



RENSTRA

Tahun 2021-2026

**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
DINAS TRANSMIGRASI DAN
TENAGA KERJA KAB. MUNA**

**Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Muna
Jl. Macan No. 8 Raha
Email : disnakertranskabmuna@gmail.com**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil A'lamin kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkatrahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusun Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna tahun 2021-2026 dapat tersusun dengan baik.

Perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, terdiri dari perencanaan jangka panjang (20 tahun), perencanaan jangka menengah (5 tahun) dan perencanaan tahunan. Berdasarkan system perencanaan tersebut maka adalah dimensi waktu perencanaan tahunan harus mengacu pada perencanaan jangka menengah dan selanjutnya perencanaan jangka menengah mengacu pada perencanaan jangka panjang.

Sesuai dengan amanat Peraturan Daerah Kabupaten Muna Nomor : 2 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kabupaten Muna Tahun 2016–2021 mengamanatkan bahwa Kepala SKPD bertanggungjawab atas penyusunan Rencana Strategis SKPD pada lingkup Pemerintah kabupaten Muna. Sejalan dengan arah kebijakan, strategi dan program-program pembangunan Daerah kabupaten Muna yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kabupaten Muna Tahun 2021-2026, pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di arahkan pada menurunnya tingkat pengangguran terbuka dengan perbaikan iklim ketenagakerjaan melalui pengembangan pasar kerja yang baik dan penataan hubungan industrial yang harmonis serta mengurangi kesenjangan antar wilayah dengan mengembangkan wilayah cepat tumbuh yang dapat menghela wilayah tertinggal disekitarnya, dengan sasaran utama adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat Kabupaten Muna dengan 2 (dua) sasaran pokok prioritas yaitu (1), Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran hingga (2), Meningkatnya kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Untuk merumuskan kebijakan dan langkah-langkah tersebut, maka di susunlah Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna tahun 2021-2026 yang berfungsi sebagai arah dan pedoman dalam pencapaian visi dan pelaksanaan misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang telah direncanakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja pada tahun 2021-2026 dengan berpedoman pada RPJMD kabupaten Muna Tahun 2021-2026.

Dengan berpedoman pada Visi, Misi Presiden yang ditetapkan pada Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 serta Renstra Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024 dan Renstra Kementerian Desa, PDT Dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 maka Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan dilakukan penyesuaian.

Disadari bahwa dalam penyelesaian Renstra ini baik materi maupun teknis penyusunannya masih terdapat kekurangan, oleh karena itu diharapkan saran dan masukan konstruktif guna perbaikannya. Taklupa kami menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah mendukung hingga tersusunnya Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kabupaten Muna Tahun 2021-2026.

Harapan kami, dokumen perencanaan ini menjadi bahan rujukan dan arah serta pedoman dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian program dan kegiatan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tahun 2021-2026 lingkup Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kabupaten Muna, sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih bermanfaat sebagai upaya membangun kesejahteraan masyarakat kabupaten Muna masa kini maupun di masa yang akan datang.

Raha, 11 April 2022

Kepala Dinas



EAD JARUDIN WUNANTO, ST.M.Si
Pembina Utama Muda, Gol. IV/c
NIP. 19710121 199803 1 008

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	iv
SURAT KEPUTUSAN	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	6
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	6
2.2. Sumber Daya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	23
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	24
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	28
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA	31
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	31
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	35
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga dan Renstra SKPD	41
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	53
3.5. Penentuan Isu-isu	54
BAB IV TUJUAN DAN SASARN	58
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	58
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	60
5.1. Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	60
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	65
6.1. Rencana Program	65
6.2. Rencana Kegiatan dan Sub Kegiatan	
BAB VII KINERJA PELAYANAN BIDANG URUSAN	81
BAB VIII PENUTUP	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna	25
Tabel 2.2.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna	26
Tabel 2.3.	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Sesuai Program Kegiatan Berdasarkan Kepmendagri No, 050 Tahun 2020	27
Tabel 3.1.	Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Muna Tahun 2017-2021	39
Tabel 3.2.	Data Pencari Kerja yang ditempatkan Tahun 2019-2021	40
Tabel 3.3.	Data Penempatan Transmigran di Kabupaten Muna Tahun 2017-2021	41
Tabel 3.4.	Kawasan wilayah strategis dan cepat tumbuh yang menjadi perhatian pembangunan bidang ketransmigrasian tahun 2021-2026	54
Tabel 4.1.	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	59
Tabel 6.1.	Rencana Program dan Kegiatan Serta Rencana Pendanaan 2021-2026	71
Tabel 7.1.	Indikator Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Periode 2021-2026	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktus Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna	7
---	---



PEMERINTAH KABUPATEN MUNA
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
Jl. Macan No. 48 Raha, Telp. (0403) 2521429
RAHA

KEPUTUSAN
KEPALA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
NOMOR : 34 TAHUN 2022

TENTANG

RENCANA STRATEGIS
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN MUNA
TAHUN 2021 - 2026

KEPALA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN MUNA

- Menimbang : a. Bahwa sebagai tindak lanjut Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Muna Tahun 2021 - 2026, dan dalam rangka mewujudkan Perencanaan Pembangunan Daerah yang transparan, responsif, efisien, efektif, akuntabel, partisipatif, terukur, berkeadilan dan berkelanjutan guna terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik, dilaksanakan salah satunya melalui Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna yang disusun setiap lima tahun, dan merupakan satu kesatuan Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
- b. Bahwa dalam rangka menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, perlu disusun Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2021 -2026;
- c. Bahwa Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna, sebagai landasan penyusunan Rencana Kerja, Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) serta Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD);
- d. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Sulawesi Tenggara (Berita Negara tanggal 8 Agustus 1950);

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Partisipatif

- (Lembaran Daerah Kabupaten Muna Tahun 2013 Nomor 20);
11. Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Organisasi Dinas Daerah;
 12. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Muna, Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Perencanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Muna);
 13. Peraturan Bupati Muna Nomor: 30 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN MUNA TAHUN 2021 - 2026.**
- KESATU** : Menetapkan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026, sebagaimana tercantum dalam lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA** : Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU yang selanjutnya disebut Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja merupakan penjabaran RPJMD Kabupaten Muna Tahun 2021 - 2026.
- KETIGA** : Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026 sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026.
- KEEMPAT** : Sistematika Penulisan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna Tahun 2021 - 2026 meliputi :
- a. **BAB I : PENDAHULUAN**
Memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, Sistematika penulisan.
 - b. **BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN MUNA**
Memuat tugas, fungsi, dan struktur organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, sumber daya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
 - c. **BAB III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI**
Memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Dinas

Transmigrasi dan Tenaga Kerja, telaahan visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, Penentuan Isu-isu Strategis.

- d. **BAB IV : TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**
Memuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan jangka menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- e. **BAB V STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN**
Memuat Strategis dan Arah Kebijakan
- f. **BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF**
Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif
- f. **BAB VII : KINERJA PENYELENGARAAN BIDANG URUSAN**
Memuat indikator kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD
- g. **BAB VIII : PENUTUP**
Memuat catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, kaidah pelaksanaan dan rencana tindaklanjut.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Raha
Pada Tanggal : 11 April 2022

Kepala Dinas,


FADHARUDDIN WUNANTO, ST.M.,Si
Pemula Utama Muda, Gol. IV/c
NIP. 19710121 199803 1 008

BAB I PENDAHULUAN

1.1 . Latar Belakang

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus memiliki Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra PD disusun untuk mewujudkan capaian visi dan misi daerah serta tujuan setiap organisasi pemerintahan dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing OPD

Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra-OPD) adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode 5 (lima) tahun yang disusun untuk menjamin adanya konsistensi perencanaan dan pemilihan program dan kegiatan prioritas sesuai dengan kebutuhan masyarakat, menjamin komitmen terhadap kesepakatan program dan kegiatan yang di bahas secara partisipatif dengan melibatkan semua stakeholders pembangunan dan masyarakat Kabupaten Muna, memperkuat landasan penentuan program dan kegiatan tahunan daerah secara kronologis, sistematis dan berkelanjutan.

Adapun Fungsi dari Renstra OPD yaitu memudahkan melakukan kontrol terhadap semua aktifitas baik yang sedang berjalan maupun yang akan datang, dapat mengukur outcome (hasil) yang harus dicapai dan sebagai alat untuk mengukur kemajuan pelaksanaan tugas.

Renstra OPD merupakan bagian dari sistem perencanaan pembangunan yang sistematis dan terpadu, sehingga seluruh tahapan dan mekanisme Renstra OPD yang dihasilkan harus menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara satu dengan yang lainnya. Keterkaitan tersebut meliputi keterkaitan visi dan misi, program, kegiatan, termasuk kinerja yang ingin dicapai dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya.

Di samping itu, adanya keterkaitan yang jelas antara kebijakan yang terdapat dalam dokumen-dokumen perencanaan dan alokasi anggaran yang dikelola OPD sesuai tugas pokok dan fungsinya. Dokumen perencanaan tersebut meliputi Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Rencana Kegiatan dan Anggaran. Alokasi anggaran yang dikelola organisasi tercermin dalam RKA yang merupakan dokumen yang bersifat tahunan. Rencana Kerja OPD sebagai dokumen perencanaan pembangunan tahunan di lingkup organisasi merupakan penjabaran dari Renstra OPD yang merupakan rencana pembangunan jangka waktu lima tahunan.

1.2. Landasan Hukum

RENSTRA adalah dokumen resmi sebagai implementasi dalam perencanaan pembangunan daerah yang menjadi dasar pelaksanaan Urusan Wajib dan Urusan Pilihan SKPD yang dilaksanakan melalui Program dan Kegiatan tahunan dan lima tahunan. Landasan hukum Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna adalah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Undang- Undang Nomor :17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
9. Undang- Undang Nomor: 26 tahun 2007 tentang PeñataanRuang;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 2004, Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
11. Peraturan Pemerintah Nomor: 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 12. Peraturan Pemerintah Nomor: 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan ;
 13. Peraturan Pemerintah Nomor: 40 tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
 14. Peraturan Pemerintah Nomor: 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten;
 15. Peraturan Pemerintah Nomor: 6 tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
 16. Peraturan Pemerintah Nomor: 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 17. Peraturan Pemerintah Nomor : 26 tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
 18. Peraturan Presiden Nomor : 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2014-2019;
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Muna Nomor : 2 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Muna tahun 2021-2026;
 20. Peraturan Daerah Kabupaten Muna Nomor : 17 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Muna;
 21. Peraturan Daerah Kabupaten Muna Nomor: 2 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kab.Muna tahun 2015 s/d 2030;
 22. Peraturan Bupati Muna Nomor 29 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja ,Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Kabupaten Muna;
 23. Peraturan Bupati Muna Nomor 141 Tahun 2022, tentang Tugas Sub Substansi dan Tugas Sub Koordinator di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Kabupaten Muna.

1.3. Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Penyusunan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna dimaksudkan untuk menjabarkan Visi, Misi dan Program Bupati Muna yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, memberi arah dan pedoman dalam penyelenggaraan pembangunan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan kondisi obyektif, potensi yang dimiliki, peluang dan tantangan yang ada atau yang mungkin timbul sesuai dengan tugas dan fungsi dalam rangka mewujudkan visi dan misi Bupati Muna.

2. Tujuan

- a. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya urusan perencanaan dalam rangka memberikan pelayanan prima pada masyarakat.
- b. Memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja perangkat daerah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan.

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Kabupaten Muna Tahun 2021-2026 memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan yang disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Landasan Hukum
- C. Maksud dan Tujuan
- D. Sistematika Penulisan

Bab II. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

- A. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- B. Sumber Daya Perangkat Daerah
- C. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- D. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

- Bab III. Permasalahan dan isu strategis perangkat daerah
 - A. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
 - B. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
 - C. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna
 - D. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
 - E. Penentuan Isu-isu Strategis
- Bab IV. Tujuan dan Sasaran
 - A. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
 - B. Hubungan Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah dengan Tujuan Sasaran RPJMD
- Bab V. Strategi dan Arah Kebijakan.
- Bab VI. Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan.
- Bab VII. Kinerja Penyelenggaraan bidang urusan
- Bab VIII. Penutup.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

A. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Kabupaten Muna mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang mejadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan/didelegasikan kepada Daerah.

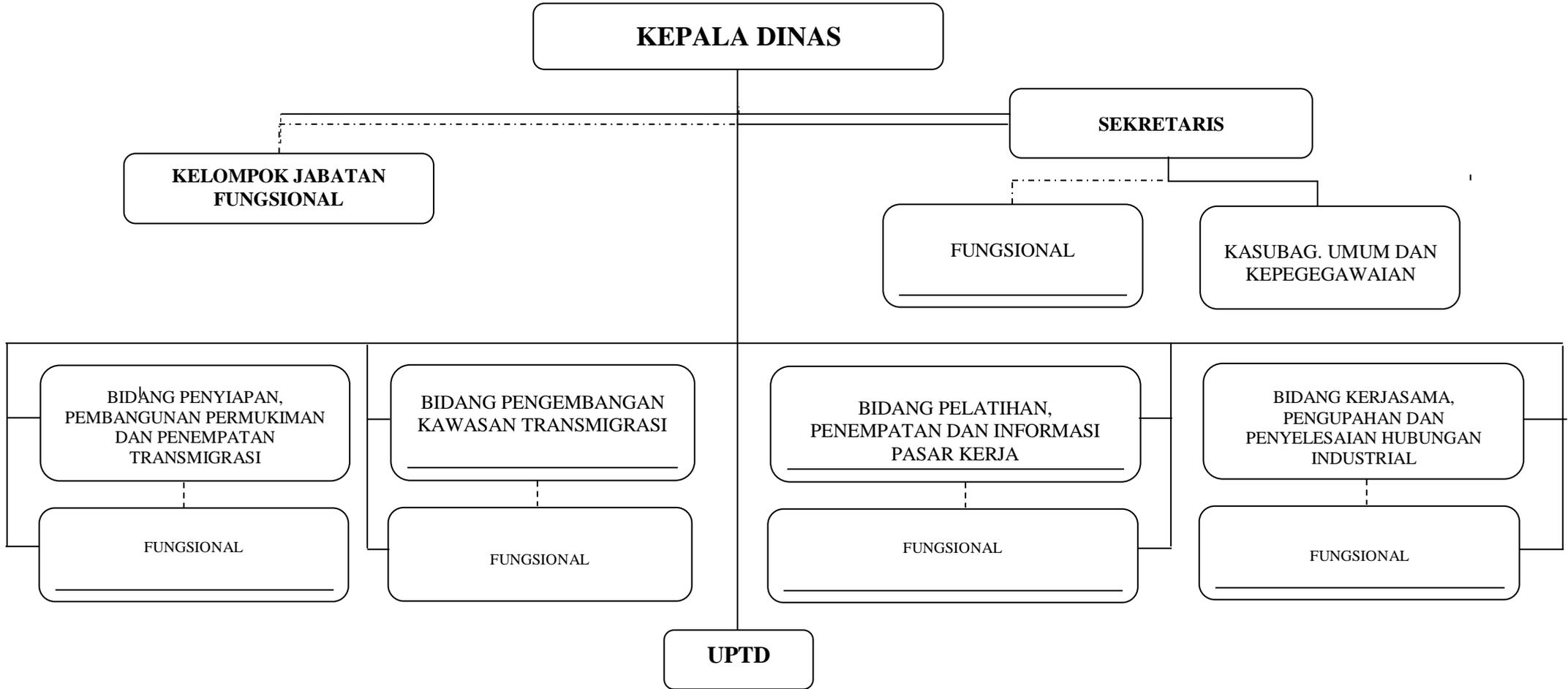
Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 6, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang transmigrasi dan bidang ketenaga kerjaan;
- b. Penyelenggaraan koordinasi program operasional di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- c. Penyelenggaraan pembinaan teknis bidang transmigrasi dan bidang ketenagakerjaan;
- d. Peyelenggaraan pengendalian pengawasan berbagai program di bidang transmigrasi dan bidang ketenagakerjaan;
- e. Penyelenggaran evaluasi dan pembinaan terhadap UPTD dan jabatan fungsional; dan
- f. Penyelenggaraan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Bupati Muna Nomor 29 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Kabupaten Muna, sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas ;
- b. Sekretariat ;
- c. Bidang Bidang Penyiapan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
- d. Bidang Pengembangan Kawasan
- e. Bidang Pelatihan, Penempatan, dan Informasi Pasar Kerja, membawahi:
- f. Bidang Kerjasama, Pengupahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial ;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional ;
- h. Unit Pelaksana Teknis Daerah.

Gambar 2.1
STRUKTUR ORGANISASI DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN MUNA



Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna di atas dapat diuraikan dan dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut :

- ✓ Kepala Dinas mempunyai tugas pokok merumuskan sasaran, mengkoordinasikan, membina, mengevaluasi dan melaporkan kebijakan daerah di bidang Transmigrasi dan ketenagakerjaan meliputi bidang Perencanaan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, bidang Pelatihan, Penempatan, dan Informasi Pasar Kerja, bidang Kerja Sama, Pengupahan dan Peyelesaian Hubungan Industrial.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, kepala dinas mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan teknis pembinaan bidang Transmigrasi dan ketenagakerjaan;
 - b. pengkoordinasian bidang Transmigrasi dan ketenagakerjaan;
 - c. pembinaan dan evaluasi bidang Transmigrasi dan ketenagakerjaan;
 - d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- ✓ Sekretaris yang mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas di bidang Transmigrasi dan ketenagakerjaan yang meliputi Penyiapan Kawasan Transmigrasi, administratif ketatausahaan dan arsip, kepegawaian, pengelolaan barang milik daerah, pengelolaan keuangan serta pengkoordinasian penyusunan program dan pelaporan bidang-bidang. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:
 - a. penyusunan program kerja, penyelenggaraan urusan umum, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan keuangan serta koordinasi penyusunan program dan pelaporan;
 - b. pengkoordinasian penyelenggaraan tugas dinas dan memberikan pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain lingkup Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
 - c. penyiapan peraturan perundang-undangan di bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah;
 - d. penyelenggaraan tatausaha kantor, rumah tangga/perlengkapan dan urusan kepegawaian, aset di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;

- e. pengkoordinasian penyusunan produk hukum pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- f. pengelolaan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja dan dokumentasi di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- g. penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian di bidang kesekretariatan;
- h. pengkoordinasian pelaksanaan tugas tenaga fungsional ;
- i. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(1) Sekretariat membawahi satu Sub Bagian dan dua Sub Koordinator Fungsional terdiri atas :

- ✓ Subbagian Umum dan Kepegawian;

Subbagian Umum dan Kepegawian, yang mempunyai tugas melaksanakan urusan kepegawaian, tata usaha, rumah tangga, kerjasama, kehumasan dan protokol serta ketatalaksanaan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan dan pelaksanaan penyusunan rencana dan anggaran Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- 2) Penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan rencana kebutuhan dan usulan pengembangan pegawai;
- 3) Penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan mutasi, tanda jasa, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, pemberhentian, dan pensiun pegawai;
- 4) Penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, disiplin pegawai, dan evaluasi kinerja pegawai;
- 5) Penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan tata usaha dan kearsipan;
- 6) Penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan rumah tangga, keamanan, dan kebersihan;
- 7) Penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan kerja sama, hubungan masyarakat, dan protokol;
- 8) Penyiapan bahan dan pelaksanaan evaluasi kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- 9) Pelaksanaan telaahan dan penyiapan bahan penyusunan peraturan perundang-undangan;

- 10) Penyiapan bahan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
 - 11) Pengkoordinasian bahan penyiapan Reformasi Birokrasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP);
 - 12) Pelaksanaan koordinasi teknis dengan perangkat daerah lain;
 - 13) Pelaksanaan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan peta jabatan di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
 - 14) Penyiapan bahan dan pelaksanaan penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 15) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- ✓ Jabatan Fungsional terdiri dari :
- b.1. Sub Koordinator Perencana yang mempunyai tugas :
 - ✓ Menyiapkan dan melaksanakan penyusunan rencana kerja, Program dan Kegiatan;
 - ✓ Menyiapkan bahan Perumusan dan pelaksanaan kebijakan program dan pelaporan;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan pelaksanaan penyusunan anggaran;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan melaksanakan monitoring dan evaluasi serta laporan kegiatan;
 - ✓ Menyiapkan bahan penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan;
 - ✓ Melaksanakan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
 - ✓ Melaksanakan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan pelaksanaan pengelolaan data dan kerjasama.
 - b.2. Sub Koordinator Analis Keuangan Pusat/Daerah yang mempunyai tugas :
 - ✓ Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan rencana dan anggaran;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan melaksanakan urusan akuntansi dan verifikasi keuangan;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan melaksanakan urusan perbendaharaan, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak,

- ✓ Menyiapkan bahan dan pelaksanaan urusan gaji pegawai;
 - ✓ Menyiapkan bahan pelaksanaan administrasi keuangan;
 - ✓ Menyiapkan bahan pertanggungjawaban dan pengelolaan dokumen keuangan;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan laporan keuangan;
 - ✓ Menyiapkan bahan pemantauan tindak lanjut laporan hasil pengawasan dan penyelesaian tuntutan perbendaharaan dan ganti rugi;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan pelaksanaan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU);
 - ✓ Menyiapkan bahan penatausahaan dan inventarisasi barang;
 - ✓ Menyiapkan bahan administrasi pengadaan, penyaluran, penghapusan dan pemindah tanganan barang milik Negara;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan pelaksanaan penyusunan laporan dan administrasi penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor;
 - ✓ Menyusun laporan kinerja pertanggungjawaban sebagai bahan penyusunan LKPJ Bupati;
 - ✓ Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan laporan dan pendokumentasian kegiatan.
- ✓ Bidang Penyiapan, Pembangunan Permukiman, dan Penempatan Transmigrasi dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standardisasi, bimbingan teknis dan supervisi, serta monitoring dan evaluasi dibidnag pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi, penataan persebaran penduduk.
- Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Bidang Penyiapan, Pembangunan Permukiman, dan Penempatan Transmigrasi mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. perumusan kebijakan di bidang penyiapan, pembangunan permukiman, dan penempatan transmigrasi;
 - b. pembinaan potensi kawasan transmigrasi;
 - c. penyediaan dan pelayanan pertanahan transmigrasi;
 - d. perencanaan pembangunan dan pengembangan kawasan;
 - e. pembangunan dan pengembangan permukiman dan kawasan transmigrasi;

- f. penataan persebaran penduduk;
- g. pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan dibidang penyiapan dan pembangunan permukiman transmigrasi;
- h. pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga terkait di bidang penyiapan kawasan dan pembangunan permukiman transmigrasi;
- i. pemantuan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan di bidang penyiapan kawasan dan pembangunan permukiman transmigrasi;
- j. pengkoordinasian pelaksanaan tugas tenaga fungsional ; dan
- k. elaksanakan fungsi kedinasaanlain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Bidang Penyiapan, Pembangunan Permukiman, dan Penempatan Transmigrasi membawahi tiga Sub Koordinator Fungsional :

- ✓ Sub Koordinator Perencanaan, mempunyai tugas :
 - ✓ Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Teknis dibidang pembinaan potensi Kawasan Transmigrasi, penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi, perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi;
 - ✓ Menyiapkan rencana kerja, program dan kegiatan dibidang pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi, perencanaan pembangunan dan pengembangan kawasan ;
 - ✓ Melaksanakan kebijakan teknis dibidang pembinaan potensi Kawasan Transmigrasi, penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi, perencanaan, pembangunan dan pengembangan kawasan;
 - ✓ Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan kawasan transmigrasi;
 - ✓ Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan Perencanaan Kawasan Transmigrasi.
- ✓ Sub Koordinator Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, mempunyai tugas :
 - ✓ Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang penyiapan lahan, pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana, evaluasi kelayakan permukiman, dan penyerasian lingkungan;

- ✓ Menyiapkan rencana kerja, program dan kegiatan dibidang penyiapan lahan, pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana, evaluasi kelayakan permukiman, dan penyerasian lingkungan;
- ✓ Melaksanakan kebijakan teknis dibidang penyiapan lahan, pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana, evaluasi kelayakan permukiman, dan penyerasian lingkungan;
- ✓ Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria pelaksanaan kebijakan dibidang penyiapan lahan, pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana, evaluasi kelayakan permukiman, dan penyerasian lingkungan;
- ✓ Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan Pembangunan Permukiman Transmigrasi.
- ✓ Sub Koordinator Penggerak Swadaya Masyarakat, mempunyai tugas :
 - ✓ Menyipakan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan perpindahan, penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan dan penataan dan adaptasi, serta fasilitasi administrasi barang milik negara;
 - ✓ Menyipakan rencana kerja, program dan kegiatan dibidang pelayanan perpindahan, penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan dan penataan dan adptasi, serta fasilitasi administrasi barang milik negara ;
 - ✓ Melaksanakan kebijakan teknis dibidang pelayanan perpindahan, penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan dan penataan dan adptasi, serta fasilitasi administrasi barang milik negara ;
 - ✓ Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria pelaksanaan kebijakan dibidang pelayanan perpindahan, penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan dan penataan dan adptasi, serta fasilitasi administrasi barang milik negara ;
 - ✓ Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan Penataan Persebaran Penduduk.
- ✓ Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi bimbingan teknis dan supervisi,

serta monitoring dan evaluasi di bidang pengembangan ekonomi, pengembangan sosial budaya dan evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pembinaan dan Pengembangan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. perumusan kebijakan di bidang Pengembangan ekonomi, pengembangan sosial budaya dan evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang Pengembangan ekonomi, pengembangan sosial budaya dan evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan di bidang Pengembangan ekonomi, pengembangan sosial budaya dan evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan;
- d. pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga terkait di bidang Pengembangan ekonomi, pengembangan sosial budaya dan evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan;
- e. pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan di bidang Pengembangan ekonomi, pengembangan sosial budaya dan evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan;
- f. pengkoordinasian pelaksanaan tugas tenaga fungsional ; dan
- g. pelaksanaan fungsi kedinasanlain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi membawahi tiga Sub Koordinator Fungsional, terdiri dari :

- ✓ Sub Koordinator Penggerak Swadaya Masyarakat, Sub Substansi engembangan Ekonomi , mempunyai tugas :
 - ✓ Menyipakan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan, promosi dan publikasi, kerjasam kemitrasn, dan kelembagaan ekonomi;
 - ✓ Menyipakan rencana kerja, program dan kegiatan dibidang produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan, promosi dan publikasi, kerjasam kemitrasn, dan kelembagaan ekonomi;
 - ✓ Melaksanakan kebijakan teknis dibidang produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan, promosi dan publikasi, kerjasam kemitrasn, dan kelembagaan ekonomi;

- ✓ Melaksanakan bimbingan teknis dan supervisi dibidang produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan, promosi dan publikasi, kerjasam kemitrasn, dan kelembagaan ekonomi;
- ✓ Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria pelaksanaan kebijakan dibidang produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan, promosi dan publikasi, kerjasam kemitrasn, dan kelembagaan ekonomi;
- ✓ Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Ekonomi.
- ✓ Sub Koordinator Penggerak Swadaya Masyarakat, Sub Substansi Pengembangan Sosial Budaya , mempunyai tugas :
 - ✓ Menyipakan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang pelayanan pendidikan, kesehatan, pembinaan mental spritual, bantuan pangan, dan kelembagaan sosial budaya;
 - ✓ Menyipakan rencana kerja, program dan kegiatan dibidang pelayanan pendidikan, kesehatan, pembinaan mental spritual, bantuan pangan, dan kelembagaan sosial budaya;
 - ✓ Melaksanakan kebijakan teknis pelayanan pendidikan, kesehatan, pembinaan mental spritual, bantuan pangan, dan kelembagaan sosial budaya;
 - ✓ Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria pelaksanaan kebijakan dibidang pelayanan pendidikan, kesehatan, pembinaan mental spritual, bantuan pangan, dan kelembagaan sosial budaya;
 - ✓ Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Sosial Budaya.
- ✓ Sub Koordinator Penggerak Swadaya Masyarakat, Sub Substansi Eavaluasi Perkembangan Permukiman dan Kawasan Transmigrasi, mempunyai tugas :
 - ✓ Menyipakan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang evaluasi pengembangan ekonomi dan pengembangan sisial budaya;
 - ✓ Menyipakan rencana kerja, program dan kegiatan dibidang evaluasi pengembangan ekonomi dan pengembangan sisial budaya;
 - ✓ Melaksanakan kebijakan teknis dibidang evaluasi pengembangan ekonomi dan pengembangan sisial budaya;

- ✓ Menyusun norma, standar, prosedur dan kriteria pelaksanaan kebijakan dibidang evaluasi pengembangan ekonomi dan pengembangan sisial budaya;
 - ✓ Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Perkembangan Permukiman dan Kawasan Transmigrasi.
- ✓ Bidang Pelatihan, Penempatan dan Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, mengelola, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan pelatihan, penempatan dan Informasi Pasar Kerja. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pembinaan dan Pengembangan mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PKB);
 - b. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 - c. Pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Lembaga Pelatihan Kerja Swasta rencana dan pemantapan program pelaksanaan kegiatan antar kerja baik, akal, akad dan akan;
 - d. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
 - e. Pelaksanaan koordinasi pemberian konsultasi produktifitas kepada perusahaan kecil;
 - f. pelaksanaan koordinasi pengukuran produktivitas tingkat kabupaten;
 - g. pelaksanaan koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;
 - h. pelaksanaan koordinasi pemberian dan peyebarluasan informasi pasar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - i. pelaksanaan koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - j. pelaksanaan koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - k. pelaksanaan verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
 - l. pelaksanaan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
 - m. pelaksanaan koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi Calon TKI;

- n. pelaksanaan koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar Negeri;
- o. pelaksanaan koordinasi pelayanan penandatanganan perijinan kerja;
- p. pelaksanaan koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- q. pelaksanaan koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- r. pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
- s. pelaksanaan penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
- t. Pemantuan, Evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan ekonomi, pengembangan sosial budaya, dan evaluasi perkembangan permukiman dan Kawasan Transmigrasi;
- u. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pada bidang Pelatihan, Penempatan dan Informasi Pasar kerja;
- v. pengkoordinasian pelaksanaan tugas tenaga fungsional ; dan
- w. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pelatihan, Penempatan dan Informasi Pasar Kerja membawahi 3 Sub Koordinator Fungsional terdiri dari :

- ✓ Sub Koordinator Instruktur, Sub Subtansi Pelatihan Tenaga Kerja, mempunyai tugas :
- ✓ Menyipakan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan ;
- ✓ Menyipakan rencana kerja, program dan kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja;
- ✓ Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
- ✓ Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- ✓ Menganalisa kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- ✓ Merancang kesiapan materi pelatihan kerja;
- ✓ Memimpin kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;

- ✓ Mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - ✓ Menyusun kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin pelatihan kerja swasta;
 - ✓ Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - ✓ Menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;
 - ✓ Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan kerja;
 - ✓ Menyiapkan program pelatihan;
 - ✓ Menyiapkan sarana dan prasarana;
 - ✓ Menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan;
 - ✓ Menyiapkan calon peserta pelatihan kerja;
 - ✓ Membuat konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja.
- b. Sub Koordinator Pengantar Kerja, Sub Subtansi Penempatan Tenaga Kerja, mempunyai tugas :
- ✓ Menyipakan bahan perumusan kebijakan Penempatan Tenaga Kerja;
 - ✓ Menyipakan rencana kerja, program dan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja;
 - ✓ Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja ;
 - ✓ Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja;
 - ✓ Membuat rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja;
 - ✓ Merencanakan sumber daya manusia pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - ✓ Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - ✓ Menyusun rencana pemantauan dan evaluasi lembaga penempatan tenaga kerjas swasta;
 - ✓ Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA;
 - ✓ Memantau, mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;

- ✓ Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja di Luar Negeri kepada masyarakat;
- ✓ Menyusun kesiapan sarana dan prasarana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja di Luar Negeri kepada masyarakat;
- ✓ Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja di Luar Negeri kepada masyarakat;
- ✓ Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar negeri;
- ✓ Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar Negeri ;
- ✓ Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- ✓ Menyiapkan penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- ✓ Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- ✓ Menyusun kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- ✓ Menyiapkan sarana dan prasarana pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- ✓ Memantau dan mengevaluasi pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- ✓ Menyiapkan sumber daya manusia untuk pemberdayaan TKI purna;
- ✓ Menyiapkan sarana dan prasarana pemberdayaan TKI purna;
- ✓ Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI purna;
- ✓ Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kerja kepada masyarakat;
- ✓ Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- ✓ Membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;

- c. Sub Koordinator Pengatantar Kerja, Sub Subtansi Informasi Kerja, mempunyai tugas :
- ✓ Menyipakan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang Informasi Pasar Kerja;
 - ✓ Menyipakan rencana kerja, program dan kegiatan dibidang Informasi Pasar Kerja;
 - ✓ Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja;
 - ✓ Mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemebri kerja;
 - ✓ Merencanakan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
 - ✓ Menyipakan promosi peningkatan produktivitas;
 - ✓ Menyipakan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas;
 - ✓ Melaksanakan pemantauan peningkatan produktivitas;
 - ✓ Menyipakan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas;
 - ✓ Menyipakan data dan metode pengukuran produktivitas;
 - ✓ Merencanakan pemantauan tingkat produktivitas.
- c. Bidang Kerja Sama, Pengupahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, mengelola, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan Kerja Sama , Pengupahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pembinaan dan Pengembangan mempunyai fungsi sebagai berikut:
- a. Pelaksanaan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasional daerah kabupaten;
 - b. Pemberian layanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupten ;
 - c. Pelaksanaan koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkut daerah kabupaten;
 - d. Pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
 - e. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di Perusahaan;

- f. koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- g. pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan kebijakan dibidang Kerja Sama, Pengupahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pada bidang Kerja Sama, Pengupahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- i. pengkoordinasian pelaksanaan tugas tenaga fungsional ; dan
- j. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Kerja Sama, Pengupahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membawahi tiga Sub Koordinator, terdiri dari :

- a. Sub Koordinator Mediator Hubungan Industrial, Sub Subtansi Kerja Sama, mempunyai tugas :
 - ✓ Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama;
 - ✓ Menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui PK, PKB dan lembaga kerja sama Biparti;
 - ✓ Membuat konsep pendaftaran perjanjian kerja bersama di kabupaten.
- b. Sub Koordinator Mediator Hubungan Industrial, Sub Subtansi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga kerja, mempunyai tugas :
 - ✓ Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - ✓ Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - ✓ Menyiapkan penyusunan bahan penepatan upah minimum kabupaten dan sektoral ;
 - ✓ Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.
- c. Sub Koordinator Mediator Hubungan Industrial, Sub Subtansi Penyelesaian Hubungan Industrial, mempunyai tugas :
 - ✓ Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- ✓ Menyediakan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- ✓ Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

B. Sumber Daya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

1. Kepegawian

No.	Jabatan	Jenis		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretaris	1	-	1
3	Kepala Subbagian	1	-	1
4	Fungsional	1	1	2
3	Kepala Bidang	4	-	4
4	Fungsional	4	7	11
5	Staf	9	2	11
6	Tenaga Honorer	40	26	66
	Jumlah	61	36	101

2. Sarana dan Prasarana Kerja

1	Ruang Kerja	14 ruang
2	Ruang Rapat	1 ruang
3	Ruang Pelayanan Pencari Kerja	2 ruang
4	Kendaraan Roda 4	1 unit
5	Kendaraan Roda 2	11 unit
6	Komputer PC	2 unit
7	Laptop	4 unit
8	Printer	3 unit
9	In Fokus	1 unit

C. Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna

Pada bagian ini akan dikemukakan tingkat capaian kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna pada periode renstra sebelumnya (2016 – 2021). Untuk menunjukkan tingkat capaian kinerja tersebut, dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat realisasi kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna dengan kinerja yang dibutuhkan. Yang dimaksud dengan kinerja yang dibutuhkan adalah target sebagaimana dimuat dalam Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna pada periode sebelumnya, sedangkan realisasinya adalah hasil dari pelaksanaan kinerja tersebut dalam periode Renstra yang sama. Tabel berikut menunjukkan capaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna selama periode 2016 – 2021. Dalam semua sasaran dan program yang direncanakan, tingkat capaian kinerja menunjukkan kesesuaian yang belum sempurna, yaitu 100%.

Namun demikian, jika dicermati pada tabel selanjutnya, yaitu yang terkait dengan anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan, secara umum rasio realisasi kurang dari 100%. Program Perlindungan dan pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan memiliki rasio realisasi tertinggi diantara semua program, yaitu dengan realisasi 90%, yang jika dirata-rata dalam lima tahun adalah 89%. Program yang memiliki rasio tidak terlalu tinggi adalah program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan. Program yang kesemuanya berorientasi internal tersebut memiliki kisaran rata-rata rasio antara 67% - 77%. Namun demikian, meskipun tingkat rasio secara keseluruhan tidak mencapai 100%, capaian kinerja pada keseluruhan program adalah mencapai 85%, termasuk pada ketiga program internal yang memiliki rasio serapan terendah tersebut.

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna

Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra SKPD Tahun ke						Realisasi Capaian Tahun ke						Rasio Capain pada Tahun ke						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Indikator Sasaran																			
Angkatan Kerja	129.768	130.281	132.794	134.307	136.820	138.333	129.768	83.507	91.431	90.996	94.764	101.116	100%	64,10%	68,85	67,75	69,26	73,10	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70,72	64,65	65,02	65,64	66,12	66,43	70,72	64,45	64,52	64,79	63,21	66,50	100%	99,69%	99,23	98,71	95,60	100,11	
Bekerja	95,93	95,95	95,97	95,99	96,02	96,04	94,93	60,48	64,99	64,57	64,80	95,03	98,96%	63,03%	67,72	67,27	67,49	98,95	
Persentase Transmigran yang ditempatkan	23,08	23,08	29,23	50,77	69,23	100	100%	0%	25,57	65,74	0%	102,27	-	-	87,48%	129%	0%	102,27	
Jumlah Kawasan Transmigrasi	-	1	1	1	1	1	-	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
																			-

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE (Rp.000)						REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE (Rp.000)						RASIO ANGGARAN PADA TAHUN KE (%)						RATA – RATA PERTUMBUHAN	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	255.360	328.494	371.530	563.221	442.037	-	139.608	321.402	356.053	560.959	440.385	-	54,67	97,84	95,83	96,53	96,53			
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	239.564	43.046	103.700	275.591	19.510	-	183.567	43.046	107.700	275.394	19.510	-	76,62	100	100%	99,93	100			
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	15.000	10.000	0	10.000	14.000	-	15.000	10.000	0	10.000	14.000	-	100	100	0	100	100			
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	7.000	9.000	7.000	7.000	17.675	-	7.000	8.490	7.000	7.000	17.675	-	100	94,33	100	100	100			
Program Peningkatan Kapasitas Perencanaan/Program Peningkatan Sistem Perencanaan Pelaporan dan Pengendalian Pelaksanaan Kegiatan	75.760	23.500	36.000	66.000	71.450		53.263	23.383	36.000	65.990	71.449	-	70,30	99,50	100	99,98	100			
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	256.500	166.230	5.460	107.500	12.887		145.384	66.510	5.460	102.500	12.887		56,68	40,01	100	95,35	100			
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	31.505	31.160	40.900	54.650	5.630		10.000	27.741	40.900	54.227	5.630		32,03	89,03	100	99,23	100			

Renstra Dinas Transnaker Kab. Muna 2021-2026

Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	0	0	415.000	3.000.000	2.623.135	-	0	0	413.281	2.940.190	2.541.458	-	0	0	99,58	98,01	96,89	-		
Program Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi	849.000	13.700	0	15.700	0	-	818.914	13.330	0	15.700	0	-	96,46%	97,30	0	100	0	-		

Tabel 2.3
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna
Sesuai Program Kegiatan Berdasarkan Kepmendagri No, 050 Tahun 2020

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE (Rp.000)						REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE (Rp.000)						RASIO ANGGARAN PADA TAHUN KE (%)					RATA – RATA PERTUMBUHAN		
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Program Penempatan Tenaga Kerja	-	-	-	-	-	25.211	-	-	-	-	-	25.211	-	-	-	-	-	100		
Program Hubungan Inustrial	-	-	-	-	-	26.572	-	-	-	-	-	26.572	-	-	-	-	-	100		
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	-	-	-	-	-	2.897.971	-	-	-	-	-	2.632.394	-	-	-	-	-	90,84		
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi						19.140	-	-	-	-	-	19.140						100		
Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	-	-	-	-	-	8.048.160	-	-	-	-	-	1.593.037	-	-	-	-	-	19,79		

2.3. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Permasalahan utama bidang ketenagakerjaan adalah masih tingginya tingkat pengangguran terbuka, rendahnya kualitas tenaga kerja, semakin meningkatnya jumlah penduduk miskin, yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak sosial dan ekonomi. Diper berat lagi dengan perubahan komposisi industri dan jabatan dalam dunia kerja, perubahan teknologi, restrukturisasi perusahaan, globalisasi ekonomi dan masih banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Arah kebijakan rencana kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna tahun 2021-2026 adalah Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja, Peningkatan Kesempatan Kerja Peningkatan Hubungan Industrial yang harmonis dan meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial, Peningkatan Ketersediaan dan perluasan lapangan kerja produktif menciptakan pasar kerja yang lebih luwes dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kewirausahaan dengan sasaran Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunkan Tingkat Pengangguran, Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan terwujudnya integrasi di Permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang, serta program penunjang urusan Pemerintah Daerah.

Hasil-hasil pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2016-2021 akan ditindaklanjuti dalam program dan kegiatan selanjutnya dengan melanjutkan kebijakan pasar kerja yang lebih fleksibel, mendorong pola hubungan industrial ke arah aspek hubungan industrial yang dinegosiasikan, perbaiki sistem pelatihan dari *supply driven* menjadi *demand driven*, melanjutkan sistem penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara menyeluruh dan penyempurnaan secara mendasar program-program dalam rangka penciptaan kesempatan kerja. Di bidang ketransmigrasian tindak lanjut yang akan dilakukan adalah penyelenggaraan transmigrasi yang berkaitan langsung dengan penanggulangan pengangguran, penanganan kemiskinan, mendukung ketahanan pangan, mendorong iklim investasi di kawasan transmigrasi melalui pembangunan Kawasan Transmigrasi Mutiara dan menjaga keutuhan bangsa dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia.

Tantangan yang dihadapi dan peluang dalam pelaksanaan pelayanan dasar standar pelayanan minimal di bidang ketenagakerjaan sebagai berikut :

1) Tantangan

- 1.1) Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan;
- 1.2) Masih kurangnya Lapangan Kerja;
- 1.3) Lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan keahlian pencari kerja;
- 1.4) Belum adanya Balai Latihan Kerja dan Sarana dan Prasarananya;
- 1.5) Belum adanya Tenaga Mediator Ketenagakerjaan;
- 1.6) Belum adanya instruktur baik dari segi kualitas maupun kuantitas serta belum dipahaminya konsep *competency based training*;
- 1.7) Terbatasnya informasi kepada masyarakat mengenai program jamsostek di luar hubungan kerja dan sebagian perusahaan belum mewajibkan pekerjanya menjadi peserta program jamsostek;
- 1.8) Belum semua perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari 50 orang membentuk lembaga kerjasama tripartit (LKS), sementara LKS Bipartit yang ada belum berfungsi dengan baik;
- 1.9) Belum terbentuknya Dewan Pengupahan Kabupaten;
- 1.10) Masih tingginya angka pelanggaran norma kerja, pekerja anak dan perempuan, K3 perusahaan, jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja, serta tingginya tuntutan pekerja atas hak-hak normatif;
- 1.11) Masih adanya tumpang tindih lahan transmigrasi dan dengan lahan masyarakat;
- 1.12) Belum memadainya bimbingan dan penyuluhan transmigran;
- 1.13) Kurangnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi.

2) Peluang

- 2.1) Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja;
- 2.2) Berkurangnya Angka Perselisihan hubungan industrial;
- 2.3) Tersedianya Tenaga Kerja Siap Pakai ;
- 2.4) Berkurangnya Angka Pengangguran Terbuka;
- 2.5) Pendidikan dan pelatihan Teknis dan fungsional bagi calon fungsional mediator dan pengawas ketenagakerjaan;
- 2.6) Pembangunan sarana dan prasarana pelatihan seperti Balai Latihan Kerja (BLK);
- 2.7) Pelatihan calon instruktur dan instruktur untuk peningkatan kualitasnya;

- 2.8) Mensosialisasikan melalui media massa cetak dan elektronika dalam rangka pemasyarakatan hubungan industrial;
- 2.9) Meningkatkan pelaksanaan penyuluhan, sosialisasi dan bimbingan teknis secara berkelanjutan;
- 2.10) Memfasilitasi pembentukan dewan pengupahan di Kabupaten/Kota;
- 2.11) Melakukan pembinaan akan pentingnya sarana hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan dan jaminan sosial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan kesejahteraan kepada para pekerja/buruh secara berkelanjutan;
- 2.12) Masih tersedianya lahan untuk lokasi Kawasan Transmigrasi
- 2.13) Penyiapan Kawasan menjadi mudah dengan adanya Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT)
- 2.14) Melakukan Pembinaan dan Sosialisasi serta penyuluhan transmigrasi kepada masyarakat.
- 2.15) Mempercepat Pembangunan Kawasan Transmigrasi.
- 2.16) Adanya Kerjasama Antar Daerah (KSAD).

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna

Pertumbuhan ekonomi daerah mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan. Terhadap bidang ketransmigrasian melalui pencadangan tanah, pembangunan permukiman transmigrasi, pengembangan serta pelatihan transmigran dan masyarakat di kawasan transmigrasi, sedangkan di bidang ketenagakerjaan melalui penciptaan lapangan pekerjaan, penurunan angka pengangguran dan kemiskinan. Pertumbuhan ekonomi Kabupaten Muna mengalami pertumbuhan positif, diatas rata-rata pertumbuhan nasional, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta penambahan penduduk.

Penyelenggaraan pembangunan bidang ketransmigrasian di Kabupaten Muna sebagai urusan pilihan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian serta Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU Nomor 15 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 29 Tahun 2009.

Perubahan tersebut menegaskan bahwa pembangunan Transmigrasi dilaksanakan berbasis kawasan yang memiliki keterkaitan fungsional dan hierarki keruangan dengan pusat pertumbuhan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah. Konsekuensi dari perubahan tersebut, maka pembangunan Transmigrasi di tingkat daerah adalah sub sistem dari sistem pembangunan daerah yang secara spesifik merupakan upaya pembangunan Kawasan Perdesaan terintegrasi dengan pembangunan Kawasan Perkotaan dan pengembangan ekonomi lokal dalam rangka meningkatkan daya saing daerah.

Sebagai salah satu sub sistem pembangunan daerah, Transmigrasi dilaksanakan melalui pembangunan dan pengembangan kawasan yang dirancang secara holistik dan komprehensif sesuai dengan rencana tata ruang wilayah dalam bentuk Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT).

Pusat - pusat pertumbuhan pada setiap Kawasan Transmigrasi, baik berupa WPT atau LPT dikembangkan menjadi KPB (Kawasan Perkotaan Baru) yang merupakan Pusat Pelayanan Kawasan sesuai dengan RTRW Kabupaten dan Provinsi. Dengan demikian, pada setiap Kawasan Transmigrasi dilengkapi dengan jaringan prasarana intra dan antar kawasan untuk menciptakan keterkaitan antar permukiman dan antar kawasan menjadi satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah. Pusat-pusat pertumbuhan pada setiap Kawasan Transmigrasi diharapkan dapat menggerakkan aktivitas perekonomian yang dapat membuka ruang berwirausaha.

Terbukanya ruang berwirausaha tersebut diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat yang dapat mendorong peningkatan daya saing daerah. Oleh karena itu, upaya pengembangan Masyarakat Transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi diarahkan untuk mencapai tingkat swasembada dan terbentuknya pusat pertumbuhan ekonomi dalam satu kesatuan dengan upaya-upaya pembinaan di bidang sosial budaya, mental spiritual, kelembagaan pemerintahan, dan pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan.

Untuk mewujudkan kawasan transmigrasi sebagai embrio pusat pertumbuhan baru masalah utama yang dihadapi adalah rendahnya akses dan fungsi sarana dan prasarana dasar sistem permukiman dan perekonomian di kawasan perdesaan termasuk kawasan transmigrasi serta sumber daya lahan pertanian yang belum dimanfaatkan secara optimal untuk kegiatan pertanian produktif guna mengembangkan komoditas unggulan kawasan.

Sedangkan penyebab rendahnya akses dan fungsi sarana dan prasarana dasar permukiman dan perekonomian adalah belum terpadunya sistem sarana prasarana permukiman dan perekonomian untuk terpenuhinya standar pelayanan yang memadai sesuai dengan skala pelayanan kawasan. Sedangkan penyebab belum termanfaatkannya sumber daya lahan pertanian untuk kegiatan pertanian produktif adalah keterbatasan jumlah maupun kualitas petani pengolah dan penggarap lahan pertanian.

Dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan, berdasarkan data hasil Sakernas Agustus 2020 BPS Kabupaten Muna jumlah angkatan kerja di Kabupaten Muna sebanyak 94 764 orang (berusia 15 – 64 tahun) terdiri dari penduduk yang bekerja sebanyak 88.655 orang. Sementara itu jumlah pengangguran sebanyak 6.019 orang. Angkatan kerja tersebut akan menjadi windows of opportunity bila disokong oleh SDM yang berkualitas dan apabila dioptimalkan maka dapat

mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan, namun jika potensi tersebut sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tidak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya tersebut tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja akan menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), yaitu rasio jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja, data hasil Sakernas BPS Kabupaten Muna 2020 TPAK sebesar 63,21persen, menurun 1,58 persen dibanding tahun 2019 (64,79) persen.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yaitu rasio jumlah penganggur terbuka terhadap jumlah angkatan kerja, adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau belum terserap oleh pasar kerja. Berbagai kebijakan pemerintah terkait penciptaan lapangan kerja tampaknya sudah berhasil dengan melihat TPT yang menunjukkan kenaikan, yaitu dari 4,70 persen pada Agustus 2019 menjadi 6,45 persen pada Agustus 2020, hal ini disebabkan adanya pandemi Covid 19 di mana hampir semua tenaga kerja dirumahkan, yang mengakibatkan meningkatnya angka pengangguran di Kab. Muna.

Daya saing produktivitas tenaga kerja di Kab. Muna relatif rendah , salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja masih rendah, jumlah pencari kerja lebih besar dari peluang kesempatan kerja dan kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kompetensi yang dibutuhkan pasar. Penyerapan tenaga kerja di Kab. Muna hingga Agustus 2020 masih di dominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan rendah, yaitu sampai dengan SD sebanyak 36.218 orang (40,85 persen), penduduk yang bekerja berpendidikan SMP sebanyak 12.932 atau 14,59 persen.

Sedangkan penduduk bekerja berpendidikan menengah (SMA sederajat) sebanyak 24.896 orang (28,08 persen). Adapun penduduk bekerja berpendidikan tinggi sebanyak 14.609 orang (16,48 persen) mencakup 1.625 orang berpendidikan Diploma I/II/III dan 12.984 orang berpendidikan Universitas. Beberapa penyebab yang berkontribusi kepada kondisi ketenagakerjaan tersebut diatas yang dihadapi Kabupaten Muna antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas pencari kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dan (5)

motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.

Menghadapi era globalisasi dan perdagangan bebas, permasalahan ketenagakerjaan bukan hanya meliputi masalah kebutuhan dan penawaran tenaga kerja, kualitas tenaga kerja dan masalah pengangguran saja akan tetapi berkaitan pula dengan masalah upah tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, pelanggaran norma ketenagakerjaan dan norma keselamatan dan kesehatan kerja serta dinamika lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna Kabupaten Muna terdapat beberapa hambatan dan permasalahan yang sering dihadapi sehingga menghambat proses pencapaian visi, misi Bupati terpilih, permasalahan yang dimaksud adalah :

- a. Permasalahan-permasalahan dalam ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:
 1. Tingginya peningkatan jumlah angkatan kerja yang tidak diikuti dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai;
 2. Ketidaksesuaian lapangan kerja yang tersedia dengan kualifikasi pendidikan pencari kerja;
 3. Lapangan kerja yang tersedia umumnya berada pada sektor pertanian yang kurang diminati oleh para pencari kerja;
 4. Belum memadainya sarana dan prasarana pendukung tenaga kerja terutama Balai Latihan Kerja;
 5. Kurangnya jejaring pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi;
 6. Kurangnya informasi bagi hak ketenagakerjaan khususnya bagi perempuan tenaga kerja wanita di luar negeri, termasuk perlindungan dan hak perempuan;
 7. Kurangnya kontrol, monitoring dan evaluasi sistem pengiriman tenaga kerja ke luar daerah maupun luar negeri.
- b. Permasalahan-permasalahan dalam ketransmigrasian adalah sebagai berikut :
 1. Adanya tumpang tindih lahan;
 2. Bimbingan dan penyuluhan terhadap transmigrasi (khususnya lokal) belum memadai;
 3. Pembangunan Transmigrasi Baru (PTB) terkendala dengan kriteria pengembangan kawasan transmigrasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.

Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati Muna Tahun 2021–2026 dimaksudkan untuk melihat sinkronisasi arah kebijakan pembangunan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Muna dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diarahkan untuk mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati Muna terpilih Tahun 2021-2026. Dalam RPJMD 2021 – 2026, visi Bupati terpilih dirumuskan sebagai berikut:

“TERWUJUDNYA KABUPATEN MUNA YANG MAJU, MANDIRI, BERDAYA SAING, DAN SEJAHTERA”

Visi ***Muna Yang Maju*** mengandung arti bahwa masyarakat Muna yang berpengetahuan dan sadar akan kebutuhan secara individual atau kelompok, serta mampu menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan regional, nasional dan global, dengan tetap mempertahankan ciri dan identitas masyarakat Muna yang beragam. Visi ini akan dicapai melalui Peningkatan Kapasitas SDM. Sementara itu ***Muna Yang Mandiri*** mengandung arti kondisi masyarakat Muna yang merdeka, mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak, hidup sejajar dan sederajat dengan masyarakat lainnya, dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatannya sendiri dalam mengembangkan potensinya. Situasi ini menumbuhkan sikap percaya diri masyarakat dengan semangat yang kuat dalam menghadapi tantangan-tantangan serta menjaga kelangsungan proses pembangunan. Hal ini akan dicapai melalui pengembangan infrastruktur dan kemajuan ekonomi. ***Berdaya Saing*** memiliki makna bahwa masyarakat Muna memiliki keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan daerah lain dalam segala aspek pembangunan. Berdaya saing tinggi ini tercermin dalam inovasi pelayanan publik, iklim usaha dan investasi, profesionalisme aparatur, peraturan-peraturan yang dihasilkan dan penegakan supremasi hukum. ***Muna Yang Sejahtera*** Mengandung makna masyarakat Muna terpenuhinya kebutuhan layanan dasar dibidang pendidikan, kesehatan, dan perekonomian rakyat serta terpenuhinya kebutuhan jasmaniah dan rohani dalam kerangka kehidupan yang berkeselimbangan secara lahir dan batin. Melalui pelaksanaan visi ini diharapkan akan terwujud derajat kehidupan masyarakat Muna yang mampu memenuhi kebutuhan dasar yang bersifat hayati, manusiawi, dan

kebutuhan dasar untuk memilih berdasarkan aktualisasi potensi dan sumberdaya yang tersedia.

Perwujudan Visi Pembangunan Kabupaten Muna tersebut ditempuh melalui 8 (delapan) Misi pembangunan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia;
2. Mengembangkan inovasi pembangunan dan pelayanan publik;
3. Meningkatkan daya saing perekonomian daerah;
4. Meningkatkan kapasitas dan pemerataan infrastruktur;
5. Meningkatkan pembangunan sosial budaya;

Sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang bertanggung jawab dalam pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan dibidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan turut bertanggungjawab dalam mewujudkan kedelapan Misi pembangunan tersebut.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna sebagai Organisasi Perangkat Daerah pendukung kinerja kepala daerah terpilih, merupakan bagian integral di antara beberap OPD yang mendukung terealisasinya misi ke tiga, yaitu ***Meningkatkan daya saing perekonomian daerah.***

Misi Meningkatkan daya saing perekonomian daerah dengan tujuan, sasaran dan strategi sebagai berikut :

Misi : 3 Meningkatkan daya saing perekonomian daerah		
Tujuan	Sasaran	Strategi
Mengembangkan pengelolaan sumber daya alam berkelanjutan	Terwujudnya pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan dan eadilan serta berwawasan lingkungan seiring dengan meningkatnya Kesejahteraan masyarakat lokal	Meningkatkan Pembangunan Sumber daya alam dan lingkungan hidup
	Adanya peningkatan pengelolaan/ pemanfaatan sumber daya lahan dan air melalui perluasan areal budidaya yang berwawasan lingkungan	Perluasan lahan pertanian baru atau perluasan lahan pertanian pangan berkelanjutan (LP2B)
		Adanya regulasi tentang Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan (LP2B)
		Akselerasi peningkatan produksi aquaculture/perikanan budidaya melalui intensifikasi dan ekstensifikasi lahan budidaya
		Meningkatkan produksi perikanan tangkap

	Meningkatnya kualitas lingkungan hidup yang sesuai dengan baku mutu yang di tetapkan	Meningkatkan partisipasi aktif seluruh stakeholder dalam upaya menjaga sumber daya air, sungai, pesisir, dan laut
	Adanya Peningkatan Kontribusi PDRB dan pendapatan perkapita dari sektor pertanian (Tanaman Pangan hortikultura dan perkebunan), perikanan dan peternakan	Peningkatan produksi dan produktivitas tanaman pangan, hortikultura, pekebunan, peternakan dan perikanan yang ramah lingkungan Peningkatan nilai tambah dan daya saing produk tanaman pangan, hortikultura, pekebunan, peternakan dan perikanan yang ramah lingkungan Peningkatan kualitas sumberdaya manusia pelaku usaha sektor pertanian Pemantauan dan pengawasan harga, keamanan produk pangan dan kesehatan ternak/ikan Penggunaan teknologi informasi melalui digitalisasi sektor pertanian Peningkatan Produksi Pangan
Memperkuat pertumbuhan ekonomi yang berorientasi kerakyatan	Peningkatan kapasitas usaha dan akses pembiayaan bagi Wirausaha	Meningkatkan kewirausahaan dan SDM Koperasi serta UMKM
	Adanya peningkatan penciptaan peluang usaha dan start-up, serta melakukan pengembangan kewirausahaan, UMKM, dan koperasi.	Pengembangan kemitraan usaha, termasuk melalui temu bisnis antara investor, Star-up/wirausaha
		Peningkatan Modernisasi Koperasi
		Pengembangan Kapasitas Manajemen SDM UMKM dan Koperasi
	Meningkatnya daya saing industri pariwisata daerah	Peningkatan kualitas sarana dan prasarana destinasi wisata budaya, wisata alam, dan wisata buatan
		Peningkatan Akseibilitas masing-masing destinasi wisata
		Peningkatan promosi pariwisata lokal, regional dan internasional
Meningkatnya nilai tambah ekonomi kreatif daerah	Pengembangan usaha pelaku ekonomi kreatif	
Semakin mantapnya struktur perekonomian daerah yang di dukung dengan adanya peningkatan peran dan fungsi UMKM dan Koperasi	Peningkatan Produktifitas Industri dan Perdagangan, Pemberdayaan UKM dan Koperasi serta peningkatan daya Saing Produk	
Peningkatan Keterampilan Tenaga	Mereformasi Pelatihan Kerja	

	Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran	
	Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Meningkatkan kompetensi masyarakat transmigrasi melalui pelatihan tentang ekonomi kreatif bagi warga transmigrasi
	Mengintensifkan investasi untuk menghidupkan kawasan pengembangan dan pusat-pusat pertumbuhan	Melakukan sinkronisasi dalam rangka mendorong investasi yang intensif untuk menghidupkan kawasan pengembangan dan pusat-pusat pertumbuhan
		Peningkatan konektivitas intra dan antar Perdesaan serta Peningkatan kompetensi sumberdaya manusia
		Meningkatnya investasi secara bertahap terutama di kawasan prioritas sehingga peranannya terhadap PDRB meningkat dengan penyebaran yang semakin merata
	Meningkatnya surplus perdagangan di Kabupaten Muna	Meningkatnya surplus perdagangan di Kabupaten Muna
	Meningkatnya Penerbitan Izin Usaha Simpan Pinjam untuk UMKM dan koperasi	Meningkatkan kompetensi SDM Koperasi
		Meningkatkan tata kelola organisasi kelembagaan, daya saing usaha serta kepatuhan koperasi dalam menaati aturan perkoperasian

Tujuan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna terdapat pada Misi ke tiga yakni ***Meningkatkan daya saing perekonomian daerah*** dengan tujuan yang terdapat pada point ketiga yaitu :

Tujuan	Sasaran	Indikator
Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran	Angkatan Angkatan Kerja
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
		Bekerja

Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Meningkatkannya kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Jumlah Satuan Permukiman yang difasilitasi Penempatan dan pembangunannya
		Jumlah Transmigran dan Masyarakat Sekitarnya di Kawasan Transmigrasi yang Meningkatnya Kesejahteraan

Kondisi Ketenagakerjaan kabupaten Muna secara umum dapat dilihat pada tabel.1.1. Bahwa pada tahun 2021 jumlah angkatan kerja sebesar 96.091 orang. Dari total angkatan kerja tersebut, sekitar 95,03 % (96.091 orang) adalah penduduk yang bekerja dan sekitar 4,97% (5.025 orang) adalah penganggur terbuka. Bertambahnya angka pengangguran di Kab. Muna pada tahun 2021 disebabkan oleh adanya pandemi global yakni Covid 19 yang berlangsung cukup lama hingga pada tahun 2021, yang pada akhirnya berdampak pada seluruh tenaga kerja.

Dengan dirumahnya para pekerja/buruh maka dengan sendirinya angka pengangguran di seluruh Indonesia pada umumnya dan di Kab. Muna pada khususnya semakin meningkat. Dengan demikian, maka kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Muna dapat dilihat pada tabel 3.1. berikut :

Tabel 3.1

Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Muna Tahun 2017-2021

URAIAN	TAHUN				
	2017	2018	2019	2020	2021
Angkatan Kerja	83.507	91.431	91.431	94.764	101.116
Bekerja	78.791	86.298	86.721	88.655	96.091
Pengangguran	4.716	5.133	4.275	6.109	5.025
Bukan Angkatan Kerja	46.061	50.274	49.459	55.159	50.946
JUMLAH	129.568	141.705	140.455	149.923	152.062
TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) %	64,45	64,52	74,79	63,21	66,50
TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) %	5,65	5,95	4,70	6,45	4,97
TKK (Tingkat Kesempatan Kerja) %	94,35	94,39	95,30	93,55	95,03

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2017-2021 Agustus

Berkenaan dengan kondisi ketenagakerjaan umum di atas, telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja di berbagai bidang yang terkait dengan ketenagakerjaan guna mengurangi angka pengangguran.

Renstra Dinas Transnaker Kab. Muna 2021-2026

Upaya peningkatan daya saing dan kemandirian bidang ketenagakerjaan diarahkan dengan tujuan untuk :

1. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak, yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang cukup;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya diberbagai sektor pembangunan;
3. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja;
4. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;

Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja.

Sementara itu dalam hal Pendaftaran dan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Muna yang dilaksanakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab Muna selama kurun waktu tahun 2021 terdiri dari Pencari Kerja terdaftar sebanyak 829 orang dan yang ditempatkan hanya sebanyak 207 orang atau 22,31% dari total pencari kerja terdaftar, hali ini disebabkan kurang lapangan pekerjaan di Kab. Muna pada tahun 2021. Gambaran Data Pencari Kerja dan Data Penempatan Pencari Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.2. sbb :

Tabel 3.2.

Data Pencari Kerja yang ditempatkan Tahun 2019-2021

URAIAN	TAHUN		
	2019	2020	2021
Pencari Kerja terdaftar	823	955	928
Laki-laki	681	613	726
Perempuan	142	342	202
Pencari Kerja yang ditempatkan	515	663	207
Laki-laki	322	480	161
Perempuan	193	183	46

Sedangkan upaya peningkatan daya saing dan kemandirian bidang ketransmigrasian diarahkan pada:

1. Pelaksanaan persebaran penduduk;
2. Koordinasi dan integrasi pembangunan daerah tertinggal, dan kawasan strategis;
3. Pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan;
4. Peningkatan daya tarik desa;
5. Percepatan pembangunan kawasan tertinggal;

Sedangkan jumlah transmigran yang ditempatkan di Kab. Muna dapat digambarkan melalui tabel : 3.3. berikut :

Tabel 3.3

Data Penempatan Transmigran di Kabupaten Muna Tahun 2017-2021

URAIAN	TAHUN				
	2017	2018	2019	2020	2021
Transmigran (KK)	0	40	140	0	30
JUMLAH	0	40	140	0	30

Pembangunan dibidang Transmigrasi berupa Pembangunan RTJK dan Fasilitas umum lainnya lebih banyak didanai dari Dana Tugas Pembantuan, termasuk penempatan Transmigran. Pada tahun 2020 tidak ada penempatan dikarenakan terjadinya pandemi Covid-19 yang melanda dunia, Sedangkan pada Tahun 2021 Penempatan Transmigran hanya 30 KK yang berasal dari daerah setempat (TPS).

1.3 Telaahan Renstra Kementerian/ Lembaga dan Renstra SKPD

1.3.1 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI

Visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional. Berikut adalah visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan.

1. Visi

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden–Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu, “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”

2. Misi

Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 adalah:

- a. peningkatan kualitas manusia Indonesia;
- b. struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- c. pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- e. kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- f. penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;

- g. perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- h. pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- i. sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden poin a, poin b, poin c, poin g, poin h dan poin i. Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 tersebut yaitu:

- a. memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- b. menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengawasan, administrasi umum, informasi, dan hubungan kelembagaan; dan ;
- c. meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Ketenagakerjaan.

3. Tujuan

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan:

- a. mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong;
- b. meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- c. meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa yang akan datang;
- d. mewujudkan visi baru hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- e. mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- f. mewujudkan reformasi birokrasi yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

4. Sasaran Strategis

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menetapkan sejumlah sasaran strategis, sebagai berikut:

- a. Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, produktif, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Sasaran strategis ini diukur dengan indikator kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, di mana kontribusi ini merupakan kontribusi Kementerian Ketenagakerjaan terhadap produktivitas tenaga kerja nasional, yang dihitung berdasarkan besar upah yang diterima penduduk bekerja pada tahun n.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Utama ini didukung sejumlah indikator kinerja program sebagai berikut:

- Persentase Tenaga Kerja yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan.
- Jumlah tenaga kerja berkeahlian menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
- Jumlah tenaga kerja di sektor prioritas yang meningkat produktivitasnya.
- Kontribusi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terhadap penyediaan lapangan kerja.
- Jumlah perusahaan yang menerapkan dan mematuhi norma ketenagakerjaan dan K3.
- Jumlah tenaga kerja yang terlindungi hak-hak dasarnya.
- Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial
- Indeks perkembangan kinerja program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Persentase Pemanfaatan Rencana Tenaga Kerja dan daftar jabatan tenaga kerja menengah - tinggi di sektor prioritas yang mendorong daya saing.
- Persentase usulan kebijakan ketenagakerjaan tahun sebelumnya yang diimplementasikan.

- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Sasaran strategis diukur dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu: Indeks Reformasi Birokrasi,

Opini Badan Pemeriksa Keuangan, dan Indeks SPBE. Ketiga indikator ini didukung oleh subindikator kinerja program sebagai berikut:

- Indeks dan Nilai Evaluasi PMPRB.
- Persentase temuan yang ditindaklanjuti.
- Nilai evaluasi SAKIP.
- Nilai Kinerja mitra kerja pengawasan internal.
- Tingkat maturitas layanan publik instansi pemerintah (termasuk *whistle blowing system*).
- Indeks kepuasan layanan data dan informasi ketenagakerjaan.

1.3.2 Telaahan Renstra Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI.

Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Tugas tersebut, secara spesifik merupakan instrumen untuk melaksanakan misi ketiga Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan, serta Agenda Prioritas Nasional ke-2 yaitu Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka Visi dan misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi merupakan instrument untuk mendukung terwujudnya Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden yang dirumuskan berdasarkan RPJMN 2020-2024.

Secara khusus Visi dan Misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi mengacu kepada misi ketiga Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan, serta Agenda Prioritas Nasional ke-2 yaitu Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan. Sehingga, visi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi pada kurun waktu 2020-2024 adalah **“Terwujudnya Perdesaan yang memiliki keunggulan Kolaboratif dan Daya Saing secara berkelanjutan dalam Mendukung Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan GotongRoyong”**

Visi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka misi Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 sebagai berikut:

1. Mempercepat pembangunan Desa dan Perdesaan yang berkelanjutan;
2. Mengembangkan ekonomi dan investasi Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan kawasan Transmigrasi;
3. Menyeraskan kebijakan dan program percepatan pembangunan daerah tertinggal;
4. Menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
5. Menyusun dan merumuskan pengembangan daya saing Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan kawasan Transmigrasi berbasis data dan informasi yang akurat
6. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi; dan
7. Meningkatkan penatakelolaan pemerintahan yang baik.

Tujuan yang ingin dicapai pada kurun 2020-2024 sesuai dengan visi dan misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, sebagai berikut:

1. Mendorong terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri, serta kolaborasi perdesaan dengan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan secara berkelanjutan,
2. Mendorong tumbuh dan berkembangnya investasi di desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan Kawasan transmigrasi,
3. Berkurangnya jumlah daerah tertinggal,
4. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah;
5. Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan dalam pengembangan daya saing melalui kreativitas dan teknologi berbasis ilmu pengetahuan, data dan informasi dalam pembangunan desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi.
6. Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal dan transmigrasi.
7. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang agile, efektif, efisien dan terpercaya.

Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 :

1. Mengarusutamakan pembangunan Desa Berkelanjutan (SDGs Desa) dengan strategis:
 - a. Menyusun kebijakan sebagai instrumen koordinasi lintas pemangku kepentingan dalam pembangunan desa,
 - b. Menyiapkan data yang tepat, akurat dan real time berbasis warga dan desa,
 - c. Mengintegrasikan semua program dan kegiatan di internal Kementerian Desa, PDT dan transmigrasi dalam mendukung pencapaian SDGs Desa
 - d. Meningkatkan koordinasi lintas pemangku kepentingan (K/L/D/M) dalam mengintegrasikan program dan kegiatan untuk mendukung tujuan SDGs Desa.
2. Peningkatan konektivitas intra dan antar perdesaan dengan strategis :
 - d. Mengembangkan aksesibilitas dan infrastruktur berbasis komoditas unggulan
 - e. Meningkatkan akses transportasi perdesaan dengan pusat-pusat kegiatan dan pusat pertumbuhan ekonomi lokal/wilayah, dan akses masyarakat terhadap fasilitas pelayanan dasar
 - f. Keterpaduan rantai pasok dan rantai nilai berbasis komoditas unggulan
3. Peningkatan kapasitas sistem, kelembagaan, dan sumberdaya manusia perdesaan (Desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi) yang unggul, dengan strategis :
 - a. Peningkatan kapasitas sistem untuk mempercepat pembangunan perdesaan yang efektif dan efisien
 - b. Peningkatan kompetensi sumberdaya manusia, yaitu kompetensi teknis, metodologis, sosial, dan personal dalam rangka menyongsong revolusi industri 4.0
 - c. Peningkatan kapasitas kelembagaan dari mulai desa sampai pusat
 - d. Peningkatan kapasitas masyarakat perdesaan dalam pemanfaatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
 - e. Mengembangkan pendidikan berbasis keterampilan dan kewirausahaan
 - f. Mengembangkan system pembelajaran berbasis online melalui model Akademi Desa 4.0

- g. Peningkatan peran gender dalam pembangunan perdesaan
- 4. Peningkatan investasi produk unggulan perdesaan (Desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi), dengan strategis :
 - a. Peningkatan iklim investasi yang kondusif di perdesaan
 - b. Mempermudah administrasi perizinan usaha, penyediaan informasi untuk lahan dan modal, juga pemasaran dan ekspor
 - c. Fasilitasi dalam pengembangan Bumdesa dan Bumdesa Bersama sebagai kelembagaan ekonomi di perdesaan
 - d. Pengembangan produk unggulan Kawasan perdesaan berbasis pertanian, perkebunan, kehutanan, perikanan dan kelautan, industri pertanian berbasis pertanian (agro-based industry), kepariwisataan serta ekonomi kreatif
 - e. Pengembangan kerjasama dan kemitraan usaha
 - f. Peningkatan start-up business perdesaan khususnya untuk kaum muda dan milenial
 - g. Fasilitasi pengembangan Desa Wisata
 - h. Fasilitasi, pembinaan, maupun pendampingan dalam pengembangan usaha, bantuan permodalan/kredit, kesempatan berusaha, pemasaran dan kewirausahaan
- 5. Pengembangan teknologi tepat guna, teknologi tinggi dan teknologi digital, dengan strategis:
 - a. Pengembangan teknologi untuk kegiatan produksi, pengolahan, pemasaran, distribusi, dan pembiayaan
 - b. Integrasi data dan informasi perdesaan baik numeric maupun spasial
 - c. Meningkatkan ketersediaan prasarana teknologi telekomunikasi
 - d. Pengembangan e-commerce, e-logistic dan fintech di perdesaan melalui Desa Digital.
- 6. Peningkatan keberlanjutan pembangunan perdesaan berwawasan lingkungan, dengan strategi :
 - a. Menata ruang perdesaan untuk melindungi lahan pertanian dan menekan alih fungsi lahan produktif dan lahan konservasi
 - b. Pembangunan perdesaan yang ramah lingkungan, selaras dengan alam, dan pemanfaatan pengolahan limbah melalui prinsip 3R (reuse, reduce, recycle)

- c. Menjamin pelaksanaan distribusi lahan dan hak atas tanah bagi petani, buruh lahan, dan nelayan
 - d. Menyiapkan kebijakan tentang akses dan hak desa untuk mengelola sumber daya alam berskala lokal termasuk pengelolaan hutan negara oleh desa berorientasi pada keseimbangan lingkungan hidup dan berwawasan mitigasi bencana untuk meningkatkan produksi pangan dan mewujudkan ketahanan pangan;
 - e. Penguatan pembangunan desa, perdesaan dan transmigrasi dalam mendukung ketahanan pangan nasional khususnya program food estate;
 - f. Menguatkan kapasitas masyarakat desa dan masyarakat adat dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam lahan dan perairan, serta lingkungan hidup desa termasuk desa pesisir secara berkelanjutan.
7. Peningkatan dan pemanfaatan modal sosial budaya untuk pembangunan perdesaan. (Desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi), dengan strategis :
- a. Memanfaatkan modal sosial budaya untuk meningkatkan kreativitas untuk pengembangan produk unggulan perdesaan;
 - b. Peningkatan pemanfaatan modal sosial budaya dalam rangka meningkatkan kerekatan masyarakat;
 - c. Perlibatan pelaku seni dan budaya untuk mendukung pengembangan produk unggulan perdesaan (Desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi);
 - d. Memberi pengakuan, penghormatan, perlindungan, dan pemajuan hak-hak masyarakat adat;
 - e. Meningkatkan kapasitas dan partisipasi masyarakat termasuk perempuan, anak, pemuda dan penyandang disabilitas melalui fasilitasi, pelatihan, dan pendampingan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring pembangunan desa;
8. Peningkatan sinergitas dan kolaborasi pembangunan perdesaan (Desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi) antar K/L/D/M, dengan strategis :
- a. Peningkatan sinergitas dan sinkronisasi program/kegiatan antar Kementerian Lembaga dan Daerah (Provinsi, Kabupaten/ Kota, dan Desa), melalui penyusunan Grand Design Kawasan Perdesaan untuk pedoman bagi seluruh stakeholders;
 - b. Penguatan mekanisme koordinasi Pusat dan Daerah;

- c. Meningkatkan keterpaduan perencanaan, pemrograman dan penganggaran, monitoring dan evaluasi;
 - d. Mengembangkan kolaborasi antar desa, antar daerah, dan antar pemerintah-perguruan tinggi/lembaga penelitian-masyarakat dunia usaha;
 - e. Melanjutkan pembangunan Kawasan Perdesaan dan Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN);
9. Peningkatan kualitas Reformasi Birokrasi, dengan strategis :
- a. Meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas aparatur;
 - b. Meningkatkan dukungan manajemen;
 - c. Meningkatkan pengembangan SDM aparatur;
 - d. Meningkatkan dukungan kebijakan strategis, inovasi serta data dan informasi.

9.3.1 Renstra Provinsi

Rencana pembangunan Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2018 adalah Mewujudkan Sulawesi Tenggara, Sejahtera, Mandiri dan Berdaya Saing tahun 2013-2018. Kesejahteraan rakyat dimaksudkan peningkatan pembangunan ekonomi yang berdasarkan pada keunggulan daya saing yang Komperatif, ketersediaan Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia, dan Budaya Bangsa.

Visi, Misi dan Program Gubernur Sulawesi Tenggara Tahun 2018–2023 dimaksudkan untuk melihat sinkronisasi arah kebijakan pembangunan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Provinsi Sulawesi Tenggara dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diarahkan untuk mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur Sulawesi Tenggara Tahun 2018-2023.

Visi pembangunan Sulawesi Tenggara periode Pemerintahan Tahun 2018–2023 adalah :

**“TERWUJUDNYA SULAWESI TENGGARA YANG AMAN, MAJU,
SEJAHTERA DAN BERMARTABAT”**

Untuk mewujudkan Visi pembangunan sebagaimana di uraikan, maka ditetapkan 4 Misi atau agenda utama pembangunan, yaitu :

Misi I : Meningkatkan kualitas hidup masyarakat agar dapat berdaulat dan aman dalam bidang ekonomi, pangan, pendidikan, kesehatan, lingkungan, politik, serta iman dan taqwa.

Misi II : Memajukan daya saing wilayah melalui penguatan ekonomi lokal dan peningkatan investasi

Misi III : Mewujudkan birokrasi pemerintahan provinsi yang modern, tata kelola pemerintahan desa yang baik (Good Village Governance) serta peningkatan kapasitas pemerintahan kecamatan dan kelurahan sebagai pusat pelayanan pemerintahan

Misi IV : Meningkatkan konektivitas dan kemitraan antar pemerintah, swasta dan masyarakat dalam rangka peningkatan daya saing daerah melalui pembangunan dan perbaikan infrastruktur, sosial, ekonomi.

Strategi pendekatan pembangunan yang akan digunakan melalui **“Gerakan Pembangunan Terpadu Wilayah Daratan Dan Lautan/Kepulauan”** dengan akronim **GERBARATA**, yaitu :

1. Pembangunan yang bertumpu pada pusat-pusat pertumbuhan yang bertujuan untuk mengakselerasikan pembangunan di wilayah jazirah dan kepulauan Sulawesi Tenggara, dengan mengsinergikan seluruh potensi sumberdaya manusia secara optimal agar dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat.
2. Pembangunan yang menitik-beratkan pada pengembangan konektivitas antar wilayah melalui pengembangan infrastruktur kewilayahan di darat dan lautan dalam rangka menumbuh-kembangkan dan memanfaatkan potensi sumberdaya alam.
3. Pembangunan dengan menitik-beratkan pada keberpihakan pemerintah kepada masyarakat miskin dan kelompok marjinal lainnya, agar dapat memberikan pelayanan dasar dan administrasi pemerintahan.
4. Pembangunan yang ditujukan untuk penguatan sumberdaya manusia dan pengarusutamaan gender dalam mengambil peran yang nyata terhadap proses pembangunan di Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Pembangunan yang bertumpu pada pelestarian sumberdaya alam dan peningkatan nilai tambah dalam rangka peningkatan daya saing daerah.

Dari pernyataan misi tersebut, dapat disimpulkan misi yang berkaitan dimana pencapaiannya dapat didukung oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yaitu pada Misi I dan Misi II. Dimana isu terkait dengan peningkatan kualitas hidup masyarakat dan memajukan daya saing wilayah berkaitan langsung dengan tugas pokok, sasaran

strategis yang diampu oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara.

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

- 1) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, transparan dan akuntabel.
- 2) Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten/terampil, produktif dan berdaya saing untuk mengisi kesempatan kerja;
- 3) Mewujudkan penempatan tenaga kerja, dan pengembangan perluasan kesempatan kerja yang layak dan produktif melalui usaha mandiri;
- 4) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif;
- 5) Mewujudkan penerapan peraturan perundangan norma ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh;
- 6) Mewujudkan keterpaduan pengembangan kawasan transmigrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah untuk mendukung pusat pertumbuhan yang sudah ada atau yang sedang berkembang;
- 7) Mewujudkan masyarakat di kawasan transmigrasi menuju kemandirian;

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dilakukan untuk mencapai sasaran antara lain :

- 1) Meningkatkan transparansi, akuntabilitas, kapasitas dan manajemen aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk meningkatkan nilai SAKIP dan katagori penilaian WTP;
- 2) Meningkatkan tenaga kerja yang kompeten/ketrampilan, berdaya saing dan produktivitas kerja;
- 3) Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- 4) Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif antara pekerja dan pengusaha serta peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- 5) Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh; 6) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif pada pusat pertumbuhan wilayah yang sudah ada atau yang sedang berkembang sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB)

- 7) Meningkatnya akses sarana dan prasarana pengembangan ekonomi, sosial dan budaya masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan komoditas unggulan pertanian produktif;

3.3.3. Rencana Pembangunan Kab. Muna Tahun 2021-2026

Memperhatikan RPJM Nasional yang bertujuan untuk terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan Gotong Royong, RPJMD provinsi Sulawesi Tenggara yang bertujuan ingin Mewujudkan Sulawesi Tenggara, Sejahtera, Mandiri dan Berdaya Saing. Pemerintah Daerah Kabupaten Muna Melalui Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna melakukan sinkronisasi rencana pembangunan yang akan dilaksanakan oleh K/L, Provinsi. Hal yang dimaksud adalah proses penentuan skala prioritas suatu kegiatan yang akan didanai oleh SKPD Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna melalui Dana APBN, APBD Provinsi dan APBD Kabupaten. Secara garis besarnya Agenda kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Muna dapat dibagi dalam dua bagian yaitu Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Ketenagakerjaan merupakan bidang yang mengurus masalah ketenagakerjaan di Kabupten Muna meliputi upaya peningkatan SDM tenaga kerja meliputi pelatihan, peningkatan keahlian dan keterampilan, pembinaan dan pengembangan produktifitas dan kesempatan kerja melalui kegiatan padat karya serta pembinaan hubungan industrial dan perlindungan kerja.

Ketransmigrasian merupakan bidang yang mengurus penyiapan pemukiman dan lingkungan transmigrasi, penempatan dan pembinaan warga transmigrasi, pelatihan warga transmigrasi baik penduduk setempat maupun penduduk asal guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, pengembangan informasi dan teknologi produksi transmigrasi.

Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi di Kabupaten Muna difokuskan pada Pengembangan Kawasan Transmigrasi Mutiara yang meliputi wilayah Muna Timur Raya yang mencakup lima (5) Kecamatan, yakni Kecamatan Maligano, Kecamatan Batukara, Kecamatan Wakorumba Selatan, Kecamatan Pasir Putih dan Kecamatan Pasikolaga.

Kawasan Mutiara tersebut telah ditetapkan sebafei Pilot Projejt pelaksanaan transmigrasi modern, yang dikenal dengan istilah Transpolititan

4.0. yang pembangunannya akan difokuskan pada tahun 2023, dimana tahun sebelumnya sempat terhalang pandemi.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Pada hakekatnya, pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berwawasan lingkungan bersih (*green job*), serta berkaitan erat dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM), penciptaan kesempatan kerja, pembangunan kawasan, serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah. Oleh karena itu, berbagai kebijakan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dijalankan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia, pemberdayaan masyarakat, dan peningkatan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan daya saing daerah.

Di bidang ketransmigrasian diprioritaskan pada upaya pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya alam melalui pengintegrasian pembangunan dan pengembangan kawasan perdesaan sebagai *hinterland* dengan pengembangan kawasan perkotaan sebagai pusat pertumbuhan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah. Dengan demikian, pembangunan di bidang ketransmigrasian tidak hanya terbatas pada aspek wilayah dan tataruang secara fisik, melainkan juga pada aspek sumberdaya manusia yang pada gilirannya harus mampu memberikan kontribusi secara nyata dan terukur dalam pembangunan perdesaan serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah dalam rangka meningkatkan daya saing daerah.

Telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian fokus pada pembangunan ketransmigrasian melalui pembangunan dan pengembangan wilayah permukiman dalam bidang wilayah dan tata ruang dengan berpedoman pada Rancangan Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Tahun 2017-2037 yang diarahkan untuk mendukung 2 (dua) dua prioritas, yaitu:

- 1) Pengembangan Wilayah Strategis dan Cepat Tumbuh;
- 2) Pengembangan Wilayah Tertinggal.

Arah kebijakan pembangunan pengembangan wilayah strategis dan cepat tumbuh dan pengembangan wilayah tertinggal adalah memperkuat dan

mempercepat kemandirian kawasan permukiman transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi dalam pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan; meningkatkan ketahanan desa sebagai wilayah produksi; serta meningkatkan daya tarik perdesaan melalui peningkatan kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan pendapatan seiring dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan. Kawasan wilayah strategis dan cepat tumbuh yang menjadi perhatian pembangunan bidang ketransmigrasian tahun 2021-2026 dapat dilihat pada table 3.4.

Tabel 3.1
Kawasan wilayah strategis dan cepat tumbuh yang menjadi perhatian pembangunan bidang ketransmigrasian tahun 2021-2026

No	Kecamatan	Kawasan
1	Maligano	Langkoroni, Pohorua, Raimuna
2	Batukara	Moolo
3	Wakorumba Selatan	Labunia, Wakorumba
4	Pasir Putih	Kolese
5	Pasikolaga	Liwumetingki

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Kebijakan dan strategi ketenagakerjaan yang telah dikembangkan masih belum dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja. Berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan muncul ke permukaan dalam bentuk unjuk rasa dan pemogokan oleh pekerja. Unjuk rasa dan pemogokan yang terjadi, menunjukkan bahwa terdapat ketidakpercayaan dan ketidakefektifan instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang ada. Oleh karena itu, perubahan berbagai peraturan bidang ketenagakerjaan selalu dituntut oleh kalangan pekerja maupun pengusaha. Berbagai kalangan berpendapat bahwa beberapa peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan yang ada dirasakan belum memberikan dukungan penuh terhadap terciptanya suasana hubungan industrial yang harmonis guna mendukung terciptanya iklim investasi.

Kebijakan pemerintah mengembangkan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) perlu didukung dengan kesiapan berbagai hal di sektor ketenagakerjaan meliputi informasi pasar kerja, kemudahan rekrutmen, ketersediaan tenaga kerja yang

kompeten, dan tersedianya lembaga pelatihan kerja serta peraturan perundangan yang mendukung.

Disamping itu, diperlukan penyederhanaan mekanisme dan prosedur penempatan tenaga kerja ke luar negeri, mulai dari perencanaan, penempatan, perlindungan dan pemantauan serta pemulangan tenaga kerja dari luar negeri yang terintegrasi dengan instansi terkait sehingga mudah diakses dan dipahami oleh masyarakat.

Seiring dengan kemajuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dicapai dalam kurun waktu lima tahun terakhir, ternyata masih ada isu-isu ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang belum terselesaikan.

Memasuki pembangunan tahun 2022-2026, pembangunan di bidang ketenagakerjaan diperkirakan masih diwarnai permasalahan, antara lain:

1. Tingginya peningkatan jumlah angkatan kerja yang tidak diikuti dengan ketersediaan lapangan kerja yang memadai;
2. Ketidaksesuaian lapangan kerja yang tersedia dengan kualifikasi pendidikan pencari kerja;
3. Lapangan kerja yang tersedia umumnya berada pada sektor pertanian yang kurang diminati oleh para pencari kerja;
4. Belum memadainya sarana dan prasarana pendukung tenaga kerja terutama Balai Latihan Kerja;
5. Kurangnya jejaring pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi;
6. Kurangnya informasi bagi hak ketenagakerjaan khususnya bagi perempuan tenaga kerja wanita di luar negeri, termasuk perlindungan dan hak perempuan;
7. Kurangnya kontrol, monitoring dan evaluasi sistem pengiriman tenaga kerja ke luar daerah maupun luar negeri.

Transmigrasi pada dasarnya merupakan salah satu strategi pembangunan wilayah dalam rangka peningkatan taraf hidup dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya manusia secara terintegrasi dan lintas sektoral, dalam rangka pemerataan penyebaran penduduk dan tenaga kerja serta pembukaan dan pengembangan daerah produksi baru dalam rangka pelaksanaan pembangunan daerah yang dapat menjamin peningkatan taraf hidup transmigran dan masyarakat di sekitarnya.

Gambaran umum daerah terkait urusan transmigrasi di antaranya dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti perkembangan transmigran dan perkembangan jumlah

lokasi (UPT). Dari 2 UPT transmigrasi di Kabupaten Muna, secara umum menunjukkan peningkatan kehidupan sosial ekonomi yang cukup baik bagi para transmigran. Kawasan Transmigrasi Mutiara merupakan salah satu model transmigrasi baru yang dianggap mampu mempercepat pembangunan dan kesejahteraan di kawasan tersebut.

Demikian halnya di bidang ketransmigrasian, dalam mengatasi kesenjangan antar wilayah, selain melalui pengembangan kawasan agropolitan/minapolitan, Kawasan Perdesaan, Kawasan Pusat Pengembangan Peternakan, Kawasan Pantai Kota Raha, Kawasan Industri, dan Kampung Strategis, juga dilakukan melalui pengembangan kawasan transmigrasi yang selanjutnya dibakukan dalam UU No.29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian. Kawasan transmigrasi merupakan kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha masyarakat dalam satu sistem pengembangan berupa Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT). WPT merupakan pengembangan permukiman transmigrasi yang terdiri atas beberapa satuan kawasan pengembangan (SKP) yang salah satu di antaranya direncanakan untuk mewujudkan pusat pertumbuhan wilayah baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru, sedangkan LPT merupakan pengembangan permukiman transmigrasi untuk mendukung pusat pertumbuhan wilayah yang sudah ada atau yang sedang berkembang sebagai Kawasan Perkotaan Baru.

Kawasan Perkotaan Baru merupakan pembakuan dari skema Kota Terpadu Mandiri sebagai upaya pengembangan pusat pertumbuhan di Kawasan Transmigrasi yang memiliki fungsi perkotaan untuk meningkatkan keterkaitan kegiatan ekonomi kawasan secara sinergis antara Pusat Pertumbuhan dengan daerah belakang (*hinterland*) dalam satu kesatuan wilayah pengembangan ekonomi dalam rangka mendorong strategi investasi dan pertumbuhan perekonomian nasional dan daerah.

Di bidang ketransmigrasian, permasalahan yang diperkirakan masih mewarnai dinamika lima tahun ke depan adalah:

1. Adanya tumpang tindih lahan kawasan transmigrasi dan lahan masyarakat setempat;
2. Beberapa calon lokasi Transmigrasi masuk dalam Kawasan Hutan/Hutan Produksi yang dapat dikonversi (HPK) ;
3. Pembangunan transmigrasi baru terkendala dengan kriteria pengembangan kawasan transmigrasi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi saat ini dibidang ketenagakerjaan maupun ketransmigrasian, maka isu strategis bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi :

- 1) Masih rendahnya kesempatan kerja yang layak dan produktif;
- 2) Belum optimalnya pengembangan kesempatan kerja secara merata dalam sektor-sektor pembangunan;
- 3) Belum serasinya kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
- 4) Belum terintegrasinya satuan-satuan permukiman transmigrasi menjadi satu kesatuan pengembangan wilayah transnmigrasi secara mandiri dan terpadu.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

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

- 1) Peningkatan Keterampilan tenaga kerja dan menurunkan Tingkat Pengangguran;
- 2) Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dilakukan untuk mencapai sasaran antara lain :

- 1) Meningkatkan Keterampilan tenaga kerja dan menurunkan Tingkat Pengangguran ;
- 2) Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun ke-					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunkan Tingkat Pengangguran	Angkatan Kerja	94.674	97.277	99.790	102.303	104.816	107.329
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	63,21	63,71	64,23	64,77	65,32	66,45
		Bekerja	93,55	93,60	94,00	94,45	95,00	96,65
Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Meningkatnya kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Terwujudnya Percepatan Pusat Pertumbuhan Wilayah di Kawasan Transmigrasi	2 SP	3 SP	4 SP	5 SP	6 SP	7 SP
		Jumlah Transmigran dan Masyarakat Sekitarnya di Kawasan Transmigrasi yang Meningkatkan Kesejahteraan	360 KK	460 KK	560 KK	660 KK	760 KK	860 KK

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Strategi dan kebijakan dalam Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah, serta rencana program prioritas dalam rancangan RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna menunjukkan bagaimana cara Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna mencapai tujuan, sasaran jangka menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna.

Strategi dan kebijakan dalam Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktifitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk didalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen dan pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi dan arah kebijakan yang dipilih Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah (Renstra) diselaraskan dengan strategi dan kebijakan RPJMD Kabupaten Muna. Dengan berpedoman pada tujuan dan sasaran tersebut diatas, maka untuk mencapainya telah dipilih beberapa strategi dan arah kebijakan sebagai berikut :

1. Peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui jejaring pelatihan kerja;
2. Pengembangan kualitas dan sistem informasi pasar kerja, bursa kerja dan sistem perluasan kesempatan kerja;

3. Membangun hubungan Industrial yang harmonis serta peningkatan kesejahteraan.
4. Fasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi untuk mendukung tumbuhnya pusat;
5. Pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi serta pengembangan komoditas unggulan pertanian produktif ;
6. Melakukan tata kelola administrasi dan manajemen dengan dukungan sumber daya yang tersedia.

Sedangkan arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah :

1. Penyiapan tenaga kerja yang kompeten dan produktif melalui pelatihan berbasis kompetensi, berbasis masyarakat serta pelatihan kewirausahaan;
2. Peningkatan perluasan kesempatan kerja formal melalui antar kerja lokal, antar kerja antar daerah dan antar kerja antar negara serta perluasan kesempatan kerja sektor informal melalui pengembangan usaha mandiri produktif;
3. Peningkatan kualitas hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja melalui penyelesaian perselisihan secara bipartit, dan aspek-aspek hubungan industrial lainnya untuk terciptanya kondisi yang harmonis dan kondusif;
4. Peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh melalui fasilitasi peningkatan penyertaan jaminan sosial tenaga kerja, dan upah kerja yang layak;
5. Peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja serta penegakan hukum ketenagakerjaan;
6. Pembangunan permukiman transmigrasi baru pada kawasan strategis dan tertinggal melalui pemanfaatan potensi sumber daya alam untuk pembangunan kawasan transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi;
7. Pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi melalui peningkatan kapasitas menuju kemandirian;
8. Melakukan tata kelola administrasi dan manajemen melalui optimalisasi sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kinerja tugas dan fungsi.

Sejalan dengan arah strategi tersebut, maka langkah-langkah pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang akan dilaksanakan adalah :

1. Fokus pada peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja;
2. Fokus pada perbaikan iklim ketenagakerjaan dan penguatan hubungan industrial;
3. Fokus pada peningkatan fasilitasi dan perlindungan tenaga kerja untuk mendukung mobilitas tenaga kerja;
4. Fokus pada pembangunan transmigrasi dan pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi untuk mempercepat kemandirian kawasan menuju desa definitif.

Kebijakan yang ditempuh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna adalah :

- a. Kebijakan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja adalah menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berbasis masyarakat. Strategi yang ditempuh adalah:
 - 1).Peningkatan fungsi dan jumlah lembaga latihan keterampilan milik pemerintah dan swasta menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi;
 - 2).Pengembangan pemagangan berbasis pengguna yang diprioritaskan pada tenaga kerja semi skill (SLTA/SMK keatas);
 - 3).Pelaksanaan program *Three In One* yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan;
 - 4).Penguatan kapasitas kelembagaan produktivitas dan pelatihan

- b. Kebijakan peningkatan konsolidasi program-program perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan pemerintah sehingga tercipta kesempatan kerja yang seluas-luasnya. Strategi yang ditempuh adalah :
 - 1) Pengembangan pusat-pusat informasi ketenagakerjaan secara akurat, mudah diakses, terjangkau dan mudah dipahami oleh masyarakat pengguna;
 - 2) Pengembangan kualitas dan sistem informasi pasar kerja, bursa kerja dan sistem perluasan kesempatan kerja;
 - 3) Penyusunan rencana tenaga kerja sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan program yang ramah ketenagakerjaan

- c. Kebijakan peningkatan kualitas hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja melalui dorongan pelaksanaan negosiasi hubungan industrial secara bipartit untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Strategi yang ditempuh adalah :

- 1) Pengadaan aparat mediator hubungan industrial baik kualitas maupun kuantitas;
- 2) Membangun hubungan industrial yang harmonis melalui revitalisasi hubungan industrial;
- 3) Fasilitasi peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- 4) Fasilitasi peningkatan cakupan jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada dan peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
- 5) Pengembangan usaha koperasi pekerja/buruh pada koperasi perusahaan;
- 6) Fasilitasi pembangunan perumahan bagi pekerja/buruh peserta jamsostek.

d. Kebijakan penyiapan permukiman dan perpindahan transmigrasi diarahkan untuk mendukung percepatan pembangunan wilayah tertinggal, strategis dan cepat tumbuh. Strategi yang ditempuh adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas pembangunan permukiman baru yang mengarah pada pembangunan transmigrasi berbasis kawasan;
- 2) Mengintegrasikan pembangunan transmigrasi baru dengan pemugaran permukiman penduduk setempat;
- 3) Memprioritaskan kawasan strategis dan cepat tumbuh untuk penempatan transmigrasi umum;
- 4) Meningkatkan pelayanan investasi di kawasan transmigrasi;
- 5) Penyempurnaan sistem perencanaan permukiman sebagai acuan kerjasama antar daerah;
- 6) Meningkatkan kualitas rekrutmen calon transmigran;
- 7) Meningkatkan kualitas pelatihan calon transmigran.

e. Kebijakan pengembangan masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi diarahkan untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas serta kemandirian serta pengembangan kawasan transmigrasi untuk mempercepat terbentuknya pusat pertumbuhan baru. Strategi yang ditempuh adalah :

- 1) Meningkatkan layanan bantuan pangan, kesehatan, pendidikan, serta mental spiritual;
- 2) Meningkatkan usaha ekonomi melalui pengembangan agribisnis dan agroindustri, penguatan kelembagaan serta pendampingan dan kemitraan;
- 3) Meningkatkan kapasitas masyarakat dan SDM pengelola di kawasan transmigrasi;

- 4) Mengembangkan komoditas unggulan berbasis agribisnis dan agroindustri;
- 5) Membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana fungsi perkotaan;
- 6) Meningkatkan layanan informasi, pengkajian dan penerapan teknologi pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi.

f. Kebijakan bidang pendukung diarahkan untuk meningkatkan fungsi dan kinerja serta pembinaan manajemen organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang efisien, efektif dan profesional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, transparan dan akuntabel serta bebas dari KKN. Strategi yang ditempuh adalah :

- 1) Peningkatan pelayanan perkantoran;
- 2) Peningkatan sarana dan prasarana;
- 3) Peningkatan perencanaan program dan anggaran;
- 4) Peningkatan pengelolaan dan pelaporan keuangan;
- 5) Peningkatan pengelolaan organisasi, ketatalaksanaan dan kepegawaian;
- 6) Penyelesaian masalah hukum;
- 7) Peningkatan urusan ketatausahaan dan layanan umum;
- 8) Peningkatan dan pengelolaan kerjasama, kemitraan dan hubungan masyarakat;
- 9) Peningkatan kualitas sumber daya aparatur.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN INDIKATIF

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan, maka perlu penjabaran operasional yang lebih rinci ke dalam program dan kegiatan yang disertai indikator kinerja untuk lima tahun mendatang.

6.1. Rencana Program

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menetapkan rencana program yang akan dilaksanakan dalam tahun 2021-2026, yaitu sebagai berikut:

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
4. Hubungan Industrial
5. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi
6. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
7. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi
8. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

6.2. Rencana Kegiatan dan Sub Kegiatan

Sedangkan untuk mendukung program – program tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menetapkan rencana kegiatan – kegiatan yang akan dilaksanakan dalam tahun 2021-2026, yaitu sebagai berikut :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja, dengan kegiatan sebagai berikut :
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), dengan Sub Kegiatan :
 - ✓ Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster ompetensi

- ✓ Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
 - ✓ Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota.
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, dengan Sub kegiatan sbb :
 - ✓ Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi.
 - d. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
 - e. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
3. Program Penempatan Tenaga Kerja, dengan Kegiatan sbb:
- a. Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
 - ✓ Pelayanan Antar Kerja
 - ✓ Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - ✓ Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
 - ✓ Perluasan Kesempatan Kerja
 - b. Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi
 - ✓ Pengawasan dan Pengendalian LPTKS
 - c. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
 - ✓ Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
 - ✓ Job Fair/Bursa Kerja
 - d. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota, dengan Sub Kegiatan sbb :

- ✓ Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- ✓ Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
- e. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.
- 4. Hubungan Industrial, dengan Kegiatan sbb :
 - a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - ✓ Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
 - ✓ Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan
 - ✓ Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
 - b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - ✓ Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - ✓ Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - ✓ Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha,
 - ✓ Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi
 - ✓ Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
 - ✓ Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

5. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi, dengan Kegiatan sbb :
 - a. Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi
 - ✓ Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan
 - ✓ Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi
 - ✓ Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi.
6. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi, dengan Kegiatan sbb :
 - a. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - ✓ Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk setempat dan Transmigran
 - ✓ Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi
 - ✓ Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - ✓ Penyuluhan Transmigrasi
 - ✓ Pelatihan Transmigrasi
 - ✓ Pendaftaran, Seleksi Administrasi dan Seleksi Teknis Calon Transmigran Penduduk Setempat
 - ✓ Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi
7. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi, dengan Kegiatan sbb :
 - a. Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Penguatan SDM dalam Rangka Kemandirian Satuan Pemukiman
 - ✓ Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman
8. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, dengan Kegiatan sbb :
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
 - ✓ Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
 - ✓ Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
 - ✓ Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
 - ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - ✓ Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
- ✓ Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
 - ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
 - ✓ Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran
- c. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
- ✓ Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD
 - ✓ Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
- d. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
- ✓ Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
 - ✓ Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
- f. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
- ✓ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - ✓ Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - ✓ Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - ✓ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - ✓ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - ✓ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- g. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
- ✓ Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabata
 - ✓ Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - ✓ Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

- ✓ Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- h. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - ✓ Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - ✓ Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- i. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan sbb :
 - ✓ Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - ✓ Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - ✓ Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
 - ✓ Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Rencana program dan kegiatan serta sub kegiatan yang telah ditetapkan tersebut, selanjutnya dirumuskan indikator kinerja dan targetnya, serta pendanaan indikatif untuk membiayai program dan kegiatan selama lima tahun yang akan datang, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akandicapai berdasarkan misi. Penjabaran rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif untuk Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2021 – 2026 dapat dilihat pada Tabel 6.1.

**Tabel 6.1.
Rencana Program dan Kegiatan Serta Rencana Pendanaan 2021-2026**

TUJUAN OPD	SASARAN	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN (2021)	TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN												UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
						2022		2023		2024		2025		2026		KONDISI KINERJA AKHIR TAHUN PERENCANAAN				
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
		URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA																		
Tujuan 1	Sasaran 1	PROGRAM	IK Program (Outcome)																	
Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatkan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunkan Tingkat Pengangguran	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Jumlah Dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	Dokumen	-	1	150.000.000	1	165.000.000	1	181.500.000	1	199.650.000	1	219.615.000	1	915.765.000	DINAS TRANSNAKER	KAB. MUNA	
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja yang dihasilkan	Dokumen	-	1	150.000.000	1	165.000.000	1	181.500.000	1	199.650.000	1	219.615.000	1	915.765.000	DINAS TRANSNAKER		
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	-	1	150.000.000	1	165.000.000	1	181.500.000	1	199.650.000	1	219.615.000	5	915.765.000			
		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Jumlah Pencari Kerja yang mendapat pelatihan keterampilan	Orang	380	580	1.275.000.000	780	1.582.500.000	980	2.100.750.000	1180	2.430.825.000	1380	2.673.907.000	1380	10.062.982.000	DINAS TRANSNAKER		
		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pencari Kerja yang dilatih	orang	-	200	1.125.000.000	200	1.417.500.000	200	1.919.250.000	200	2.231.175.000	200	2.454.292.000	1000	9.147.217.000	DINAS TRANSNAKER		
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun	Orang	-	200	950.000.000	200	1.045.000.000	200	1.149.500.000	200	1.264.450.000	200	1.390.895.000	1000	5.799.845.000			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerjasama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/ Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga	6	50.000.000	6	55.000.000	6	60.500.000	6	66.550.000	6	73.205.000	6	305.255.000			
		Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Unit	-	40	125.000.000	40	317.500.000	40	709.250.000	40	900.175.000	40	990.192.000	5	3.042.117.000		
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	Lembaga	4	6	50.000.000	6	55.000.000	6	60.500.000	6	66.550.000	6	73.205.000	6	305.255.000	DINAS TRANS NAKER	
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	4	6	50.000.000	6	55.000.000	6	60.500.000	6	66.550.000	6	73.205.000	6	305.255.000		
		Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Perizinan		6	50.000.000	6	55.000.000	6	60.500.000	6	66.550.000	6	73.205.000	6	305.255.000	DINAS TRANS NAKER	
		Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Perizinan		6	50.000.000	6	55.000.000	6	60.500.000	6	66.550.000	6	73.205.000	6	305.255.000		
		Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Terlaksananya Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Perusahaan		25	25.000.000	50	27.500.000	75	30.250.000	100	33.275.000	125	36.602.500	375	152.627.500	DINAS TRANS NAKER	
		Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan		25	25.000.000	50	27.500.000	75	30.250.000	100	33.275.000	125	36.602.500	375	152.627.500		
		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen		1	25.000.000	2	27.500.000	3	30.250.000	4	33.275.000	5	36.602.500	5	152.627.500	DINAS TRANS NAKER	
		Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen		1	25.000.000	2	27.500.000	3	30.250.000	4	33.275.000	5	36.602.500	5	152.627.500		
		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%	62	62	1.375.000.000	66,35	1.562.500.000	66,50	1.718.750.000	66,75	1.890.600.000	67,00	2.079.687.000	67	8.626.537.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA

Renstra Dinas Transnaker Kab. Muna 2021-2026

1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Kegiatan	-	1	700.000.000	1	770.000.000	1	847.000.000	1	931.700.000	1	1.024.870.000		4.273.570.000	DINAS TRANS NAKER	
		Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Orang		2	50.000.000	2	55.000.000	2	60.500.000	2	66.550.000	2	73.205.000	10	305.255.000		
		Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Orang	-	250	50.000.000	300	55.000.000	350	60.500.000	400	66.550.000	450	73.205.000	1750	305.255.000		
		Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang		250	50.000.000	300	55.000.000	350	60.500.000	400	66.550.000	450	73.205.000	1750	305.255.000		
		Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Orang		5	50.000.000	5	55.000.000	5	60.500.000	5	66.550.000	5	73.205.000	5	305.255.000		
		Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	-	100	500.000.000	100	550.000.000	100	605.000.000	100	665.500.000	100	732.050.000	500	3.052.550.000		
		Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang diterbitkan	Dok.		1	50.000.000	1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.500.000	1	66.550.000	5	282.050.000		
		Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Lembaga		1	25.000.000	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	141.025.000		
		Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku	Lembaga		1	25.000.000	1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	141.025.000		
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Tersedianya Informasi Pasar Kerja	Kegiatan		1	125.000.000	1	137.500.000	1	151.250.000	1	166.375.000	1	183.012.500	1	763.137.500	DINAS TRANS NAKER	

		Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen		1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500	1	152.627.500		
		Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Orang		250	50.000.000	500	55.000.000	750	60.500.000	800	66.550.000	900	73.205.000	3.200	305.255.000		
		Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair / Bursa Kerja	Orang		15	50.000.000	20	55.000.000	25	60.500.000	30	66.550.000	35	73.205.000	125	305.255.000		
		Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota	Terlaksananya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Orang		50	475.000.000	100	577.500.000	120	635.250.000	120	698.775.000	140	768.652.500	530	3.155.177.500	DINAS TRANS NAKER	
		Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Terlaksananya Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Orang		50	450.000.000	100	550.000.000	120	605.000.000	120	665.500.000	140	732.050.000	530	3.002.550.000		
		Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Terlaksananya Pemberdayaan Pekerja Migran Purna	Orang		4	25.000.000	10	27.500.000	10	30.250.000	10	33.275.000	10	36.602.500	10	152.627.500		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Izin Papanjangan IMTA	Dokumen		1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.250.000	1	36.602.000	5	152.602.000	DINAS TRANS NAKER	
		Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA	Kegiatan		1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.250.000	1	36.602.000	1	152.602.000		
		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Kasus yang diselesaikan Dengan Perjanjian Kerja Bersama	%	100	100	250.000.000	100%	270.000.000	100%	297.000.000	100%	326.200.000	100%	357.820.000	100%	1.501.020.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA

		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	Dokumen	-	50	75.000.000	55	85.000.000	60	90.500.000	65	101.550.000	70	113.205.000	300	465.255.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	-	25	25.000.000	35	25.000.000	45	25.000.000	55	25.000.000	65	25.000.000	225	125.000.000		
		Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Perusahaan	-	25	25.000.000	35	25.000.000	45	25.000.000	55	25.000.000	65	25.000.000	225	125.000.000		
		Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	-	1	25.000.000	1	35.000.000	1	40.500.000	1	51.550.000	1	63.205.000	5	215.255.000		
		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pencegahan dan Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	Kasus	-	4	175.000.000	3	185.000.000	2	206.500.000	2	224.650.000	2	244.615.000	2	1.035.765.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara		4	25.000.000	3	25.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000	2	25.000.000	2	125.000.000		

		Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselamatkan	Perkara		4	50.000.000	3	50.000.000	2	60.500.000	2	66.550.000	2	73.205.000	10	300.255.000		
		Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi dan Serikat Pekerja		1	25.000.000	2	27.500.000	2	30.250.000	2	33.275.000	2	36.602.500	10	152.627.500		
		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga		1	25.000.000	1	27.500.000	1	30.250.000	1	33.275.000	1	36.602.500	5	152.627.500		
		Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang		25	50.000.000	25	55.000.000	25	60.500.000	25	66.550.000	25	73.205.000	25	305.255.000		
Mewujudkan tata kelola administrasi perkantoran secara efektif	Terwujudnya tata kelola administrasi perkantoran secara efektif	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Ketersediaan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	%	100	100	4.107.528.600	100 %	4.537.681.460	100 %	4.638.399.806	100 %	5.187.139.567	100 %	5.517.703.523	100 %	23.996.055.956	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			9	95.000.000	9	104.000.000	9	105.100.000	9	129.610.000	9	138.300.500	45	572.010.500	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	-	2	50.000.000	2	55.000.000	2	55.000.000	2	75.000.000	2	80.000.000	10	315.000.000		
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	-	1	5.000.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	6.050.000	1	6.655.000	5	28.705.000		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen	-	1	5.000.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	6.050.000	1	6.655.000	5	28.705.000		
		Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Dokumen	-	1	5.000.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	6.050.000	1	6.655.000	5	28.705.000		
		Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen	-	1	5.000.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	6.050.000	1	6.655.000	5	28.705.000		
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan		1	20.000.000	1	22.000.000	1	23.100.000	1	25.410.000	1	26.680.500	5	117.190.500		
		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan		2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	2	5.000.000	10	25.000.000		
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Dokumen		6	2.723.548.600	6	2.995.903.460	6	3.060.946.806	6	3.367.041.487	6	3.537.187.061	6	15.684.627.414	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/bulan		31	2.710.548.600	32	2.981.603.460	32	3.046.646.806	32	3.351.311.487	33	3.518.877.061	160	15.608.987.414		
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan		1	5.000.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	6.050.000	1	6.655.000	5	28.705.000		

Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan		2	5.000.000	2	5.500.000	2	5.500.000	2	6.050.000	2	6.655.000	10	28.705.000		
Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Dokumen		2	3.000.000	2	3.300.000	2	3.300.000	2	3.630.000	2	5.000.000	2	18.230.000		
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Tersedianya Laporan Barang Milik Daerah (BMD) SKPD	Dokumen		1	10.000.000	1	11.000.000	1	11.000.000	1	12.705.000	1	13.975.500	5	58.680.500	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Dokumen		1	5.000.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	6.655.000	1	7.320.500	5	29.975.500		
3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan		2	5.000.000	2	5.500.000	2	5.500.000	2	6.050.000	2	6.655.000	10	28.705.000		
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Administrasi Kepegawaian	Dokumen		4	150.000.000	4	165.000.000	4	165.000.000	4	165.000.000	4	171.979.500	20	841.382.500	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Paket		80	80.000.000	80	88.000.000	80	88.000.000	80	88.000.000	80	89.479.500	80	457.882.500		
Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Dokumen		4	70.000.000	4	77.000.000	4	77.000.000	4	77.000.000	4	82.500.000	4	383.500.000		
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedianya Kebutuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tahun		1	410.980.000	1	439.528.000	1	442.273.000	1	481.000.300	1	502.822.705	1	2.259.804.005	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket		1	7.500.000	1	8.250.000	1	9.075.000	1	9.982.500	1	11.479.875	1	46.287.375		

		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket		1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.300.000	1	22.330.000	1	24.563.000		107.193.000		
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket		3	28.000.000	3	30.000.000	3	31.620.000	3	29.282.000	3	32.210.200	3	134.312.200		
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket		3	22.000.000	3	24.200.000	3	24.200.000	3	26.620.000	3	29.282.000	3	126.302.000		
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	36	48	8.480.000	48	9.328.000	50	9.328.000	50	10.260.800	50	11.286.880	246	48.683.680		
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan		35	325.000.000	40	347.750.000	40	347.750.000	50	382.525.000	55	394.000.750	220	1.797.025.750		
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah dan Jenis Barang Milik Daerah yang diadakan	Unit/Paket		20	243.000.000	17	285.750.000	14	303.330.000	9	406.282.780	9	472.154.080	67	1.710.516.860	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional	Unit		3	100.000.000	3	75.000.000	2	75.000.000	2	165.274.780	2	165.274.780	16	580.549.560		
		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Unit		15	73.000.000	10	80.300.000	10	88.330.000	5	97.163.000	5	106.879.300	45	445.672.300		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Tersedianya Sarana dan Prasaran Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Unit		1	30.000.000	1	55.000.000	1	55.000.000	1	58.845.000	1	100.000.000	5	298.845.000		
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Tersedianya Bangunan/Tempat Parkir Kendaraan	Unit		1	40.000.000	3	75.450.000	1	85.000.000	1	85.000.000	1	100.000.000	1	385.450.000		
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Laporan		1	245.000.000	1	256.000.000	1	267.000.000	1	294.000.000	1	319.784.177	1	1.381.784.177	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA

		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan		1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	55.000.000	1	56.684.177	5	261.684.177		
		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan		1	5.000.000	1	6.000.000	1	7.000.000	1	8.000.000	1	9.000.000	1	35.000.000		
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan		1	190.000.000	1	200.000.000	1	210.000.000	1	231.000.000	1	254.100.000	5	1.085.100.000		
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Kondisi Barang Milik Daerah	Tahun		1	230.000.000	1	280.500.000	1	283.750.000	1	331.500.000	1	361.500.000	1	1.487.250.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit		11	50.000.000	11	55.000.000	11	57.750.000	11	65.000.000	11	71.500.000	11	299.250.000		
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit		3	5.000.000	3	5.500.000	3	6.000.000	3	6.500.000	3	10.000.000	15	33.000.000		
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Unit		1	100.000.000	1	120.000.000	1	120.000.000	1	130.000.000	1	140.000.000	1	610.000.000		
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit		1	75.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	130.000.000	1	140.000.000	1	545.000.000		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi,	Meningkatnya kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi,	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Dokumen Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Dokumen	-	3	1.370.000.000	3	1.507.000.000	3	1.657.700.000	3	1.823.470.000	3	2.005.817.000	15	8.363.987.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Luas Areal Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Ha.		1200	1.370.000.000	1200	1.507.000.000	1200	1.657.700.000	1200	1.823.470.000	1200	2.005.817.000	6000	8.363.987.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA

Renstra Dinas Transnaker Kab. Muna 2021-2026

membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	membangun kemandirian dan terwujudnya integrasi di permukiman transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerja Samakan dengan Daerah Lain	Dokumen	2	1.100.000.000	2	1.210.000.000	2	1.331.000.000	2	1.464.100.000	2	1.610.510.000	10	6.715.610.000			
		Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kasus yang Dapat Diselesaikan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi	Kawasan Transmigrasi	1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.500.000	1	66.550.000	1	73.205.000	5	305.255.000			
		Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Ha	1200	200.000.000	1200	220.000.000	1200	242.000.000	1200	266.200.000	1200	292.820.000	6000	1.221.020.000			
		Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen	1	20.000.000	1	22.000.000	1	24.200.000	1	26.620.000	1	29.282.000	5	122.102.000			
		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Satuan Permukiman Transmigrasi yang difasilitasi Penempatan dan Pembangunannya	SP	2	3	6.362.000.000	4	7.004.200.000	5	7.704.620.000	6	8.475.082.000	7	9.322.950.000	7	38.868.852.000	DINAS TRANSNAKER	KAB. MUNA
		Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Transmigran yang ditempatkan	KK		100	6.362.000.000	100	7.004.200.000	100	7.704.620.000	100	8.475.082.000	100	9.322.950.000	500	38.868.852.000	DINAS TRANSNAKER	KAB. MUNA
		Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Laporan	4	50.000.000	5	55.000.000	5	60.500.000	5	66.550.000	5	73.205.000	25	305.255.000			
		Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk setempat dan Transmigran	Jumlah Pelaporan Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (yang Memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha dan Layak Berkembang)	Laporan	1	5.992.000.000	1	6.591.200.000	1	7.250.320.000	1	7.975.352.000	1	8.773.247.000	5	36.582.119.000			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Verifikasi Penduduk yang Memiliki Tanah dan Rumah di Kawasan Transmigrasi yang Berpotensi untuk Menjadi Transmigran Penduduk Setempat (TPS)	KK		100	40.000.000	100	50.000.000	100	55.000.000	100	60.500.000	100	66.550.000	500	272.050.000		
		Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	KK		100	50.000.000	100	55.000.000	100	60.500.000	100	66.550.000	100	73.205.000	500	305.255.000		
		Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	KK		100	50.000.000	100	55.000.000	100	60.500.000	100	66.550.000	100	73.205.000	500	305.255.000		
		Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan	Orang		100	100.000.000	100	110.000.000	100	121.000.000	100	133.100.000	100	146.410.000	500	610.510.000		
		Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Mampu Menyesuaikan Diri di Satuan Permukiman Transmigrasi	KK		100	30.000.000	1	33.000.000	1	36.300.000	1	39.930.000	1	43.923.000	5	183.153.000		
		Pendaftaran, Seleksi Administrasi dan Seleksi Teknis Calon Transmigran Penduduk Setempat	Jumlah Calon Transmigran yang Terdaftar, Terseleksi Administrasi dan Teknisnya	KK		150	50.000.000	150	55.000.000	150	60.500.000	150	66.550.000	150	73.205.000	150	305.255.000		
		PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Satuan Permukiman yang dibangun	SP	2	3	15.750.000.000	4	17.325.000.000	5	19.057.500.000	6	20.963.250.000	7	23.059.575.000	7	96.155.325.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA
		Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Satuan Permukiman Transmigrasi yang berkembang	SP	2	3	15.750.000.000	4	17.325.000.000	5	19.057.500.000	6	20.963.250.000	7	23.059.575.000	7	96.155.325.000	DINAS TRANS NAKER	KAB. MUNA

	Penguatan SDM dalam Rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	Kepala Keluarga		100	50.000.000	100	55.000.000	100	60.500.000	100	66.550.000	100	73.205.000	100	305.255.000		
	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	SP	2	3	15.700.000.000	4	17.270.000.000	5	18.997.000.000	6	20.896.700.000	7	22.986.370.000	7	95.850.070.000		
JUMLAH						30.639.528.600		33.953.881.460		37.356.219.806		41.296.216.567		45.237.074.523		188.490.523.956		

BAB VII

KINERJA PENYELENGARAAN BIDANG URUSAN

Didalam bab ini, akan dibahas mengenai indikator kinerja dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja tersebut secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, sesuai pada table 7.1.

Dengan demikian indikator kinerja berfungsi sebagai alat ukur yang dapat menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan yang telah diukurinya telah berhasil dicapai atau tidak.

Tabel 7.1
INDIKATOR KINERJA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KAB. MUNA
PERIODE 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Satuan	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun ke-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran	Meningkatnya Keterampilan Tenaga Kerja dan Menurunkan Tingkat Pengangguran	Angkatan Kerja	orang	94.674	97.277	99.790	102.303	104.816	107.329
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	63,21	63,71	64,23	64,77	65,32	66,45
		Bekerja	%	93,55	93,60	94,00	94,45	95,00	96,65
Meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Meningkatnya kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan mewujudkan integrasi di permukiman Transmigrasi sehingga ekonomi dan sosial budaya mampu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan	Terwujudnya Percepatan Pusat Pertumbuhan Wilayah di Kawasan Transmigrasi	SP	2	3	4	5	6	7
		Jumlah Transmigran dan Masyarakat Sekitarnya di Kawasan Transmigrasi yang Meningkatnya Kesejahteraan	KK	360	460	560	660	760	860

BAB VIII PENUTUP

Renstra Dinas Transmaigasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna periode 2021-2026 adalah panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmaigasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna untuk 5 (lima) tahun ke depan. Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini sangat ditentukan oleh kesiapan kelembagaan, ketatalaksanaan, SDM dan sumber pendanaannya serta komitmen semua pimpinan dan staf Dinas Transmaigasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna. Selain itu, untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan Renstra periode 2021-2026, setiap tahun akan dilakukan evaluasi. Apabila diperlukan, dapat dilakukan perubahan/revisi muatan Renstra Dinas Transmaigasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna termasuk indikator-indikator kinerjanya yang dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang berlaku dan tanpa mengubah tujuan Dinas Transmaigasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna.

Renstra Dinas Transmaigasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna periode 2021-2026 harus dijadikan acuan kerja bagi unitunit kerja di lingkungan Dinas Transmaigasi dan Tenaga Kerja Kab. Muna sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Diharapkan semua unit kerja dapat melaksanakannya dengan akuntabel serta senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja (better performance) lembaga, unit kerja dan kinerja pegawai.

Raha, 11 April 2022

Kepala Dinas



FADHARUDDIN WUNANTO, ST.M.Si

Pemisah Utama Madya, Gol. IV/c

NIP. 19710121 199303 1 008