

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

Dalam rangka melaksanakan amanat tersebut maka Pemerintah Daerah Provinsi kepulauan Bangka Belitung menyusun dokumen Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2012-2017 sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih. Berkaitan dengan hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi kepulauan Bangka Belitung menyusun Renstra sebagai upaya penjabaran RPMJD dalam ruang lingkup tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .

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

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

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

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengandung nilai yang urgen dan strategis karena sangat bermanfaat dan diperlukan untuk beberapa alasan yaitu :

a. Diperlukan untuk mengantisipasi dampak globalisasi

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

b. Diperlukan untuk pengelolaan keberhasilan

Perencanaan strategis akan menuntun diagnosa organisasi terhadap pencapaian hasil yang diinginkan secara obyektif. Dengan perencanaan

Strategis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat membangun strateginya sebagai bagian penting organisasi berorientasi hasil. Kapabilitas dan sumber daya difokuskan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

c. Berorientasi pada masa depan

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

d. Adaptif

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

e. Pelayanan Prima (*Service Excellence*)

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

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

Guna mewujudkan *good governance* perencanaan strategis harus mengedepankan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Paling

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

1.2. Maksud dan Tujuan

1.2.1. Maksud

Adapun Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai dokumen yang menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi kepulauan Bangka Belitung tahun 2012 – 2017.

1.2.2. Tujuan

Secara Umum tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi kepulauan Bangka Belitung adalah :

- a. Sebagai pedoman penyusunan Rencana Tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi kepulauan Bangka Belitung.
- b. Sebagai Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi
- c. Sebagai instrumen dalam mengukur kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi kepulauan Bangka Belitung sebagai institusi perencanaan pembangunan daerah.

1.3. Landasan Hukum

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

- Undang-Undang No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).
- Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang No. 33 tahun 2004 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 6 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Perda No.13 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD).
- Perda No.06 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).
- Perda Nomor 10 Tahun 2003 tentang Struktur Organisasi Provinsi kepulauan Bangka Belitung.

Undang-Undang No. 25 tahun 2004 mengatur tentang peranan dan tanggung jawab Kepala SKPD untuk menyiapkan Renstra SKPD, keterkaitan Visi dan Misi Kepala Daerah dengan RPJMD dan Renstra SKPD Tahun 2012 sampai 2013, pokok-pokok isi dokumen Renstra SKPD dijadikan pedoman bagi penyusunan Renja SKPD. Undang-Undang ini juga menekankan keterkaitan erat antara penyusunan RPJMD dengan Resntra SKPD.

Undang-Undang No. 17 tahun 2003 walaupun tidak mengatur secara eksplisit tentang Renstra SKPD, namun mengatur tentang Peranan dan Kedudukan RKPd (yang merupakan penjabaran RPJMD dan Renstra SKPD) dalam kaitannya dengan perumusan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Renja SKPD, RKA SKPD, dan RABD. Undang-undang ini menekankan tentang penganggaran berbasis kinerja (*Performance*

Budgeting) dan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang meliputi akuntabilitas, profesionalitas, proporsionalitas, keterbukaan dalam pengelolaan keuangan dan pemeriksaan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri.

Undang-Undang No. 32 tahun 2004 mengemukakan tentang muatan pokok Renstra SKPD yang meliputi Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program, dan kegiatan SKPD sesuai TUPOKSI SKPD dan berpedoman pada RPJMD. Undang-Undang ini menekankan sifat indikatif (Fleksibel) dari program dan kegiatan pembangunan dan Renstra SKPD.

Undang-Undang No. 33 tahun 2004 seperti halnya Undang-Undang No. 17 tahun 2003 tidak mengatur secara langsung Renstra SKPD, namun mengatur tentang peranan dan Kedudukan RKPD, Renja SKPD, RKA SKPD, dan APBD yang merupakan penjabaran RPJMD dan Renstra SKPD. Undang-Undang ini menekankan tentang perlunya penyusunan Renja SKPD dan RKA SKPD berbasis penganggaran Kinerja. Ini Menunjukkan tentang perlunya Renstra SKPD juga menggambarkan Target Capaian Kinerja Pembangunan Daerah sehingga mudah untuk ditransformasi ke dalam rencana tahunan (RKPD).

Peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 mengemukakan tentang penyusunan Renstra SKPD perlu berpedoman pada RPJMD dan menekankan tentang RPJMD sebagai dasar dalam penyusunan Rancangan APBD, RKPD, Renja SKPD dan RKA SKPD sebagai penerjemahan RPJMD.

Peraturan Pemerintah No. 65 tahun 2005 menekankan tentang perlunya RPJMD dan Renstra SKPD mencakup target pencapaian standar pelayanan minimum dalam jangka menengah dan kemudian dituangkan dalam RKPD, RENJA SKPD, KUA APBD, dan RKA SKPD untuk target pencapaian SPM tahunan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 yang merupakan penjabaran peraturan Pemerintah No. 58 tahun 2005 telah mengatur secara

rinci mekanisme, proses dan prosedur penyusunan penganggaran tahunan daerah, termasuk di dalamnya RKPD, KUA, PPAS, RKA – SKPD, RAPBD, dan APBD. Mengingat RPJMD dan Renstra SKPD dijadikan dasar bagi penyusunan Renja SKPD dan RAPBD maka dokumen Renstra SKPD perlu sedemikian rupa sehingga mudah diterjemahkan kedalam rencana dan penganggaran tahunan daerah yang diatur dalam PERMENDAGRI 13 Tahun 2006 tersebut. Untuk itu renstra SKPD perlu menggunakan kerangka fungsi, urusan wajib dan urusan pilihan pemerintah daerah dalam menganalisis isu strategis, merumuskan strategi, kebijakan dan menetapkan prioritas programnya, setiap program perlu mempunyai tolok ukur dan target kinerja capaian program yang jelas.

1.4. Hubungan Renstra SKPD dengan Dokumen Perencanaan lainnya

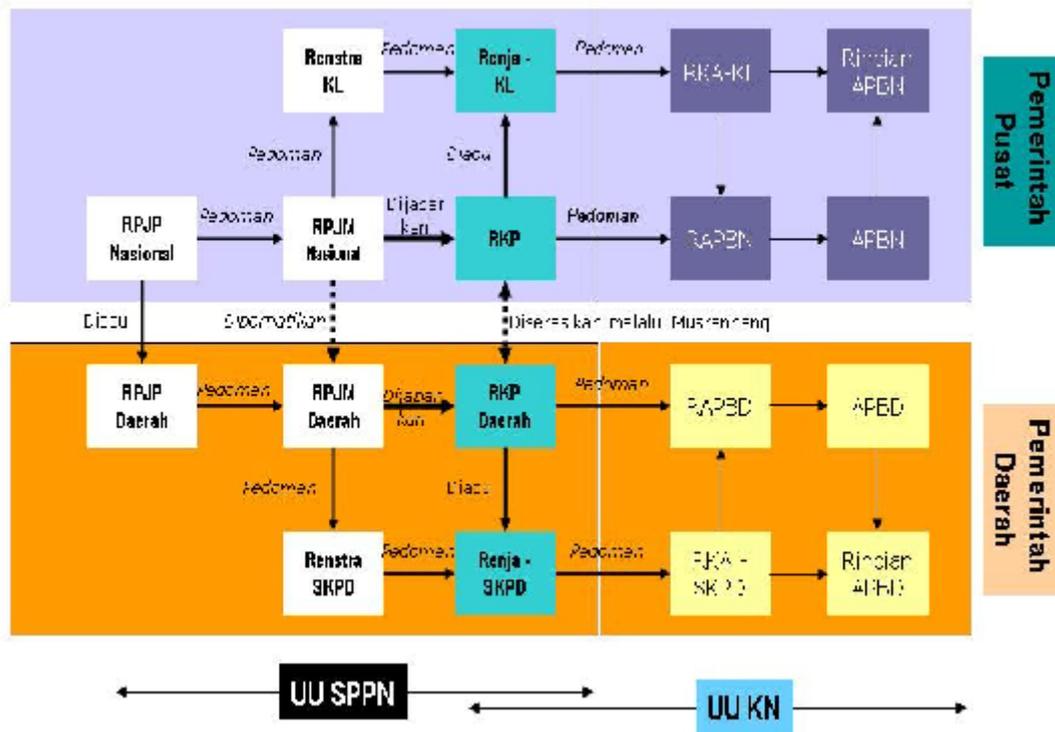
Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai hubungan dengan beberapa dokumen perencanaan lainnya. Hubungan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan dokumen perencanaan untuk periode 20 (dua puluh) tahun, dimana periode Renstra ini merupakan segmen awal dari periode RPJP tersebut. RPJP Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan pedoman dalam penyusunan RPJM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sementara RPJM tersebut menjadi Pedoman dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi saat ini.
- b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, merupakan pedoman dalam Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berpedoman pada RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selanjutnya Renstra Dinas Tenaga Kerja

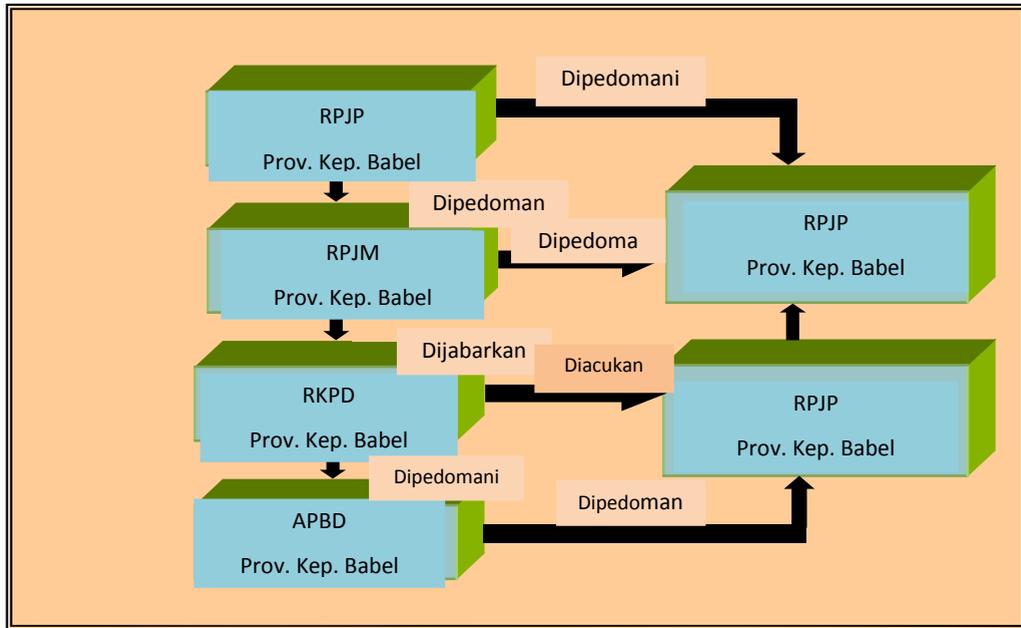
dan Transmigrasi ini ditetapkan setelah disesuaikan dengan RPJM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

- c. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan dokumen Perencanaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk periode 1 (satu) tahun dan Penjabaran dari RPJM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. RKPD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD) dan berpedoman pada Renstra SKPD ini. Selanjutnya RKPD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menjadi pedoman dalam penyusunan RAPBD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
- d. Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk periode 1 (satu) tahun, merupakan penjabaran dari Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini. Oleh karena itu, penyusunannya berpedoman pada renstra ini dan mengacu pada RKPD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam skema di bawah ini :

Bagan 1. Alur Perencanaan dan Keterkaitan dengan dokumen perencanaan Lainnya



Bagan 2. Keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Dokumen Perencanaan



1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meliputi 7 (tujuh) bab pembahasan sebagai berikut :

- Bab I Pendahuluan memuat latar belakang, dasar hukum penyusunan, hubungan antar dokumen, sistematika dokumen renstras SKPD, serta maksud dan tujuan.
- Bab II Gambaran pelayanan SKPD menjelaskan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi SKPD, sumber daya SKPD, kinerja pelayanan SKPD, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan SKPD.
- Bab III Isu-isu Strategis berdasarkan tugas dan fungsi menjelaskan tentang identifikasi permasalahan, telaahan visi, misi dan program, telaahan renstra K/L dan Renstra SKPD, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis, dan penentuan isu-isu strategis.
- Bab IV Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan menjelaskan tentang visi dan misi, tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan.
- Bab V Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.
- Bab VI Indikator Kinerja.
- Bab VII Penutup