adapun Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong =
20 orang, yang uraian kepangkatannya adalah sebagai berikut :

No	Uraian Jabatan	Eselon	Jumlah
1.	Kepala Dinas	II	1 org
2.	Sekretaris	III	-
	a. Sub Bagian Perencanaan	IV	1 org
	b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	IV	-
	c. Sub Bagian Keuangan	IV	1 org
	d. Staf	-	3 org
3.	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	III	-
	a. Seksi Informasi dan Perluasan Kerja	IV	-
	b. Seksi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja	IV	1 org
	c. Perencanaan, Pengembangan dan Perluasan Tenaga Kerja	IV	1 org
	c. Staf	-	2 org
4.	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	III	1 org
	a. Seksi Pelatihan dan Pemagangan	IV	1 org
	b. Seksi Pembinaan Lembaga Latihan	IV	-
	c. Seksi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	IV	-
	d. Staf	-	1 org
5.	Bidang Bina Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja	III	1 org
	a. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	IV	1 org
	b. Seksi Persyaratan Kerja	IV	1 org
	c. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pengembangan Hubungan Industrial	IV	1 org
	d. Staf	-	0 org
6.	Bidang Transmigrasi	III	-
	a. Seksi Pembangunan Kawasan Transmigrasi	IV	-
	b. Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi	IV	1 org
	c. Seksi Penataan Persebaran Penduduk	IV	1 org
	d. Staf	-	1 org
	JUMLAH		20 Org

Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong berdasarkan uraian kepangkatannya :

No	Pangkat	Golongan Ruang	Jumlah	Ket
1.	Pembina Utama Muda	IV/c	1 orang	
2.	Pembina Tk. I	IV/b	-	
3.	Pembina	IV/a	2 orang	
4.	Penata Tk. I	III/d	7 orang	
5.	Penata	III/c	2 orang	
6.	Penata Muda Tk. I	III/b	1 orang	
7.	Penata Muda	III/a	1 orang	
8.	Pengatur Tk. I	II/d	2 orang	
9.	Pengatur	II/c	4 orang	
10.	Pengatur Muda Tk. I	II/b	-	
11.	Pengatur Muda	II/a	-	
	Jumlah		20 orang	

Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong berdasarkan Jenjang Pendidikan :

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Ket
1.	Sarjana Strata 2 (S2)	4 orang	
2.	Sarjana Strata 1 (S1)	9 orang	
3.	Diploma III/ Sarjana Muda	1 orang	
4.	SMA Sederajat	6 orang	
5.	SD sederajat	0 orang	
	Jumlah	20 orang	

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Sorong Nomor : 427 tahun 2008 dan telah disempurnakan dengan Peraturan Bupati Sorong Nomor 48 Tahun 2017 tentang Penjabaran Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong yang

merupakan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sorong yang berada dibawah dan bertanggung Jawab kepada Bupati Sorong melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Sorong. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kabupaten Sorong di bidang pembinaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan kewenangan yang ada pada Pemerintah Kabupaten Sorong.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretarias
3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
5. Bidang Bina Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja
6. Bidang Transmigrasi

Dalam melaksanakan Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

2.3.1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

mempunyai Tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mempunyai Fungsi sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan Teknis di bidang Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi;

- Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- Pelaksanaan administrasi dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi;
- Pembinaan kelompok jabatan fungsional;
- Pembinaan pelaksanaan UPT; dan
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.3.2. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong
Mempunyai Tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Koordinasi penyusunan kebijakan, rencana, program, kegiatan dan anggaran masing-masing bidang;
- b. Pelaksanaan urusan organisasi dan tataaksana dilingkungan dinas;
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. Pengelolaan data dan informasi;
- e. Penyusunan penatausahaan pengelolaan keuangan;
- f. Pengelolaan barang milik daerah;
- g. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan; dan
- h. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari :

- Sub Bagian Perencanaan
- Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- Sub Bagian Keuangan

2.3.2.1. Sub Bagian Perencanaan Mempunyai tugas :

- a. Mengoordinasikan penyusunan bahan perumusan kebijakan, rencana program, kegiatan dan anggaran masing-masing bidang;
- b. Menyusun rencana kebutuhan anggaran;
- c. Menyusun laporan kegiatan dan laporan tahunan;
- d. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dinas;
- e. Menyiapkan dan menyajikan data dan informasi; dan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

2.3.2.2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada sub bagian umum dan kepegawaian;
- b. melaksanakan pengelolaan urusan surat-menyurat, pengetikan, penggandaan, pengiriman dan pengarsipan;
- c. melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- d. melaksanakan pengelolaan inventarisasi dan pemeliharaan barang dinas;
- e. melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat dinas;
- f. melaksanakan pengelolaan urusan organisasi dan tata laksana;
- g. melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan

pelaksanaan tugas pada subbagian umum dan kepegawaian;
dan

h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

2.3.2.3. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

a. menyusun program dan rencana kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

b. menyusun rencana Kerja Anggaran Dinas;

c. mengelola administrasi keuangan baik belanja langsung maupun belanja tidak langsung;

d. mengevaluasi anggaran dan penggunaan anggaran

e. menyusun laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan secara berkala sesuai peraturan perundang-undangan;

f. melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas pada sub bagian keuangan; dan

g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. **Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja** mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan dan perluasan kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja juga menyelenggarakan fungsi :

a. Koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam

 pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan

- kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - c. Koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - d. Verifikasi penerbitan ijin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - e. Promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat;
 - f. Koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon tenaga kerja Indonesia (TKI);
 - g. Koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
 - h. Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
 - i. Koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
 - j. Koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
 - k. Pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
 - l. Pelaksanaan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah dan;
 - m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja terdiri dari 3 seksi yaitu :

- Seksi informasi dan Perluasan Kerja .
- Seksi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja.
- Seksi Perencanaan, Pengembangan dan Perluasan Kerja.

3.1. Seksi Informasi dan Perluasan Kerja mempunyai tugas :

- a. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- b. Mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- c. Merencanakan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerjakepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- d. Merencanakan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;
- e. Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan dan perantaraan kerja;
- f. Membuat rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja;
- g. Merencanakan sumber daya manusia pemberian rekomendasi izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- h. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian rekomendasi izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- i. Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA;
- j. Memantau dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA; dan
- k. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.2. Seksi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas :

- a. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait penyebarluasan

- informasi syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat;
- b. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
 - c. Memantau dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
 - d. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
 - e. Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar negeri;
 - f. Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
 - g. Menyiapkan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
 - h. Melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan TKI pra purna penempatan;
 - i. Menyusun kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
 - j. Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
 - k. Memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
 - l. Menyiapkan sumber daya manusia untuk pemberdayaan TKI purna;
 - m. Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI purna; dan
 - n. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3.3. Seksi Perencanaan Pengembangan dan Perluasan Kerja

mempunyai tugas berikut :

- a. Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. Membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja; dan
- d. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4. **Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja** mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan di bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja; Dalam melaksanakan tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a. koordinasi penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- b. verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- c. koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- f. koordinasi pemberian konsultasi produktifitas kepada perusahaan kecil;
- g. koordinasi pengukuran produktifitas tingkat kabupaten;

- h. koordinasi pemantauan tingkat produktifitas; dan
- i. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.1. Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan dan pemagangan;
- b. menyiapkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan di sebarluaskan;
- c. melaksanakan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. melaksanakan koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. melaksanakan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. melaksanakan penyebarluasan informasi produktifitas kepada perusahaan kecil;
- g. melaksanakan koordinasi pemberian konsultasi produktifitas kepada perusahaan kecil;
- h. melaksanakan koordinasi pengukuran produktifitas;
- i. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemagangan; dan
- j. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.2. Seksi Pembinaan Lembaga Latihan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan lembaga latihan;
- b. menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- c. menyiapkan program pelatihan;
- d. menyiapkan sarana dan prasarana;
- e. menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan;
- f. menyiapkan calon peserta pelatihan kerja;
- g. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan lembaga latihan; dan
- h. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.3. Seksi peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja mempunyai tugas :

- a. menyiapkan promosi peningkatan produktifitas;
- b. menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktifitas;
- c. menyiapkan alat, teknis, metode peningkatan dan pengukuran produktifitas;

4. Bidang Hubungan Industrial Syarat-syarat Kerja mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan kegiatan bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Hubungan Industrial dan syarat-syarat Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kerja Bidang Hubungan Industrial dan syarat-syarat Kerja.
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada

bawahan.

- c. Memantau, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan bawahan serta mengevaluasi hasil kerjanya.
- d. Meneliti dan mengawasi perjanjian kerja dan perjanjian Kerja bersama agar tidak terjadi penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.
- e. Meneliti dan mengawasi pelaksanaan syarat-syarat kerja pada perusahaan untuk mengetahui hasilnya.
- f. Mengkoordinasikan kegiatan dengan instansi terkait dan perusahaan dalam rangka evaluasi hasil pendataan dan inventarisir perusahaan yang belum atau sudah mempunyai perusahaan kesepakatan kerja bersama dan program BPJS.
- g. Mengkoordinasikan penyelesaian kasus perburuhan dan perselisihan hubungan industrial atau perselisihan perseorangan dengan memanggil pihak-pihak yang terlibat
- h. Membuat laporan pelaksanaan kegiatan Bidang Hubungan Industrial dan syarat-syarat Kerja sebagai bahan evaluasi.
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Hubungan Industrial dan syarat-syarat Kerja terdiri dari :

- a. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. Seksi Persyaratan Kerja;
- c. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pengembangan Hubungan Industrial;

4.1. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

mempunyai tugas, memimpin, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian hubungan industrial. Dalam melaksanakan tugas pokok Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun Rencana Kerja Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan.
- c. Memantau dan mengendalikan kegiatan bawahan serta mengevaluasi hasilnya.
- d. Menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Memeriksa Berita Acara Penyelesaian PHK dan perselisihan hubungan industrial untuk mengetahui kesesuaian dengan peraturan yang ada.
- f. Membuat surat anjuran berdasarkan data penyelesaian PHK dan hubungan industrial sebagai dasar pertimbangan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- g. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan syarat-syarat kerja pada perusahaan.
- h. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

4.2. Seksi Persyaratan Kerja; mempunyai tugas memimpin, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan Seksi Persyaratan Kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok Seksi Persyaratan Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun Rencana dan program Kerja Seksi Persyaratan Kerja
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan.

- c. Memantau, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bawahan serta mengevaluasi hasilnya.
- d. Memeriksa dan mengawasi terhadap perjanjian kerja dan Perjanjian Kerja bersama agar tidak terjadi penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.
- e. Melakukan bimbingan dan pembinaan terhadap karyawan dan pengusaha pada Badan Badan Usaha Negara dan Swasta tentang aturan ketatanegaraan.
- f. Memantau dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan agar berjalan sesuai aturan yang berlaku.
- g. Membuat konsep dan bahan lainnya yang berkaitan dengan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan.
- h. Melakukan Pemeriksaan terhadap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja usia sekolah dan pekerja wanita yang dipekerjakan pada tempat-tempat yang berbahaya.
- i. Melakukan tindakan korektif terhadap perusahaan baik secara preventif maupun represif demi keselamatan kerja.
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

4.3. Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pengembangan Hubungan

Industrial; mempunyai tugas memimpin, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan Pembinaan Kelembagaan dan Pengembangan Hubungan Industrial . Dalam melaksanakan tugas pokok Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Pengembangan Hubungan Industrial mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun Rencana dan program Kerja Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan.

- c. Memantau, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bawahan serta mengevaluasi hasilnya.
- d. Menyelenggarakan pembinaan pelaksanaan upah minimum.
- e. Menyelenggarakan pembinaan pelaksanaan jaminan social tenaga kerja.
- f. Membina peningkatan kesejahteraan pekerja meliputi koperasi karyawan, keluarga berencana menuju, keluarga sejahtera.
- g. Menyusun kebijaksanaan menyangkut peningkatan kesejahteraan pekerja.
- h. Melaksanakan analisa dan evaluasi pelaksanaan pengupahan.
- i. Melakukan survey kemampuan perusahaan.
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

5. Bidang Transmigrasi mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan pengerahan, penempatan dan pembinaan Transmigran. Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Transmigrasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Mempersiapkan lahan untuk keperluan transmigrasi beserta perencanaan penataan;
- b. Mengkoordinir penyiapan sarana dan prasarana yang akan dibanun di lahan transmigrasi;
- c. Mengkoordinir penerimaan kedatangan para transmigrasi;
- d. Mengkoordinir penempatan para transmigran ke lokasi transmigrasi;
- e. Mengkoordinir pembinaan terhadap para transmigrasi;
- f. Melakukan pencatatan dan pendataan data kependudukan para transmigran;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya;

Bidang Transmigrasi terdiri dari :

- a. Seksi Penyiapan Lahan
- b. Seksi Penempatan
- c. Seksi pembinaan

5.1. Seksi Penyiapan Lahan mempunyai tugas memimpin, merencanakan dan mengendalikan kegiatan pengerahan dan penempatan transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas pokok, Seksi Penyiapan Lahan mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana/program kerja seksi Penyiapan Lahan.
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan.
- c. Memantau, merencanakan dan mengendalikan kegiatan bawahan serta mengevaluasi hasil kerjanya.
- d. Merencanakan lahan-lahan yang akan dijadikan lokasi transmigrasi.
- e. Menganalisa dan mengkaji permasalahan struktur fisik maupun social, lahan yang akan dijadikan lokasi transmigrasi.
- f. Mengkoordinasikan pembangunan prasarana untuk kepentingan transmigrasi.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

5.2. Seksi Penempatan mempunyai tugas memimpin, merencanakan dan mengendalikan kegiatan pengerahan dan penempatan transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas pokok, Seksi Penempatan mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana/program kerja seksi penempatan.
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan.
- c. Memantau, merencanakan dan mengendalikan kegiatan bawahan serta mengevaluasi hasil kerjanya.
- d. Melaksanakan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi masyarakat di daerah

transmigrasi.

- e. Melakukan pemantauan kelayakan lokasi dan penyiapan pelaksanaan penempatan.
- f. Melaksanakan penempatan dan pembekalan transmigrasi.
- g. Menyusun laporan hasil pengerahan dan penempatan.
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

5.3. Seksi pembinaan transmigrasi mempunyai tugas memimpin, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan serta pemberian layanan pembinaan sosial budaya masyarakat. Dalam Melaksanakan tugas pokok, seksi pembinaan transmigrasi mempunyai tugas pokok :

- a. Menyusun rencana kerja tentang pembinaan warga transmigrasi.
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan.
- c. Melaksanakan kegiatan pendidikan transmigrasi, pembinaan generasi muda/karang taruna dan peningkatan peranan wanita.
- d. Melaksanakan pelayanan kesehatan Keluarga Berencana serta kesehatan lingkungan.
- e. Melaksanakan bimbingan mental spiritual, seni budaya serta pelayanan pos.
- f. Membuat laporan pelaksanaan tugas seksi pembinaan transmigrasi.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2.4. **Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD**

Rentra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan (Evidence Based) dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik dinas.

Sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal.

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

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

Analisis lingkungan yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode “Analisis SWOT ” (Strenghts, Weakness, Opportunities, Threats). Analisis SWOT ini secara efektif sangat membantu Dinas dengan melakukan analisa lingkungan internal dan eksternal. Adapun empat unsure strenghts, weakness, oppurtunities, threats yang terangkum dalam lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dapat diidentifikasi sebagai berikut :

2.4.1 LINGKUNGAN INTERNAL

Faktor-faktor lingkungan internal adalah segala sesuatu yang ada di dalam

organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi. Faktor lingkungan internal terdiri dari aspek operasional yang meliputi sistem dan prosedur kerja, fungsi manajemen, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, keuangan serta teknologi yang diperlukan dan dimiliki oleh Dinas. Faktor internal akan memberikan kekuatan (strengths) dan kelemahan (weakness) pada organisasi.

Adapun hasil identifikasi faktor internal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong adalah sebagai berikut:

1. Tersedianya Peraturan Daerah Kabupaten Sorong Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah yang memberikan kewenangan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
2. Tersedianya dokumen RPJMD Kabupaten Sorong tahun 2017-2022;
3. Tersedianya Dukungan Anggaran dari dana APBD maupun APBN;
4. Tersedianya SDM yang memadai;
5. Tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik yang memadai;
6. Tersedianya Peraturan Perundang - undangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
7. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;
8. Tersedianya data yang menunjang kegiatan;

b. Kelemahan (Weakness)

1. Masih adanya kesenjangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dengan teknologi yang berkembang;
2. Kurang profesional dan optimal penguasaan personel organisasi;
3. Masih belum kuatnya komitmen personel terhadap Dinas;
4. Kurang tertibnya pengelolaan administrasi anggaran;

5. Kurang optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana;
6. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yang memadai;
7. Kurang terpadunya pengelolaan data dan informasi;
8. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional (proses regenerasi belum berjalan dengan baik);
9. Masih adanya ketimpangan dalam beban tugas / kerja dan tumpang tindih (over lap) dalam penerapan tupoksi antar unit kerja;
10. Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang;

2.4.2 LINGKUNGAN EKSTERNAL

Merupakan faktor – faktor di luar Organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuan organisasi yang meliputi aspek ekonomi, sosial budaya, keamanan dan teknologi. Faktor eksternal inilah yang akan memberikan “peluang“ (opportunities) tapi juga memunculkan “tantangan“ (threats). Adapun faktor eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a. Peluang (Opportunities)

1. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong dan DPRD;
2. Adanya dukungan lintas sektoral, LSM serta peran serta masyarakat dalam pelaksanaan program;
3. Hubungan industrial yang cukup kondusif , tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti;
4. Makin tingginya kesadaran masyarakat akan kebutuhan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

b. Ancaman (Threats)

1. Tingginya angka pengangguran;
2. Krisis Global;
3. Kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas;
4. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
5. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja;
6. Kurangnya koordinasi antar lembaga;
7. Makin kritisnya masyarakat dan tingginya tuntutan terhadap pelayanan.
8. Masuknya tenaga kerja asing ke dalam pasar kerja Kabupaten Sorong.

Bab III

PERMASALAHAN & ISU-ISU STRATEGI PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

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

Masalah yang sedang dihadapi bangsa Indonesia pada umumnya dan Kabupaten Sorong pada khususnya dalam ketenagakerjaan adalah tingginya penganggur terbuka dan setengah penganggur. Disamping masalah pengangguran terbuka yang berpengaruh langsung terhadap kemiskinan, Kabupaten Sorong juga dihadapkan dengan masalah setengah penganggur yang tinggi. Setengah Penganggur yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Seandainya masalah pengangguran ini berlanjut dan terus meningkat tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan di Kabupaten Sorong. Apabila dilihat dari karakteristiknya, penganggur di Kabupaten Sorong dinilai memiliki karakteristik yang unik. Hal tersebut karena justru muncul angka pengangguran terdidik yang cukup tinggi. Yang dimaksud pengangguran terdidik sendiri adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Yang memprihatinkan, jumlah pengangguran terdidik tersebut terus

meningkat dari tahun ke tahun. Permasalahan inilah yang kemudian perlu mendapat perhatian yang lebih, sebab memerlukan upaya penanganan yang kompleks.

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan nasional yang memiliki peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan baik daerah maupun nasional.

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

3.1.2 Kondisi Ketenagakerjaan

Bangsa Indonesia pada umumnya dan Kabupaten Sorong pada khususnya, sedang dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan yaitu masalah penganggur terbuka dan setengah penganggur yang semakin banyak. Penganggur terbuka/normal yaitu golongan angkatan kerja yang betul – betul tidak mendapatkan pekerjaan karena pendidikan dan ketrampilan yang tidak memadai. Sedangkan setengah penganggur yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan.

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

Masalah ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian lebih saat ini yaitu besarnya angka pengangguran terdidik. Yang dimaksud dengan pengangguran terdidik adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Mereka ini sebetulnya memiliki latar belakang pendidikan yang cukup, namun tidak terserap oleh pasar kerja karena kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan jumlah pengangguran terdidik ini dari tahun ke tahun cenderung meningkat.

Untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin banyak dan kompleks diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak terkait termasuk pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat. Ada banyak hal yang dapat dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran diantaranya adalah meningkatkan kinerja pengantar kerja, meningkatkan kualitas pencari kerja dan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain-lain.

Untuk mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik pada khususnya adalah dengan pelatihan kewirausahaan untuk menumbuhkan entrepreneurship atau kewirausahaan sebagai langkah untuk pemberdayaan angkatan kerja, sehingga tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Adapun program-program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong terkait dalam mengatasi masalah pengangguran ini antara lain Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja, Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

3.1.3 Kondisi Hubungan Industrial

Pemahaman dan pelaksanaan Hubungan Industrial yang mantap dan dinamis dalam rangka mensejahterakan tenaga kerja di perusahaan masih belum

sepenuhnya dilaksanakan baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja sehingga masih sering kita jumpai adanya masalah-masalah perselisihan ketenagakerjaan di Perusahaan yang berakibat fatal yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Sehubungan dengan itu perlu adanya pembinaan-pembinaan rutin dan berkelanjutan baik terhadap tenaga kerja/ Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha serta peningkatan kinerja pegawai Mediator Hubungan Industrial di Kabupaten Sorong. Adapun Program yang akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong terkait permasalahan hubungan Industrial ini adalah melalui Program Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

3.1.4 Kondisi Ketransmigrasian

Program transmigrasi di Indonesia yang telah berlangsung, merupakan sebuah perjalanan panjang yang telah terbukti mampu meningkatkan kehidupan bangsa Indonesia yang tinggal di negara kepulauan dengan masyarakat yang heterogen. Tujuan pembangunan transmigrasi itu sendiri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendukung pembangunan daerah, sekaligus memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa. Melalui transmigrasi, pemerataan keadilan kemudian kesejahteraan bisa merata. Melalui program transmigrasi pengangguran dapat diatasi, pertumbuhan ekonomi dan sumber-sumber dan atau titik-titik pertumbuhan baru ekonomi bisa dilaksanakan.

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

Permasalahan Ketrasmigrasian yang masih sering dijumpai di lapangan antara lain:

- a. Lahan yang diberikan kepada transmigran kadang tidak sesuai dengan Kerja Sama Antar Daerah (KSAD) yang telah dibuat sehingga menimbulkan masalah misalnya lokasi yang kurang layak maupun sengketa kepemilikan lahan.
- b. Lokasi Transmigrasi sangat jauh dari perkotaan, sehingga para transmigran mengalami kesulitan, untuk memasarkan hasil pertanian yang dihasilkan, sehingga kesejahteraan para transmigran kurang, yang akibatnya banyak transmigran yang meninggalkan lokasi transmigrasi.

3.2 Telaahan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Sorong 2023-2026

Visi pembangunan untuk periode 2023-2026 sesungguhnya merupakan bagian dari kerangka rencana pembangunan daerah (RPD) Kabupaten Sorong masa transisi sebelum adanya Kepala Daerah Definitif yang akan dipilih pada 2024 mendatang. Sesuai dengan tujuan rencana pembangunan daerah berdasarkan orientasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong, maka tujuan RPD 2023-2026 adalah “Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat melalui Penataan, Promosi dan Penggalangan Investasi”. Dengan indikator RPD; Angka Pertumbuhan Ekonomi. Dan sasaran RPD Menguatnya kelembagaan perekonomian masyarakat serta indikator sasaran RPD Presentase Penyerapan Tenaga Kerja.

Diharapkan penerapan tujuan Rencana Pembangunan Daerah tersebut diatas dapat membuat Kabupaten Sorong menjadi Kabupaten yang mandiri dimana kondisi masyarakat mampu memenuhi kebutuhannya (self-help), mampu mengambil keputusan dan tindakan dalam penanganan masalahnya, mampu merespon dan berkontribusi terhadap upaya pembangunan dan tantangan zaman secara otonom dengan mengandalkan potensi dan sumberdaya yang dimiliki. Masyarakat sudah tidak bergantung sepenuhnya kepada pemerintah daerah dalam menyelesaikan permasalahan-

permasalahannya dan dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berupa Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Produktivitas dan Pelatihan Kerja, Program Hubungan Industrial, Program Perencanaan Transmigrasi dan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota, Diharapkan dapat menerjemahkan tujuan RPD khusus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kabupaten Sorong

3.3.1 Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

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

Tema pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Renstra Kemenaker RI mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan Middle Income Trap, Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Daya saing tenaga kerja, Pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan

ketenagakerjaan.

Sembilan agenda prioritas pembangunan ketenagakerjaan “ NAWA KERJA” yang juga dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi;
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial Yang Sehat dan Produktif;
7. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Nawa Kerja tersebut diimplementasikan dalam sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong yaitu:

1. Meningkatnya Kesempatan Kerja
2. Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja

Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemda Kabupaten Sorong khususnya Disnakertrans Kabupaten Sorong telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kemenaker RI.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sorong di dalam mewujudkan Visi Pemda Kabupaten Sorong melalui Misi 3 yaitu “Mengembangkan Ekonomi Kerakyatan untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat.

Dan secara operasional telah menetapkan tujuan, sasaran strategi dan Indikator Kinerja di dalam Renstra 2023– 2026 seperti tabel di bawah ini :

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Arah Kebijakan
Meningkatkan Kesempatan Kerja	1. Meningkatnya Kesempatan Kerja	1. Persentase Penyerapan Tenaga Kerja	Penempatan Tenaga Kerja di Perusahaan
	2. Meningkatnya Kesadaran Pengusaha dan pekerja atas aturan ketenagakerjaan	2. Persentase Tenaga Kerja hasil pelatihan yang mandiri dan bekerja	Pelatihan bagi Pencari kerja
		3. Persentase kasus perse- lisihan Tenaga Kerja menurun	Sosialisasi Aturan ketenagakerjaan

Dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan Disnakertrans Kab. Sorong telah sejalan dengan tujuan dan sasaran dalam Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sorong.

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sehingga diharapkan permasalahan ketenagakerjaan yang ada dapat teratasi.

Isu strategis untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Sorong adalah :

1. Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan pemberdayaan tenaga kerja dan mengusulkan program kegiatan yang berbasis masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas.
3. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan penataan ex. kawasan transmigrasi lokal.

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

4.1.1 Tujuan

Tujuan rencana strategis yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun masa transisi (periode 2023-2026) adalah “ Meningkatkan Produktivitas Perekonomian Daerah berbasis Ekonomi Kerakyatan “

4.1.2 Sasaran Jangka Menengah SKPD

- a. Meningkatnya Kesempatan Kerja
- b. Menurunnya Kasus Perselisihan Tenaga Kerja di Perusahaan yang ditindak lanjuti.

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
				1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatkan Kesempatan Kerja	1. Meningkatnya Kesempatan Kerja	1. Persentase Penyerapan Tenaga Kerja	65 %	10 %	10%	15 %	
			2. Persentase Tenaga Kerja hasil pelatihan yang mandiri dan bekerja	45%	20 %	15 %	20 %	
		2. Meningkatnya kesadaran pengusaha dan pekerja atas aturan ketenagakerja-an	1. Persentase kasus perselisihan tenaga kerja menurun	85 %	5 %	5 %	5 %	

BAB V

Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Secara konseptual, satu strategi dapat dikaitkan dengan satu sasaran atau sekelompok sasaran dengan kerangka logis. Sementara itu, arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun periode Renstra transisi.

Adapun Startegi dan Arah Kebijakan Yang hendak dicapai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong dalam kurun waktu 3 tahun adalah sebagai berikut :

Tujuan : Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat melalui Penataan, Promosi dan Penggalangan Investasi RPD			
MISI : MENGEMBANGKAN EKONOMI KERAKYATAN UNTUK MENINGKATKAN PENDAPATAN Disnaker MASYARAKAT			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Kesempatan Kerja	1. Meningkatnya Kesempatan Kerja	1. Meningkatkan Penciptaan kesempatan Kerja, kualitas penempatan pemberdayaan tenaga kerja	1. Penempatan Tenaga Kerja di Perusahaan 2. Kegiatan yang berbasis Masyarakat
	2. Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	1. Meningkatkan kualitas tenaga Kerja	Pelatihan bagi Pencari Kerja
	3. Meningkatnya Kesadaran Pengusaha dan Pekerja atas aturan Ketenagakerjaan	1. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan	Sosialisasi Aturan Ketenagakerjaan

BAB VI

Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Adapun penyajiannya menggunakan Tabel berikut ini.

Tabel 6.1

**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF
PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. SORONG**

NO	TUJUAN RPD	INDIKATOR TUJUAN RPD	NO	SASARAN RPD	NO	INDIKATOR SASARAN	NO	PROGRAM		PAGU ANGGARAN (RP)			
								URAIAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TAHUN 2023	TAHUN 2024	TAHUN 2025	TAHUN 2026
1	Meningkatnya Kualitas Sistem Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Melalui Implementasi Good Governance Berbasis Teknologi Informasi	Indeks Reformasi Birokrasi	1	Meningkatnya Kualitas SDM Aparatur, Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Kepada Masyarakat		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) / Indeks Reformasi Birokrasi		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Urusan Penunjang Perangkat Daerah	3.270.645.000	4.000.000.000	5.000.000.000	6.000.000.000
2	Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat melalui Penataan, Promosi dan	Angka Pertumbuhan Ekonomi	2	Menguatnya kelembagaan perekonomian masyarakat	2	Presentase Penyerapan Tenaga Kerja	2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Hasil Pelatihan yg Mandiri/Bekerja	1.600.000.000	3.000.000.000	5.000.000.000	7.000.000.000

Penggala gan Investasi									
			3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Non Formal yang diberdayakan	200.000.000	1.000.000.000	2.000.000.000	3.000.000.000
			4	Program Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang memenuhi Syarat Kerja dan Tenaga Kerja yang Memperoleh Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	1.100.008.000	1.500.000.000	2.000.000.000	3.000.000.000
			5	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Persentase Dokumen Pendataan Kawasan Transmigrasi	100.000.000	1.000.000.000	1.500.000.000	2.000.000.000

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

Indikator kinerja yang ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong tahun 2023-2026 bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan pencapaian Visi dan Misi dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong yang diturunkan dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong serta untuk menjawab tantangan permasalahan yang terjadi di Kabupaten Sorong sebagai berikut :

1. Meningkatnya angka pengangguran terdidik

Berdasarkan data BPS Sakernas Agustus 2017 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi terjadi pada Angkatan Kerja dengan tingkat pendidikan SMA sebesar 7,64% diikuti universitas 3,43% dan SMK 1,98%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran adalah pengangguran terdidik dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK ke atas. Sedangkan TPT terendah terjadi pada angkatan kerja dengan tingkat pendidikan tertinggi SD kebawah sebesar 0,48% dan tingkat pendidikan SMP sebesar 1,29%. Pada sektor formal lebih sulit dimasuki oleh para angkatan kerja karena lebih banyak menggunakan keahlian atau syarat-syarat tertentu dibandingkan sector non formal. Pengangguran terdidik akan berusaha mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ijazah ataupun keahlian yang dimiliki.

2. Tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja.

Pertumbuhan kesempatan kerja berbanding terbalik dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja tiap tahunnya. Hal ini menimbulkan permasalahan baru pada penambahan jumlah pengangguran di Kabupaten Sorong. Akibatnya banyak pengangguran yang dapat memicu bertambahnya permasalahan kemiskinan di Kabupaten Sorong.

3. Kurangnya upaya untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Tingginya angka pengangguran terbuka di Kab. Sorong mengindikasikan bahwa upaya untuk menciptakan lapangan kerja secara mandiri (Wirausaha) masih sangat rendah.

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas maka ditetapkan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Disnakertrans Kabupaten Sorong yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tercantum dalam table 7.1 sebagai berikut :

Tabel 1

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	T a r g e t				Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			2023	2024	2025	2026	
1.	Persentase Penyerapan Tenaga Kerja		65%	10%	10%	15%	
2.	Persentase Tenaga Kerja hasil pelatihan yang mandiri dan bekerja		45%	20%	15%	20%	
3	Persentase kasus perselisihan tenaga kerja menurun		85%	5%	5%	5%	
4	Jumlah Dokumen Pendataan Kawasan Transmigrasi		40%	20%	20%	20%	

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong Tahun 2023-2026 ini merupakan penjabaran dari Tujuan rencana pembangunan daerah kabupaten sorong yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sorong Tahun 2023-2026 (Periode transisi sebelum adanya kepala daerah definitive).

Selama kurun waktu tiga tahun ke depan, berbagai program dan kegiatan pembangunan yang dirumuskan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong ini dapat dilaksanakan dengan konsisten dan didukung peran aktif seluruh stakeholders dan partisipasi masyarakat.

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi fondasi bagi kesinambungan pelaksanaan program-program pembangunan Kabupaten Sorong periode berikutnya.

Pembangunan yang berlangsung tiga tahun ke depan bukan saja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk mencapai perekonomian rakyat yang semakin berdaya, makin berkurangnya jumlah penduduk miskin, dan berkurangnya jumlah pengangguran, tetapi sekaligus mampu mengatasi kesenjangan antara wilayah yang tertinggal dan wilayah yang sudah maju secara signifikan. Selain hal tersebut pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga diharapkan dapat berjalan dengan baik, karena didukung kinerja aparat pemerintahan yang bersih, kreatif, inovatif, disiplin, dan akuntabel yang mampu mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik (good governance).

Demikian Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sorong ini disusun sebagai pedoman untuk pelaksanaan program dan kegiatan selama kurun waktu 3 (tiga) tahun kedepan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Sorong.

Aimas, Januari 2024

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sorong




MARTHEN NEBORE, S.Sos, M.Si
NIP. 19670701997121001

