



Rencana Strategis

# RESTRA

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Tahun 2021 - 2026



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
Jl. Poros Pallangga, Kompleks Terminal Cappa Bungayya - Pallangga 92161



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas kehadiran dan kehendak-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat diselesaikan sebagai Tahap awal perencanaan periode 5 tahun.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2021–2026 merupakan dokumen perencanaan dan acuan penganggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa memuat visi, misi, kepala daerah tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021. Selain itu, penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa 2021-2026 ini juga mengacu pada arah kebijakan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005–2025, dan seterusnya mengacu kepada RPJM Nasional dan RPJP Nasional.

Di samping sebagai pedoman dalam perencanaan, RENSTRA ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu alat evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan 5 (lima) tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sehingga pada saatnya nanti dapat terwujud Pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Semoga RENSTRA Tahun 2021–2026 ini



menjadikan arah proses pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi lebih terarah.

Kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan tenaga dan pemikiran dalam penyelesaian Renstra ini, diucapkan terima kasih. Semoga Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan keberhasilan pembangunan daerah Kabupaten Gowa yang kita cintai.

Pallangga, 24 September 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi Kabupaten Gowa



**Drs. H. Salehuddin, MM**  
Pembina Utama Muda  
Nip. 19670516 198611 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jl. Poros Pallangga Kompleks Terminal Cappa Bungayya – Pallangga 92161

---

KEPUTUSAN  
KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA  
NOMOR : 07 /DISNAKERTRANS/VI/2021

TENTANG  
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GOWA  
TAHUN 2021-2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA  
Menimbang :

- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan 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;
- b. bahwa yang tersebut namanya dalam Lampiran Keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahi tugas dan tanggung jawab dimaksud;
- c. bahwa untuk maksud tersebut diatas maka perlu ditetapkan dalam Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa;

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 4723);
2. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) Sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang No. 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;

5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9 M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI No 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;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah yang dimutakhirkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020;
12. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Gowa Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2005 Nomor 4);
13. Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Lain Kabupaten Gowa (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2011 Nomor 24);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2020 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2020 Nomor 4);
16. Peraturan Bupati Gowa Nomor 55 Tahun 2020 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2021 (Berita Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2020 Nomor 56)

17. Peraturan Bupati Gowa Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

### MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- KESATU : Membentuk Tim Penyusunan Rencana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026, dengan nama dan jabatannya sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini;
- KEDUA : Tim Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 dalam melaksanakan tugas sesuai arahan Kepala Dinas;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul akibat pelaksanaan keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun Anggaran 2021;
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan didalamnya akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Pallangga  
Pada Tanggal : 2 Juni 2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI KAB. GOWA



**Drs. H. SALEHUDDIN, MM**

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 19670516 198611 1 001

Tembusan ;

1. Bupati Gowa di Sungguminasa
2. Arsip

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA

Nomor : 07/DISNAKERTRANS/VI/2021

Tanggal : 02 Juni 2021

NO	NAMA	JABATAN	JABATAN DALAM TIM
1.	Drs. H. Salehuddin, MM	Kepala Dinas	Penanggung Jawab
2.	Umar Madjid, S.STP, MM	Sekretaris Dinas	Ketua
3.	Drs. Amril Amiruddin, M.Si	Kabid Pembinaan HI dan Pengawasan Ketenagakerjaan	Anggota
4.	Muhammad Orbawijaya, SE	Kabid. Pelatihan dan Produktivitas Kerja	Anggota
5.	Hasmulla, S.Sos, M.Si	Kabid. Transmigrasi	Anggota
6.	Muhammad Ridwan SE, MM	Kasubag. Perencanaan dan Pelaporan	Anggota
7.	Farid Sjaifuddin Busthami, SE	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	Anggota
8.	A. Nasriah Majid, SE	Kasubag. Keuanagan	Anggota
9.	Nairah, S.Sos	Kasi. Penempatan dan Informasi Pasar Kerja	Anggota
10.	Muhlis, SE, MM	Kepala UPT BLK	Anggota
11.	Jumriati. S, SE, MM	Kasi. Produktivitas Tenaga Kerja	Anggota
12.	Maemana, SE	Kasi. Pembinaan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Anggota
13.	Drs. Irfan Nur	Penyusun Program Anggaran Pelaporan	Anggota
14.	Haniah Haya	Pengadministrasi Perencanaan Program	Anggota

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI KAB. GOWA



**Drs. H. SALEHUDDIN, MM**

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 19670516 198611 1 001



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB 2 GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA.....	12
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	12
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah .....	38
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	42
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....	44
BAB 3 PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH .....	51





3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	51
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih .....	53
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi.....	56
3.4 Penentuan Isu-isu Strategis .....	65
BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN .....	69
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah .....	69
BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	73
5.1 Strategi dan Kebijakan.....	73
BAB 6 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan .....	76
6.1 Program dan Kegiatan.....	76
BAB 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	84
7.1 Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi....	84
7.2 Penentuan Indikator Kinerja Kunci (IKU).....	85
BAB 8 PENUTUP .....	88
8.1 Kesimpulan.....	88
8.2 Kaidah Pelaksanaan.....	89



## DAFTAR TABEL

Tabel 2-1 Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon, Jabatan dan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 2-2 Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel 2-3 Kondisi Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	41
Tabel 2-4 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	43
Tabel 2-5 Telaah RTRW Kab. Gowa terhadap Pelayanan .....	48
Tabel 2-6 Kajian KLHS terhadap Implikasi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa .....	48
Tabel 3-1 Identifikasi Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah .....	53
Tabel 3-2 Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis .....	66
Tabel 3-3 Nilai Skala Kriteria.....	66
Tabel 3-4 Rata-Rata Skor Isu-Isu Strategis.....	67
Tabel 4-1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa .....	72
Tabel 5-1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan .....	74
Tabel 7-1 Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	84



Tabel 7-2 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi ..... 87



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Kabupaten Gowa..... 15



## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dokumen Perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa disusun mempedomani Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa tahun 2021- 2026 dengan mengacu pada kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Gowa, serta memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gowa sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bogor Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perumusan Rancangan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tahun 2021-2026 secara pokok didasari pada Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Gowa untuk tahun 2021-2026, yang disusun berdasarkan Visi dan Misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati terpilih. Dengan dilantiknya pasangan Bupati dan Wakil Bupati Gowa. maka visi dan misi yang disampaikan dituangkan ke dalam RPJMD Kabupaten Gowa.

Perangkat Daerah (PD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan kebijakan organisasi yang



diselaraskan dengan visi misi RPJMD. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah (PD) diwajibkan menyusun rencana strategis yang selanjutnya disebut Renstra PD. Renstra PD memuat visi, misi Kepala Daerah, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 menyebutkan bahwa Renstra PD merupakan dokumen perencanaan PD untuk periode 5 (lima) tahun.

Di dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dinyatakan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global, dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dokumen Rencana Strategis dimaksud setidaknya memuat visi, misi Kepala Daerah, tujuan, sasaran dan strategi (cara mencapai tujuan dan sasaran), serta memuat kebijakan, program dan kegiatan.

Terkait dengan penyusunan Renstra PD, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 telah mengatur bahwa RPJMD yang telah ditetapkan dengan peraturan daerah harus menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra PD. Visi, misi Kepala Daerah, tujuan, strategi dan kebijakan yang tertuang di dalam Renstra PD



dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD.

Pemerintah Kabupaten Gowa telah mengeluarkan Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026. Rancangan RPJMD Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahunan sebagai penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah Terpilih.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026 sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini merupakan dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selanjutnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah ditetapkan harus menjadi pedoman dalam penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dan penjabaran dari perencanaan periode 5 (lima) tahunan.

## 1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum yang menjadi landasan RENSTRA ini adalah :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi



- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
  7. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup





- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  9. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
  12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
  13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan



- Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
  15. Peraturan Presiden Nomor 55 Tahun 2011 Tentang Rencana Tata Ruang Kawasan Perkotaan Makassar, Maros, Sungguminasa, dan Takalar;
  16. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
  17. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
  18. 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 Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
  19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);



20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 9 Tahun 2018 tentang Reviu Pembangunan Jangka Atas Rencana Menengah Daerah Dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 461);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
23. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 773);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Gowa Tahun 2005-2025;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa no 5 tahun 2014 tentang perlindungan anak ( lembaran daerah kabupaten gowa tahun 2014 nomor 5);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 15 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gowa Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2012 Nomor 15);
27. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026;
28. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gowa.



### 1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah menyediakan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu Tahun 2021-2026 yang mencakup gambaran kinerja, permasalahan, isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai penjabaran dari RPJMD Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan yang akuntabel dengan meningkatkan kualitas dan integritas antar-SKPD.
- b. Memberikan arahan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan selama kurun waktu tahun 2021-2026 dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi Bupati Gowa.
- c. Menggambarkan permasalahan dan isu-isu strategis yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- d. Tersusunnya instrumen Rencana Strategis yang merupakan dokumen untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, instrumen pengukuran kinerja dinas serta kebijakan yang diperlukan sesuai skala prioritas dalam melaksanakan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.



## 1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dan susunan garis besar isi dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja mengikuti ketentuan sistematika dalam Permendagri No.86 Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

### BAB I. PENDAHULUAN

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra PD, fungsi Renstra PD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra PD, keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota dan Renja PD..

### BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

### BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRAGETIS PERANGKAT DAERAH



Mengemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan PD beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi Sulawesi Selatan, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, serta Penentuan Isu-isu Strategis.

#### BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Menjelaskan mengenai Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tahun 2021-2026.

#### BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menjelaskan mengenai rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam lima tahun mendatang.

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

Bab ini menjelaskan mengenai rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatifnya

#### BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini memuat indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang terkait langsung



atau mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Gowa.

## BAB VIII PENUTUP

Berisi ringkasan singkat dari maksud dan tujuan penyusunan dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, disertai dengan harapan bahwa dokumen ini mampu menjadi pedoman pembangunan 5 (lima) tahun kedepan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.



## **GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA**

### **1.5 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

#### **1.5.1 Tugas dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gowa, dan Peraturan Bupati Gowa Nomor 50 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dalam menjalankan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.





### 1.5.2 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Gowa, maka struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa terdiri dari:

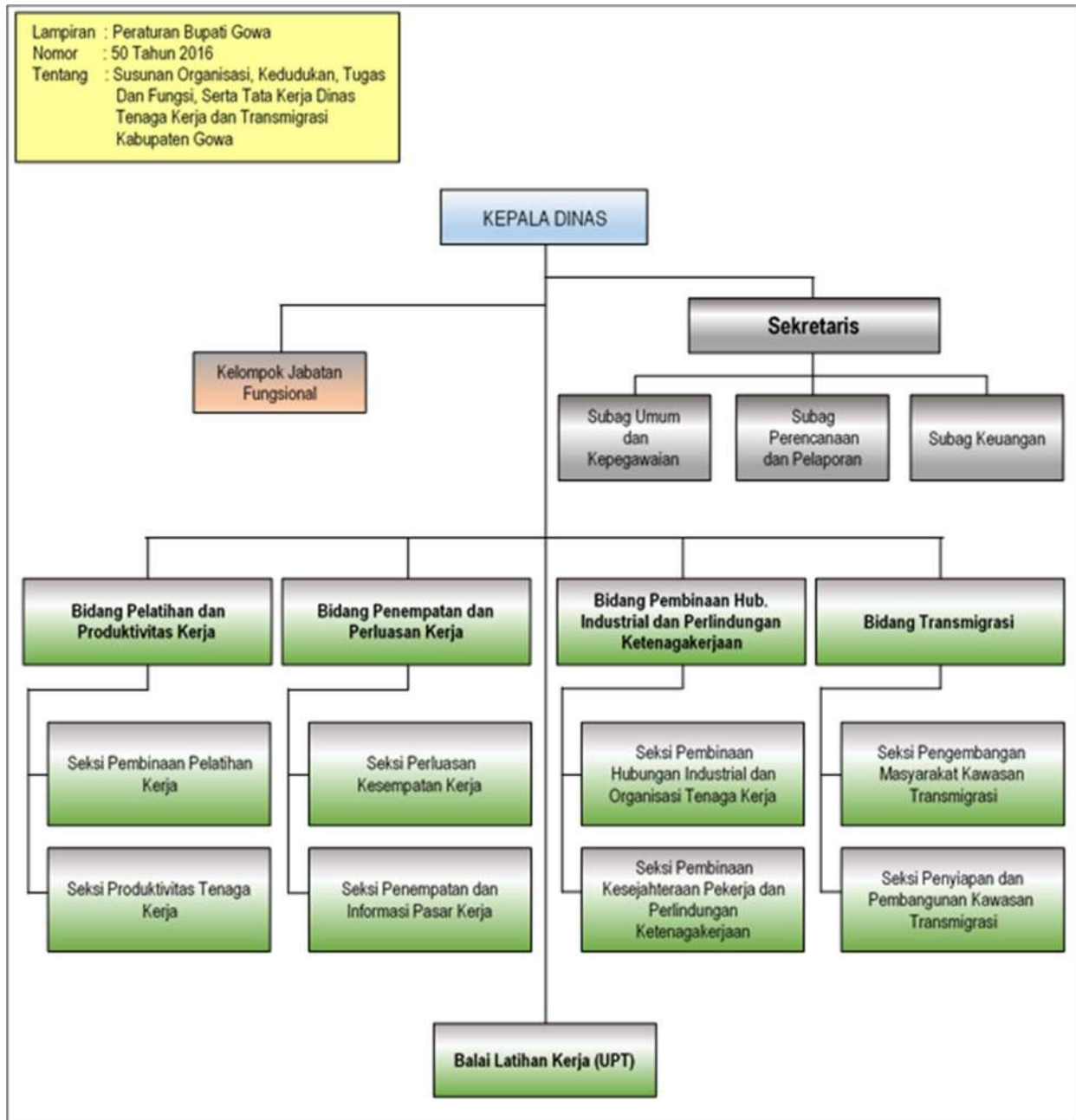
1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - Sekretaris Dinas
  - Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, terdiri dari :
  - Kepala Bidang
  - Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
  - Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja
4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, terdiri dari :
  - Kepala Bidang
  - Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
  - Seksi Penempatan dan Informasi Pasar Kerja
5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan, terdiri dari :
  - Kepala Bidang
  - Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Organisasi Tenaga Kerja
  - Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Ketenagakerjaan
6. Bidang Transmigrasi, terdiri dari:
  - Kepala Bidang



- Seksi Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
  - Seksi Penyiapan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT), yaitu Balai Latihan Kerja (BLK) Gowa.
  8. Kelompok Jabatan Fungsional, yaitu aparat fungsional sebagai pengantar kerja.
  9. Sekretariat, Bidang, UPT dan Aparatur Fungsional dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas.



Gambar 0-1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa





### 1.5.3 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Selanjutnya tugas pokok dan fungsi setiap unit organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok memimpin dan melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Rincian tugas dan fungsi yang dimaksud adalah :

- mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis Tenaga Kerja dan Transmigrasi spiritual berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;



- memvalidasi program dan kegiatan program kerja dinas dan seluruh tugas yang berkaitan dengan visi dan misi daerah berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- memimpin dan mengarahkan kepala sekretariat, kepala bidang dan kelompok jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
- menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, dan lembaga lainnya berdasarkan lingkup koordinasi dalam rangka penyelenggaraan urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- Membina bawahan dalam pelaksanaan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan memberi petunjuk pemecahan masalah agar bawahan mampu melaksanakan tugas jabatannya dengan baik sesuai yang diharapkan;
- Memecahkan masalah-masalah yang sewaktu-waktu dihadapi oleh Sekretaris, Kepala Bidang, kepala UPT dalam pelaksanaan tugasnya, maupun masalah kedinasan secara umum agar pelaksanaan tugas kedinasan dapat berjalan dengan baik
- Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada tahun yang sudah berjalan berdasarkan rencana dan realisasi sebagai bahan dalam penyusunan sasaran tahun berikutnya



- Melaksanakan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan rencana kerja, hasil yang dicapai, ketentuan yang berlaku sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier
- mengoordinasikan penyelenggaraan tugas pembinaan pada kesekretariatan agar tercipta sinkronisasi kebijakan penyelenggaraan tugas lingkup Dinas;
- Menilai prestasi kerja sekretaris dan kepala bidang dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier
- Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati Gowa melalui Sekretaris Daerah sesuai ketentuan yang berlaku sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas
- Menilai prestasi kerja sekretaris dan kepala bidang dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier
- Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

## 2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh **Sekretaris** mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan dan pelaporan, keuangan dan umum dan kepegawaian dalam lingkungan Dinas.

Untuk melaksanakan tugas di atas, Sekretaris menyelenggarakan fungsi:



- a. pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas;
- b. pengoordinasian penyusunan perencanaan dan pelaporan;
- c. pengoordinasian urusan umum dan kepegawaian;
- d. pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Rincian tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud adalah:

- mengkoordinasi perumusan rencana kerja dinas berdasarkan visi, misi dan kebijakan dinas sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- memverifikasi penyusunan rencana program dan anggaran Sekretariat, Bidang dan UPT berdasarkan rencana kerja tahunan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam Sekretariat Dinas berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas ;
- memimpin dan mengarahkan kepala subbagian lingkup Sekretariat berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas lingkup Sekretariat berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;



- menyalia pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam lingkup sekretariat berdasarkan Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas
- mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan Sekretariat, Bidang dan UPT berdasarkan rencana kegiatan dan anggaran agar terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan
- mengkoordinasi pelaksanaan urusan ketatausahaan rumah tangga, kepegawaian, hukum, dan organisasi dan Tatalaksana serta hubungan masyarakat berdasarkan standar dan prosedur untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan administrasi;
- mengkoordinasi penyelenggaraan urusan keuangan, perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, ganti rugi, tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan dan pengelolaan sarana berdasarkan standar dan prosedur untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan administrasi;
- melaksanakan dan mengkoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang berdasarkan standar dan prosedur agar tertib administrasi perkantoran;
- mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta perencanaan dan pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Dinas;
- menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan kesekretariatan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;





- menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan Sasaran kerja pegawai dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir;
- menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

### **3. Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan**

Subbagian Perencanaan dan Pelaporan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.

Tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas dirinci, sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan subbagian perencanaan dan pelaporan berdasarkan rencana strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Membagi tugas kepada bawahan berdasarkan uraian tugas pokok dan fungsi agar tercipta distribusi tugas yang merata;
- c. menginventarisir permasalahan-permasalahan pelaksanaan program kegiatan berdasarkan pelaksanaan kegiatan untuk bahan evaluasi program/kegiatan;
- d. memimpin dan mengarahkan fungsional umum/tertentu subbagian berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;



- e. menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan Sasaran kerja pegawai dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir;
- f. mengumpulkan bahan penyusunan rencana program dan kegiatan Sekretariat, Bidang dan UPTD berdasarkan rencana kerja tahunan untuk kelancaran penyusunan perencanaan dinas;
- g. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian perencanaan dan pelaporan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- h. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas berdasarkan lingkup tugas subbagian guna tertib administrasi perkantoran ;
- i. melakukan koordinasi dengan organisasi perangkat daerah sesuai dengan bidang tugasnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- j. mengoordinasikan, menyiapkan bahan dan melakukan penyusunan rencana strategis dinas, rencana kerja dinas, penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran berdasarkan ketentuan teknis guna tertib administrasi pelaporan;
- k. mengoordinasikan, menyiapkan bahan dan melakukan penyusunan perjanjian kinerja, rencana aksi pelaksanaan kegiatan, pelaporan kinerja dinas berdasarkan ketentuan yang berlaku guna meningkatkan akuntabilitas kinerja;
- l. menghimpun, menyajikan dan melaporkan data dan informasi dinas berdasarkan hasil pemantauan untuk evaluasi kinerja dinas;



- m. melakukan pengumpulan, pengolahan data realisasi capaian kinerja bulanan dan pengolahan data laporan capaian kinerja triwulan, semesteran;
- n. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- o. menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **4. Subbagian Umum dan Kepegawaian**

Subbagian umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum.

Tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas dirinci, sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Subbagian umum dan Kepegawaian berdasarkan rencana strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. menyiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan, pengembangan aparatur sipil negara, disiplin dan kesejahteraan pegawai negeri sipil berdasarkan pedoman penataan dan pemetaan ASN untuk pengembangan karir;
- c. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar berdasarkan Uraian tugas pokok dan fungsi agar tercipta distribusi tugas yang merata;;



- d. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian umum dan kepegawaian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- e. memimpin dan mengarahkan fungsional umum/ tertentu subbagian berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- f. mengoordinasikan, menyiapkan bahan dan melakukan penyusunan penataan dan pemetaan kebutuhan aparatur sipil negara, organisasi dan ketatalaksanaan berdasarkan regulasi yang berlaku sesuai kebutuhan ;
- g. mengoordinasikan, menyiapkan bahan dan melakukan penilaian sasaran kerja ASN, pengembangan sumber daya aparatur berdasarkan ketentuan yang berlaku sesuai kebutuhan ;
- h. menyiapkan bahan dan menyusun rencana kebutuhan, pemeliharaan dan penghapusan aset, administrasi pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan barang lingkup dinas sesuai kebutuhan untuk menunjang pelaksanaan tugas;
- i. melakukan, menyiapkan, dan mengoordinasikan pengelolaan urusan rumah tangga Dinas, pelaksanaan rapat dinas, upacara bendera, kehumasan, dan keprotokolan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk menunjang pelaksanaan tugas
- j. menyiapkan bahan, mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan pelayanan informasi, hukum dan perundang-undangan, administrasi surat tugas,



- perjalanan dinas pegawai, tata upacara berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk menunjang pelaksanaan tugas;
- k. menyiapkan bahan, menghimpun dan mengelola sistem informasi kepegawaian, administrasi kepegawaian, penyusunan produk hukum di lingkungan Dinas;
  - l. menilai prestasi kerja bawahan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier, serta membuat laporan hasil pelaksanaan tugas;
  - m. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Subbagian umum dan kepegawaian serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
  - n. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **5. Sub bagian Keuangan**

Subbagian Keuangan dipimpin oleh kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

Tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas dirinci, sebagai berikut :

- a. Merencanakan kegiatan subbagian keuangan berdasarkan rencana strategis sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian keuangan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;



- c. memimpin dan mengarahkan fungsional umum/ tertentu subbagian berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- d. mengevaluasi dan mengawasi pelaksanaan tugas bendaharawan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- e. menilai prestasi kerja bawahan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier, serta membuat laporan hasil pelaksanaan tugas;
- f. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Subbagian Keuangan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- g. melaksanakan pengumpulan bahan, pengoordinasian, dan penyusunan rencana kebutuhan barang unit, rencana kebutuhan gaji pegawai, dan rencana proyeksi pendapatan sebagai bahan penyusunan anggaran Dinas berdasarkan rencana kerja tahunan untuk kelancaran penyusunan perencanaan dinas;
- h. melaksanakan pengendalian perbendaharaan keuangan, penyusunan rencana anggaran untuk periode lima tahunan dan tahunan dan pengendalian tugas pembantu pemegang kas sesuai ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi keuangan;
- i. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas berdasarkan lingkup tugas subbagian guna tertib administrasi perkantoran;



- j. mengumpulkan bahan, menyusun, dan mengelola administrasi keuangan Dinas sesuai ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi keuangan;
- k. melakukan verifikasi kelengkapan administrasi penatausahaan keuangan Dinas sesuai ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi keuangan;
- l. mengoordinasikan pelaksanaan akuntansi pengeluaran dan penerimaan keuangan sesuai ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi keuangan;
- m. menyiapkan bahan dan menyusun laporan keuangan sesuai ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi keuangan;
- n. mengumpulkan bahan, mengoordinasikan dan menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan keuangan;
- o. melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### **6. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas di atas, kepala bidang mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja;



- b. pelaksanaan kebijakan teknis Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja;
- d. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja;
- e. pelaksanaan administrasi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja;
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Rincian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut:

- mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- memverifikasi program dan kegiatan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang tanaman pangan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas;
- memimpin dan mengarahkan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang





berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;

- melaksanakan inventarisasi data ijin lembaga latihan yang mencakup lokasi, jenis kejuruan, status lembaga, fasilitas lembaga dan kualifikasi lulusan;
- melaksanakan pembinaan dan mengawasi serta meningkatkan kemampuan pengelola/instrumen kejuaruan pada lembaga latihan.
- melaksanakan penyiapan standar akreditasi lembaga pelatihan, persyaratan perijinan pelatihan dan sertifikasi;
- melaksanakan koordinasi dengan organisasi profesi dan asosiasi dalam rangka peningkatan produktifitas tenaga kerja ;
- melaksanakan pelatihan dan pengukuran produktifitas tenaga kerja baik lingkup pemerintah, perusahaan dan masyarakat;
- melaksanakan pengembanaan dan perluasan kesempatan kerja melalui kegiatan padat karya, terapan teknologi tepat guna, tenaga kerja sukarela dan pendampingan;
- melaksanakan inventarisasi dan seleksi angkatan kerja untuk selanjutnya dilatih dan dididik menjadi kader tenaga kerja mandiri dan wirausaha baru.
- melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

#### **7. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja**

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok



membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut di atas, kepala bidang mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja;
- d. pelaksanaan administrasi Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja;
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Rincian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja berdasarkan visi dan



- misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- memverifikasi program dan kegiatan Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
  - membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang tanaman pangan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas;
  - memimpin dan mengarahkan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
  - mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
  - mengoordinasikan kegiatan pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
  - mengoordinasikan kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja kepada masyarakat dan perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
  - mengoordinasikan kegiatan inventarisasi lembaga penempatan tenaga kerja baik swasta maupun



- pemerintah serta mendorong berdirinya lembaga penempatan tenaga kerja baru;
- mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan survei pengembangan pasar kerja baru berdasarkan potensi wilayah baik Sumber daya Alam maupun Sumber Daya Manusia;
  - mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pembinaan terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja baik untuk penempatan dalam negeri maupun penempatan di luar negeri;
  - mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan Pembinaan terhadap Bursa Kerja baik Bursa Kerja Umum maupun Bursa Kerja Khusus;
  - mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pembinaan terhadap efektifitas penyebar luasan informasi pasar kerja agar kesempatan kerja dan ketersediaan tenaga kerja dapat diketahui secara luas oleh masyarakat;
  - mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan pemantauan terhadap lalu-lintas penempatan tenaga kerja antar daerah (AKAD), antar lokal (AKL) dan antar negar (AKN) agar penempatan tersebut berjalan sesuai mekanisme yang telah ditetapkan;
  - Melaksanakan analisa keseimbangan antara jumlah kesempatan kerja yang tersedian dengan tenaga kerja yang mendaftarkan baik dari sisi jumlah maupun sisi kualitas;
  - melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.



## **8. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan**

Bidang Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan;
- d. pelaksanaan administrasi Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja;
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Rincian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;



- memverifikasi program dan kegiatan Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas;
- memimpin dan mengarahkan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
- Pelaksanaan pembinaan terhadap hubungan industrial baik dari pekerja maupun dari pengusaha
- Pelaksanaan pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- Pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja di perusahaan dan pencatatan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- Pelaksanaan pembinaan kelembagaan hubungan industrial
- Pelaksanaan pembinaan terhadap norma kerja yang meliputi wajib lapor akte pengawasan, upah minimum, upah lembur, waktu kerja dan waktu istirahat



- Pelaksanaan fasilitasi di bidang pembinaan perlindungan ketenagakerjaan
- Pelaksanaan Pelayanan Wajib Laport Ketenagakerjaan (WLK).

## 9. Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan Transmigrasi sesuai lingkup tugasnya untuk pelaksanaan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Transmigrasi ;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis Transmigrasi;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Transmigrasi;
- d. pelaksanaan administrasi Transmigrasi;
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Rincian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Transmigrasi berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan;
- memverifikasi program dan kegiatan Transmigrasi berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang



Transmigrasi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas;

- memimpin dan mengarahkan kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas;
- mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar;
- Penyiapan dan merumuskan bahan petunjuk teknis pelaksanaan penerangan dan motivasi, pendaftaran dan seleksi, pembinaan kerjasama transmigrasi dengan daerah tujuan penempatan serta pemindahan transmigran;
- Menyiapkan penerangan dan motivasi tentang ketransmigrasian;
- Melakukan pendataan animo calon transmigran;
- Melaksanakan pendaftaran dan seleksi calon transmigran;
- Melaksanakan kerjasama transmigrasi dengan daerah tujuan penempatan;
- Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan transmigrasi;
- Melaksanakan hubungan kerjasama dengan perangkat daerah terkait;
- Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkup tugasnya;
- Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
- Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.





## 10. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang mempunyai tugas pokok perencanaan, melaksanakan pendidikan dan pelatihan keterampilan calon tenaga kerja dan pencari kerja, serta mengevaluasi kegiatan pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis Balai Latihan Kerja;
- b. Penyusunan Program dan Kegiatan pada Balai Latihan Kerja;
- c. Penyelenggaraan program dan kegiatan Balai Latihan Kerja;
- d. Pengkoordinasian program dan kegiatan Balai Latihan Kerja dengan instansi terkait;
- e. Kerjasama dan pelatihan keterampilan bagi calon tenaga kerja dan pencari kerja;
- f. Inventarisasi dan identifikasi kebutuhan pelatihan kerja;
- g. Pengkajian, pelatihan, penerapan dan bimbingan teknis;
- h. Pengelolaan urusan ketatausahaan.

Rincian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- Merencanakan operasionalisasi rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;
- Menyelenggarakan rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya;



- Menyusun pedoman teknis pelaksanaan pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
- Membuat rencana dan program kerja Balai Latihan Kerja;
- Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam melaksanakan kegiatan;
- Mengkoordinir penyimpanan berkas kerja, data dan bahan menurut ketentuan yang berlaku;
- Melaksanakan kegiatan administrasi lingkup Balai Latihan Kerja;
- Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada atasan;
- Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya;
- Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

## **1.6 Sumber Daya Perangkat Daerah**

### **1.6.1 Sumber Daya Manusia**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa memiliki sumberdaya manusia sebanyak 36 orang pegawai organik dan 5 orang pegawai honor, yang terbagi dalam acuan sebagai berikut:

#### **1. Menurut Jenis Kepegawaian**

##### **● Pegawai Organik**

- Laki-laki : 26 orang
- Perempuan : 10 orang

##### **● Pegawai Honorer**

- Laki-laki : 2 orang
- Perempuan : 3 orang

#### **2. Menurut Golongan Kepangkatan**

##### **● Golongan IV**



- Laki-laki : 6 orang
  - Perempuan : -
  - Golongan III
    - Laki-laki : 10 orang
    - Perempuan : 8 orang
  - Golongan II
    - Laki-laki : 8 orang
    - Perempuan : 2 orang
  - Golongan I
    - Laki-laki : 2 orang
    - Perempuan : -
3. Menurut Tingkat Pendidikan
- PIM III : 3 orang (Laki-laki)
  - PIM IV
    - Laki-laki : 2 orang
    - Perempuan : 5 orang
4. Menurut Tingkat Pendidikan Penjenjangan
- Sarjana S.2 :
    - Laki-laki : 8 orang
    - Perempuan : 1 orang
  - Sarjana S.1
    - Laki-laki : 8 orang
    - Perempuan : 7 orang
  - Sarjana Muda (D.III) : -
  - SLTA
    - Laki-laki : 8 orang
    - Perempuan : 2 orang
  - SLTP : 1 orang (Laki-laki)
  - SD : 1 orang (Laki-laki)
5. Menurut Eselon
- Eselon II-b : 1 orang (Laki-laki)



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- Eselon III-a : 1 orang (Laki-laki)
- Eselon III-b : 4 orang (Laki-laki)
- Eselon IV-a
  - Laki-laki : 7 orang
  - Perempuan : 4 orang
- Eselon IV-b : 1 orang

Rincian pegawai berdasarkan Eselon Jabatan dan Unit Kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa terurai pada tabel di bawah ini:

*Tabel 0-1 Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon, Jabatan dan Jenis Kelamin*

No	Uraian	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf	Jumlah	
						L	P
1	Kepala Dinas	1	-	-	-	1	-
2	Sekretariat	-	1	3	8	7	5
3	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	1	2	3	5	1
4	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	-	-	2	2	3	1
5	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	-	1	2	2	4	1
6	Bidang Transmigrasi	-	1	2	2	5	-
7	UPT Balai Latihan Kerja	-	-	2	1	1	2
<b>Jumlah</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>10</b>

*Tabel 0-2 Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan*

No	Uraian	S3	S2	S1	D3	STLA	SLTP	SD	Jmlh
1	Kepala Dinas	-	1	-	-	-	-	-	1
2	Sekretariat	-	2	7	-	4	-	-	13



3	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	1	2	-	3	-	-	6
4	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	-	-	3	-	1	-	-	4
5	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	-	1	2	-	2	-	-	5
6	Bidang Transmigrasi	-	2	-	-	-	1	1	4
7	UPT Balai Latihan Kerja	-	1	2	-	-	-	-	3
<b>Jumlah</b>		-	<b>8</b>	<b>16</b>	-	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>36</b>

### 1.6.2 Kondisi Sarana dan Prasarana

Kondisi sarana dan prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa hingga tahun 2021 tercatat, sebagai berikut:

Tabel 0-3 Kondisi Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

NO	URAIAN	JUMLAH	KONDISI			KET
			BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	
<b>PERALATAN DAN MESIN</b>						
<b>1</b>	<b>Alat-alat Angkutan</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	-	<b>1</b>	
	Kendaraan Motor Penumpang	2	2	-	-	
	Kendaraan Bermotor Roda Dua	6	5	-	1	
<b>2</b>	<b>Alat Bengkel dan Alat Ukur</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	-	<b>37</b>	
	Peralatan Bengkel	37	4	-	33	
	Alat Ukur	5	1	-	4	
<b>3</b>	<b>Peralatan Kantor dan Rumah Tangga</b>	<b>349</b>	<b>264</b>	-	<b>85</b>	
	Peralatan Kantor	106	59	-	47	
	Peralatan Rumah Tangga	243	205	-	38	



NO	URAIAN	JUMLAH	KONDISI			KET
			BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	
<b>4</b>	<b>Alat-alat Studio dan komunikasi</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	
	Alat Studio	6	1	-	5	
	Alat Komunikasi	9	3	-	6	
<b>GEDUNG DAN BANGUNAN</b>						
<b>5</b>	<b>Bangunan Gedung</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
JALAN, IRIGASI DAN JARINGAN						
<b>6</b>	<b>Instalasi</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	
	Instalasi PLTS Kecil	10	-	-	10	
<b>7</b>	<b>Jaringan</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>33</b>	
	Jaringan Pembawa Air Minum	33	-	-	33	
<b>BUKU DAN PERPUSTAKAAN</b>						
<b>8</b>	<b>Buku</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	
<b>TOTAL ASET</b>		<b>461</b>	<b>281</b>	<b>-</b>	<b>180</b>	

## 1.7 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

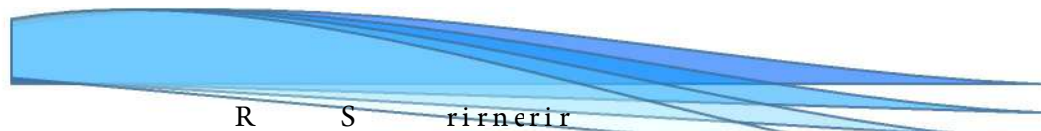
### 1.7.1 Capaian Kinerja Pelayanan

Tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja berdasarkan sasaran/target Renstra periode 2016-2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 0-4 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator or Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Rasio Penduduk yang bekerja				93,91	92,80	91,70	90,70	89,54	-	93,86	95,20	95,13	93,56	-	101%	103%	143%	104%
2	Sengketa Pengusaha-Pekerja				0,24	0,18	0,14	0,10	0,08	-	0,65	1,94	0,83	1,15	-	131%	108%	36%	17%
3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja				55,91	53,76	51,86	50,16	48,65	-	62,17	67,42	65,63	67,62	-	168%	100%	120%	120%
4	Tingkat Pengangguran Terbuka				4,41	3,96	3,62	3,37	3,22	-	6,14	4,80	4,87	6,44	-	114%	100%	80%	80%





Tabel diatas memberikan gambaran bahwa rata-rata penyerapan anggaran pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah tergolong “sangat tinggi” setiap tahunnya yang yang mencapai rata-rata tingkat penyerapan sebesar 97,95%, namun hal ini masih perlu dioptimalkan lagi.

## **1.8 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan**

### **1.8.1 Analisis RENSTRA Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia serta RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan**

Pada dasarnya arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan selaras dan mendukung agenda, sasaran dan arah kebijakan pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan wilayah, serta pembangunan bidang aparatur negara. Arah kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan ditujukan dalam rangka mewujudkan "Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan",

Terdapat dua sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024 yakni :

1. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam





- menghadapi pasar kerja fleksibel dengan indikator kinerja sasaran Persentase Produktifitas Tenaga Kerja;
2. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan 3 (tiga) indikator kinerja sasaran indeks Reformasi Birokrasi, Opini BPK dan Indeks SPBE

Dalam mencapai sasaran di atas Kementerian ketenagakerjaan telah menetapkan 7 arah kebijakan dan strategis yaitu :

1. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan sasaran program untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi dan meningkatkan produktivitas pekerja di sektor prioritas;
2. Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan;
3. Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan;
4. Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada perusahaan;
5. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya, dengan sasaran program meningkatkan kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal;



6. Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
7. Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik.

Adapun sasaran pembangunan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2018-2023 sebagai berikut:

1. Tersedianya sarana dan prasarana serta SDM aparatur yang kompeten, berbasis kinerja dan akuntabilitas publik dalam pelayanan kepada Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi;
2. Meningkatnya kualitas dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
3. Berkembangnya potensi sumberdaya kawasan, fasilitas perpindahan dan penempatan transmigran dengan membangun kawasan potensial daerah tertinggal menjadi permukiman baru sehingga tercapainya kemandirian dan integrasi masyarakat di UPT melalui tahap penyesuaian, pemantapan dan pengembangan;
4. Tersedianya tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, terciptanya lembaga pelatihan, lembaga pelayanan produktivitas dan transmigrasi



serta mendorong terciptanya kesempatan kerja, pelayanan tenaga kerja, pelayanan tenaga kerja, terwujudnya informasi pasar kerja dan mendukung terlaksananya penempatan tenaga kerja;

5. Tercapainya ketenangan bekerja dan berusaha, berkurangnya unjuk rasa dan mogok kerja, meningkatnya kualitas hidup pekerja, terwujudnya kebebasan berserikat, terlaksananya perlindungan tenaga kerja dan terwujudnya pengembangan system jaminan social tenaga kerja;
6. Terlaksananya pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan serta berkurangnya jumlah pelanggaran norma dan kecelakaan kerja, berkurangnya pekerja anak dan anak yang terlibat bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, terwujudnya peningkatan perlindungan bagi pekerja perempuan serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja

Berdasarkan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dalam upaya mendorong meningkatnya daya saing dan produktifitas tenaga kerja; meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial; serta meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja dilakukan upaya melalui



kebijakan peningkatan kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing; perluasan penciptaan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri; pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang harmonis; dan peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penegakkan hukum.

### 1.8.2 Telaah RTRW

Tabel 0-5 Telaah RTRW Kab. Gowa terhadap Pelayanan

No	Rencana Struktur Ruang	Struktur Ruang Saat Ini	Indikasi Program Pemanfaatan Ruang pada Periode Berlaku	Pengaruh Rencana Struktur Ruang pada Pelayanan SKPD	Arahan Lokasi Pelayanan SKPD
Tidak ada program yang relevan dengan tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa					

### 1.8.3 Telaah KLHS

Tabel 0-6 Kajian KLHS terhadap Implikasi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

No	Aspek Kajian	Ringkasan KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan PD	Catatan bagi Program/ Kegiatan PD
1	Aspek Sosial Budaya	Tingkat ketenagakerjaan di Kabupaten Gowa lebih banyak yang bekerja dibandingkan pengangguran. . Namun jika dilihat dari data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), masih	a. Peningkatan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja	Program
			b. Penempatan dan perluasan	



		menyisakan jumlah yang cukup besar yang tidak terserap atau tidak bisa bekerja.	kesempatan kerja	
--	--	---	------------------	--

Berdasarkan analisis Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, Telaah RTRW dan Telaah KLHS dapat diketahui beberapa poin penting dalam pengembangan pelayanan ketenagakerjaan yaitu :

1. Upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas sesuai tuntutan pasar kerja;
2. Upaya penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
3. Upaya pengembangan hubungan industrial yang kondusif dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja

Dengan melihat tantangan dan peluang di atas maka kedepannya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa akan mengembangkan pelayanan dasar sebagai berikut :

1. Pelayanan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro dan Mikro;
2. Pelayanan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi;
3. Pelayanan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
4. Pelayanan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
5. Pelayanan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil;
6. Pelayanan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota;



7. Pelayanan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
8. Pelayanan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
9. Pelayanan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota;
10. Pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
11. Pelayanan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.



## **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

### **1.9 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tidak terlepas dari berbagai masalah yang timbul dalam perjalanan untuk mencapai target yang ingin dicapai. Permasalahan dapat timbul dari lingkungan eksternal maupun internal yang tentu saja harus dicari solusinya.

Identifikasi permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, antara lain:

1. Rendahnya daya beli penduduk
2. Masih rendahnya kualitas dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Gowa.
3. Tidak sesuainya kompetensi pencari kerja dengan permintaan pasar kerja
4. Kurangnya sarana dan prasarana latihan ketrampilan yang memadai.
5. Belum optimalnya informasi kerja yang dapat diakses oleh pencari kerja.
6. Belum optimalnya pelatihan kewirausahaan bagi tenaga kerja.
7. Belum adanya tempat atau wadah sebagai sarana penampung hasil produk wirausaha baru.
8. Masih kurangnya pemahaman perusahaan dan pekerja terhadap hak dan kewajiban sebagai perusahaan dan pekerja, yang berakibat adanya potensi sengketa pengusaha dan pekerja.



9. Kurangnya sarana perlindungan, keselamatan dan kesehatan pekerja pada perusahaan.
10. Terbatasnya tenaga teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi, khususnya mediator.
11. Kurangnya pemahaman aparaturnya dalam masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kabupaten Gowa adalah pengangguran dimana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuatif. Pada tahun 2020 tingkat pengangguran terbuka meningkat menjadi 6,44%, hal ini merupakan salah satu dampak dari terjadinya Pandemi COVID-19 yang mengakibatkan banyak Tenaga Kerja yang di rumahkan.

Permasalahan lain yang tak bisa dikesampingkan begitu saja adalah pencari kerja juga tidak mendapatkan pembekalan yang memadai untuk memahami kondisi potensi dirinya yang seharusnya dapat menjadi acuan bagi mereka untuk mengenali bakat, minat, kepribadian, potensi serta kekurangan yang dimilikinya. Dengan demikian mereka kurang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk dapat mengisi kesempatan kerja sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang diminati.

Menghadapi era globalisasi dan perdagangan bebas permasalahan tenaga kerja akan berkaitan dengan pasar kerja dalam arti luas bukan hanya meliputi masalah kebutuhan dan penawaran tenaga kerja, kualitas tenaga kerja dan masalah pengangguran saja akan tetapi berkaitan pula dengan masalah upah tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja serta segala dinamika lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.





Tabel 0-1 Identifikasi Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Tingginya angka pengangguran	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Keterbatasan Lapangan Kerja;</li> <li>● Ketidakcocokan antara kebutuhan dunia usaha dengan persediaan tenaga kerja;</li> <li>● Tidak terserapnya tenaga kerja lokal;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan lapangan kerja baru;</li> <li>● Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch);</li> <li>● Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal;</li> <li>● Angkatan kerja (terutama yg berusia muda ) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset);</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Daya saing tenaga kerja yang masih relatif rendah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kompetensi tenaga kerja yang masih rendah;</li> <li>● Kurangnya penguasaan teknologi;</li> <li>● Kurangnya etos kerja</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Iklim hubungan Industrial belum sepenuhnya kondusif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak</li> <li>● Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.</li> <li>● Masalah upah dan hak-hak pekerja</li> </ul>

### 1.10 Telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih

Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Gowa adalah :

***“ Terwujudnya Masyarakat yang Unggul dan Tangguh dengan Tata Kelola Pemerintahan Terbaik.”***



Pernyataan misi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026, Misi Kabupaten Gowa adalah:

**1. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Yang Unggul Dan Inklusif.**

Misi ini merupakan upaya umum Pemerintah Kabupaten Gowa dalam meningkatkan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat yang inklusif, kesetaraan gender, perlindungan dan pemenuhan hak anak, serta kualitas sumber daya manusia yang religius dan berbudaya.

**2. Memperkokoh Kemandirian Ekonomi Daerah Berbasis Sumber Daya Lokal Dan Teknologi.**

Misi ini merupakan upaya umum Pemerintah Kabupaten Gowa dalam mengembangkan potensi unggulan daerah dengan memperhatikan kelestarian lingkungan yang berkelanjutan dan meningkatkan pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

**3. Meningkatkan Infrastruktur Yang Berkualitas, Terintegrasi Dan Berwawasan Lingkungan.**

Misi ini merupakan upaya umum Pemerintah Kabupaten Gowa dalam meningkatkan aksesibilitas dan kualitas infrastruktur dasar, pemanfaatan dan pengendalian penataan ruang serta kualitas perumahan dan kawasan permukiman.

**4. Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan Inovatif Melalui Reformasi Birokrasi Dan Pelayanan Publik Berkualitas.**



Misi ini merupakan upaya perbaikan layanan publik secara terpadu dan terintegrasi dan peningkatan kualitas birokrasi.

Melihat Visi dan Misi yang telah ditetapkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasanya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran yang cukup penting untuk dapat tercapainya visi dan misi Bupati/Wakil Bupati tersebut. Oleh sebab itu, perlu analisis yang tepat untuk melihat apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman agar dapat diambil suatu strategi pembangunan yang tepat untuk diterapkan.

Berkaitan dengan misi Kepala Daerah terpilih, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa mendapatkan amanah untuk menjalankan **Misi 2 (kedua), yaitu: “Memperkokoh Kemandirian Ekonomi Daerah Berbasis Sumber Daya Lokal Dan Teknologi”**, dengan tujuan: “Meningkatkan daya saing Ekonomi Daerah Berbasis Sumberdaya Lokal dan Sektor Unggulan Daerah”.

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, dirumuskan sasaran pembangunan Kabupaten Gowa, yaitu: “Meningkatnya kesempatan kerja” yang diukur dengan (indikator) menurunnya angka pengangguran terbuka dari 6,44% pada tahun 2020 menjadi 4,93% pada tahun 2026.

Sasaran strategis Kepala Daerah tersebut diharapkan dapat dicapai dengan menggunakan strategi: “Meningkatkan kesempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat termasuk penyediaan informasi bursa kerja dan pengembangan pusat pendidikan dan pelatihan



ketenagakerjaan” dengan kebijakannya, yaitu: “Peningkatan peluang dan kesempatan kerja, serta peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja serta menjalin kerja sama dengan pihak pengusaha.”

Visi dan Misi Bupati/Wakil Bupati terpilih yang dituangkan dalam RPJMD Tahun 2021-2026 tersebut, menjadi pedoman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam menentukan Tujuan dan Sasaran SKPD Dinas yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 yang akan diuraikan pada bagian lain dari Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini.

## **1.11 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi**

### **1.11.1 Renstra Kementerian Tenaga Kerja**

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tengah menyusun rencana strategis (renstra) ketenagakerjaan tahun 2020-2024. Dalam Renstra tersebut menyebut 8 (delapan) arah kebijakan renstra Kemnaker pada 2020-2024. Rinciannya adalah sebagai berikut ini.

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. Pengembangan 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. Memperkuat 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 (PMI) pada bidang dan keahlian tertentu serta pengembangan pasar baru Pekerja Migran Indonesia (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.

#### **1.11.2 Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi**

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

Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka Visi dan misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi merupakan instrument untuk mendukung terwujudnya Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden yang dirumuskan berdasarkan RPJMN 2020-2024. Secara



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

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

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



### **1.11.3 Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan**

Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2018-2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan telah menetapkan 6 (enam) tujuan pembangunan jangka menengah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja organisasi yang efisien, efektif dan professional dalam mewujudkan pemerintahan yang baik;
2. Meningkatkan informasi tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
3. Meningkatkan penyiapan permukiman, penempatan dan pembinaan warga transmigrasi serta masyarakat sekitar kawasan transmigrasi;
4. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah, nasional dan pasar kerja internasional serta memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal;
5. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis;
6. Meningkatkan perlindungan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan

Adapun sasaran pembangunan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

1. Tersedianya sarana dan prasarana serta SDM aparatur yang kompeten, berbasis kinerja dan akuntabilitas publik dalam pelayanan kepada Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi;
2. Meningkatnya kualitas dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;



3. Berkembangnya potensi sumberdaya kawasan, fasilitas perpindahan dan penempatan transmigran dengan membangun kawasan potensial daerah tertinggal menjadi permukiman baru sehingga tercapainya kemandirian dan integrasi masyarakat di UPT melalui tahap penyesuaian, pemantapan dan pengembangan;
4. Tersedianya tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, terciptanya lembaga pelatihan, lembaga pelayanan produktivitas dan transmigrasi serta mendorong terciptanya kesempatan kerja, pelayanan tenaga kerja, pelayanan tenaga kerja, terwujudnya informasi pasar kerja dan mendukung terlaksananya penempatan tenaga kerja;
5. Tercapainya ketenangan bekerja dan berusaha, berkurangnya unjuk rasa dan mogok kerja, meningkatnya kualitas hidup pekerja, terwujudnya kebebasan berserikat, terlaksananya perlindungan tenaga kerja dan terwujudnya pengembangan system jaminan social tenaga kerja;
6. Terlaksananya pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan serta berkurangnya jumlah pelanggaran norma dan kecelakaan kerja, berkurangnya pekerja anak dan anak yang terlibat bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, terwujudnya peningkatan perlindungan bagi pekerja perempuan serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja.

Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang telah ditetapkan, maka strategi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Selatan, TA 2018 – 2023 bidang tenaga kerja ditetapkan sebagai berikut :

1. Perencanaan Tenaga Kerja.





Dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan, aspek perencanaan dan informasi sangat penting artinya. Untuk itu perlu dilakukan perencanaan tenaga kerja baik pada tingkat nasional maupun tingkat daerah, serta menyediakan informasi ketenagakerjaan secara makro, sektoral dan regional yang lebih akurat dan tepat waktu.

2. Penyusunan dan Pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja.

Sistem informasi tenaga kerja berfungsi sebagai bahan pengambilan keputusan, evaluasi dan menopang tenaga kerja, khususnya perencanaan tenaga kerja. Langkah – langkah yang direkomendasikan dalam upaya memperkuat institusi pasar kerja meliputi :

- a. Memperkuat mekanisme yang ada agar koordinasi lebih efektif antara dinas terkait maupun antara unit dalam dinas.
- b. Memperkokoh proses kelemahan desentralisasi, untuk menyempurnakan kebijakan yang ada pada tingkat regional dan lokal.
- c. Mengembangkan SDM pada tingkat regional.
- d. Memperkuat sistem informasi pasar kerja yang ada, termasuk upaya peningkatan kapasitas teknik sistem tersebut, serta melengkapi dengan fasilitas agar secara cepat dapat melakukan penilaian terhadap kualitas tenaga kerja yang ada.
- e. Memperkokoh dialog sosial antar kerja tripartit.

3. Perluasan kesempatan kerja dan padat karya.

Tugas penting yang harus dihadapi oleh masyarakat dan Pemerintah Propinsi saat ini adalah menciptakan kesempatan kerja. Strategi yang dilaksanakan adalah :

- a. Perluasan kesempatan kerja di sektor – sektor pertanian.



- b. Perluasan kesempatan kerja di sektor industri / usaha kecil dan menengah dan sektor Jasa.
4. Pemberdayaan dan Optimalisasi Sumber Daya Pelatihan Nasional.

Strategi yang dilaksanakan adalah :

- a. Pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
  - b. Peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi pelatihan kerja, melalui pembinaan program, fasilitas dan sarana instruktur dan tenaga ahli pelatihan, sistem dan metode pendekatan, kelembagaan dan akreditasi.
  - c. Pengembangan jaring kerjasama pelatihan antar sektor.
5. Pengembangan Bursa Tenaga Kerja Terpadu :

Untuk memperbaiki layanan ketenagakerjaan dan untuk mengatasi berbagai masalah dalam pemberdayaan bursa tenaga kerja, direncanakan beberapa program sebagai berikut :

- a. Dikembangkan suatu program yang mampu memberikan bantuan dan tanggapan yang cepat terhadap tenaga kerja yang terkena PHK, juga perusahaan, Serikat Pekerja dan masyarakat yang menderita akibat lesunya ekonomi, penutupan pabrik/ perusahaan atau pemutusan hubungan kerja masal.
  - b. Perlunya suatu jaringan komunikasi yang on line dengan seluruh Dinas Tenaga Kerja agar informasi dan data bursa tenaga kerja dapat dihasilkan dan dikirim tepat waktu.
  - c. Perubahan status bursa tenaga kerja mutlak dilakukan agar reformasi bursa tenaga kerja dapat berhasil, karena hal ini akan menarik para profesional dan mereka yang memiliki keahlian teknis untuk bekerja di kantor bursa tenaga kerja.
6. Penempatan Tenaga Kerja Ke luar Negeri.



Dalam upaya memperoleh dan memperluas kesempatan kerja di luar negeri bagi Tenaga Kerja Indonesia, sekaligus untuk memperbesar prolehan devisa melalui remittansi, maka program export jasa tenaga kerja ke luar negeri akan terus ditingkatkan.

7. Implementasi Hubungan Industrial dalam Iklim Keterbukaan

Beberapa upaya strategis yang diperlukan adalah :

- a. Reformasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB).
- b. Pendidikan Perburuhan.
- c. Pemasyarakatan keadaan baru dibidang hubungan industrial dalam era keterbukaan.

8. Perlindungan dan Peningkatan Kehidupan Serta Kesejahteraan Pekerja.

Dalam upaya peningkatan taraf hidup pekerja, agar dapat hidup lebih layak perlu adanya perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Strategi yang akan dilaksanakan :

- a. Perlindungan tenaga kerja anak, orang muda dan perempuan;
- b. Jaminan sosial syarat kerja;
- c. Perlindungan pengupahan;
- d. Perlindungan tenaga kerja keluar negeri;
- e. Pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- f. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3);
- g. Penegakan hukum dan pengawasan norma ketenagakerjaan.



#### **1.11.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) merupakan salah satu dokumen yang menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD), di samping dokumen lain. Dengan demikian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang disusun dengan memperhatikan RPJMD tentu saja tidak lepas dari Rencana Tata Ruang Wilayah.

Rencana penataan ruang wilayah Kabupaten Gowa mempunyai visi sebagai berikut: “Terwujudnya keseimbangan Pertumbuhan Antar Wilayah Menuju Kabupaten Gowa Sejahtera dengan Berbasis Agro”

Untuk mewujudkan visi penataan ruang tersebut, maka lebih lanjut dirumuskan misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan keseimbangan pertumbuhan wilayah di Kabupaten Gowa
2. Mewujudkan keseimbangan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Gowa
3. Meningkatkan sarana dan prasarana/infrastruktur Kabupaten yang menjamin aksesibilitas publik, berwawasan lingkungan dan nyaman.
4. Meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat Kabupaten Gowa.
5. Mewujudkan pemantapan fungsi lindung dan optimasi fungsi budidaya di seluruh wilayah Kabupaten Gowa.
6. Meningkatkan akses, kesadaran, partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan pemanfaatan dan pengendalian pemanfaatan ruang dalam pengembangan wilayah Kabupaten Gowa.



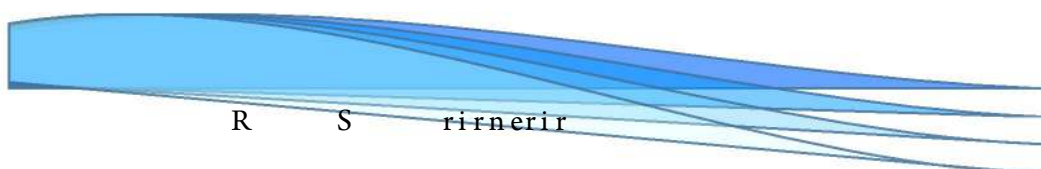
7. Mewujudkan berbagai kemudahan bagi pengembangan investasi serta peningkatan kerjasama regional.
8. Mewujudkan integrasi program pembangunan yang didukung seluruh pemangku kepentingan.

Fokus untuk Lingkungan Hidup Strategis tidak terlalu berpengaruh terhadap bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, disebabkan khusus bidang ketenagakerjaan hanya mengikuti pada apa yang telah dijalankan oleh bidang lain. Ketenagakerjaan di sini hanya sebagai pelaksana dari penerapan perencanaan, strategi dan kebijakan dari program dan kegiatan yang fokus pada lingkungan hidup strategis.

Sedang dalam hal ketransmigrasian di Kabupaten Gowa, perencanaan tata ruang wilayah dan lingkungan hidup strategis juga bergantung pada penentuan peruntukan wilayah dari bidang-bidang pembangunan lainnya. Ketransmigrasian dalam hal ini hanya mengikuti program pemerintah Republik Indonesia untuk membangun daerah pinggiran dan desa tertinggal, sehingga bidang transmigrasi tinggal mengikuti dan menyesuaikan program tersebut.

### **1.12 Penentuan Isu-isu Strategis**

Jumlah pengangguran di Kabupaten Gowa saat ini ada diangka yang cukup tinggi, berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran Kabupaten Gowa Tahun 2020 adalah 25.385 orang (6,44 %) dari jumlah angkatan kerja yang mencapai 394.000 orang. Sementara pengangguran sarjana atau lulusan universitas Tahun 2020 mencapai 3.805 orang atau 14,98% dari total pengangguran. Terbatasnya kesempatan kerja baru serta tidak adanya link and match antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja, dengan pasar





kerja menjadi salah satu penyebab tingginya tingkat pengangguran di Kabupaten Gowa.

Capaian Kinerja Pembangunan Tahun 2016-2020 juga melihat fakta permasalahan yang krusial dan tantangan pada tahun 2016-2020, maka dapat digambarkan perumusan isu strategis ketenagakerjaan :

1. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia
2. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan
3. Tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial

Metode pembobotan isu strategis dilakukan dengan menggunakan metode pembobotan. Adapun skor pembobotan untuk masing-masing kriteria telah ditetapkan pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 0-2 Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

No	Kriteria	Bobot
1	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa	20
2	Merupakan Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa	10
3	Dampak yang ditimbulkannya terhadap publik	20
4	Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah	10
5	Kemungkinan atau kemudahan untuk ditangani	15
6	Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan	25
	<b>Total</b>	<b>100</b>

Berdasarkan skor kriteria penentuan isu strategis telah ditentukan hasil penilaian isu strategis sebagai berikut :

Tabel 0-3 Nilai Skala Kriteria

No	Isu Strategis	Nilai Skala Kriteria ke-						Total Skor
		1	2	3	4	5	6	
1	Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia	√	√	√	√	√	√	100



2	Masih rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan	√	√	√	√	√	√	100
3	Masih Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial	√	√		√	√		55

Tabel 0-4 Rata-Rata Skor Isu-Isu Strategis

No	Isu-Isu Strategis	Total Skor
1	Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia	100
2	Masih rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan	100
3	Masih Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial	55

Setelah melakukan review kembali terhadap faktor-faktor dari pelayanan Dinas Tenaga Kerja yang mempengaruhi permasalahan pelayanan ditinjau dari gambaran pelayanan dan sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian, maka urutan isu strategis yang akan ditangani melalui RENSTRA Tahun 2021-2026 adalah :

1. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;  
minimnya lapangan pekerjaan serta lambatnya pertumbuhan lapangan kerja menjadi masalah ketenagakerjaan dan cara mengatasinya hanya bisa dengan bantuan pemerintah. Di sinilah pemerintah diharapkan bisa mendorong pertumbuhan lapangan pekerjaan sehingga tingkat pengangguran yang tinggi bisa diatasi.
2. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun keterampilan;  
Kualitas pekerja yang relatif rendah ini disebabkan karena rendahnya pendidikan atau tidak adanya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang membutuhkan banyak tenaga kerja. Selain pendidikan dan keterampilan.
3. Masih banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial;



Perbedaan pendapat atau pandangan maupun pengertian antar pihak pekerja dan pengusaha terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja, akan menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial, bahkan sampai akhirnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).





## TUJUAN DAN SASARAN

### 1.13 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Dalam penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 berpedoman pada RPJMD Kabupaten Gowa Tahun 2022-2026, dengan memperhatikan beberapa dokumen perencanaan sebagai berikut :

1. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2020-2024 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2018-2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2018 tentang Pembuatan Dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah,

Untuk adanya kesatuan pandang dalam rangka melaksanakan pembangunan yang berkelanjutan bidang ketenagakerjaan dirumuskan tujuan dan sasaran sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dengan menjaga prinsip sinkronisasi dan konsistensi antar dokumen perencanaan pembangunan dengan mengacu pada strategi pembangunan daerah Kabupaten Gowa sebagaimana Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 Kabupaten Gowa.

Dalam upaya mewujudkan Visi Kabupaten Gowa Tahun 2021-2026 yaitu : “Terwujudnya Masyarakat yang Unggul dan Tangguh Dengan Tata Kelola Pemerintahan Terbaik”, dengan 4 (Empat) misi Kabupaten Gowa yaitu sebagai berikut :



1. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang unggul dan inklusif.
2. Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi.
3. Meningkatkan infrastruktur yang berkualitas, terintegrasi dan berwawasan lingkungan.
4. Mengembangkan tata kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi

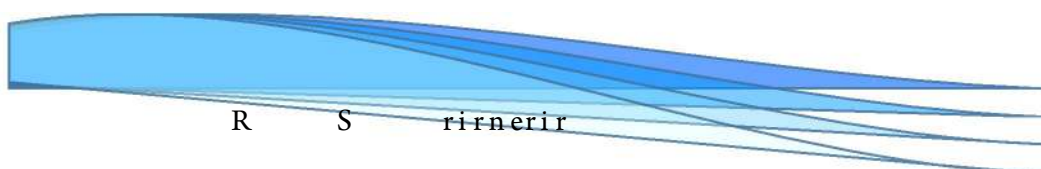
Dari 4 (empat) misi yang telah ditetapkan tujuan dan sasaran Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Pembangunan Kabupaten Gowa sebagaimana tertuang pada tabel berikut :

<b>VISI : Terwujudnya Masyarakat yang Unggul dan Tangguh Dengan Tata Kelola Pemerintahan Terbaik”</b>			
<b>MISI</b>	<b>TUJUAN</b>		<b>SASARAN</b>
1. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang unggul dan inklusif	1.1	Menciptakan kualitas sumberdaya manusia yang unggul secara inklusif	1.1.1 Meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pendidikan masyarakat;
			1.1.2 Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
			1.1.3 Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan;
2. Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi	2.1	Meningkatkan daya saing ekonomi daerah berbasis sumberdaya lokal dan sektor unggulan daerah;	2.1.1 Meningkatkan inovasi, produktivitas dan nilai tambah sektor unggulan daerah terdiri dari sektor pertanian, pariwisata dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
			2.1.2 Meningkatkan kesempatan kerja;
			2.1.3 Berkembangnya kegiatan ekonomi golongan masyarakat kurang mampu
			2.1.4 Menurunnya ketimpangan pendapatan masyarakat
3. Meningkatkan infrastruktur yang berkualitas,	3.1	Meningkatkan infrastruktur yang	3.1.1 Terpenuhinya infrastruktur layanan publik yang terpadu dan



<b>VISI : Terwujudnya Masyarakat yang Unggul dan Tangguh Dengan Tata Kelola Pemerintahan Terbaik</b>				
<b>MISI</b>	<b>TUJUAN</b>		<b>SASARAN</b>	
terintegrasi dan berwawasan lingkungan		berkualitas, terintegrasi dan berwawasan lingkungan”;		terintegrasi
			3.1.2	Berkembangnya infrastruktur sosial ekonomi masyarakat perdesaan;
			3.1.3	Meningkatnya kualitas lingkungan hidup
4. Mengembangkan tata kelola pemerintahan inovatif melalui reformasi	4.1	Mewujudkan tata kelola pemerintahan bersih dan akuntabel yang melayani, efektif dan efisien	4.1.1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik
			4.1.2	Meningkatnya kapabilitas dan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah

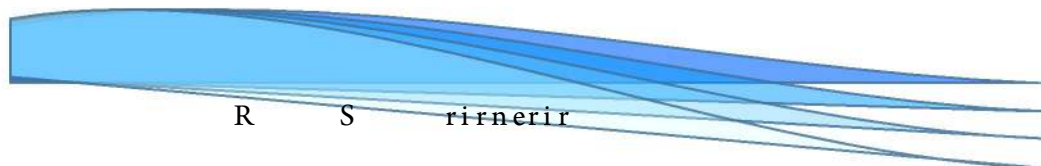
Dari pedoman di atas maka dapat disusun tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026 dimana dalam implementasi seluruh jenis pelayanan dan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan misi kedua Kabupaten Gowa “Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi” pada tujuan 2.1. Meningkatkan daya saing ekonomi daerah berbasis sumberdaya lokal dan sektor unggulan daerah pada sasaran 2.1.2. Meningkatkan kesempatan kerja. Adapun rumusan tujuan dan sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam tabel 4.2 format T.C-25 berikut :





Tabel 0-1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2022	2023	2024	2025	2026
I	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	69,44%	71,26%	73,08%	74,89%	76,71%





## STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

### 1.14 Strategi dan Kebijakan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, maka strategi yang ditempuh dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2021 - 2026 adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
2. Mengupayakan terbukanya kesempatan kerja dan luasnya aksesibilitas informasi pasar kerja.
3. Perluasan kesempatan kerja dan padat karya.
4. Peningkatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan untuk mempertahankan kondisi hubungan industrial yang harmonis.
5. Peningkatan pembinaan masyarakat transmigrasi.
6. Peningkatan Disiplin, Kualitas layanan dan Kinerja Aparatur.

Dalam menentukan bentuk program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di atas, maka ditetapkan pula arah kebijakan yang meliputi kebijakan internal dan kebijakan eksternal. Kebijakan eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan, sedangkan kebijakan eksternal yaitu kebijakan yang diterbitkan dalam rangka mengatur, mendorong, dan memfasilitasi kegiatan masyarakat.

Kebijakan yang ditempuh adalah:

1. Peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan.
2. Perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan.
3. Pembinaan Hubungan Industrial.



4. Pengembangan sarana dan prasarana pemukiman transmigrasi.
5. Pengembangan dan pembinaan masyarakat transmigrasi.
6. Peningkatan Kapasitas dan kualitas Sumber Daya Aparatur.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dikemukakan pilihan strategi implementatif dan hal-hal yang dapat dijadikan model kebijakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam melaksanakan pelayanannya. Strategi dan kebijakan yang ditetapkan akan menjadi bahan penyusunan program dan kegiatan yang tepat dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam periode 2021-2026, sebagaimana tabel berikut ini:

*Tabel 0-1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan*

<b>VISI</b>	<b>: Terwujudnya Masyarakat yang Unggul dan Tangguh Dengan Tata Kelola Pemerintahan Terbaik</b>		
<b>Misi 2</b>	<b>: Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi</b>		
<b>Tujuan 2.1</b>	<b>: Meningkatkan daya saing ekonomi daerah berbasis sumberdaya lokal dan sektor unggulan daerah</b>		
<b>Sasaran 2.1.2</b>	<b>: Meningkatnya kesempatan kerja</b>		
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan Umum</b>
Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.	Peningkatan kualitas tenaga kerja
		Mengupayakan terbukanya kesempatan kerja dan luasnya aksesibilitas informasi pasar kerja.	Penciptaan dan perluasan lapangan kerja langsung serta pemagangan.
		Perluasan kesempatan kerja dan padat karya.	Perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan.
		Peningkatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan untuk	Pembinaan Hubungan Industrial.



		mempertahankan kondisi hubungan industrial yang harmonis.	
		Pengembangan dan pembinaan masyarakat transmigrasi.	Pengembangan usaha masyarakat transmigrasi melalui pembinaan transmigran.
		Peningkatan Disiplin, Kualitas layanan dan Kinerja Aparatur	Pelayanan Administrasi Perkantoran.



## **Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

### **1.15 Program dan Kegiatan**

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan dalam program dan kegiatan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan organisasi, sedangkan program merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil, yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah atau pun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan baik kualitatif maupun kuantitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, output, outcome maupun impact yang sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tahun 2016-2021, program dan kegiatan dikategorikan ke dalam program/kegiatan lokalitas SKPD, program/kegiatan lintas SKPD dan program/kegiatan kewilayahan. Program/kegiatan lokalitas SKPD adalah sekumpulan rencana kerja suatu SKPD. Program lintas SKPD adalah sekumpulan rencana kerja beberapa SKPD. Program kewilayahan dan lintas





wilayah adalah sekumpulan rencana kerja terpadu antar-kementerian/lembaga dan SKPD mengenai suatu atau beberapa wilayah, daerah, atau kawasan.

Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tahun 2021-2026 diuraikan sebagai berikut:

### **1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas**

Tenaga Pelaksanaan program ini dilaksanakan oleh Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja melalui dua seksi yang berada di dalamnya, yaitu Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja dan Seksi Produktivitas Tenaga Kerja, serta UPT Balai Latihan Kerja juga berada di bawah bidang ini. Melalui program ini diharapkan dapat dihasilkan tenaga kerja yang telah memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pasar kerja yang dapat dicapai melalui kegiatan, sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi dengan sub kegiatan sebagai berikut :
  1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi.
  2. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota.
- b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan sub kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- c. Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil dengan sub kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil



## **2. Program Penempatan Kerja**

Pelaksanaan program ini dilaksanakan oleh Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja melalui dua seksi yang berada di dalamnya, yaitu Seksi Penempatan dan Informasi Pasar Kerja dan Seksi Perluasan Kesempatan Kerja. Melalui program ini diharapkan terjadinya peningkatan tenaga kerja yang ditempatkan dan memperoleh pekerjaan, yang dapat dicapai melalui kegiatan, sebagai berikut:

- a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota dengan Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja
- b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dengan sub kegiatan sebagai berikut
  1. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
  2. Job Fair / Bursa Kerja

## **3. Program Perencanaan Tenaga Kerja**

Melalui program ini diharapkan seluruh Kegiatan yang dilaksanakan mengacu pada Rencana Tenaga Kerja. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) dengan sub kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro

## **4. Program Hubungan Industrial**

Pelaksanaan program ini dilaksanakan oleh Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan melalui dua seksi yang berada di dalamnya, yaitu Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan ketenagakerjaan. Melalui program ini diharapkan adanya peningkatan jumlah perselisihan



Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan perjanjian kerja bersama, yang dapat dicapai melalui kegiatan, sebagai berikut:

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan sub kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
- b. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan sub kegiatan sebagai berikut :
  1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  2. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

## **5. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi**

Pelaksanaan program ini dilaksanakan oleh Bidang Transmigrasi melalui dua seksi yang berada di dalamnya, yaitu Seksi Penyiapan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi dan Seksi Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi. Melalui program ini diharapkan adanya peningkatan



persentase pemukiman yang mendapatkan pembinaan, yang dapat dicapai melalui kegiatan, sebagai berikut:

- a. Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian dengan sub kegiatan sebagai berikut :
  1. Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman.
  2. Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman

## **6. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**

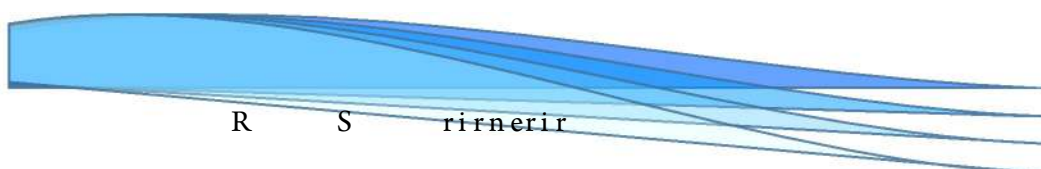
Melalui program ini diharapkan terpenuhinya Pelaksanaan Layanan Penunjang SKPD. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan sebagai berikut:

- a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut :
  1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
  2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan sub kegiatan :
  1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  2. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
- c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dengan sub kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
- d. Administrasi Umum Perangkat Daerah
  1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor



2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
5. Fasilitasi Kunjungan Tamu
6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan sub kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan sub kegiatan
  1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan sub kegiatan sebagai berikut :
  1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
  2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Untuk lebih jelasnya rencana program, kegiatan, subkegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif tertuang pada tabel 6.2 yang bersumber dari format table T-C.27 berikut :

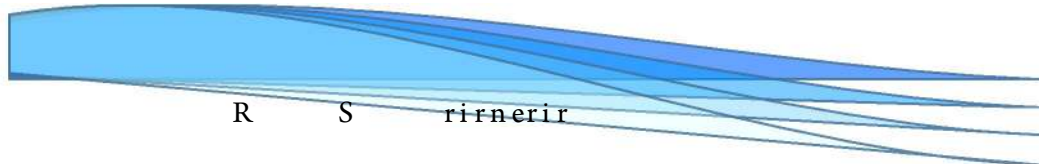






PEMERINTAH KABUPATEN GOWA  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tahun	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan Perencanaan										Kendali Kinerja pada akhir periode: Berapa Peringkat Daerah	Unit Kerja Penyelenggara Daerah	Lokasi	
							Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)					
							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
			1.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase Perusahaan Kecil yang mendapatkan Perubahan/Peningkatan Produktivitas	5 Perusahaan	5 Perusahaan	4.886.458	5 Perusahaan	4.988.266	5 Perusahaan	5.090.947	5 Perusahaan	5.224.080	5 Perusahaan	5.349.283	5 Perusahaan	5.349.283		
			1.07.03.2.04.01	Penilaian Kompetensi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang mendapatkan Perubahan/Peningkatan Produktivitas	20 Perusahaan	20 Perusahaan	4.886.458	20 Perusahaan	4.988.266	20 Perusahaan	5.090.947	20 Perusahaan	5.224.080	20 Perusahaan	5.349.283	20 Perusahaan	5.349.283		
			02.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	60%	62%	65.641.939	64%	67.211.835	66%	68.706.570	68%	76.615.461	70%	72.193.032	70%	72.193.032		
			1.07.04.2.01	Pelatihan Antarlembaga di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan	-	20%	5.000.000	20%	5.500.000	20%	6.050.000	20%	6.655.000	20%	7.320.500	20%	7.320.500		
			1.07.04.2.01.01	Perbaikan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kewirausahaan	-	20 Orang	5.000.000	20 Orang	5.500.000	20 Orang	6.050.000	20 Orang	6.655.000	20 Orang	7.320.500	100 Orang	7.320.500		
			1.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Informasi Pasar Kerja	100%	100%	60.541.939	100%	61.711.835	100%	62.656.570	100%	61.860.461	100%	64.872.532	100%	64.872.532		
			1.07.04.2.03.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapatkan pelatihan AK 1	3000 Orang	3000 Orang	20.541.939	3000 Orang	21.711.835	3000 Orang	22.656.570	3000 Orang	21.860.461	3000 Orang	24.872.532	3000 Orang	24.872.532		
			1.07.04.2.03.03	Job Fair / Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang difasilitasi ke Perusahaan Lapangan Pekerjaan	0	2500 Orang	40.000.000	2500 Orang	40.800.000	2500 Orang	40.000.000	2500 Orang	46.000.000	2500 Orang	40.000.000	2500 Orang	40.000.000		
			02.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Rantai yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama (PR)	90%	100%	11.313.376	100%	12.424.240	100%	12.700.355	100%	13.634.728	100%	13.344.825	100%	13.344.825		
			1.07.05.2.01	Pengolahan Peraturan Perusahaan dan Penyelesaian Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang telah memiliki perjanjian perusahaan	5,74%	7,41%	4.038.440	9,66%	4.141.414	10,71%	4.233.452	11,35%	4.344.910	14%	4.448.275	14%	4.448.275		
					Persentase Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama	1,30%	1,48%	1,64%	1,81%	1,98%	2,14%	2,14%	2,14%	2,14%	2,14%	2,14%	2,14%	2,14%		
			1.07.05.2.01.03	Duyalaggeeran Pasdatus dan Informasi Sertasi Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Dokumen Informasi Sertasi Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	0	1 Dokumen	4.038.440	1 Dokumen	4.141.414	1 Dokumen	4.233.452	1 Dokumen	4.344.910	1 Dokumen	4.448.275	1 Dokumen	4.448.275		
			1.07.05.2.02	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Pemutusan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kesejahteraan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang Mendapatkan Perbaikan Hubungan Industrial	14%	17%	8.076.916	19%	8.281.826	21%	8.466.904	24%	8.689.818	26%	8.896.550	26%	8.896.550		
			1.07.05.2.02.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Pemutusan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kesejahteraan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang Mendapatkan Perbaikan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial	20 Perusahaan	20 Perusahaan	4.038.458	20 Perusahaan	4.141.413	20 Perusahaan	4.233.452	20 Perusahaan	4.344.909	20 Perusahaan	4.448.275	20 Perusahaan	4.448.275		
			1.07.05.2.02.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkan sosialisasi Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	0	40 Orang	4.038.458	40 Orang	4.141.413	40 Orang	4.233.452	40 Orang	4.344.909	40 Orang	4.448.275	40 Orang	4.448.275		
			03.32.04	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Sertan pantiidnau yang telah mendapatkan Penunjan	50%	100%	12.386.569	100%	12.701.285	100%	12.984.580	100%	13.326.435	100%	13.643.473	100%	13.643.473		
			3.32.04.2.01	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Satuan Permukiman yang dibina	1 SP	1 SP	12.386.569	1 SP	12.701.285	1 SP	12.984.580	1 SP	13.326.435	1 SP	13.643.473	1 SP	13.643.473		
			3.32.04.2.01.01	Penggunaan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Warga Transmigrasi yang mendapatkan Pelatihan	20 Orang	20 Orang	6.386.569	20 Orang	6.702.285	20 Orang	6.984.580	20 Orang	7.326.435	20 Orang	7.643.473	100 Orang	7.643.473		
			3.32.04.2.01.02	Penggunaan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Ketersediaan dalam rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Jumlah Warga Transmigrasi yang Mendapatkan Bantuan	0	20 Keluarga	6.000.000	20 Keluarga	6.600.000	20 Keluarga	6.900.000	20 Keluarga	6.000.000	20 Keluarga	6.000.000	100 Keluarga	6.000.000		





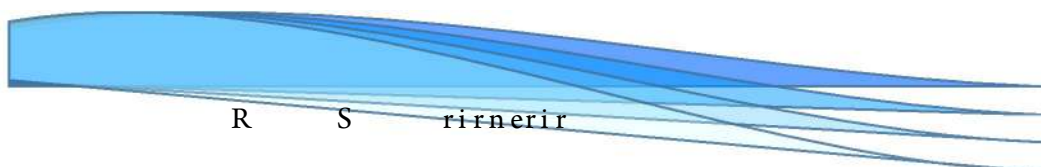
## KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

### 1.16 Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa harus berkontribusi secara langsung dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Gowa sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Khusus untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, RPJMD Kabupaten Gowa memuat Indikator Kinerja Daerah yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sebagai berikut :

*Tabel 0-1 Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD*

NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2020	2022	2023	2024	2025	2026	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	0,025%	0,027%	0,030%	0,033%	0,036%	0,038%	0,038%
2	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 38.049.889	Rp. 39.000.000	Rp. 40.000.000	Rp. 41.000.000	Rp. 42.000.000	Rp. 43.000.000	Rp. 43.000.000





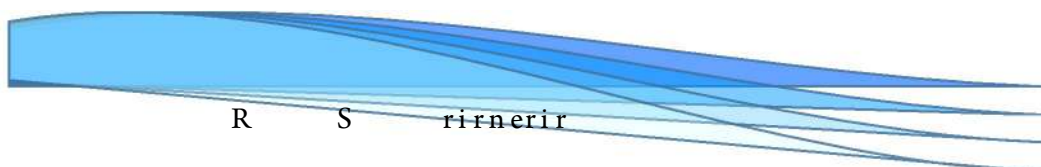


NO	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2020	2022	2023	2024	2025	2026	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
3	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan peserta BPJS Ketenagakerjaan)	5,77	7,41	9,06	10,71	12,36	14%	14%
4	Persentase tenaga kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten/Kota	60%	62%	64%	66%	68%	70%	70%

### 1.17 Penentuan Indikator Kinerja Kunci (IKU)

Indikator Kinerja Utama adalah serangkaian indikator kinerja kunci yang mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan dan melaksanakan tugasnya. Atau dengan kata lain, Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan, sasaran atau kegiatan.

Penetapan IKU dimulai dari analisa terhadap tugas pokok sebuah posisi dan hasil apa yang diharapkan dari posisi tersebut. Hasil utama yang diharapkan dari posisi ini kemudian diterjemahkan dalam serangkaian indikator yang bersifat terukur.





Beberapa indikator pendukung untuk dapat mengukur IKU di antaranya adalah indikator input, indikator proses, indikator output, dan indikator outcome. Indikator input meliputi sumberdaya manusia, sarana prasarana, dana, kebijakan, informasi, dll. Sedangkan indikator proses berupa monitoring pekerjaan yang sedang dilakukan. Indikator output meliputi ukuran hasil yang telah dicapai. Yang terakhir adalah indikator outcome, yakni indikator yang digunakan untuk mengetahui efek (*feedback*) penerapan suatu kebijakan.

Kinerja utama dari instansi adalah hal utama apa yang akan diwujudkan oleh instansi yang bersangkutan, atau untuk mewujudkan apa instansi pemerintah dibentuk, yang menjadi core area/business dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama instansi pemerintah.

Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU (Key Performance Indicator) adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain, IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Tujuan dan sasaran strategis Kabupaten Gowa untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan indikator keberhasilan yaitu menurunnya Angka Pengangguran Terbuka. Tujuan dan sasaran strategis Kabupaten Gowa ini berjalan sinergis dengan apa yang menjadi fokus kinerja dan pencapaian yang diinginkan diraih oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Sehubungan dengan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa telah menetapkan Indikator Kinerja



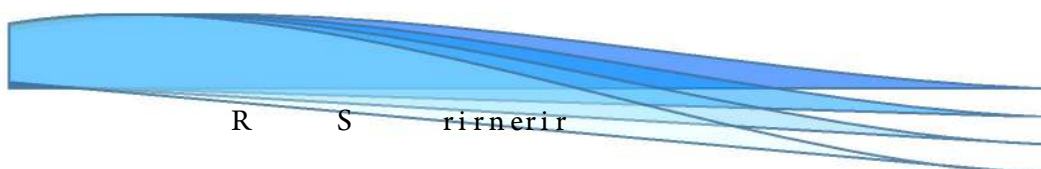
Utama untuk mengukur keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, yaitu: **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.**

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah Persentase penduduk usia 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja atau dengan pengertian lain adalah proporsi angkatan kerja terhadap populasi usia kerja. Angkatan kerja terdiri dari individu yang saat ini sedang bekerja dan mereka yang belum bekerja namun secara aktif mencari pekerjaan. Tingkat partisipasi kerja yang tinggi dapat memberi arti banyak orang yang bekerja, atau paling tidak, rajin mencari pekerjaan. Itu kemungkinan terjadi selama ekonomi makmur. Lapangan kerja melimpah karena bisnis meminta lebih banyak tenaga kerja untuk meningkatkan produksi. Sebagai hasilnya, orang relatif mudah menemukan pekerjaan baru.

Indikator keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang dijadikan sebagai Indikator Kinerja Utama tersebut di atas telah mencerminkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

*Tabel 0-2 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi*

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Kondisi Awal Renstra	Target				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	67,62%	69,44%	71,26%	73,08%	74,89%	76,71%





## PENUTUP

### 1.18 Kesimpulan

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2022-2026 merupakan penjabaran visi dan misi serta kebijakan lainnya dalam RPJMD Kabupaten Gowa Tahun 2022 - 2026. Renstra ini sebagai acuan bagi pelaksanaan kebijakan dan program serta kegiatan yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam 5 (lima) tahun ke depan. Renstra ini memuat Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan Kegiatan serta kerangka pendanaan dalam pelaksanaan pembangunan Kabupaten Gowa.

Renstra disusun melalui tahapan-tahapan yang ditetapkan dalam peraturan perundangan, untuk memberikan arah yang jelas dalam melaksanakan kegiatan sesuai tugas, fungsi dan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sekaligus sebagai rambu-rambu strategis untuk mengukur kinerja tahunan Daerah berupa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Selanjutnya, Renstra ini segera diimplementasi dan dicermati akuntabilitasnya agar sesuai dengan parameter pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami perubahan, maka Renstra Bapenda tidak bersifat kaku dan senantiasa harus memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi. Dalam rangka peningkatan kapasitas, kerjasama dan loyalitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang yang



diberikan, maka komitmen dari semua aparatur dalam pelaksanaannya sangat diharapkan.

Tujuan dan sasaran, maupun program/kegiatan dalam Renstra ini, tidak boleh menjadi sekumpulan niat baik saja. Oleh karena itu penting bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengedepankan, tidak saja aspek perencanaannya, tetapi juga bagaimana fungsi pengendalian dan evaluasi digunakan secara tepat guna mengoordinasikan setiap elemen Perangkat Daerah untuk secara bersama-sama mencapai sasaran RPJMD yang pada dasarnya adalah untuk menyejahterakan masyarakat.

### **1.19 Kaidah Pelaksanaan**

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2022 - 2026 disusun melalui berbagai tahapan yakni persiapan, penyusunan rancangan, penyusunan rancangan akhir dan diakhiri dengan penetapan setelah RPJMD ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Tujuannya adalah untuk menyelaraskan tujuan, strategi, kebijakan, program pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi PD yang ditetapkan dalam RPJMD.

Rancangan akhir Renstra PD telah diverifikasi oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa dalam rangka penyelarasan akhir dengan RPJMD dan telah diajukan kepada kepala daerah guna memperoleh penetapan. Berdasarkan Peraturan Kepala Daerah tentang Penetapan Renstra PD, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan Renstra menjadi pedoman unit kerja di lingkungan PD dalam menyusun rancangan Renja setiap tahun.



Atas dasar itulah, beberapa hal yang perlu menjadi perhatian sebagai kaidah pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

1. Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan diimplementasikan dengan konsisten dengan mematuhi asas-asas pemerintahan umum yang berlaku.
2. Pelaksanaan Renstra PD ini merupakan tanggung jawab penuh dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dimana bersama dengan Kepala Bappeda, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra ini.
3. Evaluasi pencapaian sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan sekurang-kurangnya sekali dalam lima tahun.
4. Pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan melalui Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setiap tahun dan realisasinya melalui DPA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setiap tahun.
5. Pengendalian dan evaluasi hasil Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tiap tahun melalui evaluasi hasil pelaksanaan DPA per triwulan merupakan bagian integral dari pengendalian dan evaluasi hasil RKPD dan digunakan juga untuk menyusun LAKIP sekaligus dijadikan sebagai instrumen untuk mengendalikan dan mengevaluasi efektivitas strategi dan kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mencapai sasaran Renstra.
6. Dalam hal hasil pengendalian dan evaluasi terhadap Renstra dan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diperlukan adanya perbaikan atau revisi Renstra maka perbaikan tersebut



dapat dituangkan pada Renja tahun rencana atau dilakukan revisi Renstra jika pada kesempatan yang sama RPJMD Kabupaten Gowa dilakukan revisi oleh alasan yang dibenarkan menurut peraturan-perundangan.

7. Dalam pelaksanaannya, Renstra ini harus mampu mendorong keterlibatan stakeholder pembangunan.