

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

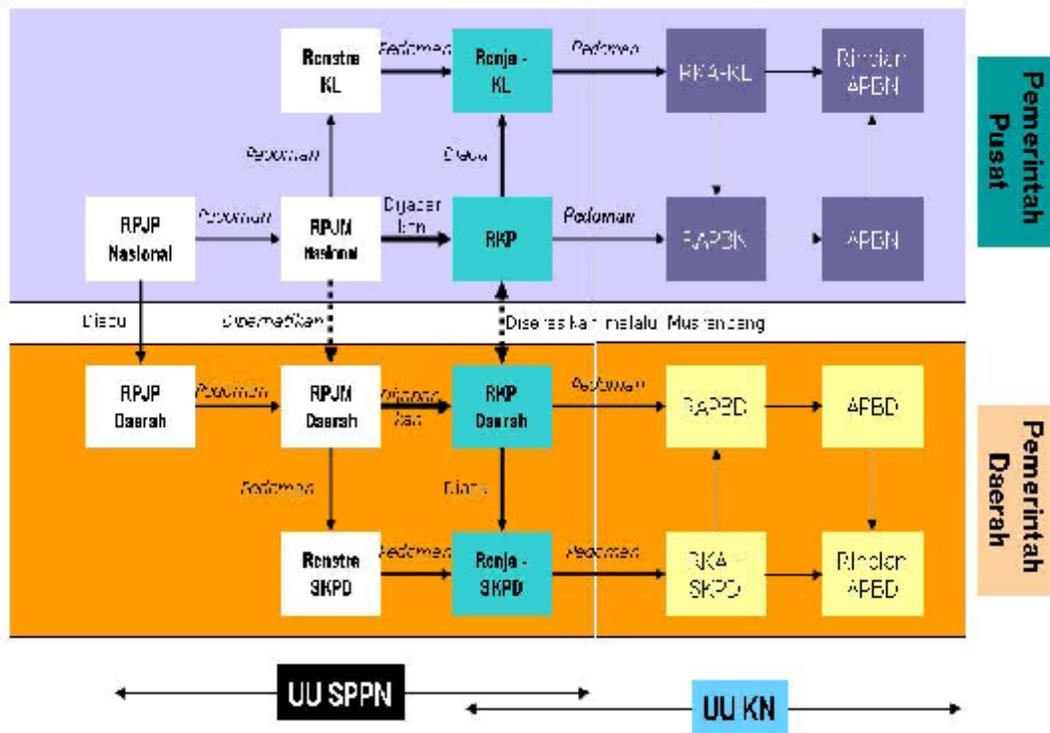
Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai hubungan dengan beberapa dokumen perencanaan lainnya. Hubungan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 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.

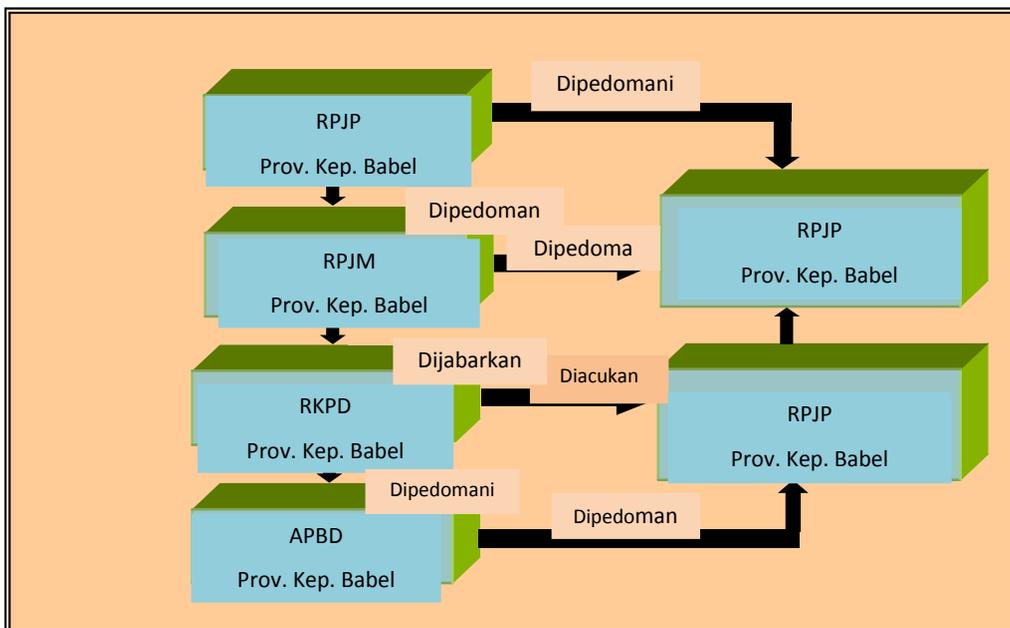
Rancangan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berpedoman pada RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selanjutnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini ditetapkan setelah disesuaikan dengan RPJM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

- 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**

BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor : 54 tanggal 21 November 2008 tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2.1.1. Sekretariat

i. Tugas Pokok

Sekretariat mempunyai tugas pokok :

Memberikan pelayanan administrasi keuangan, administrasi umum dan administrasi kepegawaian kepada seluruh satuan kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

ii. Fungsi

- Memimpin dan pengkoordinasian sub bagian dan staf yang berada di bawah sekretariat.**
- Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas pokok dinas sesuai dengan bidang tugasnya.**
- Pelaksanaan urusan umum.**
- Pelaksanaan urusan keuangan.**
- Pelaksanaan urusan kepegawaian.**
- Pengkoordinasian tugas bidang dan UPTD.**
- Pemberian saran atau pertimbangan kepada Kepala Dinas.**
- Pembinaan staf.**
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.**

iii. Rincian Tugas

- Melaksanakan urusan pembukuan dan pertanggungjawaban serta urusan perbendaharaan anggaran pendapatan dan belanja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasian.**
- Melaksanakan urusan surat menyurat, ekspedisi, kearsipan, inventaris dan perlengkapan kantor dan urusan rumah tangga dinas.**
- Melaksanakan urusan administrasi kepegawaian, kesejahteraan pegawai, usulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji, usulan pensiun, mutasi dan peningkatan SDM pegawai.**

2.1.2. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

i. Tugas

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, pemagangan, sertifikasi, penyebaran informasi kerja, bursa kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan pendataan tenaga kerja asing.

ii. Fungsi

- **Pemimpin dan pengkoordinasian kasi – kasi dan staf yang berada di bawah pengawasan bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.**
- **Pelaksanaan program pelatihan, pemagangan, akreditasi LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta) dan sertifikasi,**
- **Pelaksanaan penyusunan/penghimpun informasi kerja dan bursa kerja.**
- **Pelaksanaan penyebaran informasi kerja dan bursa kerja,**
- **Pelaksanaan program penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.**
- **Pelaksanaan pendataan dan perpanjangan perizinan tenaga kerja asing.**
- **Penghimpunan dan penyebarluasan peraturan – peraturan ketenagakerjaan.**
- **Pelaksanaan kerjasama dibidang ketenagakerjaan.**
- **Pelaksanaan pembinaan staf.**
- **Pemberian saran dan atau pertimbangan kepada Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.**
- **Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.**

iii. Rincian Tugas

- **Koordinasi dan kerjasama dengan perusahaan dan instansi terkait dalam rangka penempatan tenaga kerja dan Pendataan TKA.**
- **Malakukan pembinaan Tenaga Kerja (dalam dan luar negeri) dan Tenaga Kerja Asing.**
- **Melaksanakan Pembinaan pengumpulan dan pengolahan informasi pasar kerja.**
- **Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan perusahaan dan instansi terkait mengenai lowongan kerja dan informasi bursa kerja *on line (BKOL)*.**

- Melaksanakan penyebaran informasi pasar kerja dan BKOL
- Analisis rencana kebutuhan pelatihan calon tenaga kerja,
- Melaksanakan program pelatihan.
- Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan perusahaan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan program pelatihan dan pemagangan.
- Evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan.
- Monitoring dan evaluasi penempatan tenaga kerja dan TKA.
- Melaksanakan pendataan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta dan pemerintah.
- Melaksanakan Pendataan dan Pembinaan perluasan kerja luar negeri dan tenaga kerja khusus.
- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan manajemen dan instruktur LPK (Lembaga Pelatihan Kerja).
- Melaksanakan program pemagangan didalam dan diluar negeri.
- Melaksanakan uji kompetensi, akreditasi dan sertifikasi tenaga kerja.
- Melaksanakan pembinaan tenaga kerja dan tenaga kerja asing.
- Melaksanakan penempatan tenaga kerja diperusahaan.
- Melaksanakan program perluasan kesempatan kerja.
- Melaksanakan perpanjangan IMTA dan RPTKA.

2.1.3. Bidang Pengawasan dan Hubungan Industrial

i. Tugas

Bidang Pengawasan dan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, syarat kerja dan penyelesaian perselisihan.

ii. Fungsi

- Memimpin dan mengkoordinasikan tugas kasi – kasi dan staf yang berada di bawah pengawasan bidang Pengawasan dan Hubungan Industrial,
- Menghimpun Peraturan Perundang-undangan di bidang Pengawasan dan Hubungan Industrial,

- Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi program dibidang Pengawasan dan Hubungan Industrial dengan pusat dan kabupaten/kota,
- Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja dan jamsostek, K3 dan penyelesaian perselisihan,
- Pemberian petunjuk teknis ke kabupaten/kota tata cara pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja dan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, syarat kerja dan penyelesaian perselisihan,
- Pelaksanaan pembinaan staf,
- Pemberian saran dan atau pertimbangan kepada Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya,
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi ke perusahaan-perusahaan,
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

iii. Rincian Tugas

a) Tugas pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi.
- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan kelembagaan dan pemasyarakatan hubungan industrial.
- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sistem pengupahan dan jamsostek.
- Melaksanakan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b) Tugas pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.

- Melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja dan jamsostek.
- Melaksanakan pembinaan, pengembangan dan pengawasan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- Melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja perempuan dan anak.
- Melaksanakan pembinaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

2.1.4. Bidang Transmigrasi

i. Tugas

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan pengadaan dan sarana transmigrasi, penyiapan lahan dan pengelolaan permukiman, penyuruh, pembinaan dan pengembangan usaha.

ii. Fungsi

- **Memimpin dan pengkoordinasian kasi – kasi dan staf yang berada di bawah bidang transmigrasi,**
- **Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penyiapan bahan analisis dan penyiapan data serta informasi dibidang ketransmigrasian,**
- **Menyiapkan calon areal transmigrasi sesuai dengan ketentuan 4L (layak huni, layak berkembang, layak usaha, layak lingkungan) dan 2C (*clear and clean*),**
- **Melaksanakan Penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat,**
- **Melaksanakan kerjasama dengan pihak lain sesuai dengan bidang tugasnya,**
- **Melaksanakan pelatihan dan pembinaan transmigrasi,**
- **Melaksanakan Pembinaan staf,**
- **Melaksanakan monitoring dan evaluasi dibidang transmigrasi,**
- **Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.**
- **Penyelesaian masalah pertanahan transmigrasi.**

iii. Rincian Tugas

- **Melaksanakan urusan pengadaan transmigrasi serta pengadaan sarana dan prasarana transmigrasi,**
- **Melaksanakan penempatan dan perbekalan transmigrasi,**
- **Menyediakan jatah hidup warga transmigrasi di UPT Binaan,**
- **Melaksanakan penyiapan lahan transmigrasi serta pengelolaan permukiman transmigrasi,**
- **Melaksanakan penyusunan rencana teknis tata ruang permukiman dan penyediaan areal transmigrasi,**
- **Melaksanakan pengelolaan dan penataan lingkungan transmigrasi,**
- **Melaksanakan penyiapan lahan areal permukiman transmigrasi dengan ketentuan 4L dan 2C,**

- Melaksanakan penyuluhan, pembinaan dan pengembangan usaha transmigrasi,
- Melaksanakan pembinaan mental spiritual, adat istiadat, seni budaya dan lingkungan sosial,
- Melaksanakan kerjasama antar daerah antar wilayah,
- Melaksanakan pengembangan usaha ekonomis produktif warga transmigrasi,
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi bidang dan pembuatan laporan.

2.1.5. Bidang Bina Program, Pelaporan dan Evaluasi

i. Tugas

Bidang Bina Program, Pelaporan dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan perencanaan program, menghimpun dan memyusun laporan dan melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan.

ii. Fungsi

- **Pemimpin dan pengkoordinasian kasi – kasi dan staf yang berada di bawah bidang Bina Program, Pelaporan dan Evaluasi.**
- **Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penyiapan bahan – bahan usulan program baik APBD, APBN dan Pambatuan dari tiap – tiap Bidang dan UPTD.**
- **Menyiapkan dan menyampaikan usulan program baik program APBD, APBN dan Pambatuan.**
- **Pelaksanaan rapat – rapat koordinasi pembahasan program di daerah, pusat dan regional.**
- **Pelaksanaan penyuluhan dan sosialisasi penyusunan program,**
- **Pelaksanaan kerjasama dengan pihak lain sesuai dengan bidang tugasnya.**
- **Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program,**
- **Pelaksanaan penghimpunan laporan bulanan, triwulan, dan tahunan.**
- **Pembinaan staf.**
- **Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.**

iii. Rincian Tugas

- **Melaksanakan pengolahan dan pengkajian rencana program dari tiap – tiap bidang dan UPTD dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Usulan Kabupaten/Kota.**
- **Memberikan petunjuk teknis penyusunan program.**
- **Melaksanakan rapat – rapat koordinasi penyusunan program.**
- **Menghimpun dan mengolah usulan program dari tiap bidang, UPTD, dan Kabupaten/Kota.**
- **Melaksanakan pembahasan Program ditingkat daerah, pusat dan regional.**
- **Melaksanakan penyusunan laporan kegiatan dinas setiap bulan, triwulan, dan tahunan.**
- **Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kegiatan ditingkat provinsi dan kabupaten/kota.**
- **Menghimpun data dan informasi dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian,**
- **Melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program kegiatan.**

2.1.6 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Industri (BLKI)

i. Tugas

Melaksanakan kegiatan pelatihan keterampilan, sertifikasi dan pemagangan bagi calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

ii. Fungsi

- **Penyusunan rencana teknis pelatihan keterampilan dan rencana kerjasama pelatihan keterampilan dengan instansi terkait, swasta dan lembaga latihan kerja atau pihak ketiga serta pelatihan swadana.**
- **Pelaksanaan program kegiatan pelatihan keterampilan institusional, non institusional atau mobile training unit (MTU), pelatihan produksi dan uji keterampilan.**
- **Pemasaran program dan fasilitas UPTD BLKI, hasil produksi dari pelatihan, jasa/konsultasi pelayanan informasi pelatihan keterampilan.**

- Penyusunan program pelatihan, pemagangan, pelaksanaan kegiatan OJT.
- Penyusunan monitoring dan evaluasi program pelatihan.

iii. Rincian Tugas

- Menyusun rencana dan program pelatihan, sertifikasi dan pemagangan serta pengembangan pelatihan.
- Melaksanakan penyuluhan dan pelatihan dibidang pelatihan keterampilan bagi calon tenaga kerja ataupun tenaga kerja.
- Melaksanakan program uji kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja.
- Melaksanakan program pemagangan bagi siswa pelatihan pada perusahaan.
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan.
- Mengumpulkan informasi data pelatihan.
- Melakukan koordinasi, konsultasi, promosi, sosialisai pelatihan baik hasil produksi pelatihan, peralatan serta alumni siswa pelatihan.

2.1.6. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pengembangan Produktivitas (BPPD)

i. Tugas

Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan, melaksanakan evaluasi, pelatihan dan produktivitas serta pembinaan staff.

ii. Fungsi

- Penyiapan dan penyusunan rencana dan program pelatihan dan penyuluhan meliputi mengidentifikasi kebutuhan, menyiapkan rencana administrasi kegiatan pelatihan dan penyuluhan produktivitas.
- Menyiapkan pelaksanaan pelatihan meliputi bahan-bahan dan fasilitas, rekrutmen dan seleksi perangkat keras dan lunak pelatihan penyuluhan produktivitas.
- Pelaksanaan pelatihan, evaluasi, pelaporan, penyusunan data statistik hasil pelaksanaan pelatihan, penempatan serta pemantauan.
- Pensosialisasian arti pentingnya kemampuan manajerial untuk peningkatan produktifitas tenaga kerja.
- Penyiapan dan penambahan tenaga ahli dibidang produktivitas.

- Peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan produktivitas.
- Pemasyarakatan peningkatan kualitas dan produktivitas untuk pengembangan sumber daya manusia organisasi dan perusahaan.

iii. Rincian Tugas

- Mengelola administrasi kepegawaian dan keuangan.
- Menyiapkan bahan dan menyusun rencana anggaran rutin dan belanja rutin serta pembukuan administrasi keuangan.
- Melaksanakan rencana program pelatihan dan penyuluhan produktivitas dan meningkatkan kualitas dan produktivitas untuk pembangunan masyarakat (SDM) serta organisasi/ perusahaan.
- Memberikan petunjuk serta bantuan teknis tentang peningkatan produktivitas.
- Memberikan petunjuk teknis penyimpanan peralatan dan bahan untuk kegiatan.
- Melaksanakan monitoring, evaluasi serta pelaporan tentang pelaksanaan kegiatan.
- Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

2.1.7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Hyperkes

i. Tugas

Melaksanakan kegiatan pelatihan, pengujian di bidang hygiene perusahaan, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja dengan menggunakan peralatan teknis dan laboratorium.

ii. Fungsi

- Pelaksanaan kegiatan penyidikan dan pengujian di bidang hygiene perusahaan, kesehatan kerja, penyesuaian antara pekerja dan lingkungan kerja serta peralatan (ergonomi) dan gizi kerja serta keselamatan kerja.
- Pelaksanaan pelatihan, pemberian petunjuk serta bantuan teknologi hygiene perusahaan, kesehatan kerja, ergonomi dan keselamatan kerja kepada yang bersangkutan.
- Penyiapan pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan pengujian dan pelatihan hygiene perusahaan, kesehatan kerja serta penyusunan laporan.
- Pelaksanaan urusan tata usaha balai.

iii. Rincian Tugas

- **Mengelola administrasi kepegawaian dan administrasi keuangan.**
- **Melaksanakan pembukuan administrasi keuangan anggaran pendapatan dan belanja rutin/ pembangunan.**
- **Mengelola rumah tangga dan perlengkapan UPTD.**
- **Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Balai.**
- **Menyusun rencana dan program kerja dan jadwal kegiatan.**
- **Melaksanakan monitoring terhadap kegiatan.**
- **Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan.**
- **Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.**
- **Melaksanakan pengolahan data yang berkaitan dengan pelatihan, pengujian dan penyelidikan di bidang kesehatan kerja, higienis perusahaan.**
- **Melaksanakan pelayanan jasa konsultasi di bidang kesehatan kerja, higienis perusahaan dan gizi kerja.**
- **Memberikan petunjuk teknis serta bantuan teknis kepada pihak pengusaha dan tenaga kerja tentang perlindungan diri dari kecelakaan, penggunaan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan.**
- **Melaksanakan pemeriksaan terhadap Uji bahan, APD, peralatan listrik, sarana/ peralatan alat pemadam api ringan (APAR) di lingkungan kerja perusahaan dan sarana kerja lainnya yang berpotensi terhadap bahaya dan keselamatan kerja.**
- **Melaksanakan kegiatan penyidikan terhadap tenaga kerja tentang cara kerja, jenis kerja, jenis pekerjaan dan peralatan yang digunakan.**
- **Memberikan petunjuk dan bantuan teknis tentang ergonomi.**
- **Melaksanakan pelatihan ergonomi tenaga kerja dan Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.**

2.2. Sumber Daya yang Dimiliki

Dalam rangka mendukung pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan struktur organisasi jumlah pegawai yang tersedia sebanyak 83 orang Pegawai Negeri Sipil. Tingkat pendidikan dan Pangkat/Golongan Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.1*

***Klasifikasi PNS dan CPNS di Disnakertrans
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Berdasarkan Tingkat Pendidikan***

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Pasca Sarjana / S3	-	-	-
2	Pasca Sarjana / S2	2	-	2
3	Sarjana / S1	40	11	51
4	Diploma-IV	-	-	-
5	Diploma-III	6	2	8
6	Diploma-I/ II	-	-	-
7	SLTA	13	7	20
8	SLTP	1	-	1
9	SD	1	-	1
	Jumlah	63	20	83

**Data sampai dengan 31 Desember 2012*

**Tabel 2.2*

***Peta Jabatan di Disnakertrans
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Berdasarkan Eselonering***

No	Eselonering	Jabatan		Jumlah
		Terisi	Kosong	
1	Eselon II	1	-	1
2	Eselon III	6	2	8
3	Eselon IV	22	-	22
8	Fungsional	9	-	9
	Jumlah	38	2	40

***Tabel 2.3**

**Klasifikasi PNS dan CPNS di Disnakertrans
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
Berdasarkan Eselonering**

No	Eselonering	Jumlah Pegawai		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	II A	1	-	1
2	II B	-	-	-
3	III A	6	-	6
4	III B	-	-	-
5	IV A	14	8	22
6	IV B	-	-	-
7	Non Eselon	34	11	45
8	Fungsional	8	1	9
	Jumlah	63	20	83

***Data sampai dengan 31 Desember 2012**

Jumlah tenaga Honorer : 36 Orang

2.3. Kinerja Pelayanan

Selama kurun waktu lima tahun dari tahun 2007 sampai dengan 2012 melalui program-program pembangunan kesejahteraan sosial, capaian kinerja sasaran yang dapat dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai berikut :

- **Jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2012 sebanyak 583.102 orang yaitu berkurang 6.532 orang dibandingkan Agustus 2011 sebanyak 589.634.**
- **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2012 mencapai 3,49 persen, lebih rendah dibanding TPT pada Agustus 2011 sebesar 3,61 persen.**
- **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2012 sebesar 65,67 persen, menurun 2,8 persen dari 68,4 persen pada Agustus 2011.**
- **Persentase penyerapan tenaga kerja di sector pertanian, sector perdagangan dan industri pengolahan pada Agustus 2012 masing-**

masing menunjukkan peningkatan sebesar 2,67 persen, 0,87 persen dan 0,67 persen, sedangkan sektor jasa kemasyarakatan mengalami penurunan sebesar 2,3 persen dibanding Agustus 2011.

- Hingga Agustus 2012, sektor pertanian masih mendominasi dalam kontribusi penyerapan tenaga kerja. Pada Agustus 2011 terdapat 152.884 orang atau sekitar 25,9 persen tenaga kerja terserap di sector pertanian, jumlah tersebut meningkat menjadi 166.607 orang atau 28,57 persen pada Agustus 2012.
- Jumlah penduduk yang bekerja sebagai buruh/karyawan sebanyak 262.058 orang atau 44,94 persen, berusaha sendiri sebanyak 136.707 orang atau 23,4 persen, dan berusaha dibantu buruh tidak tetap/ buruh tidak dibayar sebanyak 53.358 orang atau 9,15 persen.
- Dilihat dari Kabupaten/ Kota TPAK tertinggi dimiliki Kabupaten Belitung sebesar 66,63 persen, sedangkan yang terendah dimiliki Kabupaten Bangka Tengah sebesar 61,09 persen. TPT tertinggi adalah Kota Pangkalpinang yaitu sebesar 5,25 persen. Sedangkan TPT terendah dimiliki oleh Kabupaten Belitung sebesar 1,76 persen.

2.3.1 Angkatan Kerja, Penduduk yang Bekerja dan Pengangguran

Struktur ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada bulan Agustus 2012 mengalami perubahan yang berarti. Pada bulan Agustus 2012, jumlah angkatan kerja yang bekerja berkurang sebanyak 6.532 orang selama periode Agustus 2011 sampai Agustus 2012. Pada Agustus 2011 jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 589.634 orang menjadi 583.102 orang pada Agustus 2012. Sementara jumlah pengangguran turun 1.003 orang dari 22.064 orang pada Agustus 2011 menjadi 21.061 orang pada Agustus 2012.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan perbandingan antara jumlah penduduk yang masuk angkatan kerja dibanding dengan jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas. Dari struktur angkatan kerja sebagaimana disajikan pada Tabel 1, TPAK pada Agustus tahun 2012 menunjukkan penurunan apabila dibandingkan dengan Agustus tahun 2011. Persentase penurunan sebesar 2,8 persen yaitu dari 68,4 persen pada Agustus 2011 menjadi

65,67 persen pada Agustus 2012. Hal ini memberi arti bahwa pada Agustus 2012, penduduk usia kerja atau penduduk berumur 15 tahun ke atas di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang aktif secara ekonomi sebesar 65,67 persen.

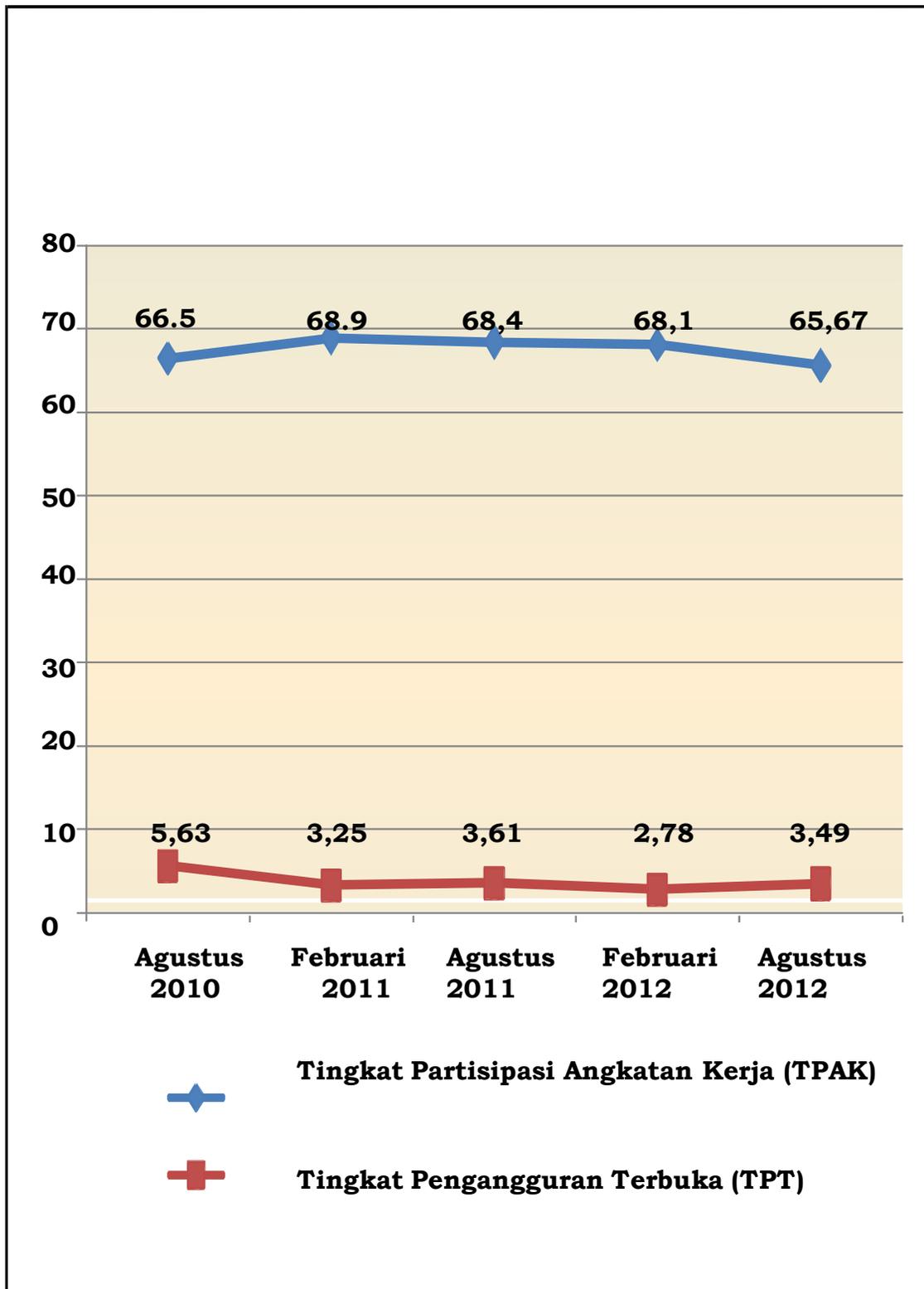
Tabel 2.4
Penduduk 15 tahun ke atas menurut Kegiatan Terbanyak,
tahun 2010 – 2012 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Kegiatan Utama	Agustus 2010	Februari 2011	Agustus 2011	Februari 2012	Agustus 2012
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Angkatan Kerja	620.063	607.437	611.698	617.631	604.163
a. Bekerja	585.136	587.721	589.634	600.488	583.102
b. Tidak Bekerja (Pengangguran Terbuka)	34.927	19.716	22.064	17.143	21.061
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	66,5	68,9	68,4	68,1	65,67
Tingkat Pengangguran (TPT)	5,63	3,25	3,61	2,78	3,49

Sumber : Sakernas, BPS

Persentase pengangguran terbuka pada Agustus 2012 menunjukkan penurunan disbanding Agustus 2011. TPT pada Agustus 2012 turun sebesar 0,12 persen dari 3,61 persen pada Agustus 2011 menjadi 3,49 persen pada Agustus 2012. Hal ini memberikan arti bahwa pada Agustus 2012 dari 100 angkatan kerja secara rata-rata terdapat 3 orang pencari kerja baik secara aktif maupun pasif.

Gambar I.
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)



2.3.2. Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

Struktur penduduk yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama selama periode Agustus 2011 sampai dengan Agustus 2012 menunjukkan pola perubahan yang sama dengan keadaan sebelumnya atau terjadi perubahan persentase di setiap sektor. Penyerapan tenaga kerja terbesar terjadi pada sektor pertanian yang mengalami peningkatan dibanding Agustus 2011 yaitu dari 25,9 persen pada Agustus 2011 menjadi 28,57 persen pada Agustus 2012. Penyerapan tenaga kerja terbesar kedua terjadi pada sektor perdagangan, Hotel dan Restoran yang sama halnya dengan sektor pertanian mengalami peningkatan dibanding Agustus 2011 yaitu dari 19,0 persen pada Agustus 2011 menjadi 19,87 persen pada Agustus 2012.

Tabel 2.5

Jumlah dan Persentase Penduduk 15+ yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama, Tahun 2010 - 2012
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Lapangan Pekerjaan	Satuan	Agustus 2010	Februari 2011	Agustus 2011	Februari 2012	Agustus 2012
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Sektor Primer						
Pertanian	Jumlah	191.468	176.469	152.884	176.872	166.607
	%	32,7	30,0	25,9	29,5	28,57
Industri Pengolahan	Jumlah	26.128	32.416	32.186	29.561	35.971
	%	4,5	5,5	5,5	4,9	6,2
Perdagangan, Hotel dan Restoran	Jumlah	125.710	129.301	11.897	127.974	115.880
	%	21,5	22,0	19,0	21,3	19,9
Jasa Kemasyarakatan	Jumlah	77.441	76.138	91.443	78.826	77.935
	%	13,2	13,0	15,5	13,1	13,4

Lainnya	Jumlah	164.389	173.397	201.224	187.255	186.709
	%	28,1	29,5	34,1	31,2	32,0
Total	Jumlah	585.136	587.721	589.634	600.488	583.102
	%	100	100	100	100	100

Sumber : Sakernas, BPS

2.3.3. Penduduk yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Dari tujuh pembedaan status pekerjaan pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), dapat diidentifikasi 2 kelompok utama terkait kegiatan ekonomi yaitu formal dan informal. Kegiatan formal terdiri dari mereka yang berstatus berusaha dibantu buruh tetap/ buruh dibayar dan buruh/ karyawan. Sementara kelompok kegiatan informal umumnya adalah mereka yang berstatus di luar itu.

Tabel 2.6

**Jumlah dan Persentase Penduduk 15+ yang bekerja menurut Status Pekerjaan Utama, tahun 2010 – 2012
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung**

Status Pekerjaan Umum	Satuan	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
		2010	2011	2011	2012	2012
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Formal						
Berusaha Di bantu buruh tetap/buruh dibayar	Jumlah	37.09 9	39.09 9	38.97 8	47.0 08	38.9 32
	%	6,3	6,7	6,6	7,8	6,7
Buruh/ Karyawan	Jumlah	202.880	249.616	272.607	260.408	262.058
	%	34,7	42,5	46,2	43,4	44,9
Informal						
Berusaha Sendiri	Jumlah	154.379	121.610	131.898	126.379	136.707
	%	26,4	20,7	22,4	21,0	23,4

Berusaha dibantu buruh	Jumlah	78.021	64.051	56.320	74.818	53.358
	%	13,3	10,9	9,6	12,5	9,2
tidak tetap/brh tidak dibayar	Jumlah	36.269	28.967	35.397	25.164	31.169
	%	6,2	4,9	6,0	4,2	5,3
Pekerja tidak dibayar	Jumlah	76.488	84.378	54.434	76.711	60.878
	%	13,1	14,4	9,2	12,8	10,4
	Jumlah	585.136	587.721	589.634	600.488	583.102
Total	%	100	100	100	100	100

Sumber : Sakernas, BPS

Pekerja formal dengan status buruh/ karyawan memiliki jumlah terbanyak dibandingkan dengan status pekerjaan yang lain. Pekerja formal dengan status buruh/ karyawan mencapai 262.058 orang pada Agustus 2012 atau berkurang 10.549 orang atau menurun 1,26 persen dari 46,2 persen pada Agustus 2011 menjadi 44,94 persen selama periode Agustus 2012. Sementara pekerja dengan status berusaha dibantu buruh tetap berkurang sekitar 46 orang pada periode yang sama tetapi secara persentase naik 0,1 persen dari 6,6 persen menjadi 6,7 persen.

Selama periode Agustus 2011-Agustus 2012 kelompok pekerja informal secara umum mengalami penurunan kecuali pada mereka yang berstatus pekerja bebas dan pekerja yang berusaha dibantu buruh tidak tetap/ buruh tidak dibayar. Pekerja bebas berkurang 4.228 orang dari 35.397 orang pada Agustus 2011 menjadi 31.169 orang pada Agustus 2012 atau turun 0,65 persen dari 6 persen menjadi 5,35 persen. Terlihat bahwa pada Agustus 2012 terjadi peningkatan yang cukup tinggi pada status pekerja tak dibayar (pekerja keluarga) sebanyak 6.444 orang atau terjadi peningkatan 1,24 persen jika dibandingkan dengan Agustus 2011.

2.3.4. Penduduk yang Bekerja dan Pengangguran menurut Kabupaten/ Kota

Tingkat partisipasi angkatan kerja jika dilihat menurut kabupaten/ kota tampak bahwa pada bulan Agustus 2012 kabupaten yang memiliki TPAK lebih besar dari TPAK Provinsi adalah Kota Pangkalpinang (63,97 persen), Kabupaten Belitung Timur (65,4 persen) dan Kabupaten Belitung (66,63 persen), sementara untuk kabupaten/ kota lain masih di bawah TPAK provinsi.

Ditinjau dari tingkat pengangguran terbuka, tampak pada bulan Agustus 2012 Kota Pangkalpinang memiliki angka pengangguran tertinggi dibandingkan kabupaten lain, bahkan lebih tinggi dari angka Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu sebesar 5,25 persen. Tingkat pengangguran tertinggi kedua dimiliki Kabupaten Bangka Tengah sebesar 4,54 persen, sementara Kabupaten Belitung memiliki angka pengangguran paling rendah yaitu sebesar 1,76 persen.

Tabel 2.7
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut
Kabupaten/Kota dan Kegiatan Terbanyak, Agustus 2012
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Penduduk 15+						
Kabupaten/Kota	Bekerja	Pengangguran	Angkat Kerja	Bukan Kerja	TPAK	TPT
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)
Bangka	130.059	3.710	133.76	74.47	62,46	2,77
Belitung	79.430	1.425	80.855	38.35	66,63	1,76
Bangka Barat	81.732	3.217	84.949	44.89	62,95	3,79
Bangka Tengah	73.428	3.489	76.917	43.27	61,09	4,54
Bangka Selatan	80.044	3.187	83.231	44.80	62,51	3,83
Belitung Timur	53.502	1.329	54.831	26.98	65,40	2,42
Pangkalpinang	84.907	4.704	89.611	43.117	63,97	5,25
Total	583.102	21.061	604.163	315.902	63,383	4,49

Sumber : Sakernas, BPS

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

2.4.1 Tantangan

Dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan, antara lain masih belum berfungsinya Balai Latihan Kerja (BLK), secara maksimal, masih belum terpenuhinya kebutuhan instruktur di BLK, masih perlunya peningkatan penerapan peraturan ketenagakerjaan, yang disinkronisasikan dengan kebijakan ketenagakerjaan pusat dengan kebijakan/peraturan daerah, masih lemahnya lembaga hubungan industrial, terbatasnya kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja, masih banyaknya anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri, masih tingginya tenaga kerja asing (TKA), rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri, banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja daerah akibat ketidaksesuaian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja.

Beberapa permasalahan di bidang ketransmigrasian yang masih dijumpai, diantaranya adalah terkait tidak seimbangannya animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi, masih banyak lokasi yang dicadangkan maupun dikembangkan belum *clear and clean*, masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi, masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang, rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi, serta belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi.

Keberadaan sumber daya Disnakertrans, yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi factor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas- tugas dan peran Disnakertrans dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Seluruh sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai

dengan visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pemanfaatan. Sumber daya itu harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satu contoh adalah potensi SDM yang berlatar belakang pendidikan yang sangat memadai.

2.4.2. Peluang Pengembangan Pelayanan

Dalam rangka mencapai sasaran kebijakan nasional dan Daerah, maka Pengembangan Pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Kemnakertrans dan Disnakertrans adalah:

1. Penetapan Kebijakan dan Peraturan

Kemnakertrans akan menetapkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang dan norma, standar, prosedur dan criteria (NSPK) bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian akan ditetapkan menjadi panduan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka memenuhi Standar Pelayanan Minimal Bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

2. Koordinasi dan Sinkronisasi

Dalam penyelenggaraan tugas bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Kementerian akan menjalin kerjasama dengan semua instansi terkait, baik di pusat maupun di daerah, juga melibatkan pihak swasta dan masyarakat (*stakeholders*). Koordinasi dengan memadukan/mengintegrasikan menyerasikan dan menyelaraskan berbagai *stakeholders* yang saling berkaitan beserta segenap gerak, langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran menjadi prioritas utama.

3. Fasilitasi Program dan Pendampingan

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Kemnakertrans memfasilitasi program dan kegiatan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan program, *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan. Kemnakertrans akan memberikan kegiatan pendampingan melalui pelaksanaan kegiatan dekonsentrasi maupun tugas pembantuan. Program-program pendampingan diantaranya adalah pemberdayaan masyarakat,

pengembangan ekonomi lokal, pengembangan kewirausahaan, dan mendorong peran serta aktif masyarakat (*participatory process*).

4. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan SDM

Kelembagaan Kemnakertrans akan disesuaikan dengan kebutuhan. Peningkatan kapasitas kelembagaan dilakukan melalui peningkatan kapasitas SDM, sehingga kapasitas kelembagaan dapat berfungsi secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

5. Meningkatkan Kualitas Penerapan *Good Governance*

Penyelenggaraan tugas di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian akan dilaksanakan sejalan dengan prinsip *good governance*. Penyelenggaraan ini akan menghasilkan kinerja yang akuntabel, transparan, efektif, efisien dan responsive untuk memperoleh opini pelaporan yang wajar tanpa pengecualian (WTP).

6. Peningkatan Kerja Sama Luar Negeri

Selama ini berbagai kerja sama luar negeri telah dibangun dan dibina, baik secara bilateral maupun multilateral dan akan terus ditingkatkan dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Mengingat masih adanya berbagai permasalahan yang terkait dengan isu ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di luar negeri, maka kerja sama yang telah dirintis selama ini, antara lain dengan *International Labour Organization (ILO)* dan *International Organization for Migration (IOM)* serta lembaga internasional lainnya akan terus ditingkatkan.

7. Pengarusutamaan *Gender*

Dalam dinamika hak asasi manusia (HAM), pengarusutamaan *gender* (PUG) adalah merupakan wawasan salah satu strategi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Strategi ini dilaksanakan melalui pengintegrasian *gender* ke dalam tahapan perencanaan dan pelaksanaan serta penganggaran, baik ditingkat pusat maupun daerah sehingga pengalokasian sumber daya pembangunan menjadi lebih efektif, akuntabel, dan adil dalam memberikan manfaat kepada perempuan dan laki-laki. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kemnakertrans akan melanjutkan upaya penerapan pengarusutamaan *gender* secara rasional dan sistematis untuk mencapai dan mewujudkan

kesetaraan dan keadilan *gender* dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

8. Peningkatan Pengendalian dan Pengawasan

Sebagai upaya untuk menjamin agar visi, misi, dan tujuan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berjalan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, maka Kementerian melaksanakan pengendalian dan pengawasan, melalui SPIP.

9. *Monitoring* dan Evaluasi

Untuk mendukung tercapainya visi dan misi Kemnakertrans, serta tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui kebijakan dan strategi yang dilaksanakan dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka diperlukan kegiatan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan secara berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. *Monitoring* dan evaluasi dilakukan untuk mendapatkan umpan balik dalam upaya penyempurnaan dan penajaman pelaksanaan program dan kegiatan.

10. Perencanaan Tenaga Kerja

Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja merupakan amanat dan implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan, Penyusunan dan Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja Rencana Tenaga Kerja ini dirancang untuk mampu mengakomodir kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan yang terjadi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, Perencanaan Tenaga Kerja Nasional, Provinsi, Kabupaten dan Kota ini dapat direview secara berkala untuk menyelaraskan berbagai kebijakan dan program yang ada terhadap perubahan dan perkembangan baru, sehingga tetap relevan dengan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan saat itu.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Telaahan Visi, Misi dan Program Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Rencana Pembangunan Jangka Menengah daerah adalah bagian dari capaian Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah. Adapun visi Rencana Pembangunan Jangka Panjang tersebut adalah *“Terwujudnya Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Sebagai Wilayah Agri-Bahari yang Maju dan Berwawasan Lingkungan, Didukung Oleh Sumber Daya Manusia Handal dan Pemerintah yang Amanah Menuju Masyarakat Sejahtera”* yang ditempuh melalui 5 (lima) Misi yaitu:

- 1. Mengembangkan potensi ekonomi lokal yang sejalan dengan upaya mewujudkan wilayah agri-bahari dan meningkatkan daya saing daerah.**
- 2. Peningkatan kualitas dan daya saing SDM melalui penguasaan, pemanfaatan dan penciptaan iptek yang berbasis potensi local serta pemantapan imtaq**
- 3. Penguatan ketatapemerintahan yang baik (good local governance).**
- 4. Pemerataan pembangunan dan berkeadilan melalui peningkatan pembangunan daerah.**
- 5. Penciptaan lingkungan hidup yang asri, nyaman dan lestari bagi generasi sekarang dan generasi yang akan datang.**

Adapun fokus pembangunan pada tahap kedua RPJPD Provinsi Kepulauan 2005-2025 meliputi:

- 1. Pengembangan potensi ekonomi yang dimilikinya akan berdampak kuat dan luas pada pembangunan agri-bahari, meliputi pengembangan perkebunan, perikanan dan pariwisata, serta sudah mulai dirintis pengembangan industri pengolahan yang memanfaatkan hasil produk perkebunan dan perikanan.**
- 2. Percepatan pembangunan dan pertumbuhan sentra-sentra ekonomi, wilayah-wilayah strategis dan cepat tumbuh (zona pertumbuhan).**
- 3. Penyediaan infrastruktur atau sarana-prasarana yang memadai sebagai salah satu upaya untuk menciptakan iklim ekonomi yang kondusif. Pembangunan infrastruktur fisik meliputi sarana dan**

prasarana transportasi, telekomunikasi, listrik dan sarana pendukung ekonomi lainnya. Sedangkan infrastruktur non fisik adalah penyiapan peraturan-peraturan dan juga perangkat-perangkat sumber daya manusianya.

4. Penanganan kerusakan lingkungan hidup pasca pertambangan timah dan penataan kembali lingkungan hidup pasca pertambangan, serta pembangunan ekonomi yang berwawasan lingkungan.
5. Peningkatan SDM yang berkualitas, profesional, berwawasan IPTEK dan berbekal IMTAQ.
6. Perwujudan ketatapemerintahan yang baik (*good governance*).

Upaya penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2012-2017 pada dasarnya adalah jabaran dari visi dan misi Kepala Daerah terpilih dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Berdasarkan jabaran dan sinkronisasi tersebut, maka prioritas bidang pembangunan untuk periode 2012-2017 adalah:

1. Ekonomi
2. Sosial, Politik dan Sumber Daya Manusia
3. Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup
4. Sarana dan Prasarana
5. Pemerintahan

Visi adalah rumusan umum mengenai cita-cita yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi Gubernur dan Wakil Gubernur periode 2012-2017 adalah :

“Terwujudnya Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang Mandiri, Maju, Berkeadilan dan berdaya saing berbasis potensi lokal melalui pengembangan sinergitas dan konektivitas perkotaan dan perdesaan”. Setidaknya ada enam makna terhadap pernyataan visi tersebut yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Provinsi Kepulauan Bangka Belitung* adalah wilayah administratif yang terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 27 Tahun 2000 yang di dalamnya terdapat masyarakat yang harus dilayani Pemerintah.
2. *Mandiri* menunjukkan bahwa pembangunan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berlandaskan atas kemampuan sendiri dan

memungkinkan dapat bekerja sama dengan pihak lain yang saling menguntungkan seperti melalui kerjasama pengembangan ekonomi.

3. **Maju** adalah keinginan masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang terus membangun, berpikir jauh ke depan dan kreatif bukan hanya setara dengan daerah lain di Indonesia tetapi juga sejajar dengan daerah di negara-negara maju yang dilakukan melalui peningkatan kualitas SDM dan ketatapemerintahan yang baik (*good governance*).
4. **Berkeadilan** adalah konsep pembangunan yang dilakukan melalui kebijakan dan upaya pembangunan ekonomi yang berwawasan lingkungan, pengembangan potensi ekonomi yang berdampak kuat pada pembangunan agri-bahari, seperti perkebunan, perikanan, pariwisata, serta pengembangan industri pengolahan yang dapat memberikan nilai tambah pada hasil produk unggulan dengan mengedepankan azas pemerataan dan memiliki kesempatan yang sama bagi seluruh wilayah untuk maju dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki, terutama untuk percepatan pembangunan dan pertumbuhan sentra-sentra ekonomi, wilayah-wilayah strategis dan cepat tumbuh (zona pertumbuhan) termasuk upaya penanganan dan penataan kembali kerusakan lingkungan hidup pasca pertambangan.
5. **Sinergitas dan konektivitas** dimaknai sebagai upaya melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam proses pembangunan dan adanya keterkaitan yang erat, intensif dan menyeluruh antarlevel pemerintahan melalui peningkatan ketersediaan infrastruktur atau sarana-prasarana yang memadai di perkotaan dan perdesaan.
6. **Daya saing** dimaknai sebagai kapasitas dan kemampuan berkompetisi yang dihasilkan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk menghadapi segala tantangan pembangunan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat Bangka Belitung.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Dalam upaya untuk mencapai visi pembangunan di atas, maka ada 5 (lima) misi pembangunan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2012-2017 yaitu:

1. **Mengembangkan ekonomi kerakyatan** melalui penguatan kapasitas lembaga ekonomi rakyat untuk menciptakan sentra-sentra

pembangunan produk unggulan wilayah perdesaan/kecamatan/kabupaten/kota sesuai dengan kultur dan potensi wilayah bagi mewujudkan keseimbangan pembangunan antar wilayah dan antar sektoral.

2. *Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat (Society Empowerment) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)* melalui keterlibatan secara aktif masyarakat melalui kemitraan pembangunan desa dan kota secara mandiri dengan pemenuhan terhadap kualitas kebutuhan dasar masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. *Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup dan pengendalian tata ruang* dengan memperhatikan keseimbangan pembangunan ekonomi, sosial, budaya, pemanfaatan SDA pembangunan sarana dan prasarana serta melakukan upaya rehabilitasi, reklamasi dan refungsionalisasi terhadap lahan-lahan kritis menjadi lahan produktif melalui penataan tata ruang yang harmonis sesuai dengan peruntukannya dengan melibatkan pemerintah, swasta dan masyarakat secara terpadu dan bersinergi.
4. *Mempercepat pembangunan infrastruktur wilayah dan mengembangkan wilayah strategis dan cepat tumbuh* untuk meningkatkan daya saing daerah dan memperkuat pondasi ekonomi daerah dalam rangka menghadapi era globalisasi dan keterbukaan persaingan global.
5. *Mewujudkan good governance dalam rangka mencapai clean government* melalui penciptaan etos kerja dan kualitas pelayanan birokrasi dengan penguatan kelembagaan dan penyusunan Peraturan Daerah yang berkualitas bagi pelayanan masyarakat Bangka Belitung.

3.2. Telaahan RPJP Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Menengah Nasional (RPJPN) 2010-2025 yang tertuang di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 telah menetapkan.

3.2.1 Visi

Berdasarkan kondisi umum bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian maka visi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 2025 adalah:

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

Visi pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tersebut mengarah pada kerangka Pembangunan Jangka Panjang Nasional. Dalam rangka turut memenuhi amanah yang tertuang dalam Pembangunan Jangka Panjang Nasional, maka visi pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian harus dapat dipahami dan diukur dengan jelas untuk mengetahui kontribusi nyatanya dalam mencapai produktivitas, kemandirian, daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.

3.2.2 Misi

3.2.2.1 Ketenagakerjaan.

Untuk mendukung terwujudnya tenaga kerja yang produktif, mandiri, berdaya saing dan sejahtera, langkah yang ditempuh antara lain:

1. Meningkatkan kompetensi angkatan kerja.
2. Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis.
3. Menegakkan Norma Ketenagakerjaan.
4. Mengembangkan Hukum Ketenagakerjaan.
5. Mengembangkan SDM Aparatur Ketenagakerjaan.

3.2.2.2. Ketransmigrasian.

Pembangunan transmigrasi periode 2010-2015 diarahkan untuk mengembangkan potensi sumberdaya wilayah terutama di luar pulau Jawa menjadi kawasan transmigrasi yang berfungsi sebagai klaster-klaster system pengembangan ekonomi wilayah. Dengan demikian, kawasan transmigrasi berperan sebagai motor penggerak pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan daya saing daerah. Sejalan dengan itu, misi pembangunan transmigrasi periode 2010-2025 adalah sebagai berikut:

1. Membangun kawasan transmigrasi.

2. Melaksanakan penataan persebaran penduduk di kawasan transmigrasi.
3. Mendorong tumbuh dan berkembangnya ekonomi lokal kawasan transmigrasi yang berdaya saing.
4. Mengembangkan kawasan transmigrasi secara berkelanjutan.
5. Menciptakan iklim kondusif bagi terwujudnya integrasi masyarakat di kawasan transmigrasi.

3.3. Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu strategis diidentifikasi berdasarkan analisis situasi, misi dan visi, Isu-isu pengembangan dirumuskan menjawab tantangan yang terkait dengan pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian antara lain:

1. Dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Beberapa isu-isu strategis yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan, antara lain masih belum berfungsinya Balai Latihan Kerja (BLK), secara maksimal, masih belum terpenuhinya kebutuhan instruktur di BLK, masih perlunya penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, belum sinkronnya kebijakan ketenagakerjaan pusat dengan kebijakan/peraturan daerah, masih lemahnya lembaga hubungan industrial, terbatasnya kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja, masih banyaknya anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri, masih tingginya tenaga kerja asing (TKA), rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri, banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bias diisi oleh tenaga kerja daerah akibat ketidaksesuaian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja.
2. Beberapa permasalahan di bidang ketransmigrasian yang masih dijumpai, diantaranya adalah terkait tidak seimbangannya animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi, masih banyak lokasi yang dicadangkan maupun dikembangkan belum clear and clean,

masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi, masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang, rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi, serta belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi.

3. Keberadaan sumber daya Disnakertrans, yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas- tugas dan peran Disnakertrans dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.
4. Seluruh sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pemanfaatan sumber daya itu harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satu contoh adalah potensi SDM yang berlatar belakang pendidikan yang sangat memadai.

3.4. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Berbagai perkembangan kebijakan, masalah dan tantangan baru di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdampak perlunya penyesuaian dan penyempurnaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2007-2012 agar dapat menjawab perubahan dan tantangan pembangunan nasional. Sebagai penyempurnaan dari Rencana Strategis 2007-2012, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menyusun kembali Renstra tahun 2012 – 2017 yang akan digunakan sebagai acuan dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan dan kemiskinan secara nasional, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai salah satu instansi yang bertugas menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah, merencanakan pembangunan yang difokuskan

pada pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), penciptaan kesempatan kerja, pembangunan kawasan, serta pengembangan ekonomi local dan daerah. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka perluasan kesempatan kerja, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha, peningkatan kesejahteraan masyarakat transmigrasi dan penduduk sekitar, serta percepatan pembangunan daerah.

Secara lebih spesifik, upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk:

1. Penciptaan kondisi kerja yang layak (*decent work*), dalam pengertian produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai.
2. Penciptaan kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan.
3. Peningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja.
4. Melaksanakan penegakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional.
5. Pengembangan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja.
6. Peningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
7. Penciptaan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah.
8. Pengembangan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Sedangkan upaya peningkatan daya saing bidang ketransmigrasian diarahkan pada:

1. Pembangunan kawasan transmigrasi yang potensial dan layak dikembangkan, tidak tumpang tindih dengan peruntukan lainnya.
2. Pembangunan kawasan perbatasan, daerah tertinggal, dan kawasan strategis secara terintegrasi dengan sektor lainnya.
3. Pengembangan kawasan transmigrasi yang telah ada menjadi pusat pertumbuhan atau mendukung pusat pertumbuhan yang ada.
4. Peningkatan daya tarik desa di kawasan transmigrasi.

5. Membangun keterkaitan antara Kota dan desa di kawasan transmigrasi.

Namun demikian, seiring dengan kemajuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, ternyata masih banyak masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang belum terselesaikan dengan cukup baik.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2012-2017 Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diarahkan untuk mendukung pencapaian 5 (lima) prioritas sasaran pembangunan dalam RPJMD, yaitu: Kualitas Pendidikan, Pemberdayaan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan, Pengembangan wilayah strategis, Penguatan *rural urban linkages*, serta Peningkatan manajemen pemerintahan dan aparatur.

Selain mengakomodasi prioritas pembangunan yang dimuat dalam RPJMD, dokumen Renstra juga memuat tentang kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan target sasaran yang ingin dicapai setiap tahunnya, sebagai acuan untuk perencanaan penganggaran tahunan pada saat penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

4.1.1. Visi

Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 5 (lima) tahun ke depan adalah:

“TERWUJUDNYA SINERGITAS DAN KONEKTIVITAS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN YANG MANDIRI, MAJU, BERKEADILAN SERTA BERDAYA SAING”

4.1.2. Misi

Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui misi sebagai berikut:

1. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, mandiri, dan bertanggung jawab.
2. Menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha melalui Hubungan Industrial yang harmonis antara pemerintah, pengusaha dan para pekerja.
3. Menciptakan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten untuk menyelenggarakan dan mengembangkan keterampilan masyarakat sesuai dengan kebutuhan pasar kerja melalui pelatihan kompetensi dan berbasis masyarakat.
4. Menciptakan kawasan transmigrasi yang berwawasan C2 dan L4 serta transmigrasi yang mandiri dan berwawasan nasional.

4.2. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah:

1. Tersedianya tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru.
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (independent), tidak memihak (fair treatment), profesional dan seragam di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Berkembangnya kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak.
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, meningkatkan efektivitas pengawasan intern, memanfaatkan hasil penelitian dan pengembangan, serta menyediakan data dan informasi untuk kebijakan/ manajemen dan informasi publik.

4.3. Sasaran Strategis

1. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja.
2. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial dan Pengembangan Jamsostek, serta

perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

- 3. Perencanaan tenaga kerja yang baik.**
- 4. Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak.**

BAB V

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

5.1. Rencana Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian diarahkan untuk mencapai sasaran peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan meningkatnya indeks pembangunan manusia (IPM) dan indeks pengukuran tenaga kerja yang didukung dari tingkat Pengangguran terbuka (TPT) berkurang, meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), persentase penyerapan tenaga kerja bertambah, meningkatnya jumlah penduduk yang bekerja.

Dalam mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2012-2017 serta memperhatikan pencapaian Prioritas Daerah Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, maka dalam periode 2012-2017 akan dilaksanakan strategi dengan fokus pada prioritas daerah bidang ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2012-2017 sebagai berikut:

Program-program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2012-2017 dibagi ke dalam dua jenis, yaitu Program Generik (Dasar) dan Program Teknis.

5.1.1. Program Generik (Dasar)

- 1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya.**
- 2. Program Kebijakan dan manajemen pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Program Administrasi Perkantoran.**
- 3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.**
- 4. Program Peningkatan Disiplin Aparatur.**
- 5. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.**
- 6. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.**

5.1.2. Program Teknis

Program Penguatan kelembagaan pengarusutamaan Ketenagakerjaa dan Ketransmigrasian

- 1. Program Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas TK**
- 2. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.**
- 3. Program Pengembangan HI dan Jamsostek.**
- 4. Program perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.**
- 5. Program pembangunan infrastruktur BLKI.**
- 6. Program Perencanaan Tenaga Kerja.**
- 7. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi.**
- 8. Program Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi.**

5.2. Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja dan Kelompok Sasaran

5.2.1. Program Generik

5.2.1.1 Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan tugas Teknis Lainnya

Tujuan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan tugas Teknis Lainnya adalah meningkatkan kualitas perencanaan program Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dengan kegiatan:

- 1. Perencanaan dan penganggaran dana dekonsentrasi.**
- 2. Pembinaan administrasi kepegawaian.**
- 3. Pembinaan pengelolaan administrasi keuangan dan barang milik Negara.**

Sasaran hasil program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya adalah meningkatnya koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan manajemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Indikator capaian hasil pada tahun 2017 adalah :

- 1. Jumlah dokumen perencanaan anggaran dan evaluasi.**
- 2. Persentase pemenuhan kebutuhan SDM aparatur CPNS.**
- 3. Tersusunnya laporan keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung setiap tahun anggaran sesuai standar akuntansi pemerintah (SAP) dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).**

1. Perencanaan dan Penganggaran

Hasil: meningkatnya kualitas perencanaan dan penganggaran.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah jumlah dokumen perencanaan anggaran, pelaporan keuangan, dan evaluasi dana dekonsentrasi.

2. Pembinaan Administrasi Kepegawaia.

Hasil: Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah persentase pemenuhan kebutuhan SDM aparatur CPNS.

3. Pembinaan Pengelolaan Administrasi Keuangan dan Barang Milik Negara.

Hasil: Meningkatnya kualitas pengelolaan anggaran dan Barang Milik Negara (BMN) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara efektif, efisien dan dilaporkan sesuai ketentuan.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah: Tersusunnya laporan keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung setiap tahun anggaran sesuai Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dengan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sebanyak 1 dokumen.

5.2.1.2 Kebijakan dan Manajemen Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Tujuan program kebijakan dan manajemen pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian adalah meningkatnya peran daerah dalam pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dan meningkatnya koordinasi dan kerjasama lintas program dan lintas sector dengan kegiatan:

- 1. Perencanaan dan Penyusunan Rencana Kerja (Renja).**
- 2. Perencanaan dan Penyusunan dokumen Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang)..**
- 3. Perencanaan dan Penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA).**
- 4. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP).**

5. **Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD).**
6. **Penyusunan Standar Pelayanan Minimum (SPM) bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian.**
7. **Penyusunan Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.**
8. **Rapat Koordinasi Tim/Forum terkait Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian.**

Sasaran hasil program kebijakan dan manajemen pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian adalah Meningkatnya peran daerah dalam pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian dan meningkatnya koordinasi dan kerjasama lintas lintas program dan lintas sektor.

Indikator capaian hasil pada tahun 2017 adalah:

1. **Jumlah dokumen perencanaan anggaran daerah.**
2. **Jumlah dokumen kesepakatan pelaksanaan pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian**
3. **Jumlah dokumen monitoring, pelaporan dan evaluasi.**

1. Perencanaan dan Penganggaran Daerah

Hasil: Koordinasi penyusunan perencanaan dan penganggaran daerah.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah jumlah dokumen perencanaan dan penganggaran sebanyak 7 (tujuh) dokumen (RPJMD, RENSTRA SKPD, RENJA, MUSRENBANG, RKA, DPA, DPPA).

2. Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian.

Hasil: Tersusunnya dokumen kebijakan pelaksanaan teknis pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah jumlah dokumen kebijakan pelaksanaan tugas teknis Dinas sebanyak 4 (empat) dokumen (Kesepakatan pelaksanaan pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian, SPM, Struktur Organisasi dan Uraian Tugas).

3. Monitoring dan Evaluasi

Hasil: Meningkatnya kualitas monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembangunan Ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah jumlah dokumen monitoring dan evaluasi sebanyak 2 (dua) dokumen (Laporan

Penyelenggaraan Pemerintah Daerah/LPPD, dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/LAKIP).

5.2.1.3. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Tujuan program Pelayanan Administrasi Perkantoran adalah meningkatnya pelaksanaan urusan rumah tangga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan kegiatan:

- 1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat.**
- 2. Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air, dan listrik.**
- 3. Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor.**
- 4. Penyediaan Jasa Administrasi keuangan.**
- 5. Penyediaan Jasa kebersihan kantor.**
- 6. Penyediaan Jasa perbaikan peralatan kerja .**
- 7. Penyediaan alat tulis kantor.**
- 8. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan.**
- 9. Penyediaan komponen instalasi listrik.**
- 10. Penyediaan peralatan dan peralatan kantor.**
- 11. Penyediaan alat rumah tangga.**
- 12. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.**
- 13. Penyediaan bahan logistic.**
- 14. Penyediaan bahan makanan dan minuman.**

Sasaran hasil program pelayanan administrasi perkantoran adalah meningkatnya pelaksanaan urusan rumah tangga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Indikator capaian hasil pada tahun 2017 adalah: Jumlah penyediaan barang dan jasa urusan rumah tangga.

1. Penyediaan Barang dan Jasa Urusan Rumah Tangga

Hasil: Pemenuhan kebutuhan barang dan jasa urusan rumah tangga.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah Terpenuhinya kebutuhan barang dan jasa urusan rumah tangga sebanyak

- a. 8 (delapan) jenis barang urusan rumah tangga (alat tulis kantor, barang cetakan/ penggandaan, komponen instalasi listrik, peralatan kantor, alat rumah tangga, bahan bacaan/ peraturan perundang-undangan, bahan logistic, bahan makanan/ minuman).**

- b. 5 (lima) jenis jasa urusan rumah tangga (jasa surat menyurat, jasa komunikasi, sumber daya air/listrik, jasa administrasi keuangan, jasa kebersihan kantor, jasa perbaikan peralatan kerja).

5.2.1.4. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Tujuan program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur adalah meningkatnya sarana dan prasarana aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan kegiatan:

1. Pembangunan gedung kantor.
2. Pengadaan mobil jabatan.
3. Pengadaan kendaraan dinas/Operasional.
4. Pengadaan perlengkapan gedung kantor.
5. Pengadaan meubelair.
6. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor .
7. Pemeliharaan rutin/berkala mobil Jabatan.
8. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/ operasional.
9. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor.
10. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor.
11. Pemeliharaan rutin/berkala meubelair.

Sasaran hasil program peningkatan sarana dan prasarana aparatur adalah meningkatnya sarana dan prasarana aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Indikator capaian hasil pada tahun 2017 adalah: Persentase peningkatan sarana dan prasarana aparatur.

Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Hasil: Pemenuhan kebutuhan peningkatan sarana dan prasarana aparatur.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah Terpenuhinya kebutuhan peningkatan sarana dan prasarana aparatur sebanyak 2 (dua) jenis sarana dan prasarana (gedung dan kendaraan dinas)

5.2.1.5. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Tujuan program Peningkatan Disiplin Aparatur adalah meningkatnya disiplin aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan kegiatan :

1. **Pengadaan mesin/kartu absensi.**
2. **Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya.**
3. **Pengadaan pakaian kerja lapangan.**
4. **Pengadaan pakaian KORPRI.**
5. **Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu.**

Sasaran hasil program peningkatan disiplin aparatur adalah meningkatnya disiplin aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Indikator capaian hasil pada tahun 2017 adalah : Persentase peningkatan disiplin aparatur.

Peningkatan Disiplin Aparatur

Hasil: Pemenuhan kebutuhan peningkatan disiplin aparatur.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah Terpenuhinya kebutuhan peningkatan disiplin aparatur sebanyak 2 (dua) jenis fasilitas (mesin absensi dan pakaian dinas).

5.2.1.6 Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Tujuan program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur adalah meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan kegiatan:

1. **Pendidikan dan pelatihan formal dan informal.**
2. **Sosialisasi UU Peraturan.**
3. **Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan.**
4. **Workshop.**
5. **Perencanaan Tenaga Kerja Makro dan Mikro.**

Sasaran hasil program peningkatan sumber daya aparatur adalah meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Indikator capaian hasil pada tahun 2017 adalah: Persentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Hasil: Pemenuhan kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah Terpenuhinya kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sebanyak 4 (empat) jenis pembinaan kapasitas (Pendidikan/ Pelatihan

dan Bimbingan Teknis, Workshop dan Perencanaan Tenaga Kerja Makro dan Mikro).

5.2.1.6. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Tujuan program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja keuangan adalah meningkatnya pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan dengan kegiatan:

- 1. Penyusunan Laporan Realisasi Keuangan.**
- 2. Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban (LKPJ).**
- 3. Laporan Neraca**
- 4. Catatan Atas Laporan Keuangan/CALK.**

Sasaran hasil program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja keuangan adalah meningkatnya pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan.

Indikator capaian hasil pada tahun 2017 adalah: Jumlah dokumen pelaporan keuangan.

Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan.

Hasil: Meningkatnya kualitas system pelaporan capaian kinerja keuangan.

Indikator pencapaian hasil tersebut pada tahun 2017 adalah jumlah dokumen keuangan sebanyak 4 dokumen (laporan realisasi keuangan, laporan neraca, catatan atas laporan keuangan/CALK, laporan keterangan pertanggungjawaban/ LKPJ).

5.2.2. Program Teknis

Arah kebijakan dan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2012-2017 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dan kontrak kinerja yang telah ditetapkan. Arah kebijakan dilaksanakan melalui berbagai program prioritas yang terdiri dari prioritas daerah, prioritas bidang dan prioritas ketenagakerjaan dan Ketransigrasian melalui 6 (enam) program teknis dan 3 (tiga) program pendukung (Generik). Berikut ini gambaran mengenai 6 (enam) program teknis dan 3 (tiga) program pendukung tersebut.

5.2.2.1. Bidang Ketenagakerjaan

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan, maka dilaksanakan program dan kegiatan:

1. Program Peningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja.

Tujuan Program Peningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja adalah menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru, anggaran tersebut dipergunakan untuk melakukan kegiatan, sebagai berikut:

- 1) Pengembangan standarisasi kompetensi kerja dan Program Pelatihan.**
- 2) Peningkatan Kapasitas Lembaga, Sarana dan Pelatihan Kerja.**
- 3) Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri.**
- 4) Peningkatan Kompetensi Instruktur, PSM dan Tenaga Pelatihan.**
- 5) Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas dan Kewirausahaan.**
- 6) Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi.**
- 7) Dukungan Manajemen dan dukungan Teknis lainnya.**

Indikator kinerja utama dari program ini adalah angka peserta pelatihan yang kompeten, yang diukur melalui:

- 1) Jumlah SKKNI yang ditetapkan.**
- 2) Jumlah lembaga pelatihan kerja yang menerapkan pedoman tata pengelolaan dan pengembangan manajemen lembaga pelatihan.**
- 3) Jumlah peserta yang mengikuti pemagangan di perusahaan.**
- 4) Jumlah Instruktur dan PSM yang ditingkatkan kompetensinya.**
- 5) Jumlah calon wirausaha baru yang dilatih.**
- 6) Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi.**
- 7) Peningkatan pelayanan teknis administrasi, perencanaan program dan evaluasi, keuangan, kepegawaian dan ketatausahaan serta hokum dan kerja sama luar negeri.**

2. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Tujuan Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, adalah peningkatan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja.

Anggaran tersebut dipergunakan untuk melakukan kegiatan sebagai berikut:

- 1) **Peningkatan Pengembangan Pasar Kerja.**
- 2) **Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.**
- 3) **Pembinaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri.**
- 4) **Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal.**
- 5) **Peningkatan Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).**
- 6) **Dukungan manajemen dan dukungan teknis Lainnya.**
- 7) **Inkubasi Bisnis dan Pengembangan Model Perluasan Kesempatan Kerja.**

Indikator kinerja utama dari program ini adalah jumlah fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, yang diukur melalui:

- 1) **Jumlah bursa kerja yang memenuhi standar pelayanan umum.**
- 2) **Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)/Antar Kerja Lokal (AKL) dan kelembagaan tenaga kerja.**
- 3) **Jumlah penempatan tenaga kerja khusus.**
- 4) **Jumlah fasilitasi penyediaan TKI.**
- 5) **Jumlah penganggur yang memperoleh pekerjaan sementara.**
- 6) **Jumlah wirausaha baru yang tercipta.**
- 7) **Jumlah terapan teknologi tepat guna di daerah yang bersinergi untuk perluasan kesempatan kerja.**
- 8) **Jumlah pemberdayaan pendampingan perluasan kesempatan kerja.**
- 9) **Jumlah Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan program pengurangan pengangguran sementara.**
- 10) **Analisis dan perizinan penggunaan TKA.**
- 11) **Jumlah wirausaha baru dan pendamping masyarakat yang mampu memanfaatkan potensi daerah.**

3. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tujuan Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan hubungan industrial.

Anggaran tersebut dipergunakan untuk melakukan kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan Persyaratan Kerja, kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi.
- 2) Pengelolaan Kelembagaan dan Pemasarakatan Hubungan Industrial.
- 3) Konsolidasi Peningkatan Intensitas Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Pengelolaan Penerapan Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 5) Dukungan Manajemen dan dukungan Teknis lainnya.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah meningkatnya syarat-syarat kerja dan menguatnya kelembagaan hubungan industrial, yang diukur dari:

- 1) Jumlah peraturan perusahaan yang disahkan.
- 2) Jumlah perjanjian kerja bersama yang didaftarkan.
- 3) Jumlah pembentukan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan.
- 4) Rasio penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan Hubungan Industrial terhadap jumlah kasus dalam bentuk perjanjian bersama.
- 5) Jumlah tenaga kerja yang bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja yang menjadi peserta Jamsostek.
- 6) Jumlah pembentukan lembaga kerjasama tripartit di kabupaten/kota.
- 7) Pemberdayaan Dewan Pengupahan dan Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam meningkatkan sistem pengupahan yang layak.
- 8) Pemetaan kerawanan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 9) Dukungan pelayanan administrasi dan teknis lainnya.

4. Program Perlindungan Tenaga Kerjadan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan

Tujuan Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan adalah Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (*independent*), tidak memihak (*fair treatment*) professional, dan seragam di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Anggaran tersebut dipergunakan untuk melakukan kegiatan, sebagai berikut:

- 1) Peningkatan Perlindungan Pekerja Perempuan dan Penghapusan Pekerja Anak.
- 2) Peningkatan Penerapan Norma Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 3) Peningkatan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- 4) Peningkatan Kualitas Teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Norma Ketenagakerjaan.
- 5) Dukungan manajemen dan dukungan teknis Lainnya.

5.2.2.2 Bidang Ketransmigrasian

Penyelenggaraan transmigrasi tahun 2012-2017 diarahkan sebagai alternatif dalam mengurangi kesenjangan wilayah, dapat berkontribusi dalam memperkuat ketahanan pangan Daerah dan kecukupan pangan, memperkuat pilar ketahanan daerah, mendukung kebijakan pengembangan energy alternatif, mendukung pemerataan investasi secara berkelanjutan yang pada akhirnya dapat mengurangi kemiskinan dan pengangguran. Kebijakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembangunan ketransmigrasian adalah:

1. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Tujuan Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi adalah Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak.

Anggaran tersebut dipergunakan untuk melakukan kegiatan, sebagai berikut:

- 1) Fasilitasi penempatan transmigrasi.
- 2) Pembangunan pemukiman dan infrastruktur kawasan transmigrasi.
- 3) Penyediaan tanah transmigrasi.
- 4) Penyusunan rencana pembangunan kawasan transmigrasi, Partisipasi masyarakat.
- 5) Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya.

Indikator kinerja dari program ini adalah jumlah permukiman transmigrasi yang dibangun dan transmigran yang ditempatkan di kawasan transmigrasi, yang diukur dari:

- 1) Penduduk yang tertata terintegrasi dalam kawasan transmigrasi.
- 2) Infrastruktur kawasan yang dibangun.
- 3) Lahan yang tersedia.
- 4) Rencana pembangunan kawasan transmigrasi.
- 5) Lembaga pemerintah dan non-pemerintah yang berpartisipasi dalam pembangunan kawasan transmigrasi.
- 6) Pelayanan teknis dan administratif.

2. Program Pengembangan Masyarakat Transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi

Tujuan Program Pengembangan Masyarakat Transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi adalah Mengembangkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru.

Anggaran tersebut dipergunakan untuk melakukan kegiatan, sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kawasan Transmigrasi.
- 2) Pengembangan Usaha di Kawasan Transmigrasi.
- 3) Peningkatan Kapasitas SDM dan Masyarakat di Kawasan Transmigrasi.
- 4) Penyerasian Lingkungan di Kawasan Transmigrasi.
- 5) Perencanaan Teknis Pengembangan Masyarakat Transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi.
- 6) Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah jumlah permukiman transmigrasi (kimtrans) yang mandiri dan kawasan transmigrasi yang berkembang, yang diukur dari:

- 1) Jumlah kimtrans dan kawasan yang dikembangkan sarana dan prasarananya.
- 2) Jumlah luasan lahan yang produktif dan produktivitas lahan di Kimtrans dan Kawasan.
- 3) Jumlah kepala keluarga yang mendapat layanan sosial budaya dan kelembagaan di Kimtrans yang berfungsi.
- 4) Jumlah kimtrans yang mandiri dan kawasan yang berwawasan lingkungan.
- 5) Jumlah Dokumen Rencana Pengembangan Masyarakat dan Kawasan

yang dapat diimplementasikan.

6) Jumlah Pelayanan teknis dan administratif.

BAB VI

INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengacu pada tujuan dan Sasaran RPJMD yaitu Indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Layanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi, terdapat 8 (delapan) indikator kinerja dan target batas waktu pencapaian pada tahun 2017:

1. Pelayanan Pelatihan Kerja.

- Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi sebesar 75%.**
- Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat sebesar 75%.**
- Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan sebesar 75%.**

2. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

- Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan sebesar 75%.**

3. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan HI

- Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) sebesar 75%.**
- Besaran pekerja yang menjadi peserta program Jamsostek sebesar 75%.**

4. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan

- Besaran pemeriksaan perusahaan sebesar 75%.**
- Besaran pengujian peralatan di perusahaan sebesar 75%.**

Indikasi Rencana Program Prioritas yang disertai Kebutuhan Pendanaan

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Misi : Pemberdayaan Masyarakat dan peningkatan Kualitas SDM (Society Empowerment)

keterlibatan secara aktif masyarakat melalui kemitraan pembangunan desa dan kota secara mandiri dengan pemenuhan terhadap kualitas kebutuhan dasar masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 0)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												SKPD	
			Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD			Penanggung Jawab
			Target	Rp (Dalam Jutaan)	Target	Rp (Dalam Jutaan)	Target	Rp (Dalam Jutaan)	Target	Rp (Dalam Jutaan)	Target	Rp (Dalam Jutaan)	Target	Rp (Dalam Jutaan)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Tenaga kerja dan Transmigrasi																
																Disnakertrans
1	Program Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas TK															
	Jumlah Desa Produktif yang dibina	0	60 org	330	60 org	330	80 org	480	80 org	480	100 org	600	380 org	2.220	PENTAKER	
	Jumlah instruktur LPKS pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki		20 org	150	20 org	150	40 org	350	40 org	350	40 org	375	160 org	1.375	PENTAKER	

	sertifikat														
	Jumlah instruktur UPTD. BLKI pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki sertifikat		10 org	500	10 org	500	10 org	600	10 org	600	10 org	650	50 org	2.850	PENTAKER
	Jumlah manager BLK berbasis kompetensi yang terlatih		40 org	250	40 org	250	40 org	300	40 org	300	40 org	330	200 org	1.430	PENTAKER
	Upgrading/ Pelatihan Instruktur dan tenaga kepaltihan pemerintahan dan swasta	0	30 org	211	30	250	30	275	50	350	50	370	190 Org	1.456	PENTAKER
	Upgrading Pengelola Pelatihan	0	40 org	250	40 org	250	40 org	300	40 org	300	40 org	350	200 org	1.450	PENTAKER
	Jumlah peserta sosialisasi program sertifikasi tenaga kerja	0	60 org	280	60	280	60	310	60	310	60	345	300 Org	1.525	PENTAKER
	Jumlah tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing	0	160 org	1.000	160	1.000	240	1.750	240	1.750	240	2.000	1040 org	7.500	PENTAKER

	Jumlah peserta pemagangan Perusahaan	0	60	280	60	280	80	350	80	350	80	375	360 org	1.635	PENTAKER
	Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan sertifikat berbasis kompetensi	1000 Org	160 Org	1.000	200 Org	1.250	200 Org	1.250	210 Org	1.350	230 org	1010 Org	1000 org	6350	UPTD BLKI
	Pelatihan Kewirausahaan Produktif Bagi Wirausaha Baru (pasca lulusan pelatihan BLKI)	800 Org	160 Org	800	800 Org	3.500	UPTD BPPD								
	Pelatihan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	700 Pelaku Usaha di 35 Desa	140 Org	420	700 Org	2.100	UPTD BPPD								
	Pembinaan Desa Produktif	35 desa	7 Desa	420	35 Desa	2.100	UPTD BPPD								
		700 Org	140 Org												
	Bimbingan Konsultasi Peningkatan Produktivitas Perusahaan	35 UMKM	7 UMKM	350	35 UMKM	1.750	UPTD BPPD								

2	Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja															
	Jumlah CTKS yang diberikan sosialisasi tentang penempatan tenaga kerja	200 org	100 org	60	200 org	120	300 org	180	400 org	240	500 org	300	1500 org	900	PENTAKER	
	Jumlah tenaga kerja mandiri sektor informal di pedesaan dan perkotaan	20 org	150 org	750	750 org	3.750	PENTAKER									
	Peningkatan kapasitas petugas lapangan padat karya	0	20 org	140	100 org	700	PENTAKER									
	Jumlah padat karya produktif dan instruktur di pedesaan dan perkotaan	0	150 org	1.000	750 org	5.000	PENTAKER									
Peningkatan kapasitas petugas lapangan teknologi tepat guna	0	20 org	140	20 org	140	20 org	140	20 org	140	20 org	140	100 org	700	PENTAKER		

	Jumlah masyarakat pedesaan dan perkotaan yang melaksanakan terapan teknologi tepat guna	0	150 org	828	750 org	4.140	PENTAKER								
	Pemberdayaan pendampingan tenaga kerja mandiri dan kerja sama antar lembaga	0	20 org	120	100 org	600	PENTAKER								
	Pemberdayaan tenaga kerja sarjana di Kab./kota	0	20 org	400	20 org	425	20 org	450	20 org	475	20 org	500	100 org	2.250	PENTAKER
	Kerjasama Hubungan yang sinergis antar Kab./Kota dan Provinsi	0	7 kab/kota	50	250 org	250	PENTAKER								
	Jumlah penempatan tenaga kerja antar kerja antar daerah (AKAD)/ antar kerja lokal (AKL) dan kelembagaan tenaga kerja	0	50 org	100	50 org	100	75 org	150	75 org	150	100 org	200	350 org	700	PENTAKER
	Jumlah tenaga	0	20 org	100	100	500	PENTAKER								

	penyuluh jabatan dan bimbingan jabatan															
	Tersedianya data ketenagakerjaan dan peluang kerja di berbagai sektor melalui informasi pasar	0	7 kab/kota	125	7 kab/kota	125	7 kab/kota	150	7 kab/kota	150	7 kab/kota	165	475 org	715	PENTAKER	
	Tersedianya pegawai yang telah dibekali ilmu analisis pasar kerja	0	50 org	250	50 org	250	50 org	300	50 org	300	50 org	350	250 org	1.450	PENTAKER	
	Tersedianya pegawai / tenaga kerja yang telah dibekali ilmu analisa jabatan	0	50 org	250	50 org	250	50 org	300	50 org	300	50 org	350	250 org	1.450	PENTAKER	
	Meningkatnya pengendalian dan data TKA	0	30 prsh	75	40 prsh	100	50 prsh	125	60 prsh	150	70 prsh	175	250 org	625	PENTAKER	
3	Program Pengembangan HI dan Jamsostek															
	Jumlah PP yg disahkan	135 PP	35 PP	70	70 PP	140	105 PP	210	140 PP	280	175 PP	350	660 PP	1320	WAS & HI	

	Jumlah Perjajian Kerja Bersama(PKB) yg didaftar	29 PKB	35 PKB	70	70 PKB	140	105 PKB	210	140 PKB	280	175 PKB	350	554 PKB	1050	WAS & HI
	Jumlah Koperasi Pekerja/buruh yg mendapatkan modal usaha	4 Kopkar	10 Kop	200	54 Kopkar	1.000	WAS & HI								
	Jumlah perusahaan yg menerapkan kesetaraan di tempat kerja	20 Prshn	35 Prshn	70	70 Prshn	140	105 Prshn	210	140 Prshn	280	175 Prshn	350	765 Prshn	1050	WAS & HI
	Jumlah pembentukan lembaga kerjasama (LKS) Bipartit di Perusahaan	25 Prshn	70 Prshn	140	80 Prshn	160	90 Prshn	180	100 Prshn	200	110 Prshn	220	475 Prshn	900	WAS & HI
	Jumlah pembinaan lembaga kerjasama (LKS) Tripartit di kab/kota	7 Kab/Kota	7 Kab/Kota	75	7 Kab/Kota	375	WAS & HI								
	Peningkatan kapasitas anggota LKS Bipartit dan Tripartit	150 Orang	40 Tk	80	350 Tk	400	WAS & HI								
	Jumlah SDM yang telah mengikuti	150 Orang	40 TK	80	350 Orang	400	WAS & HI								

	pelatihan tentang hubungan industrial															
	Rasio penyelesaian perselisihan HI di luar pengadilan HI terhadap jumlah kasus dalam bentuk perjanjian bersama	60%	75%	75	75%	75	75%	75	75%	75	75%	75	75%	375	WAS & HI	
	Jumlah TK yang bekerja dalam hubungan kerja (DHK) yang menjadi peserta jamsostek	48.456 Tk	250 Tk	250	350 Tk	350	350 Tk	350	450 Tk	450	500Tk	500	50.356 Tk	1.900	WAS & HI	
	Jumlah TK Luar Hubungan Kerja (LHK) yang menjadi peserta jamsostek	-	200 Tk	200	1000 Tk	1.000	WAS & HI									
	Perusahaan yang menerapkan pengupahan berdasarkan perundingan dan/atau penerapan struktur dan skala upah	690	35 Prshn	70	865 Prshn	350	WAS & HI									

4	Program perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan															
	Jumlah pekerja anak yang ditarik dari BPTA	-	100 anak	100	100 anak	100	100 anak	100	100 anak	100	100 anak	100	100 anak	500 anak	500	WAS & HI
	Tersedianya kebijakan dalam upaya perlindungan pekerja perempuan dan anak	-	-		-		-		-		-		-	-	-	WAS & HI
	Persentase perusahaan yang memenuhi norma kerja perempuan dan anak	10%	10%	25	10%	27.5	10%	30.25	10%	33.30	10%	36.60	60%	152.65	WAS & HI	
	Kerjasama penerapan norma kerja perempuan dan anak	10%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	60%	152.65	WAS & HI	
	Advokasi penerapan norma kerja perempuan dan anak	40%	10%	25	naik 15%	28.75	naik 15%	33	naik 15%	38	naik 15%	43.7	90%	168.45	WAS & HI	
	Perusahaan yang melaksanakan aturan waktu kerja,	15%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	65%	152.65	WAS & HI	

	waktu istirahat dan pengupahan															
	Perusahaan yang melaksanakan aturan penempatan dan pelatihan tenaga kerja	10%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	60%	152.65	WAS & HI	
	Perusahaan yang melaksanakan aturan hubungan kerja dan kebebasan berserikat	20%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	70%	152.65	WAS & HI	
	Pekerja yang memperoleh hak jaminan sosial tenaga kerja (JK dan JKK)	50%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	100%	152.65	WAS & HI	
	Jumlah perusahaan yang menerapkan SMK3	10%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	60%	152.65	WAS & HI	
	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma mekanik, uap, bejana tekan, listrik, konstruksi bangunan	10%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	50%	152.65	WAS & HI	

	dan penanggulangan kebakaran															
	Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kesehatan kerja, lingkungan kerja dan bahan berbahaya	20%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	70%	152.65	WAS & HI	
	Kualitas teknis Pemeriksaan norma ketenagakerjaan	65%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	85%	152.65	WAS & HI	
	Kualitas teknis Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan	5%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	55%	152.65	WAS & HI	
	Kerjasama lembaga penegakan hukum ketenagakerjaan	50%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	100%	152.65	WAS & HI	
	Kualitas Pengawas Ketenagakerjaan dan PPNS Ketenagakerjaan	45%	10%	25	naik 10%	27.5	naik 10%	30.25	naik 10%	33.30	naik 10%	36.60	95%	152.65	WAS & HI	

		aan														
		Jumlah SDM yang telah mengikuti pelatihan Hyperkes dan keselamatan kerja	0	30 org	400	30 org	400	60 org	800	60 org	800	90 org	1200	330 org	3600	UPTD HYPERKES
		Jumlah tenaga kerja yang di periksa kesehatan kerja	130 org	550 org	50	550 org	50	550 org	50	550 org	50	550 org	50	2885 org	250	UPTD HYPERKES
		Jumlah perusahaan yang di uji lingkungan kerja	135 lokasi	500 lokasi	150	500 lokasi	150	500 lokasi	150	500 lokasi	150	500 lokasi	150	1385 lokasi	750	UPTD HYPERKES
		Perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja	0	2 prsh ditiap 7 kab. /kota	500	2 prsh ditiap 7 kab. /kota	500	2 prsh ditiap 7 kab. /kota	500	2 prsh ditiap 7 kab. /kota	500	2 prsh ditiap 7 kab. /kota	500	70 perusahaan	2500	UPTD HYPERKES
5	Program pembangunan infrastruktur BLKI															
		Terbangunnya workshop perabot kayu	0	1 unit	2.295									1 unit	2.295	UPTD BLKI
		Terbangunnya workshop listrik	0	1 unit	2.295									1 unit	2.295	UPTD BLKI
		Terbangunnya mesjid	0	1 unit	1.462									1 unit	1.462	UPTD BLKI

	Terbangunnya a workshop aneka kejuruan	0			1 unit	2.295						1 unit	2.295	UPTD BLKI
	Terbangunnya a workshop tata niaga	0			1 unit	2.295						1 unit	2.295	UPTD BLKI
	Terbangunnya a selasar penghubung antar bangunan	0			1 unit	2.402						1 unit	2.402	UPTD BLKI
	Terbangunnya a dapur umum dan ruang makan	0			1 unit	4.250						1 unit	4.250	UPTD BLKI
	Terbangunnya a landclearing seluruh lahan kecuali ex. Kolong	0			1 unit	438						1 unit	438	UPTD BLKI
	Terbentuknya a muka lahan (grading/ cut & fill)	0			1 unit	1.313						1 unit	1.313	UPTD BLKI
	Terbangunnya a ruang kelas /teori (2 lantai)	0					1 unit	6.647				1 unit	6.647	UPTD BLKI
	Terbangunnya a workshop perhotelan	0					1 unit	2.295				1 unit	2.295	UPTD BLKI
	Terbangunnya a workshop gudang barang /peralatan & penghapusan	0					1 unit	1.275				1 unit	1.275	UPTD BLKI

		Terbangunnya jalan lingkungan dan tempat parkir	0				1 unit	10.926					1 unit	10.926	UPTD BLKI	
		Penyiapan lahan perkebunan siswa	0				1 unit	188					1 unit	188	UPTD BLKI	
		Terbangunnya sistem drainase tapak	0				1 unit	500					1 unit	500	UPTD BLKI	
		Terbangunnya guest house	0						1 unit	4.080			1 unit	4.080	UPTD BLKI	
		Terbangunnya taman dan penghijauan dan laskap keras	0						1 unit	7.149			1 unit	7.149	UPTD BLKI	
		Terbangunnya sistem proteksi kebakaran	0						1 unit	3.500			1 unit	3.500	UPTD BLKI	
		Terbangunnya sistem penyediaan dan distribusi daya listrik	0								1 unit	3.000	1 unit	3.000	UPTD BLKI	
6	Program Perencanaan Tenaga Kerja															
		Meningkatnya pelayanan penyusunan perencanaan tenaga kerja makro	0	8 bk	100	8 bk	110	8 bk	120	8 bk	130	8 bk	140	40 bk	590	Binaprogram

		Jumlah peserta yang mendapat bimbingan teknis perencanaan tenaga kerja	0	40 org dari dinas / instansi	400		40 org	450		40 org	500		120 org	1350	Binaprogram	
7	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi															
		Jumlah pemukiman dalam kawasan transmigrasi	0	200 kk	20000	100 kk	10000	100 kk	10000	100 kk	10000	100 kk	10000	600 kk	60000	Transmigrasi
8	Program Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi															
		Berkembangnya masyarakat dalam kawasan transmigrasi yang berintegrasi	0	4 kgf	1300	6 kgf	3000	6 kgf	3000	6 kgf	3000	6 kgf	3000	28 kgf	13300	Transmigrasi

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2012-2017 merupakan Penjabaran dari visi dan misi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung disusun berpedoman pada Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2010-2014. Dalam pelaksanaan program selalu mengupayakan keterpaduan, sinkronisasi dan harmonisasi dalam pencapaian setiap *output* dan *outcome* kinerja. Dalam setiap pelaksanaan kegiatan harus memperhatikan peningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja, peningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial dan Pengembangan Jamsostek, peningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja, perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak. Pembangunan infrastruktur BLKI, Perencanaan Tenaga Kerja, dapat berperan serta seluas-luasnya dalam pelaksanaan rencana tindak dari dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Apabila terdapat perubahan lingkungan strategis dan dinamika pembangunan yang belum diakomodasikan dalam pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2012-2017 dapat disesuaikan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menjawab seluruh tantangan dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan Transmigrasi khususnya pada

5 (lima) tahun kedepan. Program-program Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi tersebut disusun berdasarkan permasalahan yang ditemukan di wilayah provinsi kepulauan Bangka Belitung beserta penanggulangannya yang diharapkan mampu menjadi daya ungkit pada perencanaan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi.

Dengan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2012-2017 diharapkan juga dapat menjadi tolak ukur dalam menyusun rencana kerja tahunan bagi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.