



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
TAHUN 2023-2026
DINAS TENAGA KERJA



Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur
Jl. Ile Napo , Tlp : (0383) 2551234
LARANTUKA

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur patut kita haturkan ke hadirat Tuhan Yang Mahakuasa karena atas bimbingan dan penyelenggaraan Ilahi-Nya, Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023-2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun Anggaran 2021 dapat tersusun dengan baik.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 disusun berpedoman pada dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah atau Rencana pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026, dimana termuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan pembangunan daerah, program prioritas Daerah dan Kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Salah satu kondisi yang harus diperhatikan untuk penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah memperhatikan isu strategis Kabupaten Flores Timur, salah satunya Peningkatan Keterampilan dan Kewirausahaan angkatan kerja dan salah satu yang ingin dicapai dalam RPJPD adalah menurunnya persentase pengangguran terbuka.

Harapan kami, Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 dapat menjadi acuan yang memadai bagi penentu arah kebijakan, serta menjadi pedoman dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam jangka waktu 4 (empat) tahun kedepan.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras dan bekerjasama dengan baik dalam Penyusunan Rencsana Strategis (Renstra) Tahun 2023-2026 ini, Semoga dapat bermanfaat. Kiranya Tuhan senantiasa memberkati dan menyertai tugas dan karya kita sekalian.

Larantuka, Maret 2022

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur,



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar isi	iv
Daftar Gambar dan tabel	v
Peraturan Bupati Flores Timur No.15 Tahun 2022.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	6
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja.....	6
2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja.....	12
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja.....	21
BAB III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja.....	30
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan tugas dan Fungsi Pelayanan.....	30
3.2. Telaah Visi, Misi Kabupaten Flores Timur Periode Tahun 2005-2025.....	30
3.3. Telaah Renstra K/L.....	30
3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah.....	32
3.5. Pemantauan Isu-Isu Strategi.....	33
BAB IV Tujuan Dan Sasaran.....	34
BAB V Strategi dan Arah Kebijakan.....	36
BAB VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan.....	37
BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan.....	38
BAB VIII Penutup.....	40

DAFTAR GAMBAR Dan Tabel

Gambar 1.1	Alur Penyusunan Renstra PD	2
Gambar 1.2	Hubungan antara Renstra PD Tahun 2023-2026 dengan Dokumen Perencanaan lainnya serta Dokumen penganggaran	2
Gambar 2.1.1	Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja tahun 2021	11
Tabel 2.2.1	Data PNS Berdasarkan Golongan Kepangkatan	12
Tabel 2.2.2	Tingkat Pendidikan PNS dan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12
Tabel 2.2.3.	Data PNS dan Jasa Pelayanan Umum Kantor Berdasarkan Jenis kelamin	13
Tabel 2.2.4	Data PNS Berdasarkan Jabatan Kedudukan	13
Tabel 2.2.5	Inventaris Barang Peralatan dan Mesin	14
Tabel 2.2.6	Inventaris Barang Peralatan dan Mesin (BLK)	18
Tabel 2.2.7	Inventaris Kepemilikan Gedung Kantor	20
Tabel 2.3.1	Pencapaian Kinerja pelayanan SKPD	22
Tabel 2.3.2	Anggaran dan realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD	25
Tabel 2.3.3	Faktor yang mempengaruhi Secara Internal dan Eksternal pencapaian pelayanan	28
Tabel 3.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas	30
Tabel 3.2	Permasalahan Pelayanan Dinas TK	31
Tabel 4.1.	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD	35
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan	36
Tabel 7.1	Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Sasaran RPD	38
Tabel 7.2	Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Penyelenggaraan urusan Dinas TK	38



**BUPATI FLORES TIMUR
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI FLORES TIMUR
NOMOR 15 TAHUN 2022**

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN FLORES TIMUR TAHUN 2023-2026**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI FLORES TIMUR,

- Menimbang :**
- a. bahwa sehubungan dengan berakhirnya Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022, perlu disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026;
 - b. bahwa dengan telah diundangkannya Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 13 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026, perlu ditetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
 - c. bahwa sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2022, Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587),

sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

3. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan 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);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2006 Nomor 7 Seri E Nomor 1), sebagaimana telah diubah dengan dengan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2011 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0068);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 1 Tahun 2013 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2013 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0085);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0140), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2019 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0161);

8. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 13 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 Nomor 13);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN FLORES TIMUR TAHUN 2023-2026

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksudkan dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Flores Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Flores Timur.
3. Bupati adalah Bupati Flores Timur.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur sebagai unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintah yang menjadi Kewenangan Daerah.
5. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2005-2025 yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan daerah Kabupaten Flores Timur untuk periode 20 (dua puluh) tahun terhitung sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2025.
6. Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 yang selanjutnya disingkat RPD adalah dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah untuk periode 4 (empat) tahun terhitung sejak tahun 2023 sampai dengan tahun 2026.
7. Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Flores Timur yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
8. Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2023-2026 yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 4 (empat) tahun terhitung sejak 2023 sampai dengan tahun 2026.
9. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka menengah daerah.
11. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan.
12. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah/perangkat daerah untuk mencapai sasaran.

13. Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah/perangkat daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabara strategi.
14. Program adalah penjabaran kebijakan perangkat daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi.
15. Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dan dampak (*impact*).
16. Pemangku Kepentingan adalah pihak-pihak yang langsung atau tidak langsung mendapat manfaat atau dampak dari perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah.

BAB II RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

- (1) Renstra PD merupakan perencanaan perangkat daerah, yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap PD selama periode tahun 2023-2026.
- (2) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berpedoman pada RPD.
- (3) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. BAB I : Pendahuluan
 - b. BAB II : Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - c. BAB III : Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - d. BAB IV : Tujuan dan Sasaran
 - e. BAB V : Strategi dan Arah Kebijakan
 - f. BAB VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan
 - g. BAB VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
 - h. BAB VIII : Penutup
- (4) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III PELAKSANAAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 3

Renstra PD wajib dilaksanakan oleh PD dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan daerah tahun 2023-2026.

Pasal 4

Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi sebagai:

- a. pedoman bagi PD dalam penyusunan Renja PD Tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026, yang selanjutnya menjadi bahan penyusunan rancangan RKPd; dan
- b. acuan bagi seluruh pemangku kepentingan di daerah dalam pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan urusan pemerintahan selama kurun waktu tahun 2023-2026.

**BAB IV
PENGENDALIAN DAN EVALUASI**

Pasal 5

- (1) Kepala PD wajib melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra PD untuk menjaga konsistensi pelaksanaan RPD.
- (2) Tata cara pengendalian dan evaluasi Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

**BAB V
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Flores Timur.

Ditetapkan di Larantuka
pada tanggal 25 Maret 2022

BUPATI FLORES TIMUR,

ttd

ANTONIUS HUBERTUS GEGE HADJON

Diundangkan di Larantuka
pada tanggal 25 Maret 2022

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN FLORES TIMUR,**

ttd

PAULUS IGO GERODA

BERITA DAERAH KABUPATEN FLORES TIMUR TAHUN 2022 NOMOR 15

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



YORDANUS HOGA DATON
PEMBINA TK.I
NIP.19780426 200212 1 007

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

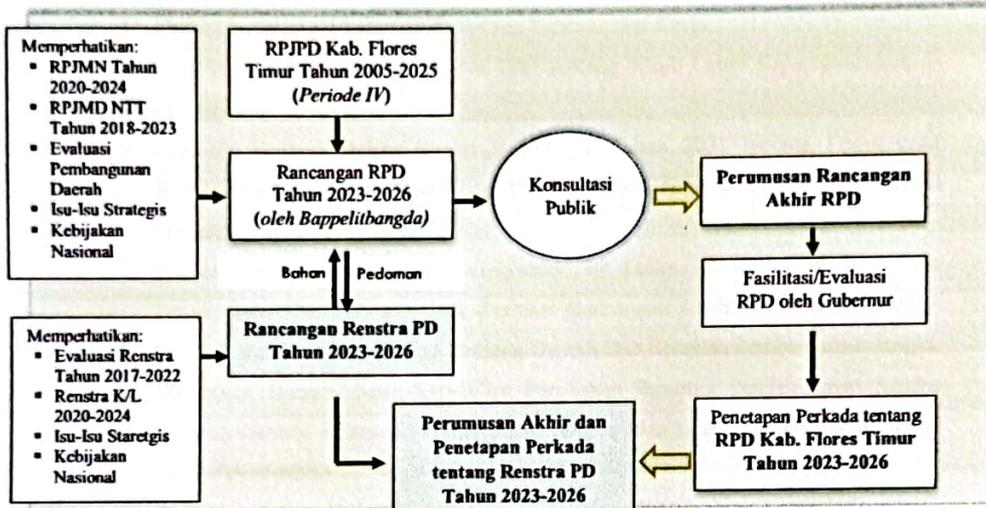
Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 adalah merupakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur selama kurun waktu empat (4) tahun yang merupakan arah dan tujuan bagi seluruh komponen Dinas Tenaga Kerja dan sebagai tindak lanjut dari Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2022, yang salah satunya menginstruksikan Bupati/Wali Kota yang masa jabatannya berakhir Tahun 2022, agar menyusun dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah atau Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026, serta memerintahkan seluruh kepala perangkat daerah untuk menyusun RENSTRA Perangkat Daerah (PD) Kabupaten Tahun 2023-2026, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur wajib menyusun RENSTRA Tahun 2023-2026.

RENSTRA disusun dengan memperhatikan, (a) penyesuaian program prioritas nasional dalam RPJMN Tahun 2020-2024; (b) evaluasi hasil capaian kinerja tujuan, sasaran, hasil (*outcome*) Renstra PD masing-masing melalui evaluasi capaian RKPD atau Renja PD sampai dengan tahun 2021; (c) evaluasi kontribusi keluaran (*output*) dari seluruh kegiatan/sub kegiatan sampai dengan tahun 2021 dalam pencapaian hasil (*outcome*); (d) isu-isu strategis yang terkait dengan bidang urusan dan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) perangkat daerah; (e) kebijakan nasional; (f) regulasi yang berlaku; (g) saran dan/atau masukan dari pemangku kepentingan (*stakeholders*) pembangunan daerah.

Selain itu, perumusan tujuan dan sasaran pada penyusunan RENSTRA PD Tahun 2023-2026 memperhatikan tujuan dan sasaran RPD Tahun 2023-2026 dan Norma Standar Prosedur dan Kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat yang menjadi kewenangan daerah.

Rangkaian proses penyusunan Renstra PD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 disusun dengan memperhatikan kaidah-kaidah perencanaan daerah, hasil evaluasi pelaksanaan Renstra PD Tahun 2017-2022 sampai tahun 2021, berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki Daerah, serta sesuai dengan dinamika penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Daerah dan Nasional.

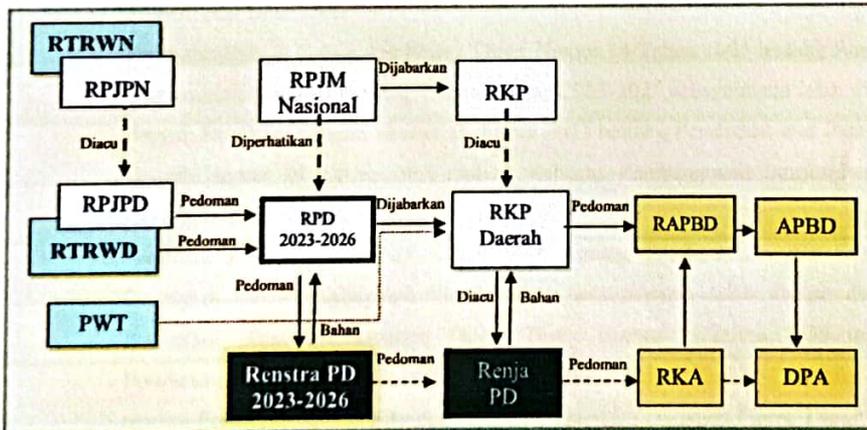
Gambar 1.1 Alur penyusunan Renstra PD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026



Sumber : Instruksi Menteri Dalam Negeri No 70 Tahun 2021 dan Permendagri No 86 Tahun 2017 (hasil analisis)

Keterkaitan Renstra PD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 dengan dokumen perencanaan lainnya dan dokumen penganggaran sebagaimana terlihat pada gambar 1.2 berikut;

Gambar 1.2 Hubungan antara Renstra PD Tahun 2023-2026 dengan Dokumen Perencanaan lainnya serta Dokumen Penganggaran



Sumber: UU Nomor 25 Tahun 2004 dan UU Nomor 17 Tahun 2003 (Hasil Analisis)

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah :

1. Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan;
2. Undang – undang Nomor 2 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Undang – undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;
4. Undang – undang 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
5. Undang – undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di perusahaan;
6. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2022;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan dan Keuangan Daerah beserta pemutakhirannya Kepmen 050-5889;
10. Permendes, PDT dan Transmigrasi Nomor 21 Tahun 2015 tentang prioritas Penyusunan Dana Desa;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;
12. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang

- Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;
14. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 68 Tahun 2021 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas dan fungsi tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur;
 15. Pemerintah Kabupaten Flotim Nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Flotim;
 16. Peraturan Bupati No 13 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 sebagai dokumen yang menjadi acuan bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) program, kegiatan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dalam jangka waktu empat tahun mendatang. Disamping itu, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 merupakan tolok ukur penilaian kinerja Dinas Tenaga Kerja yang berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan program dan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat berdasarkan prioritas pembangunan selama empat tahun ke depan.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 adalah

1. Untuk memudahkan dalam merumuskan perencanaan periode 2023-2026 yang terarah dan terukur.
2. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan.
3. Untuk menetapkan arah kebijakan serta program dan kegiatan tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dalam kurun waktu 4 (empat) tahun, sesuai dengan tupoksi dan kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur 2023-2026 adalah sebagai berikut:

- Bab 1 : Pendahuluan, memuat latar belakang penyusunan, maksud dan tujuan penyusunan renstra, landasan hukum serta sistematika penulisan;
- Bab 2 : Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, memuat tugas pokok, fungsi, dan struktur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, kondisi dan kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, serta peluang dan tantangan pelayanan yang dihadapi dalam proses perencanaan pembangunan
- Bab 3 : Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, memuat identifikasi permasalahan-permasalahan pelayanan PD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya;
- Bab 4 : Tujuan dan Sasaran; Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran dengan memperhatikan tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 dan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat yang menjadi kewenangan daerah.
- Bab 5 : Strategi dan Arah Kebijakan; Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah dalam empat tahun mendatang.
- Bab 6 : Rencana Program dan Kegiatan serta pendanaan, pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif.
- Bab 7 : Kinerja Penyelenggaraan bidang urusan, pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam empat tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026.
- Bab 8 : Penutup

BAB II**GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH****2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur**

Dengan mengacu pada Peraturan Bupati Kabupaten Flores Timur Nomor 68 Tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Flores Timur dan Lembaga Teknis Daerah maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi meliputi perumusan kebijakan teknis dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang mencakup Kesekretariatan, Bidang Bina Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dan Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku untuk membantu Bupati dalam pelaksanaan tugas pelayanan di bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Urusan Ketransmigrasian.

Uraian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sesuai peraturan Bupati Flores Timur Nomor 68 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, adalah sebagai berikut;

Dinas Tenaga Kerja, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat:
 1. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian; dan
 2. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi.
- c. Bidang Bina Tenaga Kerja;
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
- e. Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijaksanaan dibidang tenaga kerja dan Transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;

- c. Pelaksanaan administrasi dinas;
- d. Pembinaan, pengoordinasian dan pengendalian urusan tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekertaris.

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan pelayanan administratif dan teknis yang meliputi urusan perlengkapan rumah tangga, kepegawaian dan keuangan serta penyusunan program dan pelaporan lingkup dinas.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
- b. penyusunan program dan anggaran;
- c. pengelolaan keuangan, perlengkapan, tata usaha, rumah tangga dan barang milik daerah;
- d. pengelolaan urusan kepegawaian; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Umum, Keuangan Kepegawaian mempunyai tugas :

Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan tata usaha, kearsipan, administrasi kepegawaian, urusan perlengkapan, rumah tangga dan penataan barang milik daerah serta urusan Keuangan.

Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

- a. penatausahaan administrasi perkantoran;
- b. pengelolaan dokumen kepegawaian;
- c. pengelolaan perlengkapan perkantoran;
- d. pengelolaan dan penataan barang milik daerah;
- e. pengelolaan dan penatausahaan keuangan;

- f. verifikasi dan pembukuan keuangan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi

Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan Program, Data dan Evaluasi.

Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan penyusunan program, data dan evaluasi;
- b. perencanaan program, data dan evaluasi;
- c. pelaporan pelaksanaan program, data dan evaluasi; dan
- d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Bina Tenaga Kerja

Bidang Bina Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan Bina Tenaga Kerja.

Bidang Bina Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja bina tenaga kerja;
- b. perumusan kebijakan teknis bina tenaga kerja;
- c. pelaksanaan program dan kegiatan bina tenaga kerja;
- d. pengendalian, evaluasi dan pelaporan Bina Tenaga Kerja; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

6. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja hubungan industrial dan syarat kerja;
- b. perumusan kebijakan teknis hubungan industrial dan syarat kerja;

- c. pelaksanaan program dan kegiatan hubungan industrial dan syarat kerja;
- d. pengendalian, evaluasi dan pelaporan hubungan industri dan syarat kerja; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

7. Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi

Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.

Bidang Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi;
- c. pelaksanaan program dan kegiatan bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi;
- d. pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pada Kelompok Jabatan untuk Jabatan Struktural maka,

- a. Kepala Dinas merupakan Jabatan Struktural Eselon IIb atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- b. Sekretaris merupakan Jabatan Struktural Eselon IIIa atau Jabatan Administrator.
- c. Kepala Bidang merupakan Jabatan Struktural Eselon IIIb atau Jabatan Administrator.
- d. Kepala Sub Bagian merupakan Jabatan Struktural Eselon IVa atau Jabatan Pengawas.

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

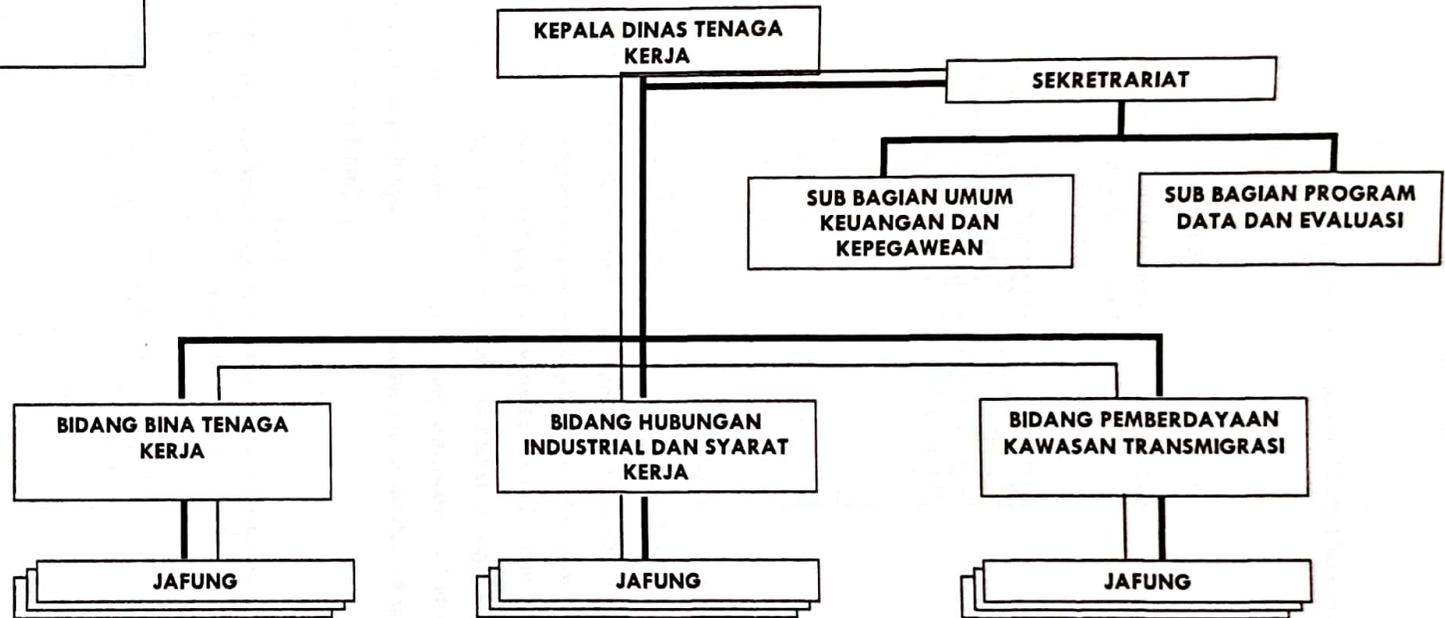
- a. pemangku jabatan yang ada diangkat dalam jabatan melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- b. pejabat fungsional yang diangkat melalui penyetaraan jabatan tetap melaksanakan tugas sampai dengan berlakunya peraturan mengenai mekanisme kerja.

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI FLORES TIMUR
NOMOR : 68 TAHUN 2021
TANGGAL : 30 DESEMBER 2021

Catatan :
Garis Komando
Garis Koordinasi

**2.1.1 BAGAN STRUKTUR DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN FLORES TIMUR**



2.2. Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja

Kondisi sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sampai dengan saat ini dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel 2.2.1

Data Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan Kepangkatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2021

Golongan	Jumlah (Orang)
IV	4
III	13
II	3
I	0
Jumlah	20

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah yang terbanyak berdasarkan golongan/pangkat ASN di Dinas Tenaga Kerja adalah golongan III (70 %). Hal bisa menjelaskan bahwa tingkat golongan sudah memenuhi persyaratan pemenuhan SDM yang berkualitas. Jumlah ASN pada lingkup Dinas Tenaga Kerja masih minim karena banyaknya beban kerja yang dilaksanakan untuk mencapai kinerja urusan ketenagakerjaan dan Urusan Transmigrasi. program yang dilaksanakan sebanyak 5 sehingga dengan adanya Jasa Pelayanan Umum Kantor sangat dibutuhkan dalam memperlancar capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja.

Tabel 2.2.2

Tingkat Pendidikan pegawai Negeri Sipil dan Jasa Pelayanan Umum Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2021

Pendidikan	Jumlah (orang)
S2	0
S1	22
D III	3
D II /D1	0
SLTA	14
SLTP	0
SD	1
Jumlah	40

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa ASN dan Jasa Pelayanan Umum Kantor kualitas SDM berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak adalah Strata Satu (S1) sebanyak 55 % (22 orang), SLTA 35%(14 orang). Kualitas SDM dari kualifikasi pendidikan sudah termasuk baik.

Tabel 2.2.3

Data Pegawai Negeri Sipil dan Jasa Pelayanan Umum Kantor Berdasarkan Jenis Kelamin Dinas Tenaga Kerja Kab. Flores Timur Tahun 2021

Jenis Kelamin	Jumlah Orang
Laki-laki	24
Perempuan	16
Jumlah	40

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai ASN dan Jasa Pelayanan Umum Kantor menurut Jenis Kelamin terlihat bahwa sebagian besar jenis kelamin laki laki (60%). Keadaan ini tidak dapat menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja berdasarkan jenis kelamin sehingga hanya menggambarkan ilustrasi suasana Dinas Tenaga Kerja.

Tabel 2.2.4

Data Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jabatan Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kab. Flores Timur Tahun 2021

Jabatan/Kedudukan	Orang
Eselon II	1
Eselon III	4
Eselon IV	2
Analisis Kebijakan	3
Mediator Hubungan industrial	1
Pengantar Kerja	1
Analisis Tenaga Kerja	1
Analisis Perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja	2
Penyuluh Trasmigrasi	1

Jumlah	16
--------	----

Berdasarkan tabel di atas terlihat pada Dinas Tenaga Kerja masih terdapat eselon IV yaitu Kasubag Keuangan dan Kepegawaian serta Kasubag Perencana, Data dan Evaluasi, Sementara jabatan Kepala Seksi sudah menjadi fungsional seperti yang diuraikan pada tabel diatas. Apabila dilihat dari jumlah tenaga fungsional kebutuhan masih kurang dari kebutuhan, khususnya untuk penanganan masalah tenaga kerja.

Sumber Daya Sarana Prasarana

Adapun sarana prasarana yang menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

a. Prasarana dan Sarana untuk BLK Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 2.2.5 :
Inventaris Barang Peralatan dan Mesin
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021

No. Urut	Nama Barang/Jenis Barang	Merk/ Type	Tahun Pembelian	Keadaan Barang (B/KB/RB/Hilang/Tidak Ditemukan/Lainnya)	Jumlah Barang
	3	5	8	15	16
1	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	Biro	2008	Baik	1
2	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	1/2 Biro	2008	Baik	1
3	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	1/2 Biro	2008	Rusak Berat	1
4	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Biasa	2008	Baik	2
5	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Biasa	2008	Baik	1
6	Meja Kerja Pejabat Eselon III	Biro	2009	Baik	3
7	Kursi Putar	Polaris	2010	Tidak ditemukan	1
8	Kursi Putar	Brother	2010	Rusak Berat	1
9	Note Book	Toshiba	2011	Tidak ditemukan	1

No. Urut	Nama Barang/Jenis Barang	Merk/ Type	Tahun Pembelian	Kedaaan Barang (B/KB/RB/Hilang/Tidak Ditemukan/Lainnya)	Jumlah Barang
	3	5	8	15	16
10	Meja 1/2 Biro	1/2 Biro	2012	Baik	1
11	Meja 1/2 Biro	Jati	2012	Baik	5
12	Kursi Kayu	Biasa	2012	Rusak Berat	1
13	Kursi Kayu	Biasa	2012	Baik	5
14	Bangku Tunggu	Panjang	2012	Baik	2
15	Uninterruptible Power Supply (UPS)	ICA	2012	Baik	1
16	Uninterruptible Power Supply (UPS)	ICA	2012	Tidak ditemukan	1
17	P.C Unit	Acer	2012	Baik	1
18	Tustel	Nikkon D3000	2013	Rusak Berat	1
19	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Brother	2014	Baik	1
20	Lap Top	Toshiba	2014	Tidak ditemukan	2
21	Lap Top	Acer / Aspire	2014	Rusak Berat	2
22	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Canon / Pixma iP 2770	2014	Tidak ditemukan	1
23	Sedan	Toyota Kijang / Inova E	2015	Baik	1
24	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Cannon Pixma / GM2570	2015	Tidak ditemukan	1
25	Sepeda Motor	Honda / Revo Fit F1	2017	Baik	1
26	Sepeda Motor	Honda / Revo Fit F1	2017	Baik	1
27	Lemari Kayu	Dua Pintu	2017	Baik	1

No. Urut	Nama Barang/Jenis Barang	Merk/ Type	Tahun Pembelian	Kedudukan Barang (B/KB/RB/Hilang/Tidak Ditemukan/Lainnya)	Jumlah Barang
	3	5	8	15	16
28	Lemari Kayu	Dua Pintu	2017	Baik	1
29	Brandkas	Nasional Safe	2017	Baik	1
30	Kursi Rapat	Fortuner Chair	2017	Baik	10
31	A.C. Window	LG	2017	Baik	1
32	Dispenser	Miyako/WD-389 HC	2017	Baik	1
33	Dispenser	Miyako/WD-389 HC	2017	Tidak ditemukan	1
34	Meja Kerja Pejabat Eselon II	Biro	2017	Baik	1
35	Meja Kerja Pejabat Eselon III	Kayu kelas I	2017	Baik	5
36	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	Putar	2017	Rusak Berat	1
37	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	Biasa	2017	Baik	5
38	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	Sofa sudut	2017	Baik	1
39	Uninterruptible Power Supply (UPS)	ICA / 1400 CP/700 W	2017	Baik	1
40	Uninterruptible Power Supply (UPS)		2017	Tidak ditemukan	2
41	Lap Top	Assus / RAM 4 GB	2017	Baik	3
42	Lap Top	Assus / Ram 4 GB	2017	Baik	2
43	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Cannon Pixma / Pixma 287	2017	Baik	3
44	Printer (Peralatan Personal Komputer)	Cannon / iP 2770	2017	Baik	2
45	Lemari Kayu Arsip	Dua Pintu	2018	Baik	2

No. Urut	Nama Barang/Jenis Barang	Merk/ Type	Tahun Pembelian	Kedaaan Barang (B/KB/RB/Hilang/Tidak Ditemukan/Lainnya)	Jumlah Barang
	3	5	8	15	16
46	Lemari Kayu Arsip	Dua Pintu	2018	Baik	1
47	Rak Kayu	3 Rak	2018	Baik	2
48	Meja 1/2 Biro	1/2 Biro	2018	Baik	1
49	Meja 1/2 Biro	1/2 Biro	2018	Baik	1
50	Meja 1/2 Biro	1/2 Biro	2018	Baik	3
51	Kursi Kayu	Blasa	2018	Baik	4
52	Kursi Rapat	Primer	2018	Baik	1
53	Kursi Kayu	Blasa	2018	Baik	6
54	Kursi Rapat	Primer	2018	Baik	5
55	Gordyin/Kray	Levana	2018	Baik	1
56	Gordyin/Kray	Levana	2018	Baik	11
57	Gordyin/Kray	Levana	2018	Baik	1
58	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	Primer	2018	Baik	4
59	P.C Unit	HP	2018	Kurang Baik	1
60	Lap Top	Asus & Acer	2018	Baik	2
61	Printer (Peralatan Personal Komputer)	HP Dsekjet Ink Advantage 3835	2018	Baik	2
62	A.C. Split	POLYTRON / PAC05V G	2019	Baik	1
63	Loudspeaker	ASATRON / WAS 115	2019	Baik	1
64	Lap Top	Assus / X441M	2019	Baik	2
65	Lap Top	Assus / X441M	2019	Baik	1
66	Printer (Peralatan Personal Komputer)	CANNON / IP2770	2019	Baik	2

No. Urut	Nama Barang/Jenis Barang	Merk/ Type	Tahun Pembelian	Kedaaan Barang (B/KB/RB/Hilang/Tidak Ditemukan/Lainnya)	Jumlah Barang
	3	5	8	15	16
67	Printer (Peralatan Personal Komputer)	CANNON / IP2770	2019	Baik	1
68	Server	srv68.niagahoster.com	2019	Baik	1
69	Meja 1/2 Biro	Kayu kls2	1996	Rusak Berat	1
70	Kursi Kayu	Blasa	2007	Baik	2
71	Meja 1/2 Biro	1/2 Biro	2008	Baik	1
72	Kursi Kayu	Biasa	2008	Tidak ditemukan	1
73	Meja 1/2 Biro	Biasa	2009	Baik	1
74	Kursi Kayu	Biasa	2009	Tidak ditemukan	1

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata rata pengadaan untuk perlengkapan dan peralatan pendukung kantor sudah beberapa tahun sehingga dari segi kualitas sudah mengalami penurunan seiring pemakaian, Hal ini yang mendasari untuk mengajukan pengadaan kursi meja dan beberapa perlengkapan gedung kantor lainnya.

Tabel 2.2.6

**Inventaris Barang Peralatan dan Mesin (Balai Latihan Kerja)
Dinas Tenaga Kerja Kab.Flores Timur**

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	SATUAN	KEADAAN UMUM
				BAIK / RUSAK RINGAN / RUSAK
1	Bahan Pelatihan			
	Papan <i>White Board</i>	2	Buah	Baik
	Lemari Kaca	1	Buah	Baik
	Komputer	2	Buah	1 Baik 1 Rusak
	Laptop	1	Unit	Baik
	Meja Komputer	2	Buah	Rusak Ringan
	Kursi Spon Hitam	20	Buah	Baik
	kabel rol besar	1	Buah	Baik
	Warles	1	Buah	Baik
	Motor Supra X 125	1	Buah	Baik
	Motor Supra X 125	1	Buah	Baik
	Motor Beat Pop	1	Buah	Baik (BLK)
	Motor Beat Pop	1	Buah	Baik

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	SATUAN	KEADAAN UMUM
				BAIK / RUSAK RINGAN / RUSAK
	Motor Mio 125	1	Buah	Baik
	Motor Mio 125	1	Buah	Baik
	Motor Mio S	1	Buah	Baik
	Motor Mio S	1	Buah	Baik (BLK)
	Mobil Box Pelatihan Keliling	2	Unit	Baik
	Proyektor/Infokus	1	Set	Baik
2	Peralatan Pelatihan			
	1. Lemari TOPUL Pudak	8	Buah	Baik
	- Lemari 1			Baik
	Master	1	Buah	Baik
	Piston Ring	2	Buah	Baik
	Martil	8	Buah	Baik
	Gergaji Besi	8	Buah	Baik
	- Lemari 2			Baik
	Buku Panduan	9	Buah	Baik
	Silabus	5	Buah	Baik
	- Lemari 3			Baik
	Kunci Ring Pas	8	Set	Baik
	Kunci Sok Pas	39	Buah	Baik
	Kunci Pipa	8	Buah	Baik
	Kunci L	8	Buah	Baik
	Kunci L Bintang	8	Buah	Baik
	Punch dan Chisel Set	8	Set	Baik
	Tang Spi	8	Buah	Baik
	Tang Potong Besar	8	Buah	Baik
	Tang Besar	8	Buah	Baik
	Gurinda	4	Buah	Baik
	Tang Ramas	8	Buah	Baik
	- Lemari 4			Baik
	Kunci Sok	8	Set	Baik
	- Lemari 5			Baik
	Tang Ramas	8	Buah	Baik
	- Lemari 6			Baik
	Bor	4	Buah	Baik
	Pompa Oli	4	Buah	Baik
	Ring Klep	8	Set	Baik
	- Lemari 7			Baik
	Master	1	Buah	Baik
	Digital	8	Dos	Baik
	Avoeterm	2	Dos	Baik
	Timing Light	8	Set	Baik
	Trakcl 3 Kaki	12	Buah	Baik
	Trakcl Magnet	10	Bks	Baik
	Kunci Sok	4	Set	Baik
	Kunci Stang	8	Buah	Baik
	Kunci Saku	8	Set	Baik

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	SATUAN	KEADAAN UMUM
				BAIK / RUSAK RINGAN / RUSAK
	Tap Ulir Dalam	8	Set	Baik
	Pahat	4	Set	Baik
	2. Motor Pelatihan Rangka	3	Unit	Baik
	3. Simulator Motorcycle EFI OT 300	2	Unit	Baik
	4. Plastic Bongkar Revolver	7	Buah	Baik / Rusak
	5. Mesin Pemasak Dandang Besar	3	Buah	Baik
	6. Mesin Pemecah Buah Kelapa	1	Buah	Baik
	7. Mein Peneteng Daging	2	Buah	Rusak Ringan
	8. Oven MOP 50	1	Buah	Rusak

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa alat peralatan dan perlengkapan untuk Balai Latihan Kerja (BLK) masih jauh dari standar untuk pelatihan. Perlengkapan pelatihan hanya untuk otomotif sehingga pelatihan jenis lainnya termasuk tata boga, tata busana, dll belum tersedia di Balai latihan Kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelatihan sehingga pada penyusunan renstra OPD tahun 2023-2026 disiapkan dana untuk optimalisasi pengadaan sarana dan prasarana Balai latihan Kerja (BLK).

Untuk Kepemilikan gedung BLK juga bukan menjadi aset dan milik Dinas Tenaga Kerja Kab. Flores Timur sehingga kedepannya menjadi perhatian untuk pemerintah daerah mengalokasikan untuk pembangunan gedung Balai latihan Kerja (BLK) yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Tabel 2.2.7
Inventaris Kepemilikan Gedung Kantor
Dinas Tenaga Kerja Kab. Flores Timur

Jenis Barang/ Nama Barang	Kondisi Bangunan (B,KB,RB)	Konstruksi Bangunan		Luas Lantai (M2)	Letak/ Lokasi Alamat	Dokumen Gedung		Tahun Pembelian	Ket
		Bertingkat/ Tidak	Beton/ Tidak			Tanggal	Nomor		
2	5	6	7	8	9	10	11	12	18
Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	Tidak	Beton	80	Kel, PTW. Bao Kec. Larantuka	Dinsos.008/29 a /sekret/2020		2006	Kantor Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa gedung kantor Dinas Tenaga Kerja bukan merupakan kepemilikan Dinas Tenaga Kerja akan tetapi milik Dinas Sosial . Hal ini

diharapkan menjadi perhatian untuk pemerintah daerah setempat untuk mengalokasikan dana untuk pembangunan gedung kantor Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023-2026, sehingga dapat memberikan kenyamanan ASN dan jasa pelayanan umum perkantoran untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam memberikan pelayanan pada masyarakat Kabupaten Flores Timur.

2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur

N O	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target Indikator	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
			2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
A	Urusan Tenaga Kerja																
1	Program peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja																
	Jumlah pencari Kerja yang mengikuti bimtek dan kelompok yang didampingi		150	150	150	150	150	20	100	0	0		0,13	0,6	0	0	
2	Program Peningkatan Kesempatan Kerja		1416	650	650	650	650	302	122	81	0		0,21	0,187	0,12	0	0
	Semenisasi lorong sistem padat karya																
	Pembukaan jalan baru		600	1376	1376	1376	1376	1062	0	0	0		1,77	0	0	0	0
	Kerjasama Kemitraan perlindungan tenaga kerja Indonesia (dokumen)		0	1	1	1	1	0	1	1	1		0	1	1	1	
3	Program Perlindungan dan Pengembangan kelembagaan Ketenagakerjaan																
	Fasilitasi Penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (kasus)		10	10	10	10	10	15	18	26	15		1,5	1,8	2,6	1,5	
	Sosialisasi berbagai peraturan perundang-undang tentang ketenagakerjaan		35	35	35	35	4	0	30	0	8		0	100	0	22,8	

N O	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target Indikator	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
			2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
	Monitoring evaluasi dan pelaporan (dokumen UMP, THR, KHL)		2	2	2	2	2	2	2	2	1		100	100	100	50	
B	Urusan Ketransmigrasian																
1	Program pengembangan kawasan transmigrasi																
	Rencana kawasan transmigrasi (RSTP)		1	2	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	
	Penyediaan dan pengelolaan prasarana dan sarana sosial dikawasan transmigrasi lokal (rumah)		0	500	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	
	Pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM (rumah)		0	0	500	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	

Dari indikator pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang tergambar pada tabel diatas terlihat bahwa selama 4 tahun periode Renstra 2018-2022 pencapaian kinerja belum sepenuhnya memuaskan sesuai dengan target. Hal ini tergambar pada beberapa indicator yang masih dibawah standard target yang ditetapkan.

Pada indikator jumlah pencari kerja yang mendapat bimtek serta penyerapan tenaga kerja melalui semenisasi padat karya dan pembukaan jalan baru tidak terlaksana sesuai dengan target karena adanya keterbatasan dana dan adanya upaya pemerintah untuk menurunkan angka covid 19 di Kabupaten flores timur serta adanya peraturan pembatasan kegiatan selama masa pandemic covid 19.

Tabel 2.3.2
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan SKPD Dinas Tenaga Kerja
 Kabupaten Flores Timur

Uraian	Anggaran pada tahun ke-					Realisasi pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan anggaran tahun ke-					Rata rata pertumbuhan	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	782.934.012	861.227.413	947.350.155	1.042.085.170	1.146.293.687	618.200.910	692.171.400	560.742.705	389.490.800	-	0,78	0,80	0,59	0,37	0	-27,09	-12,52
Program Peningkatan Sarana Prasarana	277.625.650	4.736.720.000	398.000.000	345.000.000	308.152.444	162.402.400	94.480.910	56.123.000	62.855.000	-	0,58	0,01	0,14	0,18	0	500,41	-23,48
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	46.264.500	47.000.000	50.000.000	60.000.000	45.000.000	26.717.000	42.018.000	28.092.500	24.216.000	-	0,57	0,89	0,56	0,40	0	9,32	3,44
Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	303.084.600	313.761.000	450.000.000	500.000.000	74.999.800	409.236.050	237.329.400	7.160.000	-	-	1,35	0,75	0,01	0	0	19,35	-79,66
					334.999.4												

Uraian	Anggaran pada tahun ke-					Realisasi pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan anggaran tahun ke-					Rata rata pertumbuhan	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	4.249.441.060	1.313.761.000	1.550.000.000	1.800.000.000	00	2.497.479.000	338.102.700	212.121.100	63.125.000	-	0,58	0,25	0,13	0,03	0	-11,66	-64,65
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	282.409.000	300.000.000	310.000.000	370.000.000	29.999.900	98.086.000	71.498.758	42.649.000	51.338.900	-	0,34	0,23	0,13	0,13	0	9,64	-15,69
Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	137.199.450-	-	-	-	49.997.000	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0
Program Transmigrasi	270.000.000	335.000.000	365.000.000	410.000.000	-	95.394.000	63.778.000	17.089.400	15.920.000	-	0,35	0,19	0,04	0,03	0	15,54	-37,73

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD

Berdasarkan Renstra kementerian di atas maka peningkatan capaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja kabupaten Flores Timur mempunyai beberapa tantangan dan peluang dalam pelaksanaan kegiatan.

Tantangannya antara lain :

1. Balai latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja belum optimalisasi dalam sarana dan prasarana
2. Dalam pemberian upah masih ada perusahaan/pemberi kerja/pengusaha yang melakukan eksploitasi pekerja dengan tidak memperhatikan penentuan upah yang diberikan sesuai dengan aturan dan tingkat produktivitas pekerja.
3. Pekerja atau buruh belum sepenuhnya mengetahui perlindungan termasuk hak-haknya dalam bekerja tanpa adanya pembedaan kesempatan maupun perlakuan.
4. Belum maksimalnya informasi pasar kerja karena belum adanya tenaga terlatih dan informasi ke khayalak luas tentang ini.
5. Belum adanya konsolidasi dengan baik dan informasi tentang data permintaan tenaga kerja dari tingkat desa dan RT/RW
6. Pengawasan Tenaga Kerja khususnya PMI masih rendah karena menyangkut pengawas yang tidak sebanding dengan TKA yang diawasi.
7. Belum banyaknya tenaga instruktur yang berkompoten dan memiliki sertifikat kompetensi.
8. Masih tingginya angkatan kerja yang tidak terampil /kompoten sesuai dengan kebutuhan pasar dan adanya kecenderungan pencari kerja dengan tingkat pendidikan tinggi yang tidak sebanding dengan kebutuhan pasar.
9. Adanya perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja dalam pemberian hak dan tanggungjawab.
10. Pemahaman dan pengetahuan tenaga kerja termasuk buruh masih rendah tentang perlindungan dan jaminan kesehatan dan keselamatan.
11. Belum sepenuhnya masyarakat memahami tentang transmigrasi dan pemanfaatannya.
12. Kabupaten Flores Timur masih banyak tanah Ulayat, sehingga pengembangan dan pembangunan untuk transmigrasi lokal membutuhkan koordinasi dan negosiasi mendalam.

Sedangkan peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan, meliputi :

1. Adanya reformasi ketenagakerjaan ,dimana adanya sinergi dan koordinasi pemangku kepentingan pusat dan daerah.
2. Adanya peraturan UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan pelaksanaannya. UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan aturan pelaksanaannya, serta UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang penyesuaian Hubungan Industrial.

3. Adanya BLK swasta dan LPKS yang menjadi mitra kerja dalam membantu pelaksanaan pelatihan Tenaga Kerja termasuk tenaga instruktur dan alat peraga pelatihan (kelengkapan pelatihan Salon kecantikan, pelatihan menjahit)
4. Adanya koordinasi dalam pemberdayaan PMI dan purna PMI antara lain kerjasama Angkatan Kerja Antar daerah (AKAD), Angkatan Kerja Antar Negara (AKAN), Angkatan Kerja Lokal (AKL)

Adapun faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja pelayanan dapat dilihat pada rumusan dibawah ini.

Tabel 2.3.3.: Faktor yang Mempengaruhi Secara Internal dan Eksternal Pencapaian Pelayanan

Permasalahan	Faktor yang Mempengaruhi	
	Internal (Kewenangan Skpd)	Eksternal (Diluar Kewenangan Skpd)
-2	-3	-4
Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten	Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi. • Sarana Prasarana yang dimiliki LPK swasta belum semuanya sesuai dengan kebutuhan pelatihan
	Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.	Sebagian masyarakat belum mengenal UPT PK/BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPT PK/BLK secara memadai
	Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.	Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT untuk informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik
	Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan	Masih banyak wilayah yang belum terjangkau dalam perekrutan Pelatihan
	Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.	Perkembangan IPTEK yang cepat belum diikuti dengan fasilitas pelatihan yang sesuai.
Minimnya tenaga fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.	Pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan lapangan kerja baru lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kompetensi beserta sumber daya pendukungnya	

Permasalahan	Faktor yang Mempengaruhi	
	Internal (Kewenangan Skpd)	Eksternal(Diluar Kewenangan Skpd)
-2	-3	-4
Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Prosentase Pencaker & Penempatan Tenaga Kerja sangat terbatas		<ul style="list-style-type: none"> tenaga fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.
	Sistem informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.	Sistem informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.
	Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.	Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.
	Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.	Peluang kerja di luar negeri masih didominasi pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.
Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) belum optimal. Penerapan Struktur dan Skala Upah di Perusahaan, Pelaksanaan Upah minimum Sektoral Ka./Kota & Lembaga Kerja Bersama (LKS) Bipartit di perusahaan belum optimal	Belum optimalnya pembinaan persyaratan kerja	Kurangnya kesadaran dari pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh akan pentingnya Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) -
Belum optimalnya Pemindahan dan penempatan Transmigrasi	Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.	Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian.

**BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA**

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan

Dalam menyiapkan pencapaian kinerja tentu tidak terlepas dari permasalahan dan hambatan. Permasalahan yang dihadapi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur**

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Rendahnya daya saing SDM	Kurangnya pelatihan keterampilan berbasis kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> • Belum Optimalnya fungsi BLK • Koordinasi dan kerjasama dengan BLK swasta belum optimal • Kajian dan SID untuk pembangunan dan pengembangan BLK belum dilakukan

3.2 Telaahan Visi, Misi Kabupaten Flores Timur Periode 2005-2025

Dalam penyusunan dokumen Renstra ini mengacu pada RPD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 . Dalam RPD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 tidak ada visi misi, sehingga tidak dilakukan penelaahan visi misi.

3.3 Telaahan Renstra K/L

Dalam menjaga sinkronisasi dan sinergitas implementasi program di daerah khususnya di Kabupaten Flores Timur, Dinas Tenaga kerja Kabupaten Flores Timur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu terhadap pencapaian renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.

Hal tersebut berkaitan dengan penganggaran dan tuntutan dari regulasi tentang perencanaan dan akuntabilitas kinerja. Faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari sasaran Renstra kementerian Tenaga Kerja dan Renstra kementerian Desa, pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, sebagai berikut :

Tabel 3.2
Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur
berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaa dan Kementerian
Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi beserta Faktor
Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra	Permasalahan Pelayanan Kabupaten Flores Timur	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
Renstra Kementerian ketenagakerjaan				
1	Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif	Rendahnya daya saing SDM tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Minimnya kualitas dan kuantitas instruktur dan SDM pengelola pelatihan • Masih terbatasnya modul dan standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan • Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • BLK mini sudah tersedia. • Adanya MOU dengan perusahaan dan stakeholder lainnya terkait kerjasama dibidang pelatihan dan penempatan.
			<ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yang berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja

			<ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya pembinaan yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial • Tidak seimbangnya rasio dari jumlah mediator hubungan industrial dengan jumlah perusahaan • Koordinasi terkait tenaga kerja termasuk PMI /CPMI dengan kab/kota yang belum optimal 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengajukan ASN yang berkompeten untuk mengikuti pelatihan fungsional mediator ketenagakerjaan • Adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan TKI,PMI. • Adanya perusahaan yang legal memfasilitasi tenaga kerja
1	<p>Urusan Ketransmigrasian</p> <p>Meningkatnya rata rata indeks perkembangan 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional yang direvitalisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pembebasan lahan untuk transmigrasi lokal menemui kendala karena ada beberapa kriteria wilayah translok termasuk tanah Ulayat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kawasan translok yang penguasannya di tanah Ulayat ▪ Masih terbatasnya penglokasian anggaran untuk pemberdayaan transmigrasi lokal 	<ul style="list-style-type: none"> • Sudah Tersedianya 4 UPT pengembangan kawasan Translok • Adanya peraturan tentang ketransmigrasian
2	<p>Meningkatnya rata rata indeks perkembangan 92 kawasan transmigrasi prioritas kementerian yang direvitalisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Masih rendahnya sarana untuk pemberdayaan UPT translok 		

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur melaksanakan dua urusan yakni urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi . Dalam kaitan pelaksanaan urusan transmigrasi,maka telaahan terhadap rencana tata ruang wilayah menjadi bagian penting yang harus diperhatikan karena pembangunan dan pengembangan di wilayah transmigrasi sangat erat kaitannya dengan pemanfaatan ruang.

Pembukaan lahan transmigrasi akan dibuka dengan memperhatikan aspek lingkungan dengan pola pembukaan lahan tanpa bakar dan tetap menjaga pemeliharaan tegakan tanaman pada daerah mata air, pinggir danau pinggir sungai dan lain sebagainya sebagai bagian dari pemeliharaan sumber air.

Tujuan pembangunan permukiman transmigrasi adalah dalam rangka penyediaan permukiman penduduk miskin dan juga pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan nilai ekonomis lahan dan penyediaan sarana parasarana yang dibutuhkan. Yang menjadi faktor penghambat dibidang ketransmigrasian adalah semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) serta semakin sulit dipenuhinya kriteria lokasi layak Rencana Strategis Perubahan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. NTT Tahun 2018-2023 44 huni, layak usaha, layak berkembang dan yang menjadi faktor pendorong adalah masih tersedianya lahan yang belum dimanfaatkan secara maksimal dan animo masyarakat mengikuti program transmigrasi.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis pembangunan merupakan sejumlah tantangan nyata pembangunan, yang eksistensinya memberikan potret tentang perbedaan antara kondisi saat ini dengan cita-cita yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil telaahan terhadap permasalahan tugas, fungsi dan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, dan telaahan terhadap Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi serta Renstra Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT maka ditentukan isu strategis sebagai berikut :

1. Rendahnya Daya saing SDM ketenagakerjaan.
2. Belum optimalnya pemenuhan kebutuhan sarana BLK
3. Perlindungan terhadap hak tenaga kerja.
4. Belum maksimalnya pengembangan dan pembangunan kawasan transmigrasi lokal.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 ditetapkan dengan mengacu kepada tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2023-2026 sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Tahun Dasar	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-				
			2021	2023	2024	2025	2026	
Terwujudnya daya saing	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	3,81	3,56	3,31	3,00	2,85	

BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan, dirancang secara konseptual, analitis, realistik, rasional dan komprehensif. Strategi dan kebijakan Dinas Kesehatan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	
Terwujudnya daya saing SDM	Terwujudnya daya saing SDM	Meningkatkan pelaksanaan Pelatihan Keterampilan berbasis kompetensi	2023-2026	- Membangun koordinasi dan kerjasama BLK Milik swasta
			2023	Melakukan kajian dan Suvei Investigasi Design untuk pembangunan BLK
			2024-2026	Revitalisasi dan Optimalisasi sarana BLK

BAB VI**RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Dalam rangka pencapaian tujuan, diperlukan Rencana Program, Kegiatan, Indikator dan target Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif sehingga dinamika pembangunan tetap terarah menuju tujuan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa rencana program, kegiatan, indikator dan target kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif menjembatani tujuan yang ada.

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan dan sasaran, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

1. Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga Kerja
2. Program penempatan tenaga Kerja
3. Program Hubungan Industrial
4. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi
5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
6. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

dengan dukungan program rutin yang dijalankan yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota.

Rencana program dan kegiatan yang mendukung indikator sasaran dapat dilihat sebagaimana tabel 6.1 berikut :

Tujuan	Bantuan	Indikator Kinerja	KOMP				URUSAN/BIRO/URUSAN PROGRAM/KEKANTORAN/LOKASI/KEKANTORAN	INDIKATOR PROGRAM/KEGIATAN/UR KEGIATAN (format)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2023)	Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan				Target Capaian pada Akhir Tahun Perencanaan		Unit Kerja BKPD Penganggungjawab	Lokasi							
			REKAM	PENGALIHAN	PENGALIHAN	SIS KEMALAM				2023		2024		2025				2026						
										K	Rp	K	Rp	K	Rp			K	Rp	Target	Rp			
			1	07	01	3.06	61	Perbaikan kondisi rumah tangga	Terwujudnya perbaikan rumah tangga	1 paket alat kebersihan, 1 paket bahan pembersih	1 paket	5.000.000	1 paket	5.000.000	1 paket	5.000.000	1 paket	5.000.000	4 paket	20.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.06	64	Perbaikan Bahan Logistik Kasih	Jumlah paket bahan logistik dasar yang disediakan	BBM untuk 3 unit roda 4, 2 roda 2	2 paket	50.000.000	1 paket	10.000.000	1 paket	22.000.000	1 paket	22.000.000	1 PPK	114.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.06	65	Pembelian Barang Listrik dan Peralatan	Jumlah paket barang cetak dan pengoperasian	2 paket (sisa dan penggantian)	2 paket	25.000.000	2 paket	25.000.000	2 paket	25.000.000	2 paket	25.000.000	8 paket	100.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.06	66	Perbaikan Rahan Nelayan dan Perikanan Perikanan-cangkang	Jumlah Oborotan Rahan Binaan dan Peralatan Pengadung-Undangan yang Disalurkan	1 dokumen	1 dokumen	1.000.000	1 dok	1.000.000	1 dok	1.000.000	1 dokumen	1.000.000	4 dok	4.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.06	66	Realisasi Kegiatan Liris	Jumlah Laporan Realisasi Anggaran (Laporan)	1 laporan	12 laporan	24.030.000	12 laporan	30.000.000	12 laporan	39.000.000	12 laporan	30.000.000	48 laporan	114.030.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.06	65	Peningkatan Rasi Kesehatan dan Kesehatan NKPD	Jumlah Laporan Peningkatan Rasi Kesehatan dan Kesehatan NKPD	1 laporan	12 laporan	100.000.000	12 laporan	87.000.000	12 laporan	107.488.573	12 laporan	87.000.000	48 laporan	381.488.573	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.07	61	Pengujian Barang MBB Daerah Penyanggah Urusan Perencanaan Daerah	Jumlah pengujian barang mbb daerah penyanggah urusan perencanaan	0 25 unit	189.000.000	170.100.000	40.000.000	1.338.847.394	1.899.947.394	1.899.947.394	1.899.947.394	1.899.947.394	1.899.947.394	1.899.947.394	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.07	65	Pengujian Molekuler	Terwujudnya molekuler yang dilakukan (unit)	22 unit (sisa, 28 majo bay)	13 unit	31.000.000	10 unit	50.000.000	10 unit	20.000.000	10 unit	15.000.000	45 unit	130.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.07	66	Pengujian Perilaku dan Mata Lahan	Terwujudnya Jumlah perilaku dan mata lahan (unit)	0 unit	4.000.000	1 unit AC	6.000.000	3 unit	10.000.000	3 unit	10.000.000	3 unit	10.000.000	3 unit	10.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.07	66	Pengujian Alat Test Berwujud	Jumlah Unit Alat test berwujud Lainnya yang Disalurkan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.07	66	Pengujian Cuking Kasir atau Impangan Lainnya	Jumlah unit pengujian kasir atau Impangan Lainnya yang Disalurkan (unit)	1 unit	100.000.000	0	0	1 unit pengujian	1.500.000.000	1 unit	1.800.000.000	1 unit	1.800.000.000	1 unit	1.800.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.07	66	Pengujian Seram dan Prasman Cuking Kasir atau Impangan Lainnya	Terwujudnya seram dan prasman pengujian kasir atau Impangan Lainnya (unit)	5 unit / 10000,000/10000/10000	3 unit	45.000.000	4 unit	59.100.000	1 unit	30.000.000	2 unit	24.847.394	11 unit	148.947.394	11 unit	148.947.394	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka
			1	07	01	3.07	66	Pengujian Seram dan Prasman Pengukuran Cuking Kasir atau Impangan Lainnya yang Disalurkan	Jumlah Unit Seram dan Prasman Pengukuran Cuking Kasir atau Impangan Lainnya yang Disalurkan	11 unit	15.000.000	partisan	6.000.000	13 unit	20.000.000	13 unit	20.000.000	13 unit	20.000.000	13 unit	20.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.08	61	Pengujian Jasa Penyanggah Urusan Perencanaan Daerah	Pemenuhan pemenuhan jasa penyanggah Urusan Perencanaan Daerah(%)	100.000	100	182.200.000	100	192.200.000	100	192.200.000	100	192.200.000	100	192.200.000	100	192.200.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka
			1	07	01	3.08	62	Pengujian Jasa Seram Monev	Jumlah laporan penyediaan jasa seram monev (laporan)	1 laporan (12 kali rutin)	12 laporan	5.000.000	12 laporan	5.000.000	12 laporan	5.000.000	12 laporan	5.000.000	48 laporan	20.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.08	62	Pengujian Jasa Komunikasi, Instruktur Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Pengujian Jasa Komunikasi, Instruktur Daya Air dan Listrik yang Disalurkan(Siparis)	1 laporan (12 bulan)	12 laporan	12.000.000	12 laporan	15.000.000	12 laporan	15.000.000	48 laporan	57.000.000	57.000.000	57.000.000	57.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.08	63	Pengujian Jasa Perawatan dan Perbaikan Kasir	Jumlah Laporan Pengujian Jasa Perawatan dan Perbaikan Kasir yang Disalurkan	1 laporan	2.000.000	1 lap	9.000.000	1 lap	10.000.000	4 lap	31.000.000	31.000.000	31.000.000	31.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.08	64	Pengujian Jasa Pelayanan Lisensi Kasir	Jumlah Laporan Pengujian Jasa Pelayanan Lisensi Kasir yang Disalurkan (laporan)	1 laporan (12 temaga)	12 laporan	163.200.000	12 laporan	163.200.000	12 laporan	163.200.000	48 laporan	652.800.000	652.800.000	652.800.000	652.800.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.09	61	Pembayaran Barang MBB Daerah Penyanggah Urusan Perencanaan Daerah	Pemenuhan Pemenuhan Barang MBB Daerah Penyanggah Urusan Perencanaan Daerah(%)	100.000	100.000	41.270.000	100	199.000.000	100	148.900.000	100	194.900.000	100	463.270.000	463.270.000	463.270.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka
			1	07	01	3.09	61	Pembayaran Jasa pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pabrik, dan Pelayanan pemeliharaan dan Operasional dan Upayas	Jumlah Kebutuhan Dima Operasional atau Layanan yang diberikan dan dibayar Pabrik dan pelayanan (unit)	3 unit + roda 4 (1 unit), roda 2 (2 unit), pemeliharaan 3 unit, pemeliharaan roda 4, 1 unit, roda 2, 2 unit	3 unit	15.000.000	5 unit	85.000.000	3 unit	70.000.000	3 unit	243.000.000	243.000.000	243.000.000	243.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.09	65	Pemeliharaan Molekuler	Jumlah Molekuler yang Dipelihara	22 unit, 28 majo, 2 bengki	15 unit	6.000.000	10 unit	20.000.000	20	18.000.000	1 unit	9.500.000	18 unit	53.500.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka		
			1	07	01	3.09	66	Pemeliharaan Perawatan dan Monev Lainnya	Jumlah Perawatan dan Monev Lainnya yang Disalurkan	2 unit AC	3.000.000	2 unit AC	10.000.000	1 unit AC	5.603.000	2 unit AC	10.000.000	2 unit AC	20.500.000	20.500.000	20.500.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.09	66	Pemeliharaan Alat Test Berwujud	Jumlah Alat Test Berwujud yang Disalurkan	0	0	1 UNIT WEBSITE	15.000.000	1 UNIT WEBSITE	10.000.000	1 UNIT WEBSITE	15.000.000	1 unit	40.000.000	40.000.000	40.000.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	
			1	07	01	3.09	66	Pemeliharaan Eksternal Cuking Kasir dan Impangan Lainnya	Jumlah unit pengujian kasir yang disalurkan (unit)	2 unit	6.770.000	1 unit	6.000.000	2 unit	19.000.000	2 unit	10.000.000	2 unit	88.770.000	88.770.000	88.770.000	Dinas Tenaga Kerja/Sekretariat	OPD Larantuka	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja SKPD yang ditetapkan menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran jangka menengah daerah Tahun 2023-2026.

Tabel 7.1

Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD dan Berdasarkan Penyelenggaraan Bidang Urusan

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	Kondisi Kinerja Pada Awal RPD	Target dan Capaian Renstra Setiap Tahun				Kondisi Kinerja Pada Akhir RPD
			2023	2024	2025	2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Persentase Tingkat pengangguran	3,81	3,56	3,31	3,00	2,85	2,85%

Tabel 7.2

Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Penyelenggaraan Pemerintah Urusan Dinas Tenaga Kerja

Indikator Kinerja Program (Out Put/Out Come)	Dta awal thn 2021	Target Tahun			
		2023	2024	2025	2026
Persentase Tenaga Kerja bersertifikat kompetensi	4,64	4,94	5,24	5,54	5,84
Persentase LPK yang memiliki perizinan	1	100	100	100	100
Persentase lulusan bersertifikat pelatihan	0	100	100	100	100
Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme	46,6	47,4	48	48,6	49

Indikator Kinerja Program (Out Put/Out Come)	Dta awal thn 2021	Target Tahun			
		2023	2024	2025	2026
layanan antar kerja dalam wilayah Kab/Kota (%)					
Jumlah CPMI/CTKI yang diberikan pelatihan	0	100	100	100	100
Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar di Kab/Kota	118	150	200	250	300
Jumlah PMI/TKI yang mendapatkan fasilitas kepulangan	0	50	50	50	50
Persentase Perkara Perselisihan yang ditangani (%)	115	100	100	100	100
Persentase perusahaan yang telah memiliki peraturan perusahaan (PP)	29%	35	40	45	50
Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelolakerja yang layak(PP/PKB, LKS Bipart, struktur skala Upah,terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan) %	29	35	40	45	50
Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan	29%	35	40	45	50
Persentase jumlah perusahaan yang berselisih	98%	100	100	100	100
Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama oleh mediator HI (%)	93%	100	100	100	100
Jumlah satuan pemukiman yang dibina	4 UPT	6 UPT	6 UPT	6 UPT	6 UPT

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 adalah dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah SKPD, memuat antara lain tujuan dan sasaran SKPD, sebagai penjabaran lebih rinci dari RPD Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026. Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Renstra Dinas Tenaga Kerja sebagai bentuk komitmen dalam membawa arah dan peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya Renstra ini akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja setiap tahunnya. Rencana kerja merupakan acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja yang dituangkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-Disnaker).

Akhir kata semoga Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 ini dapat menjadi salah satu dokumen yang bermanfaat, baik untuk pedoman penyusunan perencanaan program, pengambilan keputusan, maupun evaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja.

**Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur,**



Drs. Ramon Mandiri Piran.
Pembina Tk.I
NIP.19670501 199303 1 014