



PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
JLN. SELAPARANG NO. 12 TELP. (0376) 2929245 KODE POS 83611



RENSTRA TRANSISI 2024 - 2026



KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikumWr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas karunia-Nya maka Penyusunan Rencana Strategi (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024 -2026 dapat tersusun dengan baik. Penyusunan Rencana Strategi (RENSTRA) ini adalah untuk memberikan gambaran dan arahan mengenai Rencana Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024 – 2026 yang dananya bersumber dari APBD Kabupaten Lombok Timur. Dengan tersusunnya Rencana Strategi (RENSTRA) ini kami menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi - tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam Penyusunan Rencana Strategi (RENSTRA) ini.

Billahittaufiqwalhidayah
Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Selong, September 2023

**KEPALA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN LOMBOK TIMUR**



**MUHAMMAD HAIRI, S.IP.,M.Si
NIP. 19680512 198903 1 014**

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1. Latar Belakang.....	1
I.2. Landasan Hukum.....	2
I.3. Maksud dan Tujuan.....	6
I.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD	10
2.1. Tugas, Fungsi Perangkat Daerah.....	10
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	30
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	34
2.4. Kelompok Sasaran Layanan	41
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....	43
3.1. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah (Berdasarkan Capaian Kinerja)	43
3.2. Isu Strategis.....	49
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN SKPD	51
4.1. Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Tahun 2024-2026....	51
4.2. Cascading kinerja Perangkat Daerah mulai dari tujuan, sasaran, outcome dan output serta indikatornya masing-masing.....	54
BAB V Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah	57
5.1 Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah	57
BAB VI Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Serta Pendanaan.....	59
BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan.....	68
BAB VIII Penutup	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setelah berakhirnya perencanaan pembangunan jangka menengah Kabupaten Lombok Timur dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2018- 2023, Pemerintah Kabupaten Lombok Timur dihadapkan pada kondisi ketiadaan dokumen perencanaan jangka menengah definitif yang disebabkan adanya pemberlakuan aturan terkait pelaksanaan pemilihan kepala daerah secara serentak, sebagaimana tercantum dalam Pasal 201 ayat (5) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan bahwa pemungutan suara serentak nasional dalam Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Walikota dan Wakil Walikota di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dilaksanakan pada bulan November 2024.

Sehubungan dengan hal tersebut, Pemerintah Pusat mengamanatkan kepada seluruh pemerintah daerah untuk menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah, yang disebut RPD (Rencana Pembangunan Daerah) Tahun 2024-2026. Dokumen ini sekaligus menjadi dasar penyusunan dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026. Alasan penting disusunnya Renstra Perangkat Daerah tahun 2024-2026 adalah sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat daerah selama belum dilantiknya kepala daerah terpilih secara definitif. Penyusunan Renstra Perangkat Daerah tahun 2024-2026 dilakukan dengan mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, baik secara sistematis maupun secara tahapan, meskipun terdapat beberapa hal yang diarahkan untuk tidak dilakukan, seperti tidak disusunnya Rancangan Awal Renstra. Salah satu tahapan yang dilaksanakan dalam penyusunan Renstra dimaksud adalah pelaksanaan Rapat RPD dalam rangka FGD untuk Penyusunan RPD Perangkat Daerah.

Dalam hal penyusunan Renstra Perangkat Daerah tahun 2024-2026, secara umum Rapat ini dilaksanakan untuk menginformasikan kepada seluruh pemangku kepentingan terkait lingkup kewenangan perangkat daerah terkait substansi rencana pembangunan yang akan dilaksanakan oleh perangkat daerah selama 3 (tiga) tahun selama belum dilantikannya kepala daerah definitif. Hal ini penting agar seluruh pemangku kepentingan mengetahui dan menyepakati hal-hal prioritas yang perlu didukung oleh segenap kalangan agar Pembangunan daerah lingkup kewenangan perangkat daerah tetap terlaksana, meskipun belum ada kepala daerah definitif. Oleh sebab itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Penyusunan Dokumen Rencana Strategis Tahun 2024-2026.

1.2 DASAR HUKUM

Dasar hukum yang mendasari Renstra Transisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024 - 2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 69 Tahun 1958, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003, tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
7. 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);

8. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);

9. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

10. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);

11. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008, tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);

12. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);

13. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009, tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);

14. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1988, Tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3373);

16. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

17. Peraturan Pemerintah nomor 45 Tahun 2017 tentang Partisipasi Masyarakat dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

18. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 Tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD, terakhir Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2006 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2004 Tentang Kedudukan Protokoler dan Keuangan Pimpinan dan Anggota DPRD;

19. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Tata Tertib DPRD;
20. 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);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005, Tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standart Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005, Tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006, Tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4603);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007, Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
26. 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);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010, Tentang Penyelenggaraan penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
28. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010, Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010 - 2014;
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman

Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);

30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standart Pelayanan Minimal;

31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);

32. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;

33. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;

34. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

35. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;

36. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan jangka Menengah Daerah, serta tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

37. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah;

38. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikaso dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

39. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

40. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2020 tentang Pengukuran Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah;

41. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Tekhnis Pengelolaan Keuangan Daerah;

42. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 50-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan fan Keuangan Daerah;

43. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 3 Tahun 2008, Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 3);
44. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 1 Tahun 2009, Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2009 – 2013 (Lembaran Daerah Tahun 2009 Nomor 14);
45. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 3 Tahun 2010, Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 26);
46. Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Timur Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lombok Timur 2005 - 2025;
47. Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Timur Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lombok Timur 2018 - 2023;

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1 MAKSUD

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur tahun 2024 - 2026 adalah sebagai penjabaran secara operasional mengenai program Kepala Daerah terpilih yang digambarkan dalam bentuk program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama 3 (tiga) tahun sesuai masa periode kepemimpinan Pj. Kepala Daerah. Serta diharapkan mampu mengerahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan dalam menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur itu sendiri yaitu meningkatkan kinerja ASN melalui perwujudan Indeks Profesionalisme ASN.

1.3.2 TUJUAN

Tujuan dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur tahun 2024 - 2026 adalah :

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan/ diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selama Pj. Kepala Daerah terpilih selama 3 (tiga) tahun.
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan fokus program/kegiatan selama 3 (tiga) tahun ke depan.
3. Menerjemahkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 3 (tiga) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan berpedoman kepada Peraturan Daerah tentang RPJMD periode berkenaan.
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama RPJMD berkenaan.
5. Sebagai wujud dari perencanaan atas pelaksanaan pembangunan daerah melalui pencapaian tujuan daerah Kabupaten Lombok Timur.
6. Sebagai acuan dalam melaksanakan program-program perencanaan daerah Kabupaten Lombok Timur Secara Teknis
7. Sebagai bahan monitoring dan evaluasi penilaian kinerja atas target dan realisasi pelaksanaan program-program kegiatan yang telah direncanakan daerah Kabupaten Lombok Timur.

Kedudukan Renstra sebagai pedoman dan arah dalam penyelenggaraan pemerintahan sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Lombok Timur dalam melaksanakan Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pembangunan. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Lombok Timur Tahun 2024 - 2026 mempunyai hubungan yang sinergis dan implementatif dengan dokumen perencanaan lainnya, yaitu RPJMD Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024 – 2026 dan rencana tata ruang wilayah Kabupaten Lombok Timur 2012 – 2032.

1.3 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematikan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024- 2026 ini disusun dalam 8 (delapan) BAB yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Dasar Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (Termasuk capaian SPM sesuai dengan tufoksi)
- 2.4 Kelompok Sasaran Layanan (Misalnya Bapedda, kelompok sasaran layanan Perangkat Daerah)

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS SKPD

- 3.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah (Berdasarkan capaian kinerja Perangkat Daerah pada Bab II)
- 3.2 Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN SKPD

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Tahun 2024-2026 yang penentuannya didasarkan pada:
 - a. Tujuan dan Sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten 2024-2026 dan atau;
 - b. Norma, Standar, prosedur dan Kriteria (NSPK) yang ditetapkan oleh pemerintah pusat sesuai kewenangan daerah.
- 4.2 Cascading kinerja Perangkat Daerah mulai dari tujuan, sasaran, outcome dan output serta indikatornya masing-masing.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab V paling sedikit memuat strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2024-2026.

BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab VI paling sedikit menguraikan program, kegiatan, sub kegiatan beserta kinerja indikator, arget dan pagunya (nomenklatur program, kegiatan dan sub kegiatan mengacu pada peraturan Menteri dalam negeri yang mengatur terkait dengan nomenklatur program/kegiatan/sub kegiatan dan pemutahirannya).

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

1. Penentuan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat daerah Tahun 2024-2026 melalui indikator kinerja utama (IKU) Perangkat Daerah; dan
2. Penentuan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2024 2026 melalui indikator kinerja kunci (IKK). IKK beserta targetnya dikhususkan bagi Perangkat Daerah pemangku urusan pemerintah.

BAB VIII PENUTUP



BAB II
GAMBARAN UMUM PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR PERANGKAT DAERAH

2.1.1 Tugas Dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Timur Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Perlu dilakukan Penyesuaian dan Penataan kembali. Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Fungsi dan Tata Kerja. Bahwa penyesuaian dan penataan dilakukan dalam rangka tipologi yang menyebabkan perubahan dan penambahan nomenklatur dan unit kerja untuk merespon kebutuhan organisasi dalam rangka peningkatan pelayanan publik dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah

2.1.2 Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur sebagaimana tercantum dalam tabel menjelaskan bahwa Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang mana dalam menjalankan tugas-tugasnya dibantu oleh Sekretaris Dinas dan untuk kegiatan yang lebih terinci pada tugas dan fungsi daripada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibantu oleh Kepala Bidang dan Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

**A. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Sebagai Berikut:**

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Umum dan Kependidikan
 2. Sub Bagian Keuangan dan
 3. Sub Bagian Program dan Pelaporan.
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri atas:
 1. Seksi Pembinaan Instruktur dan Kelembagaan;
 2. Seksi Pemagangan dan

3. Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri atas:
 1. Seksi Infotmasi Pasar Kerja
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing: dan
 3. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, terdiri atas:
 1. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial;
 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan
 3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- f. Bidang Transmigrasi terdiri atas:
 1. Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
 2. Seksi Penataan Persebaran Penduduk dan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi; dan
 3. Seksi Perencanaan, Penyiapan, Peningkatan Kapasitas Calon Transmigran, dan Pelayanan Perpindahan.
- g. UPTD Loka Latihan Kerja
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

B. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat dan Bidang sebagai berikut;

1. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
2. Masing-masing bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
3. Masing-masing sub bagian dipimpin oleh kepala sub bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris.
4. Masing-masing seksi dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Bidang.
5. UPT dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.
6. Struktur organisasi Dinas adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

C. Uraian Tugas Dan Fungsi

Tugas dan Fungsi Kepala Dinas

1. Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam merumuskan bahan kebijakan teknis,

perencanaan strategis, pembinaan, fasilitasi, pengkajian, koordinasi, analisis dan evaluasi penataan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

2. Dalam melaksanakan tugas Dinas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Tenaga Kerja dan Trasmigrasi;
- b. penyusunan rencana strategis bidang Tenaga Kerja dan Trasmigrasi;
- c. pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. pembinaan terhadap UPTD;
- e. pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas;
- f. pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat

(1) Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan program dan pelaporan, pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian.

(2) Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja Sekretariat dan rencana kerja Dinas;
- b. penyusunan konsep rencana strategis Dinas;
- c. penyusunan konsep kebijakan Pemerintah Daerah di Bidang Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi;
- d. penyusunan konsep kebijakan Dinas untuk pengelolaan program dan pelaporan, keuangan, urusan umum dan kepegawaian;
- e. pengkoordinasian tugas dan kegiatan di lingkup Sekretariat;
- f. pengkoordinasian tugas dan program Sekretariat dengan Bidang di lingkup Dinas;
- g. penyelenggaraan pembinaan administrasi program dan pelaporan keuangan serta administrasi urusan umum dan kepegawaian di lingkup Dinas;
- h. pembinaan administrasi dan aparatur pada Sub Bagian Program dan Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- i. penyelenggaraan penilaian kinerja di lingkup Dinas;
- j. penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian, pemantauan, dan evaluasi kegiatan Sekretariat;

- k. pelaporan pelaksanaan tugas dan kegiatan di lingkup Sekretariat secara rutin dan berkala;
- l. pelaporan pelaksanaan tugas dan program di lingkup Dinas secara rutin dan berkala; dan
- m. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

(1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

(2) Dalam melaksanakan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan Rencana Kerja Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian;
- b. Penyediaan Data Dan Dokumen Urusan Umum Dan Kepegawaian Sebagai Bahan Penyusunan Rencana Kerja Sekretariat Dan Dinas;
- c. Penyediaan Data Dan Dokumen Administrasi Kepegawaian Sebagai Bahan Pembinaan Untuk Peningkatan Kapasitas Dan Kinerja Aparatur, Penjabaran Standar Kompetensi, Promosi Jabatan Dan Kenaikan Pangkat, Peningkatan Gaji Dan Kesejahteraan Pegawai Dilingkup Dinas;
- d. Penyediaan Data Dan Dokumen Administrasi Sebagai Bahan Pengelolaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor, Ketatausahaan Dan Ketatalaksanaan, Penyelenggaraan Rumah Tangga Dan Keprotokolan, Pengelolaan Arsip Dan Kepustakaan Dilingkup Dinas;
- e. Penyiapan Pelaksanaan Peningkatan Kapasitas Dan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan, Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Dan Promosi Jabatan, Penilaian Kinerja, Dan Penjabaran Disiplin Pegawai Di Lingkup Dinas;
- f. Penyiapan Pelantikan Kenaikan Pangkat Dan Mutasi Pegawai;
- g. Penyiapan Administrasi Bagi Aparatur Yang Akan Pensiun Dan Penyelenggaraan Pemberian Penghargaan Kepada Aparatur Yang Berprestasi,
- h. Pengelolaan Dan Pemutakhiran Data Kepegawaian Dilingkup Dinas;
- i. Penyelenggaraan Urusan Keprotokolan, Hubungan Masyarakat, Dan Pendokumentasian Kegiatan Dinas;
- j. Pengelolaan Kearsipan Dan Perpustakaan Dinas;
- k. Pelaksanaan Urusan Rumah Tangga, Ketertiban, Keamanan Dan Kebersihan Di Lingkungan Kerja;

- l. Pemeliharaan Dan Perawatan Kendaraan Dinas, Peralatan Dan Perlengkapan Kantor, Dan Aset Lainnya;
- m. Pengurusan, Pengadaan, Pencatatan, Penyimpanan, Pendistribusian Barang-Barang Inventaris Dinas;
- n. Pengoordinasian Tugas Dan Kegiatan Serta Kegiatan Sub Urusan Umum Dan Kepegawaian Dengan Sub Bagian Program Serta Dengan Sub Bagian Keuangan;
- o. Pelaporan Perkembangan Dan Kondisi Aparatur, Peralatan Dan Perlengkapan, Rumah Tangga, Keprotokolan Dan Hubungan Masyarakat, Ketatausahaan Dan Ketatalaksanaan, Arsip Dan Perpustakaan Dinas Untuk Setiap Bulan, Tiga Bulan, Semester Dan Tahunan; Dan
- p. Pelaksanaan Tugas Lain Yang Diberikan Oleh Atasan Sesuai Dengan Tugas Dan Fungsinya.

Kepala Sub Bagian Keuangan

(1) Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas menyusun rencana dan program kerja, dan pengelolaan administrasi keuangan.

(2) Dalam melaksanakan tugas, Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan Rencana Kerja Subbagian Keuangan;
- b. Penyusunan Rencana Kegiatan Pengelolaan Administrasi Keuangan Dinas;
- c. Penyusunan Bahan Perumusan Kebijakan Sub Bagian
- d. Penghimpunan Dan Pengolahan Rencana Anggaran Sekretariat Dan Bidang Sebagai Bahan Penyusunan Rencana Anggaran Dinas;
- e. Pelaksanaan Kegiatan Perbendaharaan, Verifikasi Dan Pembukuan Keuangan Anggaran Belanja Langsung Dan Belanja Tidak Langsung Dinas;
- f. Pelaksanaan Pengelolaan Dokumen Kontrak Kerja
- g. Penyusunan Laporan Keuangan Secara Rutin Maupun Berkala A Untuk Dinas
- h. Penyusunan Laporan Perkiraan Capaian Target Realisasi Keuangan Dinas;
- i. Pengoordinasian Tugas Dan Kegiatan Subbagian Keuangan dengan subbagian lain di Lingkup Sekretariat
- j. Pelaporan Pelaksanaan Tugas Dan Kegiatan Di Lingkup.
- k. Subbagian Keuangan Secara Rutin Dan Berkala

l. Pelaksanaan Pengawasan Dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Subbagian Keuangan; Dan

m. Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lainnya Yang Diberikan Oleh atasan.

Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan

(1) Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan Penghimpunan dan Pengolahan rencana kerja serta pelaporan tugas dan program sekretariat dan Bidang.

(2) Dalam Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan Rencana Kerja Subbagian Program Dan Pelaporan;

b. Penghimpunan, Pengolahan Dan Penyiapan Rencana Program Kerja Dan Kegiatan Sekretariat Dan Bidang Sebagai Bahan Penyusunan Konsep Rencana Program Kerja Dan Kegiatan Tahunan Dinas;

c. Penghimpunan, Pengolahan Dan Penyiapan Bahan Penyusunan Konsep Rencana Strategis Dinas;

d. Penghimpunan Dan Pengolahan Konsep Kebijakan Teknis Masing-Masing Bidang;

e. Pengumpulan Bahan-Bahan Penyusunan Program Dan Kegiatan Dinas;

f. Pelaksanaan Kompilasi Hasil Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Masing-Masing Unit Kerja;

g. Menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK), Menyusun Rencana Tenaga Kerja Makro, Menyusun Tenaga Kerja Mikro;

h. Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran Serta. Dokumen Pelaksanaan Anggaran;

i. Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Masing-Masing Unit Kerja;

j. Pengumpulan, Pengolahan Dan Penyusunan Data Pelaksanaan Program Dan Kegiatan Tahunan Dinas;

k. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Dinas;

l. Pengoordinasian Tugas Dan Kegiatan Subbagian Program Dan Pelaporan Dengan Subbagian Lain Di Lingkup Sekretariat;

m. Pelaporan Pelaksanaan Tugas Dan Kegiatan Di Lingkup Subbagian Program Dan Pelaporan Secara Rutin Dan Berkala;

n. Pelaksanaan Pengawasan Dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Subbagian Program Dan Pelaporan; Dan Pelaksanaan Tugas Kedinasan Lainnya Yang Diberikan Oleh Atasan.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

(1) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengembangan pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja

(2) Dalam melaksanakan tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoradinasian Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)
- b. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
- c. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- d. Pelaksanaan Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- e. Koordinasi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- f. Pelaksanaan Pemberian izin dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- g. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil
- h. Pelaksanaan pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil
- i. Pelaksanaan pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil
- j. Pelaksanaan Pengukuran produktivitas tingkat Kabupaten/Kota.

Kepala Seksi Pembinaan Instruktur dan Kelembagaan.

(1) Seksi Pembinaan Instruktur dan Kelembagaan mempunyai tugas pokok melaksanakan Instruktur Dan Kelembagaan.

(2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Pembinaan Instruktur dan Kelembagaan menyelenggarakan fungsi:

- a. Menyiapkan dan menyusun rencana kegiatan seksi Pembinaan Instruktur dan Kelembagaan.
- b. Pengumpulan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
- c. Perencanaan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
- d. Menganalisis Kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan swasta.
- e. Melaksanakan pembinaan kepada lembaga pelatihan swasta.

- f. Menyediakan sumber daya perizinan lembaga pelatihan kerja swasta terintegrasi.
- g. Melaksanakan pelaksanaan kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta.
- h. Penyusunan kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin lembaga pelatihan kerja swasta.
- i. Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan lembaga pelatihan kerja swasta.
- j. Menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja.
- k. Menyusun bahan pembinaan instruktur tenaga kepelatihan kelembagaan pelatihan akreditasi dan sarana dan prasana.
- l. Melaksanakan Pembinaan dan Pengawasan Instruktur tenaga kepelatihan kelembagaan pelatihan dan sarana dan prasarana.
- m. Melaksanakan pembinaan akreditasi dan sertifikasi lembaga pelatihan dan;
- n. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Kepala Seksi Pemagangan

- (1) Seksi Pemagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan Instruktur Dan Kelembagaan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Pemagangan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Menyiapkan dan menyusun rencana kegiatan seksi pemagangan
 - b. Menyusun bahan pembinaan pemagangan tenaga kerja
 - c. Melaksanakan pelatihan dan bimbingan teknis pemagangan tenaga kerja.
 - d. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan pemagangan
 - e. Menyusun dan melaporkan hasil kegiatan kepada atas dan.
 - f. Pelaksanaan tugas Kedinasan lainnya yang berikan oleh atasan.

Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

- (1) Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- (2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi.
 - a. Menyiapkan dan menyusun rencana kegiatan seksi pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
 - b. Menyiapkan promosi peningkatan produktivitas.

- c. Menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas.
- d. Menyiapkan alat. Teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas.
- e. Melaksanakan pemantauan peningkatan produktivitas
- f. Menyiapkan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas
- g. Menyiapkan data dan metode pengukuran produktivitas
- h. Merencanakan pemantuan tingkat produktivitas
- i. Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan
- j. Menyiapkan program pelatihan dan menyiapkan sarana dan prasarana
- k. Membuat konsep pemantuan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja
- l. Menyusun Bahan pembinaan pelatihan uji kompetensi sertifikasi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- m. Pelaksanaan Pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- n. Melaksanakan Pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
- o. menyiapkan bahan pembinaan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- p. melaksanakan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
- q. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja

(1) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan Pengembangan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja

(2) Dalam melaksanakan tugas Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelayanan antar kerja di daerah ;
- b. pengumpulan, pengolahan dan penyediaan data informasi pasar kerja;
- c. pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. pengkoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.

- e. Pengkoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- f. pelaksanaan penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- g. pengelolaan informasi pasar kerja;
- h. perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan di daerah;
- i. pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- j. pengkoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- k. pengkoordinasian penyelesaian permasalahan PMI pra dan purna penempatan;
- l. pengkoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI;
- m. pelaksanaan pemberdayaan PMI purna;
- n. pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja di Kabupaten Lombok Timur.
- o. pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri sistem padat karya, teknologi tepat guna dan perluasan kesempatan kerja sektor informasi; dan
- p. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Kepala Seksi Informasi Pasar Kerja

- (1) Seksi Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas mengumpulkan dan mengolah data, menyusun system dan pedoman serta melakukan pembinaan terhadap informasi pasar kerja.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud :
 - a. Perencanaan penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
 - b. pengelolaan penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja
 - c. perencanaan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja
 - d. pelaksanaan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online;

- e. pelaksanaan pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online;
- f. perencanaan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;
- g. perencanaan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja;
- h. pembuatan rencana kerja tentang perantara kerja dalam pelayanan kerja;
- i. perencanaan sumber daya manusia pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- j. penyusunan kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- k. penyusunan rencana pemantauan dan evaluasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- l. melakukan kegiatan pameran bursa kerja (Job Fair); dan
- m. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing (1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas menyediakan pedoman system pelayan penempatan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja pada peluang kerja angkatan kerja khusus (AKSUS/Disabilitas), Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN), melakukan pembinaan terhadap lembaga penempatan tenaga kerja dan operasional (LPTKS/PPTKIS) serta Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud :

- a. Menyiapkan Dan Menyusun Rencana Kegiatan Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing;
- b. Penyusunan Kesiapan Sumber Daya Manusia Untuk Pelayanan Penerbitan Perpanjangan IMTA;
- c. Menyusun Kesiapan Sumber Daya Manusia Untuk Pelayanan Penerbitan Perpanjangan IMTA
- d. Memantau Dan Mengevaluasi Hasil Perpanjangan IMTA;
- e. merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat;

- f. menyusun kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- g. memantau dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat.
- h. merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon PMI ke luar negeri;
- i. menyiapkan sarana dan prasarana kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon PMI ke luar negeri.
- j. merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- k. menyiapkan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan PMI pra dan puma penempatan;
- l. melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan PMI pra dan puma penempatan;
- m. menyusun kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI;
- n. menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI;
- o. memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan PMI.
- p. menyiapkan sumber daya manusia untuk pemberdayaan PMI puma;
- q. menyiapkan sarana dan prasarana pemberdayaan PMI puma;
- r. memantau dan mengevaluasi pemberdayaan PMI puma;
- s. menyusun sistem pedoman pelayanan penempatan tenaga kerja;
- t. membuat MOU peluang kerja dalam dan luar negeri (AKSUS, AKL, AKAD dan AKAN);
- u. melakukan penempatan tenaga kerja pada peluang kerja : Angkatan Kerja Khusus (AKSUS/Disabilitas), Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- v. melakukan perpanjangan Rencana Penggugnaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA);
- w. melakukan perpanjangan Izin Menggugnaan Tenaga Kerja Asing (IMTA); dan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja

(1) Bidang Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan tugas menyiapkan bahan atau materi pembinaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja, mengembangkan usaha mandiri, system pada karya produktif dan infratraktur, terapan tepat guna dan melakukan bimtek/peningkatan kapasitas yang berhubungan dengan kesempatan kerja.

(2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Perluasan Kesempatan Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. menyiapkan dan menyusun rencana SeksiPerluasan Kesempatan Kerja
- b. merencanakan akan penyediaan sumber daya man usia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- e. menyiapkan bahan dan materi pembinaan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- f. melakukan pembentukan dan pembinaan wirausaha baru;
- g. mengembangkan usaha mandiri, sistem padat karya (padat karya produktif dan padat karya infrastruktur, terapan teknologi tepat guna (TTG);
- h. melakukan kegiatan bimbingan teknis peningkatan kapasitas perluasan kesempatan kerja (bimbingan teknis pemandu wirausaha, pemandu lapangan padat karya dan pemandu lapangan terapan TTG);
- i. menyusun dan melaporkan hasil kegiatan kepada atasan; dan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

(1) Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok menyelenggarakan peningkatan kesejahteraan pekerja, memasyarakatkan hubungan industrial, serta pembinaan organisasi ketenagakerjaan.

(2) Dalam melaksanakan tugas Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- b. pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten/kota;
- c. pelaksanaan koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- d. pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan diperusahaan;
- e. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan; dan
- f. pengkoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan diperusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial

(1) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan tenaga kerja yang terampil dan memahami peraturan ketenagakerjaan.

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan sumberdaya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- b. penyiapan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui PK, PP, PKB dan lembaga kerjasama Bipartit; dan
- c. pelaksanaan pembuatan konsep pendaftaran perjanjian kerja bersama di kabupaten/kota.

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(1) Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga kerja mempunyai tugas pokok meningkatkan kesejahteraan dan peningkatan sumberdaya manusia yang mengerti tentang aturan pengupahan ketenagakerjaan.

(2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- b. penyiapan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c. penyusunan bahan penetapan upah minimum kabupaten/kota dan sektoral; dan;

d. penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

(1) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan fasilitasi dan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

(2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan sumberdaya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. penyiapan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- c. pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

Bidang Transmigrasi

(1) Bidang Transmigrasi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendaftaran, seleksi penempatan dan pembinaan transmigran

(2) Dalam melaksanakan tugas Bidang Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja bidang transmigrasi;
- b. penyusunan konsep kebijakan pemerintah daerah dalam penempatan dan pembinaan transmigrasi;
- c. pengorganisasian tugas dan program di lingkup bidang transmigrasi;
- d. penyelenggaraan penempatan dan pembinaan transmigrasi lokal dan transmigrasi umum;
- e. pengoordinasian tugas dan program bidang transmigrasi dngan bidang lainnya di lingkup dinas;
- f. pengoordinasian dengan pemerintah daerah lain dan perusahaan swasta nasional untuk program pembinaan dan penempatan transmigrasi;
- g. pengawasan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tugas dan program di lingkup bidang transmigrasi;
- h. pemantauan dan evaluasi program penempatan dan pembinaan transmigrasi lokal dan transmigrasi umum;
- i. pelaporan pelaksanaan tugas dan program di lingkup bidang transmigrasi secara rutin dan berkala; dan

j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi dan Pembangunan

(1) Seksi Pengembangan Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan Penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan teknis dan supervise serta monitoring dan evaluasi pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi, perencanaan pembangunan pengembangan kawasan, pembangunan dan pengembangan permukiman dan kawasan transmigrasi.

(2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi dan Pembangunan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan rencana kerja Seksi Perencanaan Kawasan
- b. Transmigrasi dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
- c. pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi;
- d. pelaksanaan pembinaan potensi kawasan transmigrasi;
- e. pelaksanaan penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan untuk kawasan ;
- f. Pelaksanaan perencanaan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- g. pelaksanaan pembangunan dan pembangunan sarana dan prasarana;
- h. pelaksanaan evaluasi kelayakan permukiman;
- i. .pelaksanaan penyerasian lingkungan;
- j. pelaksanaan penyiapan lingkungan hunian fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigran;
- k. pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap perencanaan kawasan transmigrasi dan pembangunan kawasan transmigrasi;
- l. penyusunan laporan hasil kegiatan; dan
- m. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi Penataan Pesebaran Penduduk dan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi

(1) Seksi pengembangan pemukiman transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan teknis dan supervise serta

monitoring dan evaluasi penataan persebaran penduduk pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi.

(2) Dalam melaksanakan tugas Seksi Penataan Pesebaran Penduduk dan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan rencana kerja Seksi Penataan Persebaran Penduduk dan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi;
- b. pelaksanaan penataan penduduk setempat sekitar lokasi kawasan transmigrasi;
- c. pelaksanaan pemindahan dan penempatan transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten;
- d. pelaksanaan penguatan Sumber Daya Manusia dalam rangka kemandirian satuan pemukiman;
- e. penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan
- f. dalam rangka kemandirian satuan pemukiman;
- g. pelaksanaan pengembangan ekonomi di kawasan transmigrasi;
- h. pelaksanaan pengembangan sosial budaya di kawasan transmigrasi;
- i. pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengembangan ekonomi dan pengembangan sosial budaya di kawasan transmigrasi; dan
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Seksi Perencanaan, Penyiapan, Peningkatan Kapasitas Calon Transmigrasi.

(1) Seksi Perencanaan, Penyiapan, Peningkatan Kapasitas Calon Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan perencanaan, penyiapan, peningkatan kapasitas calon transmigran, dan pelayanan perpindahan dalam rangka penempatan transmigrasi.

(2) Dalam melaksanakan Perencanaan, Penyiapan, Peningkatan Kapasitas Calon Transmigrasi tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja Seksi Perencanaan, Penyiapan, Peningkatan Kapasitas Calon Transmigran, dan Pelayanan Perpindahan;
- b. pemutahiran data calon transmigran lokal dan transmigrasi umum;
- c. pelaksanaan penyuluhan transmigrasi;
- d. pelaksanaan pelatihan transmigrasi;

- e. pengurusan bahan naskah kerja sama antar daerah (NKSAD} transmigrasi antar daerah dengan provinsi, kabupaten/kota tujuan penempatan transmigrasi;
- f. survei lokasi calon transmigrasi kabupaten dan provinsi daerah tujuan transmigrasi;
- g. penyelenggaraan urusan akomodasi, pelayanan konsumsi dan kesehatan calon transmigran selama di penampungan;
- h. penyelenggaraan urusan transportasi pelayanan angkutan dari daerah asal ke penampungan di daerah dan ke penampungan Provinsi Nusa Tenggara Barat;
- h. pelaksanaan penyesuaian lingkungan baru transmigran di kawasan transmigrasi;
- i. pengurusan perbekalan dan perawatan kesehatan bagi transmigran selama, di penampungan dan di perjalanan;

Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- (2) Setiap Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Bupati.
- (3) Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- (4) Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional) diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Susunan Organisasi UPTD. Loka Latihan Kerja

- a. Kepala UPTD Loka Latihan Kerja
- b. Kepala Tata Usaha Loka Latihan Kerja
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

UPT dipimpin oleh Kepala UPT yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

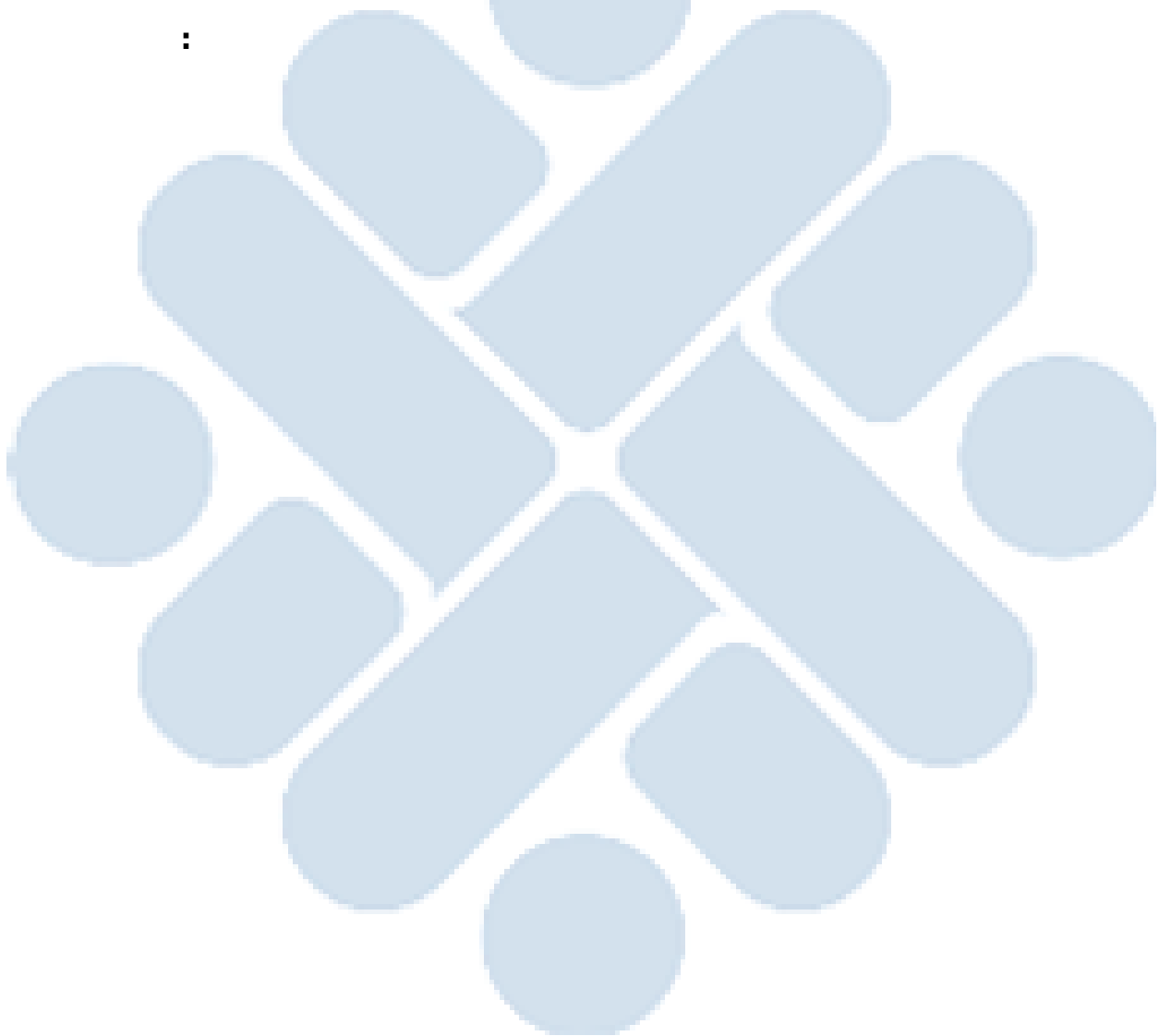
Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Tekhnis LLK

- (1) UPT LLK bertugas untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam bidang penyelenggaraan keterampilan kerja.
- (2) UPT LLK dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan program kerja UPT;
- b. pelaksanaan pengkajian dan pengembangan program pelatihan;
- c. penyelenggaraan pelatihan keterampilan kerja;
- d. penyelenggaraan program sertifikasi dan uji keterampilan;
- e. pengelolaan administrasi dan tata usaha, kepegawaian, keuangan, peralatan dan perlengkapan UPT;
- f. penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program pelatihan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan.

D. BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR SEBAGAI BERIKUT

:



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI LOMBOK TIMUR
 NOMOR 49 TAHUN 2020
 TENTANG
 KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI
 SERTA TATA KERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

STRUKTUR ORGANISASI
 DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR



PARAF KOORDINASI
 Asisten/I/II/III
 Kabag/Bukam
 Nedis/Kabag I

BUPATI LOMBOK TIMUR, *[Signature]*
[Signature]
 M. SUKIMAN AZMY

2.2 SUMBER DAYA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Secara kelembagaan, eksistensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur, setiap tahunnya mengalami penguatan karena secara eksplisit mengembang amanat dari peraturan Perundang-undangan yang ada. Oleh karenanya, amanat tersebut menjadi tantangan/peleluang tersendiri bagi Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan efektif. Untuk memenuhi harapan tersebut, perlu diidentifikasi bagaimana kondisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur saat ini dan bagaimana kondisi yang diinginkan pada masa yang akan datang serta bagaimana cara mencapai kondisi yang diinginkan tersebut.

1. Jumlah Pegawai

Jumlah aparat PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur pada Tahun 2023 sebanyak 32 orang dan Non PNS sebanyak 73 Orang. Untuk mengetahui gambaran kompetensi aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka dapat diuraikan berdasarkan tingkat pendidikan formal, Golongan/Kepangkatan, pendidikan dan pelatihan serta Diklat penjenjangan (struktural), Komposisi Sumber Daya aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

Tabel. 2.1 : Jumlah Pegawai Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris Dinas	1
3.	Kepala Bidang	4
4.	Kepala Seksi	5
5.	Kepala Sub Bagian	2
6.	Kepala UPTD LLK	1
7.	Kepala Tata Usaha	1
8.	Pegawai Fungsional	4
9.	Pegawai Non Jabatan	11
	Jumlah	30

Tabel 2.2 : Jumlah Pegawai Menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah (Orang)
1.	Golongan IV	7
2.	Golongan III	17
3.	Golongan II	6
4.	Golongan I	-
5.	Non Golongan (PTT)	73
	Jumlah	103

Tabel. 2.3 : Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	S2	2
2.	S1	21
3.	Diploma	1
4.	SMA/Sederajat	7
5.	SMP	-
6.	SD	-
	Jumlah -----	31

Tabel. 2.4 : Susunan Pegawai Berdasarkan Jabatan Eselon

No	Jabatan Struktural	Jumlah	
1	Eselon II/b	1	Orang
2	Eselon III/a	1	Orang
3	Eselon III/b	5	Orang
4	Eselon IV/a	1	Orang
5	Eselon IV/b	1	Orang

Tabel. 2.5 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah (Orang)
1.	PNS	32
2.	PPPK	1
3.	Pegawai Tidak Tetap Tenaga Kontrak Daerah	73
	Jumlah	106

2. Sarana dan Prasarana

Kondisi peralatan yang ada di Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur secara garis besar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.6 Kondisi Inventaris Kantor

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi	Ket
1	Kantor	5 Unit	Baik	Lengkap
2	Kendaraan Roda 4	4 Unit	Baik	Lengkap
3	Kendaraan Roda 2	11 Unit	Baik	Lengkap
4	Komputer PC	33 Unit	Baik	Lengkap
5	Genset	1 Unit	Baik	Lengkap
6	Rumah Dinas	10 Unit	Baik	Lengkap
7	Asrama	18 Kamar	Baik	Lengkap
8	Musholla	2 Unit	Baik	Lengkap
9	LCD Proyektor	5 Unit	Baik	Lengkap
10	Layar LCD	4 bh	Baik	Lengkap
11	Kamera	2 bh	Baik	Lengkap
12	Tripot Kamera	1 bh	Baik	Lengkap
13	Werles	2 bh	Baik	Lengkap
14.	Ludspeker	1 bh	Baik	Lengkap
15	Amplivier	1 bh	Baik	Lengkap
16	Salon Colom	2 bh	Baik	Lengkap
17.	Mix Stend Table	10 bh	Baik	Lengkap
18.	Vacum Clener	1 bh	Baik	Lengkap
19	Mesin Pemotong Rumput	1 bh	Baik	Lengkap
20	Lemari Besi	4 bh	Baik	Lengkap
21	Filling Kabinet	1 bh	Baik	Lengkap
22	Brankas	2 bh	Baik	Lengkap
23	Meja Sidang	1 set	Baik	Lengkap
24	Korsi Putar	5 bh	Baik	Lengkap
25	Meja Kerja	15 bh	Baik	Lengkap
26	Mesik Tik	1 bh	Baik	Lengkap
27	White Bord	8 bh	Baik	Lengkap
28	Mesin Fex	1 bh	Baik	Lengkap
29	Mesin Absensi	1 bh	Baik	Lengkap
30	Bak Sampah	10 bh	Baik	Lengkap
31	Korsi Bandara	4 bh	Baik	Lengkap
32	Laptop	10 bh	Baik	Lengkap
33	Printer	14 Bh	Baik	Lengkap

Sumber : Diolah dari Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Lombok Timu 2022

Tabel 2.7
Asset dan Modal
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR
PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TIMUR
NERACA
Per 31 Desember 2022

No	URAIAN	2022	Keterangan
1.	ASET		
	ASET LANCAR		
	Kas	0,00	
	Investasi Jangka Pendek	0,00	
	Piutang	0,00	
	Piutang Lain-lain	0,00	
	Persediaan	0,00	
2.	INVESTASI JANGKA PANJANG		
	Investasi Non Permanen	0,00	
	Investasi Permanen	0,00	
	Jumlah.....	0,00	
3.	ASET TETAP		
	Tanah	176.904.000,00	
	Peralatan dan Mesin	2.331.300.560,00	
	Gedung dan Bangunan	3.330.689.461,00	
	Jalan, Jaringan dan Instalasi	65.640.000,00	
	Aset Tetap Lainnya	1.000.000,00	
	Konstruksi dalam Pengerjaan	0,00	
	Akumulasi Penyusutan	(2.311.237.680,17)	
	Jumlah.....	2.966.709.840,83	
4.	DANA CADANGAN		
	Dana Cadangan	0,00	
	Jumlah.....	0,00	
5.	ASET LAINNYA		
	Tagihan Piutang Penjualan Angsuran	0,00	
	Tagihan Tuntutan Ganti Kerugian Daerah	0,00	
	Kemitraan dengan Pihak Ketiga	0,00	
	Aset Tidak Berwujud	0,00	
	Aset Lain-lain	96.887.000,00	
		96.887.000,00	
	Jumlah.....	3.063.596.840,83	
6.	KEWAJIBAN		
	KEWAJIBAN JANGKA PENDEK		
	Utang Perhitungan Pihak Ketiga (PFK)	0,00	
	Utang Bunga	0,00	
	Utang Pajak	0,00	
	Bagian Lancar Utang Jangka Panjang	0,00	
	Pendapatan Diterima Dimuka	0,00	
	Utang Jangka Pendek Lainnya	510.390,00	
	Jumlah.....	510.390,00	
7.	KEWAJIBAN JANGKA PANJANG		

	Utang Dalam Negeri	0,00	
	Utang Luar Negeri	0,00	
		0,00	
	Jumlah.....	510.390,00	
8.	EKUITAS DANA		
	EKUITAS DANA LANCAR		
	Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SILPA)	0,00	
	Cadangan untuk Piutang	0,00	
	Cadangan untuk Persediaan	0,00	
	Dana yang harus disediakan untuk pembayaran Utang Jangka Pendek	(510.390,00)	
	Pendapatan yang Ditangguhkan	0,00	
	Jumlah.....	(510.390,00)	
9.	EKUITAS DANA INVESTASI		
	Diinvestasikan dalam Investasi Jangka Panjang	0,00	
	Diinvestasikan dalam Aset Tetap	3.691.183.340,83	
	Diinvestasikan dalam Aset Lainnya (Tidak termasuk Dana Cadangan)	0,00	
	Dana yang harus disediakan untuk pembayaran hutang Jangka Panjang	0,00	
	Jumlah.....	3.063.596.840,83	
10.	EKUITAS DANA CADANGAN		
	Diinvestasikan dalam Dana Cadangan	0,00	
	KOREKSI EKUITAS		
	Koreksi Ekuitas	0,00	
	Jumlah....	0,00	

Sumber Data: diolah dari SIMDA Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022

Total jumlah asset/modal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebesar Rp. 3.063.596.840,- (**Tiga Milyar Enam Puluh Tiga Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Rupiah**)

2.3 KINERJA PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses penyusunan rencana kinerja yang merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi, yang selanjutnya akan diimplementasikan dalam bentuk berbagai program dan kegiatan tahunan.

Tujuan dari penyusunan kinerja pelayanan itu sendiri ialah agar apa yang telah direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur lebih terarah dan memenuhi syarat serta dapat dipertanggungjawabkan dengan mudah kemudian dapat menentukan skala prioritas pelaksanaan kegiatan sebagaimana ketersediaan anggaran yang tersedia. Sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat mencapai tujuan dan sasaran serta lebih bermanfaat sesuai dengan harapan.

Capaian program untuk masing-masing kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur berdasarkan sasaran/target Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode sebelumnya berdasarkan Anggaran, realisasi keuangan, rasio antara realisasi dan anggaran dan rata-rata pertumbuhan. Hal ini disebabkan karena penyesuaian dan rasionalisasi kegiatan terhadap anggaran, kegiatan yang bersifat rutin serta penggunaan anggaran dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin.

Jika dibandingkan dengan sebelumnya, Anggaran untuk Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur pada tahun 2021 sebesar Rp. 5.156.531.386 (Lima Miliar Seratus Lima Puluh Enam Juta lima Ratus Tiga Puluh Satu Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Enam Rupiah) Pada Tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar Rp. 6.315.910.258 (Enam Miliar Tiga Ratus Lima Belas Juta Sembilan Ratus Sepuluh Dua Ratus Lima Puluh Depan Rupiah).

Pada RPJMD Kabupaten Lombok Timur 2018-2023, realisasi anggaran dan capaian program memenuhi target yang direncanakan. Berdasarkan dokumen perencanaan yang tertuang dalam RPJMD 2024 - 2026, alokasi anggaran tahun 2023 untuk Dinas Sosial berjumlah Rp. 7.313.806.744 (Tujuh Miliar Tiga Ratus Tiga Belas Juta Delapan Ratus Enam Tujuh Ratus Empat Puluh Empat Rupiah) pertahun, dan target indikator kinerja berdasarkan kompetensi aparatur sudah memenuhi capaian target.

Indikator Kinerja Pelayanan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2023-2026 dapat diuraikan sebagai berikut :

a. 2021 – 2023

1. Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
2. Persentase Tersedianya Lahan Kawasan Transmigrasi Lokal

b. 2024 – 2026

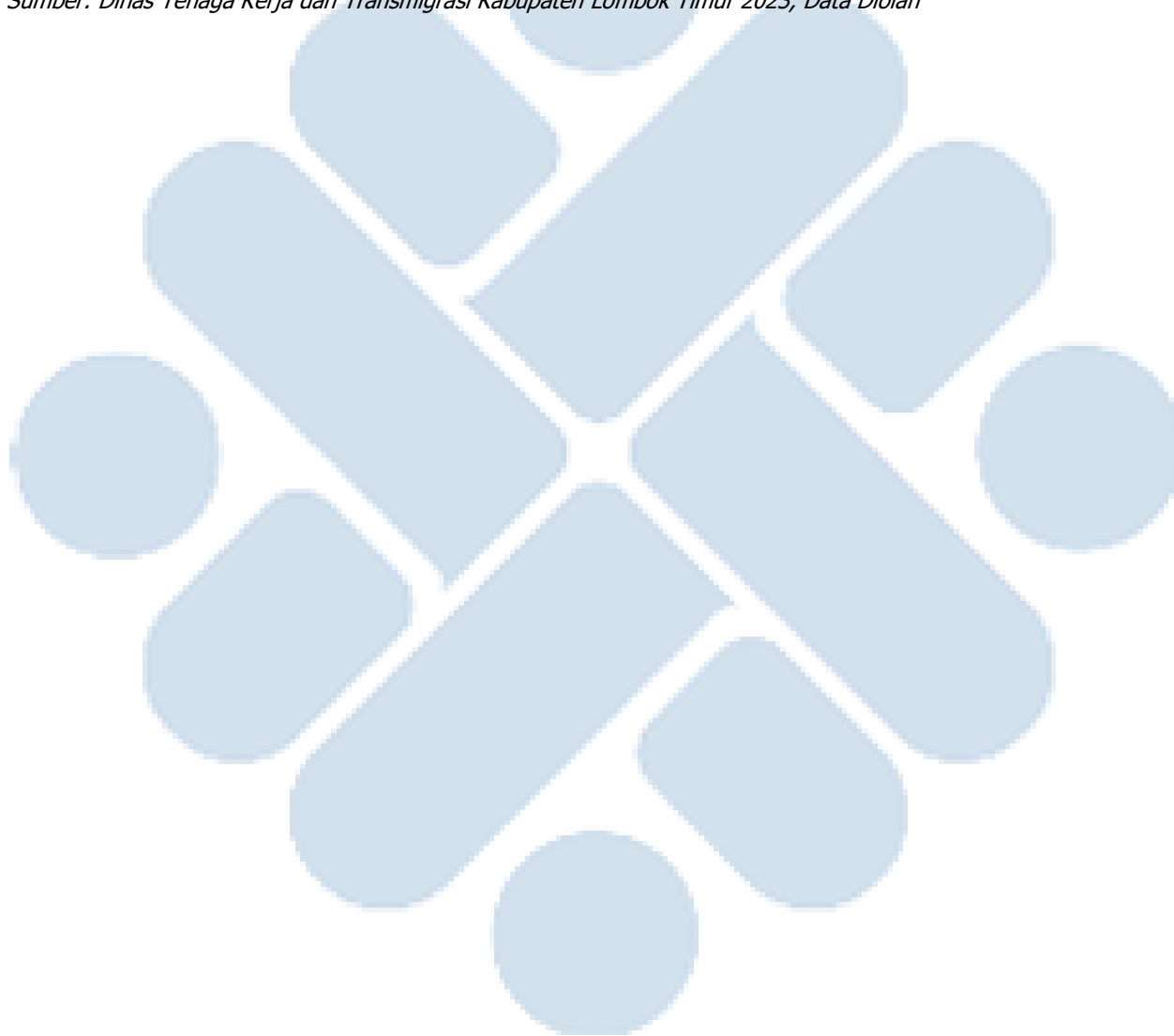
1. Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
2. Persentase Tersedianya Lahan Kawasan Transmigrasi Lokal

Sedangkan kinerja pelayanan pencapaian target berdasarkan laporan evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan periode sebelumnya, dengan sumber dana APBD Kabupaten Lombok Timur Tahun Anggaran 2021 - 2023 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3.1**Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Lombok Timur**

No	Indikator Kinerja	Target Sasaran Renstra SKPD Kab/Kota			Capaian Sasaran Renstra SKPD Kab/Kota		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3.42	3,36	3.03	2,79	1,51	-
2	Persentase Tersedianya Lahan Kawasan Transmigrasi Lokal	110 Ha	70 Ha	70 Ha	-	-	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur 2023, Data Diolah



TABEL 2.3.2 / T-C 23

CAPAIAN KINERJA PELAYANAN SKPD DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

TAHUN 2021 - 2023

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA TAHUN KE – (%)			REALISASI CAPAIAN TAHUN KE- (%)			RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE -		
					2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>141</i>
1	Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)				3.42	3,36	3.03	2,79	1,51	-	81.57%	87,57%	-
2	Persentase Tersedianya Lahan Kawasan Transmigrasi Lokal				110 Ha	70 Ha	70 Ha	-	-	-	-	-	-

TABEL 2.3.3 / T- C 24
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN SKPD
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Program	Target Anggaran Pada Tahun Ke-			Realisasi Anggaran pada Tahun ke-			Target I Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-			%		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>
Belanja Daerah												
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	5.365.670.386	4,141,982,158	-	5.189.934.576	4.117.485.141	-	175.735.810	24.497.017	-	96.72%	99.41%	-
Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	579.405.000	1.699.876.600	-	579.405.000	1.625.134.500	-	0	74.742.100	-	100%	99.30%	-
Program Penempatan Tenaga Kerja	286,323,500	288,803,500	-	286,280,000	288,803,500	-	43,500	0	-	99,98%	100%	-
Program Hubungan Industrial	144,794,000	148,708,000	-	144,794,000	148,708,000	-	0	0	-	100%	100%	-
Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	36.868.000	31.318.000	-	36.868.000	31.298.000	-	0	20.000	-	100%	99.94%	-
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	3.993.000	5,848,000	-	3.993.000	5,848,000	-	0	0	-	100%	100%	-

Dengan memperhatikan table 2.3.2 di atas maka, dapat dilihat bahwa tidak terdapat kesenjangan dalam hal pelayanan dan pada umumnya target pelayanan telah tercapai dengan baik, Kemudian pada table 2.3.3 dapat kita lihat bahwa rasio antara anggaran dan realisasi setiap tahunnya dapat dikatakan baik, hal tersebut disebabkan karena pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur memiliki progres pelaksanaan program dan kegiatan yang cukup baik sesuai dengan perencanaan awal yang telah ditetapkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan dua urusan yaitu Urusan Pemerintahan Wajib Yang Tidak Berkaitan Dengan Pelayanan Dasar bidang tenaga kerja dan Urusan Pemerintahan Pilihan bidang Transmigrasi. Gambaran umum kondisi daerah terkait dengan urusan ketenagakerjaan salah satunya dapat dilihat dari indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.3.4
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka
Kabupaten Lombok Timur 2018- 2022

NO	URAIAN	TAHUN				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Angkatan Kerja (Ribu Jiwa)	539,317	554,510	608,190	628,396	633,234
2.1	Bekerja (Ribu Jiwa)	522,513	535,280	582,810	610,870	623,662
2.2	Menganggur (Ribu Jiwa)	16,804	19,230	25,380	17,526	9,572
3	Bukan Angkatan Kerja (Ribu Jiwa)	296,732	290,430	284,768	275,994	282,361
3.1	Sekolah		66,519	53,918	55,118	70,548
3.2	Mengurus Rumah Tangga		180,036	178,810	172,483	171,044
3.3	Lainnya		43,875	52,040	48,393	40,769
4	Penduduk Usia 15 tahun keatas (Ribu Jiwa)	836,049	844,940	892,958	904,390	915,595
5	TPAK (%)	64,51	65,63	68,11	69,48	69,16
6	TPT (%)	3.12	3,47	4.17	2.79	1.51
7.	Angka Kemiskinan	16,55	16,15	15,24	15,38	14,14

Sumber : Badan Pusat Statistika Kab. Lombok Timur Tahun 2023

Realisasi Indikator Kinerja TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) di Kabupaten Lombok Timur Tahun 2022 adalah sebesar 1,51 % dari target sasaran kinerja sebesar 3,36% persentase realisasi sebesar 155,06 %, angkatan kerja pada tahun 2022 sebesar 633.234 orang sedangkan angkatan kerja tahun 2021 sebesar 628.396 orang berkurang

4.838 orang, dengan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) 69,16 % pada tahun 2022 dan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) 2021 sebesar 69,48% Komponen pembentuk angkatan kerja adalah PYB (penduduk yang bekerja) dan pengangguran. Penduduk yang bekerja di Kabupaten Lombok Timur pada tahun 2022 adalah sebesar 623.662 orang sedangkan pada tahun 2021 sebesar 610.870 orang, terjadi kenaikan PYB (penduduk yang bekerja) sebesar 12.792 orang pada tahun 2022.

Sementara itu jumlah pengangguran tahun 2022 adalah sebesar 9.572 orang dengan TPAK 69,16% sedangkan pada tahun 2021 sebesar 17.526 orang dengan TPAK 69,48% terjadi penurunan jumlah pengangguran sebesar 7.954 orang, dan penurunan TPAK sebesar 0,68 % dibandingkan tahun sebelumnya Penurunan TPAK tersebut disebabkan karena pasifnya partisipasi penduduk secara ekonomi baik untuk bekerja maupun mencari kerja. Disisi lain terjadi penambahan jumlah angkatan kerja yaitu penduduk yang dengan kegiatan utama mengurus rumah tangga dan lain sebagainya. Bahwa realisasi target tenaga kerja terlatih berbasis kompetensi dipengaruhi oleh kesempatan yang lebih besar dan minat angkatan kerja yang ada untuk mengikuti pelatihan kompetensi yang dilaksanakan. Besarnya kesempatan yang diberikan kepada angkatan kerja yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia akan sangat berpengaruh pada serapan tenaga kerja terlatih dan berdampak pada turunnya tingkat pengangguran. Dengan meningkatnya angkatan kerja terlatih yang bekerja sesuai kompetensinya akan menekan angka pengangguran dan berdampak pada kesejahteraan masyarakat.

Adapun rasio penduduk yang bekerja di Kabupaten Lombok Timur pada tahun 2017 hingga 2021 mengalami fluktuasi. Data tenaga pada tahun 2018 sebesar 96,88 persen dari angkatan kerja yang memperoleh pekerjaan atau sebesar 3,12 persen angkatan kerja yang tidak memperoleh pekerjaan. Sementara, meskipun mengalami penurunan pada tahun 2019, persentase angkatan kerja pada tahun 2020 dan tahun 2021 kembali meningkat sebesar 97,21 persen dari angkatan kerja yang memperoleh pekerjaan atau sebesar 2,79 persen yang tidak memperoleh pekerjaan.

Tabel 2.3.5
Rasio Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Lombok Timur
Tahun 2018- 2022

No	Uraian	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Angkatan Kerja (Ribu Jiwa)	560.935	539.317	554,51	608,19	628,396
2	Bekerja (Ribu Jiwa)	540.513	522.513	535,28	582,81	610,87
3	Rasio Penduduk yang bekerja	96.36%	96.88%	96,53%	95,83%	97,21%

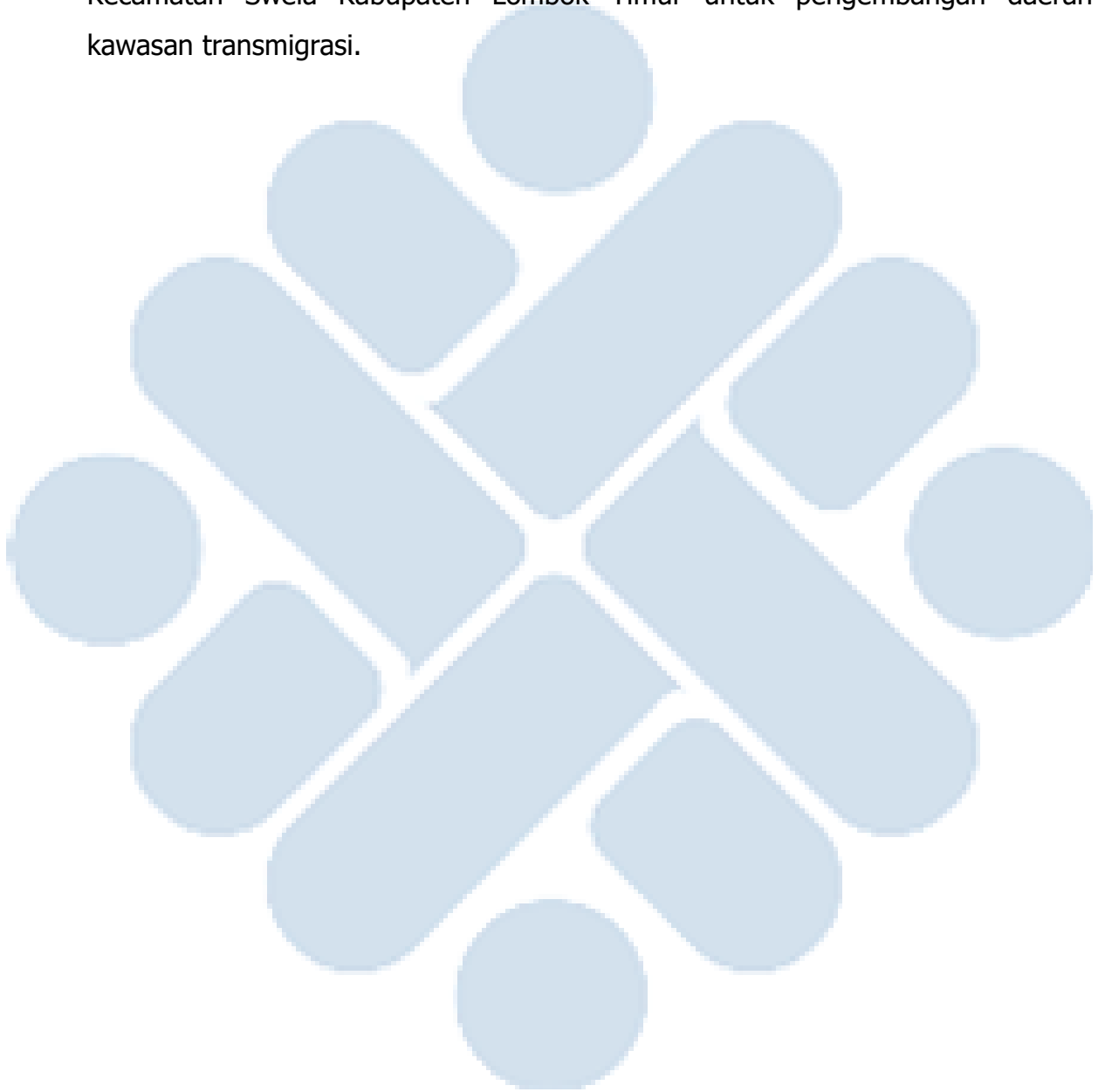
Sumber : Badan Pusat Statistika Kab. Lombok Timur Tahun 2023

2.4 KELOMPOK SASARAN LAYANAN

Eksistensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai peran dan fungsi pelayanan tidak terlepas dari adanya sasaran prioritas dan target kinerja yang harus dicapai. Dalam menentukan target kinerja dan sasaran prioritas Perangkat Daerah harus memperhatikan tugas pokok Perangkat Daerah yaitu pemberian pelayanan. Untuk dapat mewujudkan pelayanan yang optimal sebagai kelompok sasaran layanan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasian sebagai berikut :

1. Semakin meningkatnya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan.
2. Munculnya berbagai kebijakan nasional seiring dengan berubahnya perencanaan pembangunan jangka panjang nasional tahun 2019-2025 dan perencanaan pembangunan jangka menengah daerah kabupaten tahun 2024-2026 yang perlu disinkronisasikan.
3. Data-data penunjang kegiatan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mewujudkan pelayanan yang maksimal.
4. Menambah Instruktur Pelatihan bagi sub kejuruan yang belum ada instruktur disebabkan karena instruktur yang sudah Purna Tugas dan tuntutan terhadap sub kejuruan yang baru.
5. Meningkatkan pelatihan keterampilan dan produktivitas bagi pencari kerja.
6. Optimalisasi Balai Loka Latihan Kerja dalam melaksanakan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.
7. Pembangunan infrastruktur Loka Latihan Kerja untuk meningkatkan kualitas pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, contoh : pembangunan ruang kelas baru, workshop dan lainnya.

8. Dengan di bentuknya Layanan Terpadu Satu Pindu Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (LTSP-P2TKI) semakin mempermudah dan teroorganisirnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Keluar Negeri di tinjau dari segi Perlindungan dan Keamanan.
9. Optimalisasi petugas mediator dalam menyelesaikan kasus/permasalahan hubungan industrial sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja.
10. Masih luasnya lahan transmigrasi di UPT. Jeringo Desa Puncak Jeringo Kecamatan Swela Kabupaten Lombok Timur untuk pengembangan daerah kawasan transmigrasi.



BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR
BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 PERMASALAHAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Perencanaan Pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur 2024 – 2026 merupakan berkelanjutan dari Pembangunan tahun-tahun sebelumnya , sehingga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi pembangunan kedepan tidak lepas dari kondisi riil capaian pembangunan tahun sebelumnya. Lima Tahun pertama Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih menyisakan berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan yang bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Lombok Timur Nomor 49 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur, Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi merumuskan kebijakan di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasian , pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasian, dan pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keseluruhan fungsi tersebut untuk mendukung program pembangunan strategis dan arah kebijakan daerah diantaranya mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik dan Bersih (Good and Clean Governance).

Tantangan dan permasalahan pembangunan kedepan dari seluruh aspek akan semakin besar, sehingga kita perlu meningkatkan kinerja pembangunan dan memanfaatkan berbagai potensi dan peluang yang ada. Beberapa permasalahan utama yang dihadapi Kabupaten Lombok Timur akan menjadi fokus dalam merumuskan berbagai kebijakan pembangunan dalam kurun waktu tahun 2024-

2026 mendatang. Berikut ini berbagai permasalahan pembangunan di Kabupaten Lombok Timur yang terbagi atas dua bagian, antara lain permasalahan untuk penentuan prioritas dan sasaran pembangunan

Untuk menunjang kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi. Hasil identifikasi permasalahan tugas pokok dan fungsi dilakukan melalui Analisis SWOT, analisa strategi yang diuraikan adalah sebagai berikut :

<u>Strengths (Keunggulan)</u>	<u>Weakness (Kelemahan)</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Kewenangan Dalam Penyelenggaraan urusan Pemerintahan di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasian • Peningkatan Komitmen pelayanan • Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk penataan manajemen pelayanan. • Kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Swasta/LPK/LPKS • Adanya regulasi yang mengatur Pra dan Purna Pekerja Migran Indonesia (PMI). • Telah terbentuknya LTSP-P2TKI (Layanan Terpadu Satu Pintu) • Komitmen dan Motivasi Kerja yang tinggi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Masing Kurang SDM yang mencover pekerjaan-pekerjaan Teknis (Tenaga Ahli) • Belum terpenuhinya Sarana Prasarana untuk menunjang pekerjaan • Anggaran yang tersedia belum cukup membiayai program/kegiatan yang ada. • Inkonsistensi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan • Implementasi konsep perencanaan yang tidak sesuai dengan yang disepakati.
<u>Opportunitier (Peluang)</u>	<u>Threads (Tantangan)</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Semakin meningkatnya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. • Munculnya berbagai kebijakan nasional seiring dengan berubahnya perencanaan pembangunan jangka panjang 	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan dan aspirasi tenaga kerja yang semakin meningkat seiring dengan banyaknya pencari kerja/pengangguran. • Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan.

<p>nasional tahun 2024-2026 dan perencanaan pembangunan jangka menengah daerah kabupaten tahun 2024-2026 yang perlu disinkronisasikan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data-data penunjang kegiatan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mewujudkan pelayanan yang maksimal. • Meningkatkan pelatihan keterampilan dan produktivitas bagi pencari kerja. • Optimalisasi Balai Loka Latihan Kerja dalam melaksanakan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja. • Pembangunan infrastruktur Loka Latihan Kerja untuk meningkatkan kualitas pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, contoh : pembangunan ruang kelas baru, workshop dan lainnya. • Dengan di bentuknya Layanan Terpadu Satu Pintu Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (LTSP-P2TKI) semakin mempermudah dan terorganisirnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Keluar Negeri di tinjau dari segi Perlindungan dan Keamanan. • Optimalisasi petugas mediator dalam menyelesaikan kasus/permasalahan hubungan industrial sebagai upaya perlindungan bagi tenaga kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerusakan lingkungan akibat pemanfaatan sumber daya alam yang tidak berwawasan lingkungan. • Penanganan masalah-masalah hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan semakin meningkat. • Kurangnya/minimnya keterampilan tenaga kerja lokal sehingga kesulitan untuk bersaing dengan para pencari kerja pada umumnya terutama yang datang dari luar daerah/non lokal. • Kurangnya/minimnya instruktur/tenaga ahli pada Balai Latihan Kerja. • Kurang berkembangnya wirausaha baru. • Kurangnya pemberdayaan usaha ekonomi produktif bagi warga transmigrasi. • Tenaga kerja pendatang menjadi pesaing tenaga kerja lokal dalam merebut kesempatan kerja atau peluang berusaha di Kabupaten Lombok Timur. • Penetrasi sosial budaya luar/asing yang tidak sesuai dengan kebiasaan masyarakat Kabupaten Lombok Timur. • Pemerintah Daerah dituntut mampu menyusun Peraturan Daerah dan kebijakan operasional sebagai penjabaran Undang-Undang Otonomi Daerah.
---	---

<ul style="list-style-type: none"> Masih luasnya lahan transmigrasi di UPT. Jeringo Desa Puncak Jeringo Kecamatan Swela Kabupaten Lombok Timur untuk pengembangan daerah kawasan transmigrasi 	<ul style="list-style-type: none"> Perdagangan bebas atau pasar bebas membawa implikasi terhadap semakin ketatnya persaingan usaha antar pelaku ekonomi.
--	---

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang telah dicapai saat ini dan yang telah direncanakan sebelumnya, serta antara kesenjangan antara kondisi yang ingin dicapai pada masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Tujuan perumusan permasalahan pembangunan daerah adalah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kegagalan atau ketidakberhasilan pencapaian kinerja pembangunan daerah pada masa lalu, khususnya yang berhubungan dengan kemampuan manajemen pemerintahan dalam memberdayakan kewenangan yang dimilikinya. Berikut ini adalah rumusan permasalahan dalam urusan tenaga kerja di kabupaten Lombok Timur antara lain :

Tabel 3.1
Permasalahan Pembangunan Daerah
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Penyerapan, Pelayanan dan perlindungan tenaga kerja dalam hubungan industrial dan belum optimal	Masih banyak tenaga kerja yang tidak terserap dilapangan Pekerjaan	ketidaksiesuaian keahlian dan keterampilan yang dimiliki pencari kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan Kualitas SDM tenaga kerja Rendah Masih banyak tenaga kerja yang tidak tertampung diperusahaan yang disebabkan karena keterampilan tenaga kerja rendah dan kurangnya pelatihan sesuai keterampilan yang dibutuhkan

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3
		Pengelolaan LPK belum maksimal
		Belum ada Koordinasi dengan BLKI
		Tidak terdatanya kebutuhan keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan
		Belum ada data presentase daya serap perusahaan terhadap tenaga kerja sertabelum adanya data lulusan LPK yang bekerja di swasta/negeri
	Sumber daya manusia sektor ketenaga kerjaan masih rendah	Skill Development Centre (SDC) tidak berjalan dengan Baik
		Jumlah instruktur terlatih masih kurang yang mengakibatkan jumlah instruktur terbatas yang disebabkan karena terbatasnya kurikulum pelatihan dan terbatasnya pelatihan instruktur
		Tenaga instruktur besertifikasi nasional masih kurang
	Masih ditemukan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Bermasalah	Masih banyak PMI ilegal
		pendidikan dan

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
		keterampilan tenaga kerja rendah
		kurangnya sosialisasi ke desa-desa tentang dunia kerja
	Pemanfaatan Loka Latih Kerja (LLK) belum optimal	Kurangnya Informasi pasar kerja yang dibutuhkan dilapangan
		Kurangnya koordinasi OPD dengan LLK
	Konflik antara pekerja dan perusahaan masih tinggi	Perusahaan belum menerapkan norma ketenagakerjaan (Perusahaan tidak memberlakukan jam kerjasesuai aturan, masih banyak perusahaan yang belum mendaftarkan Perusahaannya)
		Belum efektifnya monitoring dan evaluasi dilakukan oleh OPD
		Tidak semua Perusahaan memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja
Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Minat masyarakat untuk transmigrasi masih kurang	Pelayanan tidak maksimal	Kegiatan bidang tidak berjalan maksimal karena kurangnya Sarana /Prasarana Pendukung Kegiatan
	Hak transmigran belum terpenuhi	Surat Hak Milik (SHM)

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3
		sebanyak 200 KK untuk lahan usaha dan pekarangan belum ada
		Konflik dengan pemilik lahan belum diselesaikan
		Belum ada peta bidang transmigrasi
		Sarana dan prasarana transmigran tidak tersedia dengan maksimal
		Belum diadakan Sosialisasi dan Pelatihan bagi calon transmigran
		Kurangnya informasi kepada masyarakat tentang kuota kebutuhan dan lokasi transmigrasi tujuan

3.2. ISU - ISU STRATEGIS

Isu strategis adalah suatu kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau diprioritaskan dalam perencanaan pembangunan daerah karena memiliki pengaruh yang besar/signifikan dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Isu strategis ditetapkan juga karena merupakan tugas dan tanggungjawab pemerintah daerah.

Selama Periode Renstra 2024- 2026, terdapat beberapa persoalan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur sebagai berikut :

A. Bidang Ketenagakerjaan :

1. Tenaga kerja/angkatan kerja sebagian besar berpendidikan rendah yaitu tidak sekolah sampai dengan tamat sekolah dasar.
2. Tenaga kerja pendatang menjadi pesaing tenaga kerja lokal dalam merebut kesempatan kerja atau peluang berusaha di Kabupaten Lombok Timur
3. Perdagangan bebas atau pasar bebas membawa implikasi terhadap semakin ketatnya persaingan usaha antar pelaku ekonomi.

B. Bidang Ketrasmigrasian :

1. Klaim lahan warga transmigrasi oleh pihak luar sehingga penyediaan calon lokasi transmigrasi harus betul-betul memenuhi kriteria 2C (Clean and Clear) dan 4L (Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang dan Layak Lingkungan).
2. Tapal batas antara desa ex UPT dengan desa lama maupun tapal batas bersama desa ex UPT. Untuk ini perlu diadakan penataan batas desa di wilayah Kabupaten Lombok Timur terutama dikawasan transmigrasi.
3. Masih adanya klaim masyarakat terhadap tanah Negara pencadangan tanah transmigrasi sebagai tanah adat sehingga menghambat implementasi Program Penempatan Transmigrasi Baru.

Isu-isu pembangunan pokok pembangunan daerah dan bersifat strategis yang dimiliki oleh Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan isu pokok yang menjadi fokus perhatian adalah Perumusan akar masalah untuk dapat menekan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Lombok Timur dengan jalan memperbanyak pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan (Skill) Angkatan Kerja (AK) untuk dapat bersaing di Bursa Kerja / Peluang Kerja yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan Zaman. Untuk memenuhi maksud tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur mengambil langkah-langkah strategis berupa :

1. Memperbanyak Paket Sub Kejuruan Pendidikan dan Pelatihan yang di sesuaikan dengan kebutuhan Lapangan Pekerjaan.
2. Memperbanyak tenaga Instruktur yang disesuaikan dengan Paket Sub Kejuruan Pendidikan dan Pelatihan;
3. Melaksanakan Inventarisir peluang kerja yang berbentuk AKAD maupun AKAN;
4. Melaksanakan kerjasama dengan pihak pihak terkait untuk mendukung Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
5. Dibidang Transmigrasi, mempercepat persetujuan pengesahan Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT) di Kecamatan Swela, Kecamatan Pringgabaya dan Kecamatan Sambelia.
6. Optimalisasi fungsi dari Pelayanan LTSP-P2TKI dalam rangka perlindungan dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Luar Negeri.

7. Pelaksanaan Program Job Fire (Bursa Kerja) dengan maksud mekukan perekaman serta pendataan peluang kerja sektor Swasta yang ada di perusahaan se Kabupaten Lombok Timur.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

1. TUJUAN

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Sedangkan sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Mengacu pada pernyataan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Lombok Timur, maka tujuan menurunkan Angka Kemiskinan melalui mengurangi Pegangguran Kabupaten Lombok Timur tahun 2024- 2026 yang hendak dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

- **VISI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. LOTIM**

“ TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG BERKUALITAS DAN SEJAHTERA”

- **MISI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. LOTIM**

1. Mewujudkan Tenaga Kerja Terampil, Berkualitas dan Produktif
2. Mendorong Perluasan Kesempatan Kerja dan Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja
3. Meningkatkan dan Mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan
4. Mewujudkan Mobilitas Penduduk yang terarah, memfasilitasi perpindahan dan meningkatkan keterampilan sebagai upaya yang selaras, serasi dan seimbang.
5. Mewujudkan Hubungan Industrial yang selaras, serasi dan seimbang
6. Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja melalui Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

7. Meningkatkan Pelayanan Rumah Tangga Dinas dan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk mendukung Ketenagakerjaan dan Keterampilan.

Tujuan Merupakan Penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 tahun kedepan. Penetapan tujuan pada Renstra didasarkan pada potensi dan permasalahan serta isu utama urusan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Tujuan yang dirumuskan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam menyelaraskan dengan RPJMD Kabupaten Lombok Timur yaitu Menurunnya Kemiskinan melalui Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

2. SASARAN

Sasaran adalah adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur adalah Menurunnya Tingkat Pengangguran, dan untuk transmigrasi sasaran strategis Meningkatkan Lahan Transmigrasi Lokal dan tersedianya sarana dan prasarana ekonomi di kawasan transmigrasi berdasarkan hal tersebut diatas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur merumuskan dan menetapkan pernyataan sasaran berdasarkan masalah, Isu Strategis dan tujuan OPD selama 5 (lima) tahun kedepan. Yang terbagi menurut urusan wajib dan pilihan sesuai tupoksi OPD.

Berikut ini adalah tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta target capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024– 2026 sebagai berikut :

Tabel 4.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Formula	Satuan	Realisasi		Target			
					2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Terwujudnya Pertumbuhan Ekonomi Iklusif	Menurunnya tingkat pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	$TPT = \frac{PP}{PAK} \times 100\%$ <p>Keterangan: TPT : Tingkat pengangguran terbuka (%) PP : Jumlah pengangguran (orang) PAK : Jumlah Angkatan Kerja</p>	%	2,79	1,51	1,41	1.39	1.33	1.27
	Meningkatkan Lahan Transmigrasi Lokal	Persentase tersedianya lahan kawasan transmigrasi lokal		%	-	-	33%	33%	48%	63%
	Tersedianya Sarana dan Prasarana ekonomi di Kawasan transmigrasi	Tersedianya lahan kawasan transmigrasi lokal		Hektar	-	-	70	70	80	90

4.2 CASCADING KINERJA PERANGKAT DAERAH

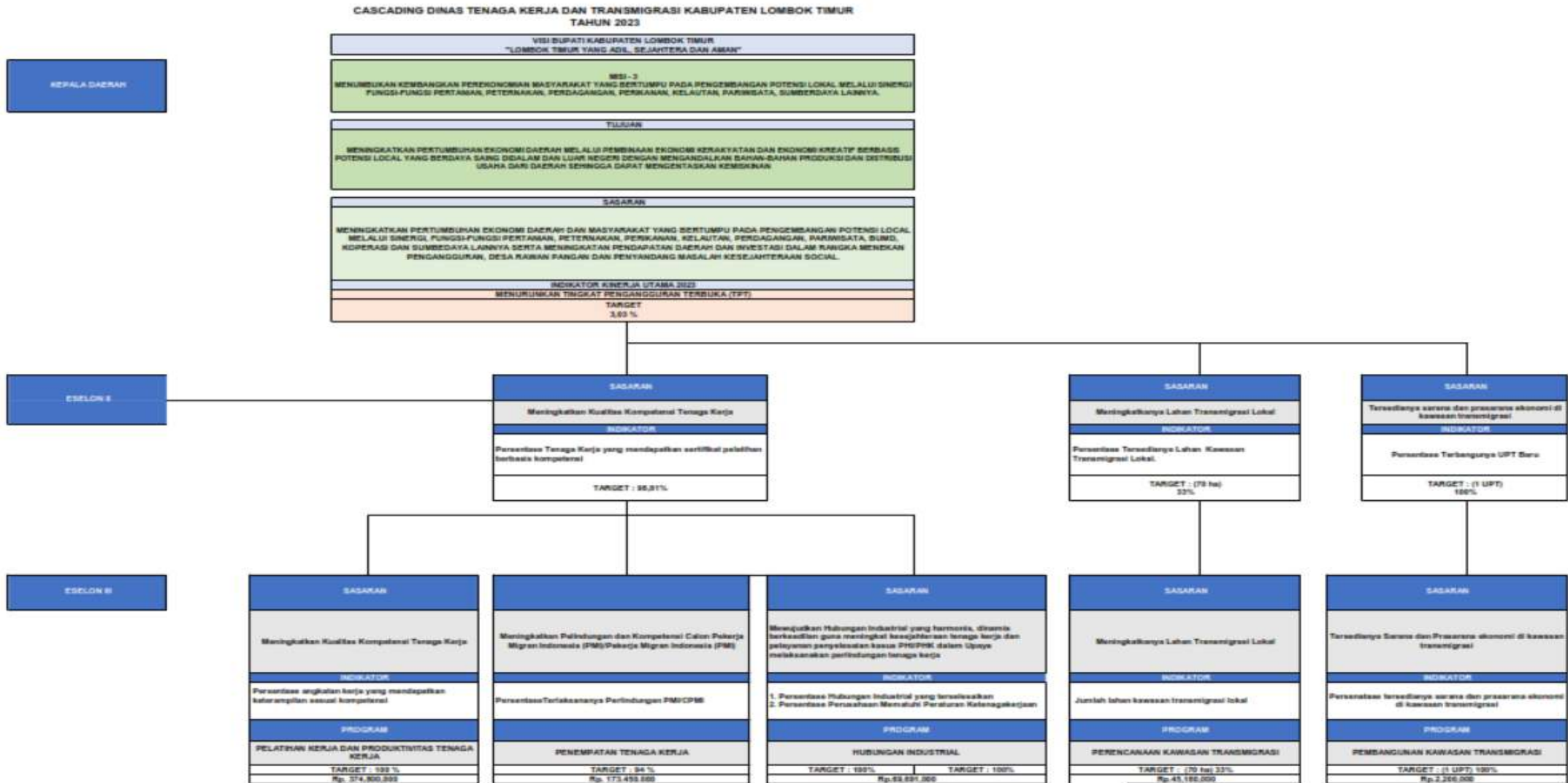
Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintahan dalam untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu: spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat diukur.

Indikator Kinerja Utama disusun untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam melakukan manajemen kinerja secara baik dan memperoleh ukuran keberhasilan yang digunakan bagi perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja serta berfungsi untuk memperjelas apa, berapa dan bagaimana kemajuan pelaksanaan kegiatan/program dan kebijakan, menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait dan membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja. Merujuk pada Peraturan diatas maka Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur sesuai RPJMD adalah sebagai berikut:

Cascading adalah proses penjabatan dan penyelarasan Sasaran Strategis IKU secara vertikal dari atas ke bawah dan memperhatikan tugas dan tanggungjawab setiap jabatan. Cascading dilakukan terhadap IKU dan Sasaran Strategis, dan rencana kinerja atasan pada tataran pegawai dan dilengkapi dengan Indikator Kinerja Individu (IKI). Cascading dengan berdasarkan IKU terdapat pada Rencana Strategis maupun Perjanjian Kinerja. Berikut Cascading Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024-2026 :

Cascading Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024-2026



ESELON IV

SASARAN	SASARAN	SASARAN	SASARAN
Tersedianya Tenaga Kerja yang terampil	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Perizinan dan Pendaftran Lembaga Pelatihan Kerja	Konsultasi Produktifitas pada Perusahaan Kecil
INDIKATOR	INDIKATOR	INDIKATOR	INDIKATOR
Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun 2022	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Tersegregasi	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktifitas
TARGET	TARGET	TARGET	TARGET
1012 Orang	74 Lembaga	74 Perizinan	74 Penakhaan
KEGIATAN	KEGIATAN	KEGIATAN	KEGIATAN
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Uji Kompetensi	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Perizinan dan Pendaftran Lembaga Pelatihan Kerja	Konsultasi Produktifitas pada Perusahaan Kecil
Rp. 195.300.000	Rp. 1.850.000	Rp. 35.300.000	Rp. 1.200.000

SASARAN	SASARAN	SASARAN	SASARAN
Memberikan Pendampingan PM/CPM	Memberikan Pelayanan sesuai Prosedur kepada PM/CPM	Teknisakan Pembentayan Pekerja Mlgin Indonesia Pura Penempatan	Teknisakan Pembentayan Pekerja Mlgin Indonesia Pura Penempatan
INDIKATOR	INDIKATOR	INDIKATOR	INDIKATOR
Jumlah CPM/PM yang Dibidang dan Dibagikan Kompetensinya	Jumlah CPM yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTA dan PM Bermasalah yang Dibangnt	Jumlah PM Pura yang Dibentayakan	Jumlah TRA yang Terdaftar dan Siap untuk Dipekerjakan
TARGET	TARGET	TARGET	TARGET
377 Orang	3980 Orang	80 Orang	21 Orang
KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SUB KEGIATAN	KEGIATAN
Pelaksanaan PM (Pra dan Pura Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Mlgin	Pembentayan Pekerja Mlgin Indonesia Pura Penempatan	Perawatan Perjanjian MTA yang Lolos Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
Rp. 118.300.000	Rp. 28.250.000	Rp. 17.800.000	Rp. 4.800.000

SASARAN	SASARAN	SASARAN	SASARAN
Teknisakan Pembasa dan Informasi Sensus HI (PPFNS, Sensus Skaas Ujah, dan LKS Bpart)	Mediasi Penyelidikan Perselehan Hubungan Industrial	Penyelinggaraan Vertikal dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Pergaaha Padat dan Konsolidasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Pelaksanaan Operasional Lembaga Karjasama Tjapat Daerah Kabupaten/Lombok Timur
INDIKATOR	INDIKATOR	INDIKATOR	INDIKATOR
Jumlah Data dan Informasi Sensus HI (PPFNS, Sensus Skaas Ujah, dan LKS Bpart) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Pekerja Jansmetik serta Pergaaha	Mediasi Penyelidikan Perselehan Hubungan Industrial	Jumlah Anggota Pergaaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Jumlah LKS Tjapat yang Dibina
TARGET	TARGET	TARGET	TARGET
7 Laporan	20 Petars	20 Anggota dan Serikat Pekerja	33 Lembaga
KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SUB KEGIATAN	SUB KEGIATAN
Pergaaha Perawatan Perawatan dan Pendaftran Pergaaha Raja Bersama untuk Perawatan yang Berakibat/Berbangt ak pada Keanggotaan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Penyelidikan Perselehan Hubungan Industrial, Mngin Kerja, dan Perbaikan Perawatan yang Berakibat/Berbangt ak pada Keanggotaan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Penyelinggaraan Vertikal dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pergaaha, Padat dan Konsolidasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Aktif	Pelaksanaan Operasional Lembaga Karjasama Tjapat Daerah Kabupaten/Kota
Rp. 62.350.000	Rp. -	Rp. 4.800.000	Rp. 1.850.000

SASARAN	SASARAN
Terlaksananya Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Penelusuran Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
INDIKATOR	INDIKATOR
Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bsa Dibangun dan Dikerja Semakin dengan Daerah Lain	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
TARGET	TARGET
1 Dokumen	1 Dokumen
SUB KEGIATAN	SUB KEGIATAN
Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Penelusuran Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
Rp. 41.950.000	Rp. 1.850.000

SASARAN
Penelitian dan Penempatan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
INDIKATOR
Jumlah Transmigrasi yang Dipindahkan dan Dibentayakan
TARGET
4 Kapas Keluarga
KEGIATAN
Penelitian Perselehan Produktif yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
Rp. 2.200.000

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan ilmu, seni, atau wawasan yang diperlukan oleh pemerintah daerah dalam mengatur setiap program kegiatannya dengan merintis cara, langkah, atau tahapan untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam pengelolaan pembangunan daerah perlu adanya manajemen strategis yang menetapkan tujuan pemerintah daerah serta pengembangan kebijakan dan perencanaan melalui pemberdayaan setiap potensi sumber daya yang ada. Dalam pencapaian tujuan dan sasaran pemerintah daerah, strategi akan dijabarkan dalam arah kebijakan yang merupakan program prioritas dalam pencapaian pembangunan daerah.

Arah kebijakan merupakan pengejawantahan dari strategi pembangunan daerah yang difokuskan pada prioritas-prioritas pencapaian tujuan dan sasaran pelaksanaan misi pembangunan. Strategi dan arah kebijakan akan menentukan rumusan perencanaan yang komprehensif, sinkron, konsisten, dan selaras dengan visi misi kepala daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan daerah. Selain itu, strategi dan arah kebijakan merupakan sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja pemerintah daerah dalam melaksanakan setiap program kegiatan baik internal maupun eksternal, pelayanan maupun pengadministrasian, serta perencanaan, monitoring, maupun evaluasi.

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan grand design perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Berbagai rumusan strategi yang disusun menunjukkan kemantapan pemerintah daerah dalam memegang prinsipnya sebagai pelayan masyarakat. Perencanaan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien sebagai pola strategis pembangunan akan memberikan nilai tambah (value added) pada pencapaian pembangunan daerah dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah.

Strategi dan Kebijakan dalam Renstra Perangkat Daerah adalah Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah untuk mencapai Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Daerah yang selaras dengan Strategi dan Kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam RPJMD. Strategi dan Kebijakan Jangka Menengah Perangkat Daerah menunjukkan bagaimana cara Perangkat Daerah dalam mencapai Tujuan, Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur, dan target Kinerja Hasil (Outcome) program Prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Untuk mewujudkan sasaran yang hendak dicapai harus dipilih strategi yang tepat agar sasaran tersebut dapat tercapai. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur mencakup penentuan kebijakan, program dan kegiatan. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati pihak-pihak terkait dan ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap kegiatan agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditentukan

Strategi dan arah kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran daerah yang termasuk dalam Rencana Pembangunan Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024–2026 dijabarkan sebagaimana pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1 (T-C 26)
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur
Tahun 2024 – 2026

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya pertumbuhan ekonomi inklusif	Menurunnya tingkat pengangguran	Peningkatan ketersediaan lapangan kerja	Memperluas kesempatan kerja, meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dan perlindungan tenaga kerja

BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dengan adanya penyesuaian klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur Perencanaan Daerah sebagai akibat terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka pada Renstra 2024-2026 rencana program, kegiatan dan subkegiatan serta pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituangkan pada tabel.6.1 dibawah ini. Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai tujuan, maka langkah operasinalnya harus dituangkan kedalam program, kegiatan dan sub kegiatan serta pendanaan indikatif mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Adapun penyajian rencana program, kegiatan, sub kegiatan dan pendanaan yang tertuang pada Renstra Transisi 2024-2026 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur disajikan menggunakan tabel sebagai berikut:

TABEL 6.1 (T-C 27)
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN PENDANAAN,
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR 2024 – 2026

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp	
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)					
		2					URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR				4,921,593,370		5,027,899,787		5,136,502,421		15,085,995,578		
		2	07				URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA				4,921,593,370		5,027,899,787		5,136,502,421		15,085,995,578		
		1	07	1			DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI				4,921,593,370		5,027,899,787		5,136,502,421		15,085,995,578		
Terwujudnya pertumbuhan ekonomi inklusif	Menurunnya tingkat pengangguran						Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)		1.51	1.39		1.33		1.27		5,55			
		2	07	01			Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase sarana dan prasarana pelayanan yang terawat dan berfungsi baik untuk mendukung pelaksanaan program	%	100	100	4,295,361,764	100	4,388,141,578	100	4,482,925,436		13,166,428,778	Dinas TKT
		2	07	01	02		Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase tersusunnya dokumen perencanaan pelaporan dan evaluasi kegiatan	%	100	100	2,792,366	100	3,071,603	100	3,378,763		9,242,731	
		2	07	01	02	6	Koodinasi dan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi Kinerja	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	6	6	2,792,366	6	3,071,603	6	3,378,763		9,242,731	
		2	07	01	02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penatausahaan keuangan sesuai rencana	%	100	100	3,673,792,382	100	3,715,042,132	100	3,742,516,046		11,131,350,560	

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp		Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)									
		2	7	1	2.02	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	60	61	3,491,984,444	62	3,515,053,400	63	3,522,528,441	10,529,566,285						
		2	7	1	2.02	3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	12	12	178,832,825	12	196,716,108	12	216,387,718	591,936,651						
		2	7	1	2.02	5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan	1	1	2,975,113	1	3,272,624	1	3,599,887	9,847,624						
		2	7	1	2.03		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Pengelolaan Asset/ barang milik daerah	%	100	100	7,090,979	100	7,800,077	100	8,580,085	23,471,140						
		2	7	1	2.03	6	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik	Laporan	2	2	7,090,979	2	7,800,077	2	8,580,085	23,471,140						
		2	7	1	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase terlaksananya pelayanan umum perangkat daerah	%	100	100	199,226,745	100	208,522,545	100	229,374,800	637,124,090						
		2	7	1	2.06	1	Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	12	13	7,397,689	14	8,137,458	15	8,951,204	24,486,351						
		2	7	1	2.06	2	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	12	13	67,842,613	14	64,000,000	15	70,400,000	202,242,613						
		2	7	1	2.06	3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	14	14	19,877,320	15	21,865,052	16	24,051,557	65,793,929						
		2	7	1	2.06	4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	6	7	7,317,024	8	8,048,726	9	8,853,599	24,219,349						
		2	7	1	2.06	5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	4	5	3,021,990	6	3,324,189	7	3,656,608	10,002,787						

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp		Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)									
		2	7	1	2.06	6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	301	302	4,791,529	303	5,270,682	304	5,797,750	15,859,961						
		2	7	1	2.06	9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	60	61	88,978,580	62	97,876,438	63	107,664,082	294,519,100						
		2	7	1	2.07		Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase penyelesaian pengadaan asset direncanakan	%	100	100	46,263,419	100	50,889,761	100	55,978,737	153,131,917						
		2	7	1	2.07	6	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit	5	6	46,263,419	7	50,889,761	8	55,978,737	153,131,917						
		2	7	1	2.08		Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase capaian layanan jasa penunjang	%	100	100	253,591,395	100	278,950,535	100	306,845,588	839,387,517						
		2	7	1	2.08	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	12	12	51,576,096	12	56,733,706	12	62,407,076	170,716,878						
		2	7	1	2.08	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	8	12	193,692,928	12	213,062,221	12	234,368,443	641,123,592						
		2	7	1	2.08	4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	8,322,371	12	9,154,608	12	10,070,069	27,547,048						
		2	7	1	2.09		Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase Pemeliharaan barang milik daerah	%	100	100	112,604,478	100	123,864,926	100	136,251,418	372,720,822						
		2	7	1	2.09	1	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	36	37	112,604,478	38	123,864,926	39	136,251,418	372,720,822						

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp		Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)									
		2	07	03			Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase angkatan kerja yang bersertifikat kompetensi	%	93,67	93,87	382,895,680	93,88	391,166,227	93,94	399,615,417	1,173,677,324	Dinas TKT					
		2	7	3	2.01		Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencari kerja yang terlatih berdasarkan kompetensi	%	93,67	93,87	137,475,680	93,88	139,000,000	93,94	142,000,000	418,475,680						
		2	7	3	2.01	1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Orang	1012	1024	75,000,000	1036	76,000,000	1048	78,000,000	229,000,000						
		2	7	3	2.01	2	Koodinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan sector Swasta untuk penyediaan Instruktur Serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga	74	75	62,475,680	76	63,000,000	77	64,000,000	189,475,680						
		2	7	3	2.02		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase lembaga pelatihan kerja yang bina	%	100	100	35,360,000	100	36,000,000	100	37,000,000	108,360,000						
		2	7	3	2.02	1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	74	75	35,360,000	76	36,000,000	77	37,000,000	108,360,000						
		2	7	3	2.03		Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase lembaga pelatihan kerja yang diberi izin	%	100	100	40,160,000	100	40,500,000	100	41,000,000	121,660,000						
		2	7	3	2.03	1	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Perizinan	74	75	40,160,000	76	40,500,000	77	41,000,000	121,660,000						
		2	7	3	2.04		Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	Persentase konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil	%	100	100	34,900,000	100	35,666,227	100	36,615,417	107,181,644						

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp		Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)									
		2	7	3	2.04	1	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan	74	75	34,900,000	76	35,666,227	77	36,615,417	107,181,644						
		2	7	3	2.05		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Jumlah Pencari Kerja terlatih berdasarkan kompetensi	%	100	100	135,000,000	100	140,000,000	100	143,000,000	418,000,000						
		2	7	3	2.05	1	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen	8	8	135,000,000	9	140,000,000	10	143,000,000	418,000,000						
		2	07	04			Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase PMI/CPMI terlindungi	%	92,00	94,00	172,139,600	96,00	175,857,815	98,00	179,656,344	527,653,759	Dinas TKT					
		2	07	04	2.04		Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Terlaksananya Perlindungan PMI/CPMI	%	92,00	94,00	157,139,600	96,00	160,857,815	98,00	163,656,344	481,653,759						
		2	07	04	2.04	1	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	3737	3740	72,139,600	3743	75,857,815	3746	76,656,344	224,653,759						
		2	07	04	2.04	2	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Orang	3980	3982	65,000,000	3984	64,000,000	3986	65,000,000	194,000,000						
		2	07	04	2.04	3	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Orang	60	60	20,000,000	60	21,000,000	60	22,000,000	63,000,000						
							Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase Pelayanan yang diberikan antar kerja	%	100	100	15,000,000	100	15,000,000	100	16,000,000	46,000,000						
							Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	21	21	15,000,000	21	15,000,000	21	16,000,000	46,000,000						

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp		Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp							
		2	07	05				Program Hubungan Industrial	Persentase Hubungan Industrial yang terselesaikan	%	74,38	79,38	71,196,326	84,38	72,734,167	89,38	74,305,224		218,235,717	Dinas TKT			
		2	07	05	2.01			Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan Mematuhi Peraturan Ketenagakerjaan	%	74,38	79,38	25,000,000	84,38	23,734,167	89,38	24,105,224		72,839,391				
		2	07	05	2.01	3		Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	7	7	25,000,000	7	23,734,167	7	24,105,224		72,839,391				
		2	7	5	2.02			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	%	100	100	46,196,326	100	49,000,000	100	50,200,000		145,396,326				
		2	7	5	2.02	2		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	20	21	16,196,326	22	17,000,000	23	17,200,000		50,396,326				

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp		Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)									
		2	7	5	2.02	3	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi pengusaha, federasi, dan konfederasi, serikat pekerja/serikat buruh serta non afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja	20	21	10,000,000	22	11,000,000	23	11,500,000	32,500,000						
		2	7	5	2.02	4	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga	33	33	20,000,000	33	21,000,000	33	21,500,000	62,500,000						
		3					URUSAN PEMERINTAH PILIHAN					48,403,408		49,448,922		50,517,018	148,369,349						
		3	32				URUSAN PEMERINTAH BIDANG TRANSMIGRASI					48,403,408		49,448,922		50,517,018	148,369,349						
		3	32	1			DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI					48,403,408		49,448,922		50,517,018	148,369,349						
		3	32	02	2.01		Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Persentase tersedianya lahan kawasan transmigrasi lokal	%	0	70 Ha 33 %	46,155,888	80 Ha 48%	47,152,856	90 Ha 63%	48,171,357	90 Ha 63%	141,480,101	Dinas TKT				
		3	32	02	2.01		Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Persentase jumlah lahan kawasan transmigrasi lokal	%	0	70 Ha 33 %	46,155,888	80 Ha 48%	47,152,856	90 Ha 63%	48,171,357		141,480,101					
		3	32	02	2.01	1	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerja Samakan dengan Daerah Lain	Dokumen	1	1	6,155,888	1	7,152,856	1	8,171,357		21,480,101					
		3	32	02	2.01	4	Penatausahaan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen	1	1	40,000,000	1	40,000,000	1	40,000,000		120,000,000					
		3	32	03			Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase terbangunnya UPT baru	UPT	0	1 UPT	2,247,520	1 UPT	2,296,066	1 UPT	2,345,661	3 UPT	6,889,248	Dinas TKT				

TUJUAN	SASARAN	Kodifikasi			PROGRAM, KEGIATAN, dan SUB KEGIATAN			INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN, PROGRAM (out come) KEGIATAN (out put)	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN						KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH		Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
											2024		2025		2026		Target	Kebutuhan Rp		Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp
											Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp	Target	Kebutuhan Rp							
		(1)			(2)			(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)					
		3	32	03	2.01			Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase tersedianya sarana dan prasarana ekonomi di kawasan transmigrasi	%	0	1 UPT	2,247,520	1 UPT	2,296,066	1 UPT	2,345,661	6,889,248					
		3	32	03	2.01	4		Pemindahan dan Penempatan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang dipindahkan dan Ditempatkan	Kepala Keluarga	4 Kepala Keluarga	4 Kepala Keluarga	2,247,520	4 Kepala Keluarga	2,296,066	4 Kepala Keluarga	2,345,661	6,889,248					
		GRAND TOTAL										4,969,996,778		5,077,348,709		5,187,019,440		15,234,364,927					

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 (lima) tahun mendatang sebagai bentuk komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran. Indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan kinerja suatu organisasi. Adapun indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur yang tertuang dalam Renstra Tahun 2024-2026 adalah seperti tergambar pada tabel dibawah ini.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Lombok Timur 2024 – 2026

No	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian Setiap Tahun (%)			Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD %
		2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	1.39	1.33	1.27	1.27

Tabel 7.2 (TC- 29)

**Penetapan Indikator Kinerja Daerah Terhadap Capaian Kinerja
Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Kabupaten Lombok Timur
2024- 2026**

No	Aspek/Fokus/Bidang Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD %
		2023	2024	2025	2026	
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	93,67 %	93,87%	93,88%	93,94%	93,94 %
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	92,00 %	94,00%	96,00%	98,00%	98,00 %
4	Program Hubungan Industrial	74,38 %	79,38%	84,38%	89,38%	89,38 %
5	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	0	33 %	48 %	63 %	63 %
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	0	1 UPT	1 UPT	1 UPT	1 UPT

BAB VIII

P E N U T U P

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024-2026 ini merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan RPD Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024-2026, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 3 (tiga) tahun ke depan. Rencana Strategis mengandung tujuan, sasaran, kebijakan dan program yang harus diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Rencana Strategis (Renstra) Transisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur tahun 2024-2026 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan.

Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya lain yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur, penyusunan Renstra Transisi diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik di internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. Akhirnya dengan tersusunnya Renstra Transisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Tahun 2024-2026 semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Selong, September 2023

**KEPALA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN LOMBOK TIMUR**



MUHAMMAD HAIRI, S.IP., M.Si
NIP. 19680512 198903 1 014