

RENCANA STRATEGIS

(RENSTRA)

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KABUPATEN REJANG LEBONG

TAHUN 2021 – 2026



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN REJANG LEBONG**

KATA PENGANTAR

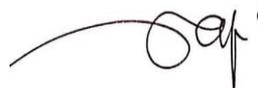
Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa karena hanya berkat karunia-Nya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong berhasil menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2021-2026

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021-2026. Tersusunnya Dokumen Rencana Strategis ini diharapkan dapat memberikan arah, tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang lebih berhasil guna dan dapat dipertanggung jawabkan karena semua kebijakan, program, sasaran dan kegiatan yang dilaksanakan sudah mengacu pada Renstra. Dari sini dapat dikatakan, Renstra menjadi pijakan dasar dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan, selain itu Renstra juga sebagai dasar penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Rejang Lebong.

Rencana Strategis memuat Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD untuk mendukung tercapainya indikator pembangunan yang tertuang dalam Visi dan Misi RPJMD Kabupaten Rejang Lebong tahun 2016–2021. Diharapkan dengan telah tersusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021–2026 akan menjadi acuan didalam menyusun program dan kegiatan selama kurun waktu untuk 5 (lima) tahun kedepan.

Kami menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan Renstra ini sehingga saran dan masukan masih kami perlukan demi kesempurnaan diwaktu yang akan datang. Kepada seluruh pihak yang telah turut serta mencurahkan pikiran dan tenaga dalam penyusunan Renstra ini, kami sampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya. Demikian semoga Renstra ini akan dapat meningkatkan kinerja kita semua.

Curup, 30 September 2021
Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Rejang Lebong



SYAHFAWL. SKM
NIP 19700902 198912 1 001

DAFTAR ISI

| | | |
|----------|---|----|
| | KATA PENGANTAR..... | i |
| | DAFTAR ISI..... | ii |
| BAB I | PENDAHULUAN..... | 1 |
| | 1.1. Latar Belakang | 1 |
| | 1.2. Landasan Hukum | 2 |
| | 1.3. Maksud dan tujuan | 5 |
| | 1.4. Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II | GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | 9 |
| | 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi | 9 |
| | 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah | 23 |
| | 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah | 23 |
| | 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.. | 30 |
| BAB III | PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH | 31 |
| | 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih | 31 |
| | 3.2. Telaahan Visi Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Rejang Lebong | 33 |
| | 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra | 38 |
| | 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis..... | 39 |
| | 3.5. Penentuan isu – isu Strategis | 40 |
| BAB IV | TUJUAN DAN SASARAN | 41 |
| | 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah | 42 |
| BAB V | STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN | 44 |
| BAB VI | RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN | 45 |
| BAB VII | KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN..... | 46 |
| BAB VIII | PENUTUP | 47 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Perencanaan Perangkat Daerah Jangka Menengah untuk periode 5 (lima) tahun tergambar dalam satu dokumen yaitu dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah. Dalam 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 disebutkan bahwa Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Perencanaan pembangunan daerah bertujuan untuk mewujudkan pembangunan daerah dalam rangka peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah. Perencanaan pembangunan daerah dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis ini disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021-2026. yang disusun berdasarkan Visi dan Misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Rejang Lebong

Penyusunan Renstra Dinas ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance). Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun yang mempunyai fungsi sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan sebagai acuan dan pedoman penyusunan rencana kerja (RENJA) Perangkat Daerah sebagai dokumen operasional tahunan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong. Selain itu juga untuk memperkirakan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang dan dilakukan untuk memberikan pilihan-pilihan terbaik untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas dari segi pentingnya

tujuan sekaligus sebagai alat untuk mengukur atau standar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan mewujudkan tujuan pembangunan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong ini merupakan suatu upaya dan proses yang dilakukan agar dapat mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah Terpilih, dengan demikian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong dapat menunjukkan eksistensinya sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasian kepada masyarakat (Public Goods) secara profesional dan transparan

1.2. LANDASAN HUKUM

Peraturan perundangan yang menjadi dasar penyusunan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4700);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5243);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);

7. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 618, Tambahan Lembaran Nomor 6512);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1968 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 dan Pelaksanaan Pemerintahan di Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2854);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402)
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322 Tahun 2019);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Evaluasi dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2019, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323 Tahun 2019);
13. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka

- Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 19. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2006-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2007 Nomor 1 Seri E);
 20. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rejang Lebong tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2012 Nomor 80 Tahun 2012);
 21. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Rejang Lebong Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rejang Lebong (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2018 Nomor 133);
 22. Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 Nomor 161);
 23. Peraturan Bupati Rejang Lebong Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong;

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN

1.3.1 Maksud

Penyusunan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 dimaksudkan untuk menentukan arah dan tujuan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian selama 5 (lima) tahun kedepan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 disusun dengan maksud sebagai berikut :

1. Sebagai dokumen dasar/acuan penyusunan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian 5 (lima) tahun kedepan mengakomodir visi, misi, program dan sasaran Kepala Daerah yang telah ditetapkan yang disinergikan dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah.
2. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong.
3. Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2021-2026.

1.3.2 Tujuan

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2021-2026 ini bertujuan sebagai berikut :

1. Sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Organisasi Perangkat Daerah.
2. Menentukan arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, dan kebijakan umum pembangunan daerah.
3. Menjamin terwujudnya integrasi, sinkronisasi dan sinergi baik antar daerah, antar waktu, antar fungsi pemerintah daerah maupun antara pemerintah daerah dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat.
4. Mendukung koordinasi antar pemangku kepentingan dalam pencapaian visi dan misi daerah serta nasional.
5. Mewujudkan keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan.
6. Mewujudkan tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.
7. Memudahkan penilaian terhadap hasil capaian kinerja Pemerintahan Daerah baik Tahunan maupun Lima Tahunan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.

- 2.1. Tugas, fungsi dan struktur organisasi Perangkat Daerah
- 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN REJANG LEBONG

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.
- 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.
- 3.5. Penentuan isu – isu Strategis

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN.

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

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 DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN REJANG LEBONG

2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN REJANG LEBONG

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi yang menjadi Kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong mempunyai kedudukan sebagai unsur Lembaga Teknis Daerah di bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
4. Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya
5. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong.
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rejang Lebong No. 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rejang Lebong, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Rejang Lebong Nomor 43 Tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong sebagai berikut:

1. KEPALA DINAS

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala Dinas mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan Rencana Program dan Kebijakan Pembangunan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 2) Pengkoordinasian, Pengendalian, Pengawasan dan Evaluasi pelaksanaan tugas Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, termasuk dalam hal Ketatausahaan, Rumah Tangga serta Pembinaan Kepegawaian di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong.
- 3) Pembinaan Operasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Rejang Lebong.
- 4) Pelayanan Penunjang Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. SEKRETARIAT

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam memberikan pelayanan administrasi dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, umum, perlengkapan rumah tangga dan urusan kepegawaian kepada semua unsur dilingkungan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun dan merencanakan serta menata Urusan Umum, Kearsipan, Perlengkapan, dan Rumah Tangga Dinas.
- 2) Menyusun dan merencanakan kegiatan ketatausahaan dan ketatalaksanaan Dinas.
- 3) Menyusun dan Merencanakan Pengelolaan Administrasi, Kepegawaian, Keuangan, Mekanisme Pelaporan Dinas dan Urusan Protokol serta Hubungan Masyarakat.
- 4) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang membawahi tiga Sub Bagian yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Sub Bagian.

2.1. Sub Bagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi surat menyurat, kearsipan, kehumasan, keprotokolan, inventarisasi, pendataan perlengkapan, penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran pendapatan dan

belanja dinas, pembukuan dan penghitungan anggaran dinas, verifikasi dan perbendaharaan, kerumahtanggaan dinas.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) Menyiapkan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan surat menyurat, kearsipan, kehumasan, keprotokolan, inventarisasi, pendataan perlengkapan, kerumahtanggaan keuangan, penatausahaan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan.
- b) Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, kehumasan, keprotokolan, inventarisasi, pendataan perlengkapan, kerumahtanggaan keuangan, penatausahaan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan.
- c) Melaksanakan Pengadministrasian urusan surat menyurat, kearsipan, kehumasan, keprotokolan, inventarisasi, pendataan perlengkapan, kerumahtanggaan keuangan, penatausahaan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan.
- d) Melaksanakan Evaluasi urusan surat menyurat, kearsipan, kehumasan, keprotokolan, inventarisasi, pendataan perlengkapan, kerumahtanggaan keuangan, penatausahaan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan.
- e) Melaksanakan Pelaporan urusan surat menyurat, kearsipan, kehumasan, keprotokolan, inventarisasi, pendataan perlengkapan, kerumahtanggaan keuangan, penatausahaan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi dan pembukuan.
- f) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.2. Sub Bagian Perencanaan dan Program mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pengolahan dan pengkajian data dan informasi, penyusunan rencana rancangan program, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan rencana dan program, penyusunan laporan dan pengolahan dokumentasi, mengkoordinir penyelenggaraan rapat koordinasi dengan lembaga/dinas terkait.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Sub Bagian Perencanaan mempunyai fungsi :

- a) Menyiapkan dan mengkoordinasikan pengumpulan, pengolahan dan pengkajian data dan informasi.
- b) Menyiapkan dan mengkoordinasikan penyusunan rencana rancangan program.
- c) Melaksanakan penyusunan laporan dan pengolahan dokumentasi.
- d) Melakukan pembinaan dan pemantauan urusan perencanaan dan program
- e) Mengkoordinir penyelenggaraan rapat koordinasi dengan lembaga/dinas terkait.
- f) Melaksanakan evaluasi urusan perencanaan dan program
- g) Melaksanakan pelaporan urusan perencanaan dan program, dan
- h) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.3. Sub Bagian Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penataan data pegawai, menyusun rencana kebutuhan pegawai, membuat analisis pengembangan pegawai, melaksanakan petunjuk Kepala Dinas melalui sekretaris untuk mutasi pegawai, melaksanakan tata usaha Kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan dan program kerja dibidang kepegawaian.
- b) Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian.
- c) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. BIDANG PENYIAPAN KAWASAN DAN PEMBANGUNAN PERMUKIMAN TRANSMIGRASI.

Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyiapan kawasan dan Pembangunan permukiman Transmigrasi sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan, untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan permukiman Transmigrasi mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan dan Perencanaan di Bidang pembinaan potensi kawasan Transmigrasi, penyediaan tanah transmigrasi, Pembangunan pemukiman transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk.
- 2) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di Bidang Pembinaan potensi kawasan Transmigrasi dan Penataan tersebar penduduk.
- 3) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi, Penyediaan tanah transmigrasi, Pembangunan Permukiman Transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk.
- 4) Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dimas terkait dengan Tugas dan Fungsinya.

Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas, Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi terdiri dari 3 (tiga) Seksi yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi, 3 (tiga) seksi tersebut yaitu :

3.1. Seksi Bina Potensi Kawasan Transmigrasi dan Penataan Persebaran Penduduk.

Seksi Bina Potensi Kawasan Transmigrasi dan Persebaran Penduduk Mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan kebijakan di bidang identifikasi dan informasi potensi kawasan, advokasi kawasan, perencanaan kawasan, fasilitasi penetapan kawasan serta mediasi dan kerjasama antar daerah;
- b) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang idenfikasi dan informasi potensi kawasan, advokasi kawasan, perencanaan kawasan fasilitasi penetapan kawasan serta mediasi dan kerjasama antar daerah;
- c) Pelaksanaan kebijakan di bidang penyiapan perpindahan, penyiapan calon transmigrasi dan penduduk setempat, pelayanan perpindahan serta penataan dan adaptasi;
- d) Pelaksanaan bimbingan teknis di bidang penyiapan perpindahan penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, pelayanan perpindahan, serta penataan dan adaptasi;
- e) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan; dan
- f) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

3.2. Seksi Penyediaan Tanah Transmigrasi

Seksi Penyediaan Tanah Transmigrasi mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan kebijakan di bidang fasilitasi pencadangan tanah, identifikasi dan penataan tanah, pengolahan tanah, serta dokumentasi penyediaan tanah;
- b) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang fasilitasi pencadangan tanah, identifikasi dan penataan tanah, pengelolaan tanah serta dokumentasi penyediaan tanah;
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang fasilitasi pencadangan tanah, identifikasi dan penataan tanah, pengelolaan tanah serta dokumentasi penyediaan tanah; dan
- d) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

3.3. Seksi Pembangunan Permukiman Transmigrasi.

Seksi Pembangunan Permukiman Transmigrasi mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan kebijakan di bidang lahan permukiman, pengadaan sarana permukiman, pengadaan prasarana permukiman, serta kelayakan permukiman;
- b) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengadaan lahan permukiman, pengadaan sarana permukiman, pengadaan prasarana permukiman, serta kelayakan permukiman;
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan lahan permukiman, pengadaan sarana permukiman, pengadaan prasarana permukiman, serta kelayakan permukiman;
- d) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan lahan permukiman, pengadaan sarana permukiman, pengadaan prasarana permukiman serta kelayakan permukiman; dan
- e) Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. BIDANG PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI

Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi adalah bidang yang mempunyai tugas Menyelenggarakan Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi Mempunyai Tugas sebagai berikut:

1. Menyusun dan Merencanakan Kebijakan di Bidang Promosi dan Kerjasama kelembagaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan, Pengembangan Usaha, Pengembangan Sosial Budaya, dan Pelayanan Pertanahan Transmigrasi.
2. Pelaksana Kebijakan di Bidang Promosi dan Kerjasama Kelembagaan Pembangunan dan Pengembangan kawasan, Pengembangan Usaha, Pengembangan Sosial Budaya dan Pelayanan Pertanahan Transmigrasi.
3. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di Bidang promosi dan kerjasama kelembagaan, Pembangunan dan Pengembangan Kawasan . Pengembangan Usaha, Pengembangan sosial budayah dan pelayanan Pertanahan Transmigrasi.
4. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang promosi dan kerjasama kelembagaan, Pengembangan sosial budaya dan pelayanan pertanahan Transmigrasi.

Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas, Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi terdiri dari 3 (tiga) Seksi yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Seksi tersebut yaitu

4.2. Seksi Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasana Kawasan Transmigrasi

Seksi Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasana Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembangunan dan Pengembangan Sarana permukiman dan kawasan, penyererasian lingkungan, evaluasi perkembangan permukiman dan kawasan serta standarisasi sarana dan prasarana.
- b) Pelaksanaan Bimbingan teknis dan supervisi dibidang Pembangunan dan pengembangan sarana Pemukiman dan kawasan, Pembangunan dan prasana permukiman dan kawasan serta standarisasi sarana dan Prasarana.
- c) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Pembangunan dan Pengembangan Sarana Pemukiman dan Kawasan, Pembangunan prasana permukiman dan kawasan serta Standarisasi Sarana dan Prasana.

4.3. Seksi Pengembangan Usaha Transmigrasi

Seksi Pengembangan Usaha Transmigrasi mempunyai tugas Sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Produksi, Pengolahan dan pemasaran Lembaga Ekonomi dan permodalan serta kewirausahaan.

- b) Pelaksanaan Bimbingan teknis dan supervisi di bidang Produksi pengelolaan dan pemasaran, lembaga Ekonomi dan permodalan serta kewirausahaan
- c) .Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di bidang Produksi, Pengolahan dan pemasaran ,Lembaga Ekonomi dan Permodalan serta Kewirausahaan.
- d) Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.4. Seksi Sosial Budaya dan Pelayanan Pertanahan Transmigrasi

Seksi Sosial Budaya dan Pelayanan Pertanahan Transmigrasi mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Pelaksanakan Kebijakan di Bidang Pangan dan Kesehatan ,Fasilitasi pendidikan,fasilitasi mental spritual dan seni budaya serta Kelembagaan Pemerintahan dan Masyarakat.
- b) Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Pengukuran bidang tanah, pengurusan hak atas tanah,advokasi pertanahan dan Dokumentasi pelayanan Pertanahan.
- c) Pelasanaan bimbingan teknis dan supervisi di Bidang pangan dan budaya serta kelembagaan pemerinrahan dan masyarakat.
- d) Pelaksanaan bimbingan Teknis dan Supervisi di Bidang pengukuran bidang tanah, pengurusan hak atas tanah, advokasi pertanahan dan dokumentasi pelayanan pertanahan.
- e) Pelaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang pangan dan kesehatan fasilitasi pendidikan, fasilitasi mental spritual dan seni budaya, serta kelembagaan Pemerintah dan masyarakat.
- f) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengukuran bidang tanah pengurusan hak atas tanah,advokasi pertanahan dan dokumentasi pelayanan pertanahan.

5. BIDANG PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PELATIHAN PRODUKTIVITAS.

Bidang Pembinaan dan Penempatan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktivitas adalah mempunyai fungsi tugas sebagai berikut :

1. Menbuat Rencana Kegiatan Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja berdasarkan kebijakan di bidang Ketenagakerjaan.

2. Mengkoordinasikan Para Kepala Seksi agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung.
3. Memberikan Petunjuk Kepada Kepala Seksi dan bawahan dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier.
4. Koordinasi Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).
5. Verifikasi Informasi Regulasi Bidang Pelatihan Kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga Pelatihan kerja swasta.
6. Pelaksanaan Pemberian izin kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
7. Pemberian Tanda Daftar Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan di Perusahaan.
8. Koordinasi Pemberian dan Penyebaran Informasi Pasar Kerja dalam Pelayanan antar kerja kepada Pencari Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan di Perusahaan.
9. Koordinasi Pelayanan Pengelolaan Informasi pasar kerja dalam satu Daerah.
10. Verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS)
11. Koordinasi Pendaftaran, Perekrutan dan seleksi Calon TKI
12. Koordinasi Pelayanan dan Verifikasi kelengkapan Dokumen Ketenagakerjaan Calon TKI Ke Luar Negeri.
13. Pelaksanaan Penerbitan perpanjangan izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang Lokasi kerja lebih dari 1 (Satu) Daerah.
14. Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan dan Penggunaan tenaga kerja dan Pelatihan Produktivitas terdiri dari 3 (tiga) Seksi. Yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Pelatihan Produktivitas, Seksi tersebut yaitu :

5.1. Seksi Penempatan dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Seksi Penempatan dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing mempunyai tugas menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan Operasional, Perencanaan , Penyusunan, Pembinaan , Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Penempatan dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing , dan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Menyusun Rencana Kegiatan Seksi penempatan dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) berdasarkan kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan.
- b) Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku.
- c) Menilai hasil kerja bawahan dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil Kerja untuk pembinaan karier,
- d) Menyusun kesiapan sarana dan prasana penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja keluar negeri kepada masyarakat..
- e) Menyiapkan sarana dan prasana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI keluar Negeri.
- f) Menyiapkan sarana dan prasarana pemberdayaan TKI purna.
- g) Merencanakan Penyediaan Sarana dan Prasana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- h) Membuat Rencana Kerja tentang Pengembangan dan kesempatan kerja.
- i) Menjalin Kerja sama dalam pembentukan usaha mandiri sektor informal dengan pihak terkait.
- j) Pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana dan Lembaga Sukarela.
- k) Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA.
- l) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/ kegiatan kepada Kepala Bidang.
- m) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya

5.2. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja

Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja mempunyai tugas sebagai berikut :

- a) Menyusun Rencana Kegiatan Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa kerja berdasarkan kebijakan dibidang Ketenagakerjaan.
- b) Memberi arahan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku.
- c) Menilai hasil kerja bawahan dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier.

- d) Merencanakan Penyiapan Sumber daya manusia terkait pemberian Informasi pasar kerja kepada pencari kerja.
- e) Mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada Pencari Kerja dan pemberi kerja.
- f) Merencanakan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja.
- g) Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi Pasar Kerja, penyuluhan bimbingan jabatan dan perantara Kerja.
- h) Membuat Rencana kerja tentang perantara kerja dalam pelayanan Kerja.
- i) Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- j) Menyusun Rencana pemantauan dan evaluasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- k) Melaksanakan Fasilitasi, pembinaan dan pengawasan Penempatan bagi Pencari Kerja Penyandang Cacat (Penca) lanjut usia dan perempuan.
- l) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/ kegiatan kepada Kepala Bidang.

5.3. Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.

Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja mempunyai tugas penyiapan Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan Operasional, Perencanaan Penyusunan, Pembinaan, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan di Bidang penempatan dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja mempunyai Fungsi Sebagai Berikut:

- a) Menyusun Rencana Kegiatan Seksi Penempatan dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).
- b) Memberi petunjuk kepada Bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku.
- c) Menilai hasil kerja bawahan dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier.
- d) Menyusun kesiapan sarana dan prasarana pelayanan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI Keluar Negeri.
- e) Membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

- f) Menjalin Kerjasama dalam pembentukan usaha mandiri sektor informal dengan pihak terkait.
- g) Pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana dan Lembaga Sukarela.
- h) Menyusun Kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan Perpanjangan IMTA.
- i) Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Kepala bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

6. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan di Bidang Hubungan industrial dan Syarat Kerja mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana Kerja berdasarkan kebijakan dibidang Ketenaga kerjaan.
2. Memberi petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku.
3. Menilai hasil kerja bawahan dengan cara memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier.
4. Mencatat pendaftaran dan memeriksa serta mengesahkan Peraturan Perusahaan, wajib Laporan perusahaan dan Perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Menyusun Pedoman Standar jaminan kesejahteraan bagi purna kerja, kesejahteraan pekerja PHK dan Pekerja pensiun.
6. Melaksanakan pembinaan terhadap pekerja dan purna kerja serta sosialisasi ketepatan upah minimum Propinsi (UMP).
7. Mempersiapkan dan melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial didalam maupun diluar Pengadilan Hubungan Industrial.
8. Pembinaan dan Pengembangan LKS Tripartit Sektoral.
9. Melaksanakan Koordinasi Teknis dengan lembaga kerjasama Tripartit Kabupaten Rejang Lebong.
10. Melaksanakan Pendataan dan Inventaris Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha, LKS Bipartit dan LKS Tripartit.
11. Pembinaan Kelembagaan serta pelaku hubungan industrial.
12. Melaksanakan penilaian terhadap LKS Bipartit terbaik tingkat Kabupaten Rejang Lebong.
13. Melaksanakan Pengembangan dan Pemberdayaan Kelembagaan Hubungan Industrial (KHI).

14. Penempatan Organisasi Pengusaha dan Organisasi Pekerja/Buruh Lingkup Daerah.
15. Pengkoordinasian pelaksanaan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/buruh.
16. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan dan melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan syarat kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja terdiri dari : (tiga) seksi yaitu :

6.1. Seksi Lembaga Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Seksi Lembaga Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai Tugas penyiapan Perumusan dan Pelaksanaan kebijakan operasional, perencanaan penyusunan, pendataan, Pengembangan, Pembinaan , Pemantauan ,Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Lembaga Hubungan Industrial dan Syarat Kerja. Seksi Lembaga Hubungan Industrial dan Syarat kerja mempunyai fungsi:

- a) Menyusun Rencana Kerja Seksi Lembaga Hubungan Industrial dan syarat kerja.
- b) Memberikan petunjuk kepada bawahan dan menilai hasil kerjanya.
- c) Mempersiapkan dan menyelenggarakan Rapat berkala LKS Tripartit Kabupaten Rejang Lebong.
- d) Pembinaan dan Pengembangan LKS Tripartit Sektoral.
- e) Pembinaan Kelembagaan serta pelaku Hubungan Industrial.
- f) Melaksanakan Penilaian terhadap LKS Bipartit terbaik Tingkat Kabupaten Rejang Lebong.
- g) Melaksanakan Pengembangan dan Pemberdayaan Kelembagaan Hubungan Industrial (KHI)
- h) Penetapan Organisasi Pengusaha dan Organisasi Pekerja/ buruh lingkup Daerah.
- i) Pengkoordinasi pelaksanaan Verifikasi Keanggotaan serikat pekerja / buruh.
- j) Melaporkan Hasil Pelaksanaan tugas/ kegiatan kepada atasan.
- k) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

6.2. Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja

Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan Perencanaan ,perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan. Untuk melaksanakan Tugas Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a) Menyusun Rencana Kerja Seksi Penyelesaian Hubungan Industrial dan pembinaan Tenaga Kerja.
- b) Memberi Petunjuk kepada bawahan dan menilai hasil Kerjanya.
- c) Pembinaan terhadap Pekerja/buruh dan pengusaha untuk Berunding secara bipartit dalam rangka penyelesaian hubungan industrial secara musyawarah mufakat.
- d) Survei Tingkat kerawanan perusahaan di wilayah kabupaten Rejang Lebong.
- e) Penyusunan Proses Penyelesaian hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial.
- f) Pencegahan Penanggulangan, Penangan Mogok Kerja/ Unjuk Rasa dan Kasus Lock Out (Penutupan Perusahaan)
- g) Penyelesaian perselisihan Hubungan industrial melalui mediator Hubungan Industrial.
- h) Pembinaan SDM dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- i) Pembinaan SDM dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan.
- j) Penyusunan petunjuk teknis pelaksana kegiatan Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
- k) Melaksanakan pengawasan, pemeriksaan dan pengujian terhadap pelaksanaan norma kerja dan Jamsostek baik secara preventif maupun refresif.
- l) Melaksanakan Pembinaan Norma Kerja Perempuan dan anak Kepada Pengusaha/ Pengurus Perusahaan Tenaga Kerja, Anggota Asosiasi dan orang tua pekerja anak.
- m) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.2. SUMBER DAYA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN REJANG LEBONG.

Keberhasilan Pelaksanaan Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong untuk mencapai VISI dan MISI yang telah ditetapkan akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan Strategis sebagai faktor Penentu Keberhasilan, untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor penentu Keberhasilan maka perlu di analisa Lingkungan Strategis yang mempengaruhi yaitu:

1. Faktor Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong berjumlah 30 orang.

Berdasarkan Esselonering

| | |
|---------------------|-------------|
| Pejabat Esselon II | : 1 orang. |
| Pejabat Esselon III | : 5 orang. |
| Pejabat Esselon IV | : 12 orang. |

Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| | |
|--------------------|-------------|
| Strata II (S-2) | : 3 orang. |
| Strata 1 (S-1) | : 23 orang. |
| Sarjana Muda (D-3) | : - orang. |
| S L T A Sederajat | : 3 orang. |
| SLTP Sederajat | : 1 orang. |
| S D | : - orang. |

Berdasarkan Golongan / Pangkat :

| | |
|-----------------------|-------------|
| Golongan IV | : 9 orang. |
| Golongan III | : 19 orang. |
| Golongan II | : 1 orang. |
| Golongan I | : 1 orang. |
| Jumlah PNS Struktural | : 30 orang. |
| Jumlah Tenaga Honorer | : 25 orang. |

2. Faktor Penunjang Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong terdiri dari :

| | |
|---------------------|------------|
| 1. Tanah | : 1.128 M2 |
| 2. Perumahan | : 1 Unit |
| 3. Gedung Kantor | : 1 Unit |
| 4. Kendaraan Roda 4 | : 1 Unit |
| 5. Kendaraan Roda 2 | : 5 Unit |

2.3. KINERJA PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan misi Kepala Daerah Terpilih.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Tingkat capaian kinerja Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan sasaran/target renstra Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong periode 2016-2020 disajikan dalam **Tab T-C.23** Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi

Tingkat Pencapaian Kinerja Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong berdasarkan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan disajikan dalam tabel **T-C.24** Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong sebagai berikut

Tabel (T-C. 23)
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Rejang Lebong

| No | Indikator Kinerja sesuai dengan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah | Target NSPK | Target IKK | Target Indikator Lainnya | Target Renstra SKPD Tahun Ke- | | | | | Realisasi Capaian Tahun Ke- | | | | | Rasio Capaian pada Tahun Ke- | | | | |
|----|--|-------------|------------|--------------------------|-------------------------------|------|-------|-------|-----------|-----------------------------|------|-------|-------|-------|------------------------------|------|--------|------|--------|
| | | | | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi | | | | 150 | 300 | 450 | 600 | 750 | | 388 | 1,049 | 156 | 0 | | 129% | 233% | 26% | 0% |
| 2 | Jumlah Masyarakat Kurang Mampu Yang Mengikuti Pelatihan Kewirausahaan, Keterampilan dan Keahlian Dalam Memulai Usaha | | | | 150 | 300 | 450 | 600 | 750 | | 207 | 129 | 168 | 0 | | 69% | 28.7% | 28% | 0% |
| 3 | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | | | | - | - | 76.82 | 77.36 | 76.82 | | 97 | 97.5 | 76.32 | 76.32 | - | - | 126.9% | 99% | 99.35% |
| 4 | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | | | | - | - | 1.69 | 2.73 | 3,02-3,72 | | 0.29 | 0.28 | 2.84 | 2.84 | - | - | 16.6% | 104% | 94.04% |
| 5 | Jumlah Kawasan Transmigrasi Yang Dikembangkan (Kawasan) | | | | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| 6 | Nilai Evaluasi SAKIP | | | | C | C | C | C | C | C | C | C | - | - | - | - | - | - | - |

Tabel T-C 24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Rejang Lebong

| Uraian | Anggaran Pada Tahun Ke- | | | | | Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke- | | | | | Rasio antara Realisasi dan Anggaran TahunKe- | | | | | Rata-rata Pertumbuhan | |
|--|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|------|------|------|------|-----------------------|-----------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Anggaran | Realisasi |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 669,000,000 | 736,201,000 | 670,240,700 | 582,820,000 | 401,661,000 | 627,198,186 | 706,852,376 | 642,618,352 | 571,018,855 | 378,072,591 | 94 | 96 | 96 | 98 | 94 | -11.97% | -11.89% |
| Program Pemberdayaan Fakir, Miskin, Komunitas, Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) | 150,000,000 | - | - | - | - | 143,274,000 | - | - | - | - | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial | 65,000,000 | 65,000,000 | - | - | - | 56,396,000 | 56,396,000 | - | - | - | 87 | 87 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Program Pembinaan Para Penyandang Cacat dan Trauma | 86,000,000 | - | - | - | - | 82,858,000 | - | - | - | - | 96 | 0 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-------------|------------|---|---|---------------|-------------|------------|---|---|-----|-----|-----|---|---|----------|----------|
| Program Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial | 128,000,000 | - | - | - | - | 125,550,000 | - | - | - | - | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | |
| Program Penempatan dan Pemberdayaan tenaga Kerja (PPTK) | 1,028,095,000 | - | - | - | - | 1,028,095,000 | - | - | - | - | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Program Peningkatan Kesempatan Kerja (PKK) | 70,000,000 | 100,000,000 | - | - | - | 67,900,000 | 100,000,000 | - | - | - | 97 | 100 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja | 70,000,000 | 200,000,000 | 46,589,050 | - | - | 67,900,000 | 198,772,300 | 46,589,050 | - | - | 97 | 99 | 100 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Prmbangunan dan Pengrmbangan Kawasan Transmigrasi | 3,759,680,000 | - | - | - | - | 3,661,376,200 | - | - | - | - | 97 | 0 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Penyediaan dan Pengelolaan PrasaranaDan Sarana Sosial dan Ekonomi Dikawasan Transmigrasi | 582,000,000 | 262,000,000 | - | - | - | 555,486,000 | 261,356,000 | - | - | - | 95 | 100 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-------------|---|------------|------------|---------------|-------------|------------|---|------------|-----|-----|---|----|---|----------|----------|
| Peningkatan kerjasama antara Wilaya, antar pelaku dan antar sektor Dalam Rangka Pengembangan Kawasan | 150,000,000 | - | - | - | - | 146,222,000 | - | - | - | - | 97 | 0 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi | 2,042,074,000 | - | - | - | - | 2,010,049,450 | - | - | - | - | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Program Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan | - | 72,293,000 | - | - | - | - | 72,058,000 | - | - | - | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Program Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undang | - | 25,000,000 | - | - | - | - | 25,000,000 | - | - | - | 98 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan keuangan | - | 74,400,000 | - | 24,400,000 | 12,410,000 | - | 74,384,000 | 24,314,200 | - | 3,930,000. | 100 | 0 | - | 32 | 0 | 0 | |
| Program Peningkatan dan Produktifitas Tenaga Kerja | - | 366,500,000 | - | - | - | - | 341,415,000 | - | - | - | 93 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|--|-----|-----|-----|----|----------|----------|
| Program Penempatan Kesempatan Kerja (PKK) | 70,000,000 | 100,000,000 | - | - | - | 67,900,000 | 100,000,000 | - | - | - | | 100 | 0 | 0 | 0 | -100.00% | -100.00% |
| Penguat SDM Pemerintahan Daerah dan Masyarakat Transmigrasidi Kawasan Transmigrasi di Perbatasan | - | 154,880,000 | - | - | - | - | 151,690,000 | - | - | - | | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | - | - | 100,336,000 | 213,000,000 | 42,750,000 | - | - | 100,219,582 | 205,360,000 | 32,500,000 | | 0 | 100 | 96 | 76 | 0 | 0 |
| Program Pembangunan | - | - | 30,662,500 | - | - | - | - | 30,162,701 | - | - | | 0 | 98 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Program Kegiatan Penyusunan Program dan Kegiatan | - | - | 22,908,600 | - | - | - | - | 22,908,600 | - | - | | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Program Pengembangan Wilayah Tranmigrasi | - | - | 62,397,400 | - | - | - | - | 54,336,854 | - | - | | 0 | 87 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Program Transmigrasi Lokal | - | - | - | 35,000,000 | - | - | - | - | 35,000,000 | - | | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja | - | 366,500,000 | 196,579,800 | 299,898,500 | 26,781,500 | - | 341,415,000 | 165,459,010 | 298,688,500 | 25,588,000 | | 93 | 84 | 100 | 96 | 0 | 0 |

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.4.1. Tantangan

Dalam pelayanannya di bidang ketenagakerjaan banyak sekali tantangan baik di lingkungan internal maupun eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Di lingkungan Eksternal yang dihadapi diantaranya ;

1. Semakin meningkatnya angka pengangguran, kurangnya kompetensi para pencari kerja; tidak sesuainya antara kesempatan kerja yang ada dengan kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja;
2. Sedikitnya tenaga kerja yang memperoleh peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kompetensi yang dibutuhkan;
3. Masih adanya perusahaan yang tidak paham akan aturan ketenagakerjaan;
4. Masih adanya tenaga kerja yang belum masuk dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Masih terdapat kasus perselisihan;
6. Produktifitas masyarakat transmigrasi yang belum optimal;
7. Sarana dan prasarana dilokasi transmigrasi yang masih kurang memadai;

Adapun permasalahan yang ada di lingkungan internal diantaranya :

1. Kurangnya Alokasi Anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan;
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia pada bidang – bidang teknis;
3. Masih kurangnya sarana prasarana aparatur;

2.4.2. Peluang

Peluang yang ada pada lingkungan Eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang lebong :

1. Banyaknya Kesempatan Kerja bagi pekerja;
2. Banyaknya tenaga kerja yang tersedia;
3. Tersedianya Balai Latihan Kerja (BLK) milik Pemerintah Propinsi Bengkulu yang berada di perbatasan antara Kabupaten Rejang Lebong dengan Kabupaten Kepahiang;
4. Hubungan industrial yang cukup kondusif, tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti;
5. Tersedianya Lembaga Pelatihan Keterampilan;
6. Masih tersedianya Lahan untuk Transmigrasi;

Peluang yang ada pada lingkungan internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong :

1. Memiliki akses sumber dana ke pusat berupa dana APBN;
2. Peningkatan Kompetensi Pegawai dengan mengikuti diklat-diklat teknis

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Isu strategis dan permasalahan mendesak dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021 – 2026 merupakan permasalahan yang menjadi isu mendasar dalam pembangunan Kabupaten Rejang Lebong selama lima tahun kedepan. Isu-isu strategis ini dikaitkan dengan isu-isu strategis yang berkembang di masing-masing SKPD. Adapun Isu-isu yang berkembang menjadi permasalahan diantaranya :

1. Sekretariat

Sekretariat adalah Penyelenggara Urusan Kepegawaian, Perencanaan dan Program Keuangan, Umum dan Perlengkapan didalam pelaksanaan penyelenggaraan urusan kepegawaian tersebut terdapat permasalahan yaitu :

- a) Fasilitas yang kurang memadai baik sarana maupun prasarana
- b) kurangnya kerjasama antar bidang dalam memberikan laporan sehingga menghambat proses pengumpulan laporan

2. Bidang Tenaga Kerja

Tenaga kerja berperan sebagai subjek sekaligus objek dalam pembangunan. Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Rejang Lebong senantiasa bertambah setiap tahunnya seiring dengan pertambahan jumlah penduduk. Namun peningkatan angkatan kerja ini juga menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran di Kabupaten Rejang Lebong berfluktuasi dan meningkat di tahun 2019 dan 2020 sehingga angka TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) juga meningkat.

Meningkatnya jumlah pengangguran ini disebabkan karena jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Selain itu, masih banyak pencari kerja yang belum terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan mempunyai Kartu Pencari Kerja (AK1). Padahal beberapa perusahaan atau instansi baik negeri atau swasta menjadikan Kartu Pencari Kerja atau kartu kuning sebagai salah satu syarat untuk melamar pekerjaan karena kartu kuning ini menjadi bukti bahwa pendaftar sedang mencari kerja. Dari segi kualitas, tingginya angka putus sekolah diduga menjadi salah satu alasan mengapa masih banyak pengangguran di Kabupaten Rejang Lebong. Kurangnya keterampilan dari angkatan kerja menyebabkan ketidakmampuan untuk membuka lapangan kerja baru. Informasi mengenai peluang kesempatan kerja juga belum menyebar karena kurangnya komunikasi

antar penyedia kerja dengan pencari kerja sehingga mengakibatkan pencari kerja kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia kerja.

Dari sisi pengusaha dan pekerja, terdapat beberapa permasalahan seperti masih adanya perselisihan antara perusahaan dan pekerja, rendahnya perusahaan yang menerapkan K3, dan masih rendahnya pekerja yang memiliki jaminan sosial. Pelatihan pekerja di Balai Latihan Kerja/BLK sudah dilakukan untuk pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat. Namun Kabupaten Rejang Lebong sendiri belum mempunyai BLK sehingga masih menggunakan BLK Provinsi Bengkulu yang terletak di perbatasan antara Kabupaten Rejang Lebong dan Kepahiang, BLK Provinsi Bengkulu, atau balai latihan besar di bawah Kementerian.

1. Masih banyaknya pencari kerja yang belum terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Kurangnya Pemberdayaan Remaja Putus Sekolah di Bidang Kewirausahaan dan Penerapan Teknologi Tepat Guna
3. Kurang menyebarnya informasi akan Peluang Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja
4. Perlunya dilakukan sosialisasi SMK3 di Perusahaan sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja
5. Belum optimalnya penyebaran informasi Bursa Kesempatan Kerja dan Informasi Pasar Kerja
6. Perlunya kesadaran peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
7. Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan yang di organisir dan di awasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
8. Masih kurangnya kesadaran pengusaha dalam menjamin kesehatan

3. Bidang Transmigrasi

1. Kesadaran penduduk setempat dalam menjaga Fasilitas Umum (FU) dan teratasinya kebutuhan Lahan Usaha di UPT Binaan
2. Perbedaan adat istiadat antara transmigran Penduduk setempat dengan transmigran penduduk asal
3. Komunikasi satu arah antara dinas dengan perangkat desa
4. Sarana dan prasarana yang kurang memadai

3.2. TELAAHAN VISI MISI DAN PROGRAM BUPATI DAN WAKIL BUPATI REJANG LEBONG

Visi dan misi merupakan gambaran otentik Kabupaten Rejang Lebong dalam 5 (lima) tahun mendatang pada kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati terpilih untuk periode RPJMD Tahun 2021-2026.

3.2.2 Visi

Berdasarkan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih maka visi pembangunan Kabupaten Rejang Lebong dalam RPJMD 2021-2026 adalah: **“Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong BERCAHAYA untuk SEMUA (Berkarakter, Religius, Cerdas, Sehat, Berbudaya, untuk Sejahtera dan Maju Bersama)”**. Visi ini menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan Kabupaten Rejang Lebong yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan penjelasan visi Kabupaten Rejang Lebong dalam RPJMD 2021-2026 disajikan pada penjelasan berikut ini.

1. Bercahaya

Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong BERCAHAYA bukan hanya sekedar Akronim dari kata Berkarakter, Religius, Cerdas, Sehat, dan Berbudaya. Arti secara harfiah kata Cahaya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti Sinar atau Terang, sedangkan BERCAHAYA memiliki arti memancarkan sinar atau cahaya. Lebih jauh lagi jika dilihat secara etimologis, cahaya adalah sesuatu yang menyinari suatu objek sehingga objek tersebut menjadi jelas dan terang. Menurut pakar tata bahasa Arab Ibrahim Anis dalam al-Mujam al-Wasth, nur (cahaya) adalah sesuatu yang menyebabkan mata dapat melihat sehingga makna dari BERCAHAYA itu sendiri merupakan representasi dari harapan, tekad dan tujuan untuk menghadirkan Pemerintah sebagai petunjuk arah menuju Kesejahteraan dan Kemajuan bersama. Sebagai pemegang mandat dari masyarakat, pasangan SAHE berkomitmen untuk tidak abai dengan segala masalah yang tengah dihadapi oleh masyarakat, sebagaimana sejalan dengan filosofi dari CAHAYA yang tidak pernah memilih untuk merambat pada setiap celah-celah kegelapan. Oleh karena itu, BERCAHAYA merupakan tujuan primer yang wajib diwujudkan untuk mencapai tujuan sesungguhnya yang diharapkan oleh masyarakat yaitu Kesejahteraan dan Kemajuan Bersama.

2. Untuk Semua

Untuk Semua bukan sekedar akronim dari kata Sejahtera dan Maju Bersama. Pemerintah Kabupaten Rejang Lebong berkomitmen untuk memastikan setiap kebijakan tidak akan berpihak pada status, suku, agama, dan ras manapun, melainkan untuk kepentingan dan cita-cita bersama. Untuk SEMUA juga bermakna bahwa program dan kebijakan Pemerintah merupakan ikhtiar kolektif dan kolaboratif antara pemerintah dan masyarakat yang sinergis.

3.3.2 Misi

Sesuai dengan harapan terwujudnya “**Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong BERCAHAYA untuk SEMUA (Berkarakter, Religius, Cerdas, Sehat, Berbudaya, untuk Sejahtera dan Maju Bersama)**”, maka ditetapkan misi pembangunan Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021-2026 sebagai upaya dalam mewujudkan visi, sebagai berikut:

1. Membangun karakter masyarakat Rejang Lebong yang berdaya saing dan inovatif
2. Memantapkan pemahaman, pengamalan, dan pelestarian nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan bermasyarakat
3. Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pendidikan
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kesehatan dan rujukan masyarakat
5. Melestarikan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai identitas daerah
6. Mengembangkan reformasi birokrasi melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan transparan yang berorientasi pada inovasi dan pelayanan prima
7. Mewujudkan pembangunan kawasan berbasis potensi lokal (pertanian dan pariwisata) dan ekonomi kreatif untuk mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi masyarakat yang berkelanjutan
8. Memperluas ketersediaan lapangan kerja guna mengentaskan kemiskinan melalui program-program solutif
9. Mewujudkan pemerataan pembangunan infrastruktur yang integratif dan kolaboratif.

Penjabaran Misi

Penjabaran Misi 1 : Sebagaimana Program Nasional yang memprioritaskan pentingnya Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diejawantahkan dalam program "Revolusi' Mental", membangun Karakter Masyarakat sangatlah penting guna menghadapi kompetisi global serta meningkatkan kualitas dan daya saing masyarakat. Karakter masyarakat yang kompetitif dan inovatif akan melahirkan kepedulian sosial masyarakat terhadap ikhtiar bersama dalam mewujudkan kemajuan bagi Kabupaten Rejang Lebong.

Penjabaran Misi 2 : Memantapkan pemahaman, pengamalan dan pelestarian nilai-nilai agama dalam mewujudkan masyarakat yang religius merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari tujuan pembangunan itu sendiri. Melalui pendekatan nilai-nilai keagamaan akan membentuk tatanan pemerintahan dan masyarakat yang bersih, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Penjabaran Misi 3 : Pendidikan merupakan indikator utama pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat. kemajuan suatu daerah tidak terlepas dari aksesibilitas serta kualitas pendidikan yang dimiliki. Usaha peningkatan aksesibilitas dan kualitas pendidikan meliputi pemerataan ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas serta sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Keberpihakan Pemerintah terhadap pendidikan merupakan wujud investasi jangka panjang dalam pembangunan daerah yang akan melahirkan generasi emas.

Penjabaran Misi 4 : Kualitas pelayanan kesehatan akan direpresentasikan dengan usaha perbaikan dan peningkatan kualitas tenaga kesehatan, pemenuhan fasilitas kesehatan dasar dan rujukan, meningkatkan kemudahan akses ke fasilitas kesehatan dasar dan rujukan, serta pemerataan layanan kesehatan ke seluruh Kabupaten Rejang Lebong.

Penjabaran Misi 5 : Kebudayaan Kabupaten Rejang Lebong yang beragam merupakan identitas daerah yang dapat menjadi daya tarik wisata budaya daerah yang dapat berdampak pada peningkatan perekonomian masyarakat sehingga harus dipertahankan eksistensinya melalui pelestarian budaya.

Penjelasan Misi 6 : Birokrasi (pemerintahan) merupakan poros dari pembangunan daerah sehingga sangat penting untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif dan transparan yang berorientasi pada inovasi dan pelayanan prima melalui penguatan reformasi birokrasi, menyelenggarakan pemerintahan yang *good governance*, menghadirkan kepemimpinan yang humanis dan aspiratif, membangun ruang keterlibatan terkait kebijakan publik, serta pengelolaan anggaran dengan lebih transparan, efektif dan efisien.

Penjelasan Misi 7 : Rejang Lebong merupakan salah satu destinasi wisata unggulan Provinsi Bengkulu yang memiliki banyak objek wisata potensial sekaligus sebagai daerah pertanian yang memiliki beberapa komoditas unggulan, antara lain kopi, gula aren dan tanaman hortikultura lainnya membutuhkan langkah strategis dan berkelanjutan dalam rangka mengoptimalkan setiap potensi yang ada. Pengembangan pariwisata Kabupaten Rejang Lebong harus dilaksanakan secara holistik dengan mempertimbangkan seluruh aspek pendukung, seperti sarana dan prasarana pariwisata yang berkualitas, pelaku usaha wisata yang berkompeten, dan melaksanakan event-event yang berkaitan dengan kepariwisataan. Pengembangan komoditas unggulan pada sektor pertanian dilaksanakan berbasis kawasan dengan membangun sistem hilirisasi guna meningkatkan nilai ekonomis bagi masyarakat petani. Pengembangan ekonomi kreatif tidak kalah penting untuk menjadi perhatian guna mendukung kegiatan pariwisata dan pertanian di era digital yang dihadapi saat ini. Pengembangan pariwisata, pertanian dan ekonomi kreatif yang terintegrasi akan mampu mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi masyarakat.

Penjelasan Misi 8 : Minimnya ketersediaan lapangan kerja merupakan penyebab utama tingginya tingkat kemiskinan di suatu daerah. Oleh karenanya dibutuhkan beberapa program solutif yang dapat menjawab tantangan ini, beberapa diantaranya adalah menjalin kerjasama dengan pihak swasta (investor) dan meningkatkan kepercayaan Pemerintah Pusat kepada Kabupaten Rejang Lebong guna mendapatkan suntikan dana untuk memperluas ketersediaan lapangan kerja.

Penjelasan Misi 9 : infrastruktur sebagai sarana pendukung dalam percepatan pembangunan dan peningkatan perekonomian masyarakat sangatlah penting untuk dilaksanakan secara integratif dan kolaboratif. Infrastruktur yang integratif dimaksudkan untuk mengintegrasikan semua program-program prioritas lainnya, misalnya pembangunan infrastruktur jalan menuju kawasan wisata, pembangunan infrastruktur pendidikan dan kesehatan, pembangunan infrastruktur jalan untuk meningkatkan aksesibilitas proses produksi petani. Pembangunan secara kolaboratif merupakan pembangunan yang melibatkan seluruh *stakeholder* dengan mengedepankan musyawarah berdasarkan skala prioritas.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) unsur pendukung penyelenggaraan pemerintahan di daerah berada dalam Misi ke-8 Yaitu :

“Memperluas ketersediaan lapangan kerja guna mengentaskan kemiskinan melalui program-program solutif”

Dalam rangka mendukung Visi dan Misi Kabupaten Rejang Lebong, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong menetapkan Visi dan Misi dalam pelaksanaan tugasnya yaitu :

Visi :

“Terwujudnya Tenaga Kerja Dan Transmigran Yang Produktif, Mandiri, Berdaya Saing, Menuju Rejang Lebong Bercahaya Untuk Semua.”

Misi :

1. Meningkatkan Tenaga Kerja Yang Terampil, Berkualitas, Produktif dan Kompetitif;
2. Mendorong Perluasan Kesempatan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja;
3. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial, Perlindungan dan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja;
4. Menyelenggarakan Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi yang Berkualitas dan Berkesinambungan;

Visi dan Misi di atas menunjukkan kaitan antara tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong untuk mendukung Misi ke-8 RPJMD 2021-2026 Kabupaten Rejang Lebong yaitu “Memperluas ketersediaan lapangan kerja guna mengentaskan kemiskinan melalui program-program solutif.”

Tingkat pengangguran di Kabupaten Rejang Lebong pada tahun 2020 mencapai 3,7 persen dengan kecenderungan meningkat sejak tahun 2018. Walaupun begitu, angka tingkat pengangguran ini masih lebih rendah dibandingkan dengan tingkat pengangguran Provinsi Bengkulu. Kondisi perekonomian daerah dan nasional yang cenderung membaik akan membuka peluang kesempatan kerja dan kesempatan berwirausaha. Namun yang perlu diperhatikan adalah kualitas tenaga kerja dimana rendahnya tingkat pendidikan dapat berpengaruh pada keterampilan dan daya saing tenaga kerja. Upaya peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan belum dirasakan optimal. Tantangan ke depan adalah bagaimana menyiapkan tenaga kerja berkualitas dengan kreativitas dan penguasaan teknologi yang baik sehingga mampu bersaing di pasar kerja nasional maupun global.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, peningkatan keterampilan dan produktivitas kerja. Sehingga tenaga-tenaga tersebut dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sehingga mampu berperan sebagai fasilitator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undang ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, , serta memberikan perlindungan kesehatan, keselamatan, terhadap pekerja dan pengusaha, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja, melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja,

3.3. TELAAHAN RENSTRA K/L DAN RENSTRA

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan. Tema pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini sesuai target yang sudah disepakati untuk menjadi indikator kinerja Kemnaker ke depan. "Penyusunan renstra secara komprehensif ini diharapkan bisa memberi manfaat dan membangun komitmen bagaimana menyusun perencanaan ke depan lebih baik".

Delapan arah kebijakan Renstra Kemnaker pada 2020-2024. Rinciannya adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan pasar kerja terbuka bagi sektor-sektor pekerjaan yang bernilai tambah tinggi.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang adaptif terhadap teknologi, khususnya bagi millennial (pendidikan vokasi) dan soft skills,"
3. Mengembangkan pusat-pusat pelatihan ketenagakerjaan (lembaga kursus/komunitas) bagi kelompok berpendidikan rendah.
4. Mengembangkan informasi pasar kerja yang terbuka serta menjangkau seluruh daerah serta potensi "demand" tenaga kerja
5. Menguatkan relevansi dunia pendidikan dan dunia kerja, baik dari kurikulum, pendidik, sarana dan prasarana, metode pembelajaran, hingga sertifikasi keahlian (SKKNI).
6. Meningkatkan kualitas pekerja migran Indonesia pada bidang dan keahlian tertentu serta pengembangan pasar baru PMI di luar negeri.
7. Peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan industrial untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik.
8. Peningkatan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan untuk meningkatkan iklim ketenagakerjaan yang baik Peningkatkan WLK Sementara itu, terkait kewajiban

perusahaan untuk wajib lapor ketenagakerjaan (WLK) secara online, terjadi peningkatan signifikan terhadap jumlah perusahaan yang wajib lapor ke dalam sistem ketenagakerjaan. Data perusahaan yang melapor (menampilkan data mendasar identitas ketenagakerjaan di perusahaan dan menjadi obyek awal ketenagakerjaan) notabene merupakan database ketenagakerjaan yang melingkupi data-data Binalattas, Binapenta PKK, PHI Jamsos dan Pengawasan K3. "Dari data tersebut sangat membantu Kemnaker dan stakeholder perusahaan untuk mendapatkan akses layanan yang baik untuk ketenagakerjaan".

Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten Rejang Lebong telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS.

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek administratif dan/atau aspek fungsional. Dalam ruang wilayah Kabupaten Rejang Lebong, perkembangan dan pertumbuhan Kabupaten Rejang Lebong dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Keadaan fisik tanah yang meliputi topografi, sungai, geologi, kemampuan tanah dan sebagainya;
2. Jumlah dan perkembangan penduduk;
3. Kelengkapan fasilitas, utilitas, dan sarana infrastruktur.

Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan SKPD. Dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting maka SKPD dapat mengidentifikasi arah (geografis) pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan prioritas wilayah pelayanan SKPD dalam lima tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, SKPD dapat menyusun rancangan program beserta targetnya yang sesuai dengan RTRW tersebut. Rencana Tata Ruang Wilayah SKPD berfungsi sebagai:

1. Penyelaras Kebijakan Tata Ruang Nasional, Provinsi dan Kabupaten Rejang Lebong;
2. Acuan bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Daerah dan masyarakat untuk mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang wilayah;

Berdasarkan fungsi Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis tersebut akan digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Rejang Lebong sebagai wadah penyusunan rencana pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dimana perencanaan tersebut akan diimplementasikan, sehingga lokasi dimana kegiatan akan dijalankan dapat diarahkan.

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Isu strategis dan permasalahan mendesak dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021 – 2026 merupakan permasalahan yang menjadi isu mendasar dalam pembangunan Kabupaten Rejang Lebong selama lima tahun kedepan. Isu-isu strategis ini dikaitkan dengan isu-isu strategis yang berkembang di masing-masing SKPD.

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja berperan sebagai subjek sekaligus objek dalam pembangunan. Jumlah angkatan kerja di Kabupaten Rejang Lebong senantiasa bertambah setiap tahunnya seiring dengan pertambahan jumlah penduduk. Namun peningkatan angkatan kerja ini juga menyebabkan meningkatnya jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran di Kabupaten Rejang Lebong berfluktuasi dan meningkat di tahun 2019 dan 2020 sehingga angka TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) juga meningkat.

Meningkatnya jumlah pengangguran ini disebabkan karena jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Selain itu, masih banyak pencari kerja yang belum terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan mempunyai Kartu Pencari Kerja (AK1). Padahal beberapa perusahaan atau instansi baik negeri atau swasta menjadikan Kartu Pencari Kerja atau kartu kuning sebagai salah satu syarat untuk melamar pekerjaan karena kartu kuning ini menjadi bukti bahwa pendaftar sedang mencari kerja. Dari segi kualitas, tingginya angka putus sekolah diduga menjadi salah satu alasan mengapa masih banyak pengangguran di Kabupaten Rejang Lebong. Kurangnya keterampilan dari angkatan kerja menyebabkan ketidakmampuan untuk membuka lapangan kerja baru. Informasi mengenai peluang kesempatan kerja juga belum menyebar karena kurangnya komunikasi antar penyedia kerja dengan pencari kerja sehingga mengakibatkan pencari kerja kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia kerja.

Dari sisi pengusaha dan pekerja, terdapat beberapa permasalahan seperti masih adanya perselisihan antara perusahaan dan pekerja, rendahnya perusahaan yang menerapkan K3, dan masih rendahnya pekerja yang memiliki jaminan sosial. Pelatihan pekerja di Balai Latihan Kerja/BLK sudah dilakukan untuk pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat. Namun Kabupaten Rejang Lebong sendiri belum mempunyai BLK sehingga masih menggunakan BLK Kabupaten Kepahiang yang terletak di

perbatasan antara Kabupaten Rejang Lebong dan Kepahiang, BLK Provinsi Bengkulu, atau balai latihan besar di bawah Kementerian.

2. Transmigrasi

Skema pembinaan lokasi transmigrasi di Kabupaten Rejang Lebong memiliki perbedaan dengan arahan kementerian. Di kabupaten ini, transmigran yang datang tidak langsung mendapatkan sertifikat, namun diberikan pembinaan terlebih dahulu selama lima tahun. Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi kekosongan, namun kenyataannya masih dijumpai kejadian dimana dari 50 KK yang ada di salah satu lokasi transmigrasi, saat ini tersinya 23 KK saja yang masih bertahan di lokasi, 27 KK sisanya meninggalkan lokasi setelah jatah hidup dari pemerintah habis. Setelah tidak adanya lagi bantuan jatah hidup dari pemerintah, tahun 2017 warga Transmigrasi Penduduk Asal (TPA) mencari nafkah di luar lokasi, hal tersebut disebabkan karena tidak terpenuhinya kebutuhan hidup di lokasi transmigrasi. Pada dasarnya, setiap transmigran telah diberikan lahan pertanian, bibit, alat pertanian dan juga pelatihan pertanian, sehingga apabila warga transmigran bertani dan bercocok tanam dengan sungguh-sungguh, maka perihal perekonomian dan kebutuhan hidup sehari-hari serta kesempatan kerja tidak menjadi suatu kendala. Adapun alasan transmigran tidak kembali lagi ke lokasi transmigrasi di antaranya karena sakit, keluarga tidak betah, juga ekonomi yang belum stabil. Transmigran tersebut sudah dari tahun 2019 meninggalkan lokasi dan tidak kembali lagi dan hingga saat ini masih dalam proses pergantian. Hal tersebut diperjelas melalui Surat Bupati Rejang Lebong Nomor: 460/ 0873/Nakertrans/2019 Tanggal 31 Agustus 2019, Perihal Pergantian Warga Transmigrasi. Transmigran yang sudah lama tidak pulang lagi ke lokasi sampai dengan saat ini, oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong sudah dibuatkan Surat Peringatan ke daerah asal melalui dinas terkait sesuai dengan daerah masing-masing transmigrasi tersebut seperti, Magelang dan Semarang (Provinsi Jawa Tengah), Pacitan (Provinsi Jawa Timur), dan Serang (Provinsi Banten).

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN REJANG LEBONG

4.1.1 Tujuan

Tujuan rencana strategis yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah

1. Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan
2. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan mengurangi pengangguran.
3. Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak

4.1.2 Sasaran Jangka Menengah

1. Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah
2. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja
3. Meningkatnya kualitas hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial
4. Terwujudnya pemukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan berusaha yang layak

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong yang hendak dicapai dalam kurun waktu 5 tahun disajikan pada Tabel T-C. 25 sebagai berikut:

TABEL TC-25
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN REJANG LEBONG

| TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR TUJUAN / SASARAN | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan | | Nilai SAKIP Daerah | CC | B | B | B | B | B |
| | Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah | Nilai SAKIP OPD | CC | B | B | B | B | B |
| Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan mengurangi pengangguran | | Tingkat pengangguran terbuka (TPT) | 3.85% | 3.78% | 3.68% | 3.49% | 3.3% | 3.12% |
| | Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja | Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) | 78,49% | 78.93% | 79.45% | 79.89% | 80.37% | 80.99% |
| | Meningkatnya kualitas hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial | Angka sengketa pengusaha-pekerja | 0,547% | 0.272% | 0.270% | 0% | 0% | 0% |
| Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak | | Terbentuknya Kawasan Transmigrasi yang produktif dan berdaya saing | 1 Kawasan |
| | Terwujudnya pemukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan berusaha yang layak | Persentase kawasan transmigrasi yang dikembangkan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Secara konseptual, satu strategi dapat dikaitkan dengan satu sasaran atau sekelompok sasaran dengan kerangka logis. Sementara itu, arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra. Adapun Startegi dan Arah Kebijakan yang hendak dicapai Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong dalam kurun waktu 5 tahun disajikan pada Tabel T-C. 26 sebagai berikut:

Tabel.T-C.26
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong

| VISI : Terwujudnya Kabupaten Rejang Lebong Bercahaya untuk Semua (Berkarakter, Religius, Cerdas, Sehat, Berbudaya, untuk Sejahtera dan Maju Bersama) | | | |
|---|--|--|--|
| Misi 6 : Mengembangkan reformasi birokrasi melalui tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan transparan yang berorientasi pada inovasi dan pelayanan prima | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
| Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan | Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah | Meningkatnya Kinerja Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan transparan 2. Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur 3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik yang inovatif 4. Memantapkan tata laksana dan pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif dan transparan |
| MISI 8 : Memperluas Ketersediaan Lapangan Kerja Guna Mengentaskan Kemiskinan Melalui Program-Program Solutif | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
| Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan mengurangi pengangguran | 1 Meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja | Memperluas lapangan kerja dengan penguatan lembaga dan keswadayaan masyarakat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun produktivitas dan daya saing masyarakat 2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing masyarakat 3. Mempercepat produktivitas dan daya saing masyarakat 4. Peningkatan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | 2 Meningkatnya kualitas hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial | Meningkatkan iklim ketenagakerjaan, kelembagaan dan kerjasama Hubungan industrial yang kondusif dengan menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial | 5. Memantapkan penyerapan tenaga kerja dalam perkembangan perekonomian daerah |
| Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak | 3 Terwujudnya pemukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan berusaha yang layak | Pengembangan berkesinambungan kawasan Transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru | 1. Membangun infrastruktur dasar 2. Meningkatkan pembangunan infrastruktur dasar yang adil dan merata. 3. Mempercepat pembangunan infrastruktur dasar yang adil dan merata 4. |

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program merupakan instrumen kebijakan yang berisi satu atau beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi sebagai upaya untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun. Rencana program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong yang akan dan harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong selama 5 (lima) tahun kedepan, selaras dengan RPJMD Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021 - 2026 disajikan pada Tabel T-C.27, termuat pada Lampiran.

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong yang menunjukkan secara langsung keluaran (output) hasil kinerja yang akan dicapai selama 5 (Lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021- 2026. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD disajikan pada tabel T-C.28 berikut:

Tabel T-C.28
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Rejang Lebong

| No | Indikator Tujuan dan Sasaran | Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD Tahun 2020 | TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPJMD |
|----|--|--|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|--|
| | | | Tahun 2021 | Tahun 2022 | Tahun 2023 | Tahun 2024 | Tahun 2025 | |
| 1 | Nilai SAKIP daerah | CC | CC | B | B | B | B | B |
| 2 | Nilai SAKIP OPD | CC | CC | B | B | B | B | B |
| 3 | Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) | 3,7% | 3.85% | 3.78% | 3.68% | 3,49 % | 3.30% | 3.12% |
| 4 | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 77,93% | 78.49% | 78,93% | 79,45% | 79,89% | 80.37% | 80.99% |
| 5 | Angka sengketa pengusaha-pekerja | 1.10% | 0, 547% | 0.272% | 0.270% | 0% | 0% | 0% |
| 6 | Terbentuknya Kawasan Transmigrasi yang produktif dan berdaya saing | 1 Kawasan | 1 Kawasan | 1 Kawasan | 1 Kawasan | 1 Kawasan | 1 Kawasan | 1 Kawasan |
| 7 | Persentase kawasan transmigrasi yang dikembangkan | N/a | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

BAB VIII PENUTUP

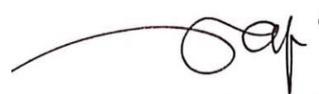
Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong tahun 2021 – 2026 ini merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021- 2026. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong adalah sebagai pedoman dan arahan bagi segenap pimpinan dan jajaran staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam menyusun berbagai kebijakan, program dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Rejang Lebong dan menjadi pedoman dalam penyusunan rencana kerja tahunan yaitu Rencana Kerja (Renja)

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2021 – 2026 merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berfungsi sebagai pedoman, penentu arah, sasaran dan tujuan bagi aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelaksanaan pelayanan kepada stakeholders yang ada.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Rejang Lebong, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Selain hal tersebut pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga diharapkan dapat berjalan dengan baik, karena didukung kinerja aparat pemerintahan yang bersih, kreatif, inovatif, disiplin, dan akuntabel yang mampu mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik (good governance).

Demikian Rencana Strategis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini disusun sebagai pedoman untuk pelaksanaan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan

Curup, 30 September 2021
Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Rejang Lebong



SYAHFAWL. SKM
NIP 19700902 198912 1 001

Tabel T-C.27
Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja tujuan sasaran Prog (Outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | | | | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab | Lokasi | |
|--|---------|---------|------------------------------------|---|---|---|---------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---|------------------|--|----------------|--|
| | | | | | | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | | Tahun 2024 | | Tahun 2025 | | Tahun 2026 | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | | | | |
| | | | | | | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) | (21) | (22) | |
| Meningkatnya Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan | | | | Nilai SAKIP Daerah | CC | CC | | B | | B | | B | | B | | B | | B | | | | |
| Meningkatnya kualitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah | | | | Nilai SAKIP OPD | CC | CC | | B | | B | | B | | B | | B | | B | | | | |
| | | 1 06 01 | | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akurat dan tepat waktu | 100% | 100% | 3,793,347,974 | 100% | 3,687,907,590 | 100% | 3,692,502,410 | 100% | 3,694,890,933 | 100% | 3,701,174,276 | 100% | 3,687,261,725,98 | 100% | 22,257,084,910 | | |
| | | 1 01 01 | 2.01 | Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun | 100% | 100% | 21,146,100 | 100% | 19,000,000 | 100% | 19,500,000 | 100% | 19,500,000 | 100% | 20,000,000 | 100% | 19,500,000 | 100% | 118,646,100 | | |
| | | 1 01 01 | 2.01 01 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | | 10 Dok | 21,146,100 | 10 Dok | 19,000,000 | 10 Dok | 19,500,000 | 10 Dok | 19,500,000 | 10 Dok | 20,000,000 | 10 Dok | 19,500,000 | 60 Dok | 118,646,100 | | |
| | | 1 01 01 | 2.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase Pelayanan Administrasi Keuangan perangkat daerah yang tepat waktu | 100% | 100% | 3,507,036,318 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 20,708,222,066 | | |
| | | 1 01 01 | 2.02 01 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Tersedianya gaji dan tunjangan ASN | 14 Bulan | 3,249,996,318 | 14 Bulan | 3,296,637,149.59 | 14 Bulan | 3,296,637,149.59 | 14 Bulan | 19,733,182,066 | |
| | | 1 01 01 | 2.02 02 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Tersedianya honorarium pelaksanaan tugas ASN, Tersedianya honorarium THL | 12 bulan | 257,040,000 | 12 bulan | 143,600,000 | 12 bulan | 143,600,000 | 12 bulan | 975,040,000 | |
| | | 1 01 01 | 2.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase Penyediaan Jasa Administrasi Umum Perangkat Daerah yang tepat waktu | 100% | 100% | 160,982,100 | 100% | 136,320,000 | 100% | 139,820,000 | 100% | 141,520,000 | 100% | 146,020,000 | 100% | 138,942,000 | 100% | 863,604,100 | | |
| | | 1 01 01 | 2.06 02 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor | 12 bulan | 13,880,000 | 12 bulan | 12,000,000 | 12 bulan | 12,500,000 | 12 bulan | 13,000,000 | 12 bulan | 14,000,000 | 12 bulan | 11,500,000 | 12 bulan | 11,500,000 | 12 bulan | 76,880,000 | |
| | | 1 01 01 | 2.06 04 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Tersedianya bahan logistik kantor | 12 bulan | 29,078,100 | 12 bulan | 20,000,000 | 12 bulan | 22,000,000 | 12 bulan | 22,500,000 | 12 bulan | 25,000,000 | 12 bulan | 20,422,000 | 12 bulan | 20,422,000 | 12 bulan | 139,000,100 | |
| | | 1 01 01 | 2.06 05 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Tersedianya barang cetak dan penggandaan | 12 bulan | 6,560,000 | 12 bulan | 5,800,000 | 12 bulan | 5,800,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 6,500,000 | 12 bulan | 6,500,000 | 12 bulan | 6,500,000 | 12 bulan | 37,160,000 | |
| | | 1 01 01 | 2.06 06 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan | 12 bulan | 8,320,000 | 12 bulan | 6,520,000 | 12 bulan | 6,520,000 | 12 bulan | 40,920,000 | |
| | | 1 01 01 | 2.06 09 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD | 12 bulan | 103,144,000 | 12 bulan | 92,000,000 | 12 bulan | 93,000,000 | 12 bulan | 93,500,000 | 12 bulan | 94,000,000 | 12 bulan | 94,000,000 | 12 bulan | 94,000,000 | 12 bulan | 569,644,000 | |
| | | 1 01 01 | 2.08 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Jasa penunjang urusan pemerintah daerah dalam keadaan baik | 100% | 100% | 36,068,856 | 100% | 34,350,440 | 100% | 34,285,261 | 100% | 34,583,784 | 100% | 34,582,127 | 100% | 32,582,576 | 100% | 206,453,044 | | |
| | | 1 01 01 | 2.08 01 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Tersedianya jasa surat menyurat | 300 Surat | 2,890,000 | 12 bulan | 2,600,000 | 12 bulan | 2,600,000 | 12 bulan | 15,890,000 | |
| | | 1 01 01 | 2.08 02 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik | 12 Bulan | 19,989,156 | 12 bulan | 20,050,440.40 | 12 bulan | 19,985,260.87 | 12 bulan | 19,983,783.52 | 12 bulan | 19,982,126.64 | 12 bulan | 19,982,576.39 | 12 bulan | 19,982,576.39 | 12 bulan | 119,973,344 | |
| | | 1 01 01 | 2.08 03 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Tersedianya jasa peralatan dan perlengkapan kantor | 12 Bulan | 6,850,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 5,000,000 | 12 bulan | 5,000,000 | 12 bulan | 35,850,000 | |
| | | 1 01 01 | 2.08 04 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Tersedianya jasa pelayanan umum kantor | 12 Bulan | 6,339,700 | 12 bulan | 5,700,000 | 12 bulan | 5,700,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 5,000,000 | 12 bulan | 5,000,000 | 12 bulan | 34,739,700 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------|------|---|--|--|--|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|--|
| | 1 | 0101 | 2.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah dalam keadaan baik | | 100% | 68,114,600 | 100% | 58,000,000 | 100% | 58,660,000 | 100% | 59,050,000 | 100% | 60,335,000 | 100% | 56,000,000 | 100% | 360,159,600 | | | |
| | 1 | 0101 | 2.09 | 02 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan dinas operasional atau terpelihara | 1 Kendaraan Roda 4 5 kendaraan Roda 2 | 38,572,800 | | 32,000,000 | | 32,500,000 | | 32,700,000 | | 33,000,000 | | 30,000,000 | | 198,772,800 | | | |
| | 1 | 0101 | 2.09 | 09 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung kantor yang terpelihara | 1 Unit | 29,541,800 | | 26,000,000 | | 26,160,000 | | 26,350,000 | | 27,335,000 | | 26,000,000 | | 161,386,800 | | | |
| Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan mengurangi pengangguran | | | | | | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) | 3.7% | 3.85% | 3.78% | 3.68% | | 3.49% | 3.30% | 3.12% | 3.12% | | | | | | | | |
| Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja | | | | | | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 77.93% | 78.49% | 78.93% | 79.45% | | 79.89% | 80.37% | 80.99% | 80.99% | | | | | | | | |
| | 2 | 0703 | | | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi | - | 100% | 40,000,000 | 100% | 36,000,000 | 100% | 37,000,000 | 100% | 37,500,000 | 100% | 38,500,000 | 100% | 37,000,000 | 100% | 226,000,000 | | |
| | 2 | 0703 | 2.01 | | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | Jumlah Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi | - | - | 40,000,000 | 624 Orang | 36,000,000 | 624 Orang | 37,000,000 | 624 Orang | 37,500,000 | 624 Orang | 38,500,000 | 624 Orang | 37,000,000 | 3.120 Orang | 226,000,000 | | |
| | 2 | 0703 | 2.01 | 01 | Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi | Monitoring dan evaluasi Kegiatan Pelatihan kewirausahaan, keterampilan dan keahlian dan laporan monitoring | 1 kali | 40,000,000 | 1 kali | 36,000,000 | 1 kali | 37,000,000 | 1 kali | 37,500,000 | 1 kali | 38,500,000 | 1 kali | 37,000,000 | 5 Kali | 226,000,000 | | | |
| | 2 | 0704 | | | Program penempatan tenaga kerja | Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan | 66.25% | 66.67% | 82,855,500 | 67.50% | 38,500,000 | 69.23% | 39,000,000 | 71.25% | 39,200,000 | 72.20% | 40,300,000 | 72.59% | 39,000,000 | 72.59% | 278,855,500 | | |
| | 2 | 0704 | 2.03 | | Pengelolaan informasi pasar kerja | Tingkat Kesempatan Kerja | | | 42,855,500 | 96.3 | 38,500,000 | 96.5 | 39,000,000 | 96.7 | 39,200,000 | 97.0 | 40,300,000 | 97.3 | 39,000,000 | 97.3 | 238,855,500 | | |
| | 2 | 07 | 04 | 2.03 | 02 | Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online | Jumlah blanko tenaga kerja yang dicetak | - | 6500 Lembar | 42,855,500 | 65,000 Lembar | 38,500,000 | 65,000 Lembar | 39,000,000 | 65,000 Lembar | 39,200,000 | 65,000 Lembar | 40,300,000 | 65,000 Lembar | 39,000,000 | 890,000 Lembar | 238,855,500 | |
| | | | | | | Pendaftaran penduduk angkatan usia kerja | - | - | 246.807 Orang | | 271.487 Orang | | 298.636 Orang | | 328.410 Orang | | 361.251 Orang | | | 1,506.591 Orang | | | |
| | | | | | | Sosialisasi pemagangan ke luar negeri untuk siswa SLTA/Mahasiswa | - | - | 60 siswa | | | 300 siswa | | | |
| | 2 | 0704 | 2.05 | | Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | Persentase pemberdayaan pekerja migran Indonesia purna penempatan | - | - | 40,000,000 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 40,000,000 | | |
| | 2 | 0704 | 2.05 | 03 | Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan | Sosialisasi tenaga kerja purna penempatan untuk peningkatan usaha | - | 60 Orang | 40,000,000 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 40,000,000 | | |
| Meningkatnya kualitas hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial | | | | | | Angka sengketa pengusaha-pekerja | 1.10% | 0.547% | 0.272% | 0.270% | | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | |
| | 2 | 0705 | | | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama | 100% | - | 75,000,000 | 100% | 65,000,000 | 100% | 65,500,000 | 100% | 66,000,000 | 100% | 67,000,000 | 100% | 66,000,000 | 100% | 404,500,000 | | |
| | | | | | | Besaran Pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamostek | 24.09% | 24.14% | - | 24.23% | | 24.47% | | 25.10% | | 25.51% | | 26.76% | | 26.76% | | | |

Tabel T-C.27
Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Rejang Lebong

| Tujuan | Sasaran | Kode | Program , Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator kinerja tujuan sasaran Prog (Outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | | | | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab | Lokasi |
|---|--|-----------------|--|---|--|---|---------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|--|--|---|--|--------|
| | | | | | | Tahun 2021 | | Tahun 2022 | | Tahun 2023 | | Tahun 2024 | | Tahun 2025 | | Tahun 2026 | | Target | Rp | | | |
| | | | | | | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | Target | Rp | | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) | (21) | (22) | |
| Meningkatnya Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan | Meningkatnya kualitas kinerja dan pelayanan perangkat daerah | | | Nilai SAKIP Daerah | CC | CC | | B | | B | | B | | B | | B | | B | | | | |
| | | | | Nilai SAKIP OPD | C | CC | | B | | B | | B | | B | | B | | B | | B | | |
| | | 1 06 01 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang akurat dan tepat waktu | 100% | 100% | 3,793,347,974 | 100% | 3,687,907,590 | 100% | 3,692,502,410 | 100% | 3,694,890,933 | 100% | 3,701,174,276 | 100% | 3,687,261,725,98 | 100% | 22,257,084,910 | | | |
| | | 1 01 01 2.01 | Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Persentase dokumen perencanaan dan laporan evaluasi perangkat daerah yang disusun | 100% | 100% | 21,146,100 | 100% | 19,000,000 | 100% | 19,500,000 | 100% | 19,500,000 | 100% | 20,000,000 | 100% | 19,500,000 | 100% | 118,646,100 | | | |
| | | 1 01 01 2.01 01 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | 10 Dok | 10 Dok | 21,146,100 | 10 Dok | 19,000,000 | 10 Dok | 19,500,000 | 10 Dok | 19,500,000 | 10 Dok | 20,000,000 | 10 Dok | 19,500,000 | 60 Dok | 118,646,100 | | | |
| | | 1 01 01 2.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Persentase Pelayanan Administrasi Keuangan perangkat daerah yang tepat waktu | 100% | 100% | 3,507,036,318 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 3,440,237,150 | 100% | 20,708,222,066 | | | |
| | | 1 01 01 2.02 01 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Tersedianya gaji dan tunjangan ASN | 14 Bulan | 14 Bulan | 3,249,996,318 | 14 Bulan | 3,296,637,149.59 | 84 Bulan | 19,733,182,066 | | | |
| | | 1 01 01 2.02 02 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Tersedianya honorarium pelaksanaan tugas ASN, Tersedianya honorarium THL | 30 OB | 30 OB | 257,040,000 | 30 OB | 143,600,000 | 33 OB | 143,600,000 | 33 OB | 975,040,000 | | | |
| | | 1 01 01 2.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Persentase Penyediaan Jasa Administrasi Umum Perangkat Daerah yang tepat waktu | 100% | 100% | 160,982,100 | 100% | 136,320,000 | 100% | 139,820,000 | 100% | 141,520,000 | 100% | 146,020,000 | 100% | 138,942,000 | 100% | 863,604,100 | | | |
| | | 1 01 01 2.06 02 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor | 12 bulan | 12 bulan | 13,880,000 | 12 bulan | 12,000,000 | 12 bulan | 12,500,000 | 12 bulan | 13,000,000 | 12 bulan | 14,000,000 | 12 bulan | 11,500,000 | 72 bulan | 76,880,000 | | | |
| | | 1 01 01 2.06 04 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Tersedianya bahan logistik kantor | 12 bulan | 12 bulan | 29,078,100 | 12 bulan | 20,000,000 | 12 bulan | 22,000,000 | 12 bulan | 22,500,000 | 12 bulan | 25,000,000 | 12 bulan | 20,422,000 | 72 bulan | 139,000,100 | | | |
| | | 1 01 01 2.06 05 | Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan | Tersedianya barang cetak dan penggandaan | 12 bulan | 12 bulan | 6,560,000 | 12 bulan | 5,800,000 | 12 bulan | 5,800,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 6,500,000 | 12 bulan | 6,500,000 | 72 bulan | 37,160,000 | | | |
| | | 1 01 01 2.06 06 | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan | 12 bulan | 12 bulan | 8,320,000 | 12 bulan | 6,520,000 | 72 bulan | 40,920,000 | | | |
| | | 1 01 01 2.06 09 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi SKPD | 12 bulan | 12 bulan | 103,144,000 | 12 bulan | 92,000,000 | 12 bulan | 93,000,000 | 12 bulan | 93,500,000 | 12 bulan | 94,000,000 | 12 bulan | 94,000,000 | 72 bulan | 569,644,000 | | | |
| | | 1 01 01 2.08 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Jasa penunjang urusan pemerintah daerah dalam keadaan baik | 100% | 100% | 36,068,856 | 100% | 34,350,440 | 100% | 34,285,261 | 100% | 34,583,784 | 100% | 34,582,127 | 100% | 32,582,576 | 100% | 206,453,044 | | | |
| | | 1 01 01 2.08 01 | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | Tersedianya jasa surat menyurat | 12 bulan | 12 bulan | 2,890,000 | 12 bulan | 2,600,000 | 72 bulan | 15,890,000 | | | |
| | | 1 01 01 2.08 02 | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik | 12 Bulan | 12 bulan | 19,989,156 | 12 bulan | 20,050,440.40 | 12 bulan | 19,985,260.87 | 12 bulan | 19,983,783.52 | 12 bulan | 19,982,126.64 | 12 bulan | 19,982,576.39 | 72 bulan | 119,973,344 | | | |
| | | 1 01 01 2.08 03 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Tersedianya jasa peralatan dan perlengkapan kantor | 12 Bulan | 12 bulan | 6,850,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 5,000,000 | 72 bulan | 35,850,000 | | | |
| | | 1 01 01 2.08 04 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Tersedianya jasa pelayanan umum kantor | 12 Bulan | 12 bulan | 6,339,700 | 12 bulan | 5,700,000 | 12 bulan | 5,700,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 6,000,000 | 12 bulan | 5,000,000 | 72 bulan | 34,739,700 | | | |
| | | 1 01 01 2.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah dalam keadaan baik | 100% | 100% | 68,114,600 | 100% | 58,000,000 | 100% | 58,660,000 | 100% | 59,050,000 | 100% | 60,335,000 | 100% | 56,000,000 | 100% | 360,159,600 | | | |
| | | 1 01 01 2.09 02 | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan | Jumlah Kendaraan/kendaraan dinas operasional atau lapangan yang terpelihara | 1 Kendaraan Roda 4 5 kendaraan Roda 2 | 1 Kendaraan Roda 4 5 kendaraan Roda 2 | 38,572,800 | 32,000,000 | 32,000,000 | 32,500,000 | 32,500,000 | 32,700,000 | 32,700,000 | 33,000,000 | 33,000,000 | 30,000,000 | 30,000,000 | 1 Kendaraan Roda 4 5 kendaraan Roda 2 | 1 Kendaraan Roda 4 5 kendaraan Roda 2 | 198,772,800 | | |
| | | 1 01 01 2.09 09 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung kantoryang terpelihara | 1 Unit | 1 Unit | 29,541,800 | 26,000,000 | 26,000,000 | 26,160,000 | 26,160,000 | 26,350,000 | 26,350,000 | 27,335,000 | 27,335,000 | 26,000,000 | 1 Unit | 161,386,800 | | | | |

| Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak | | | | | | Terbentuknya Kawasan Transmigrasi yang produktif dan berdaya saing | 1 Kawasan | 1 Kawasan | | 1 Kawasan | | 1 Kawasan | | 1 Kawasan | | 1 Kawasan | | 1 Kawasan | | | |
|--|---|----|----|------|----|---|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|-------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan berusaha yang layak | | | | | | Persentase kawasan transmigrasi yang dikembangkan | | 100 % | | 100 % | | 100 % | | 100 % | | 100 % | | 100 % | | | |
| | 3 | 32 | 03 | | | Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi | - | 1 Dokumen | 75,000,000 | 1 Dokumen | 65,000,000 | 1 Dokumen | 65,500,000 | 1 Dokumen | 65,200,000 | 1 Dokumen | - | 1 Dokumen | 65,000,000 | 6 Dokumen | 401,900,000 |
| | 3 | 32 | 03 | 2.01 | | Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | - | - | 75,000,000 | 1 Dokumen | 65,000,000 | 1 Dokumen | 65,500,000 | 1 Dokumen | 65,200,000 | 1 Dokumen | - | 1 Dokumen | 65,000,000 | 6 Dokumen | 401,900,000 |
| | 3 | 32 | 03 | 2.01 | 01 | Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | - | 1 Dokumen | 75,000,000 | 1 Dokumen | 65,000,000 | | | | | | | | | 2 Dokumen | |
| | 3 | 32 | 03 | 2.01 | 03 | Pelaksanaan Pemetaan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi | | | | | | 1 Dokumen | 65,500,000 | | | | | | | 1 Dokumen | |
| | 3 | 32 | 03 | 2.01 | 05 | Penyuluhan Transmigrasi | | | | | | | 1 Dokumen | 65,200,000 | | | | | | 1 Dokumen | |
| | | | | | | | | | | | | | | | 1 Dokumen | 66,200,000 | | | | 1 Dokumen | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 Dokumen | 65,000,000 | | 1 Dokumen | |
| | | | | | | | | | 1,940 | | 1,960 | | 1,979 | | 1,998 | | 2,018 | | 2,018 | | |
| | 3 | 32 | 04 | | | Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi | - | - | 75,000,000 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | 32 | 04 | 2.01 | | Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian | - | - | 75,000,000 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | 32 | 04 | 2.01 | 01 | Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman | - | 3 Kali | 75,000,000 | | | | | | | | | | | 3 Kali | |