



# BUPATI ENDE

PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN BUPATI ENDE  
NOMOR 66 TAHUN 2024

TENTANG

RENCANA STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA  
KABUPATEN ENDE TAHUN 2025 - 2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI ENDE,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 273 ayat (1) Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - Undang, dan menindaklanjuti Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan masa Jabatan Kepala Daerah berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2025-2026;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

2. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara

Republik .....

Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ENDE TAHUN 2025 - 2026

#### BAB I KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.
2. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah dokumen perencanaan strategis Perangkat Daerah untuk 5 (lima) tahun.
3. Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende yang selanjutnya disebut Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah rencana 2 (dua) tahunan yang menggambarkan analisis lingkungan strategis, faktor-faktor kunci keberhasilan, tujuan dan sasaran, strategi serta evaluasi kinerja.

Perencanaan.....

4. Perencanaan Pembangunan Daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam lingkup daerah dalam jangka waktu tertentu.
5. Pembangunan Daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia.
6. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disingkat RPJPD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Ende untuk 20 (dua puluh) tahun terhitung sejak Tahun 2005 - 2025.
7. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Ende untuk 5 (lima) tahun terhitung mulai Tahun 2019- 2024.
8. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk 1 (satu) tahun.
9. Sistem Informasi Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat dengan SIPD adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pembangunan Daerah.
10. Perencanaan Pembangunan Tahunan Daerah adalah proses penyusunan rencana pembangunan Daerah yang dilaksanakan untuk menghasilkan dokumen perencanaan selama 1 (satu) tahun.
11. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut RKPD adalah rencana pembangunan tahunan Daerah yang merupakan dokumen perencanaan pembangunan Daerah untuk 1 (satu) tahun.
12. Program adalah penjabaran kebijakan dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumberdaya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi.
13. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran secara terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumberdaya, baik berupa personal, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau semua jenis sumberdaya, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang atau jasa.
14. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah .....

adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

15. Visi adalah rumusan umum tentang keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan Tahun 2024.
16. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi.
17. Daerah adalah Kabupaten Ende.
18. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Ende.
19. Bupati adalah Bupati Ende.
20. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ende;
21. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
22. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut Bappeda adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ende.
23. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah Kepala Bappeda Kabupaten Ende.
24. Dinas adalah Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende.
25. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende
26. Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat Musrenbang adalah forum antar pelaku dalam rangka menyusun perencanaan pembangunan daerah.
27. Masyarakat adalah orang perseorangan, kelompok orang, termasuk masyarakat hukum adat atau badan hukum yang berkepentingan dengan kegiatan dan hasil pembangunan.

## BAB II PRINSIP PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

### Pasal 2

- (1) Perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional.
- (2) Perencanaan pembangunan daerah dilakukan pemerintah daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing.
- (3) Perencanaan pembangunan daerah dilaksanakan berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah sesuai dinamika perkembangan daerah dan nasional.

Pasal 3 .....

### Pasal 3

Perencanaan Pembangunan Daerah dirumuskan secara transparan, responsif, efisien, efektif, akuntabel, partisipatif, terukur, berkeadilan dan berkelanjutan.

## BAB III MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 4

- (1) Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende disusun dengan maksud untuk mengarahkan seluruh dimensi kebijakan pembangunan pada bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja baik sektoral maupun lintas sektor sebagai pedoman teknis strategis dalam penyelenggaraan pembangunan serta pelaksanaan pelayanan publik.
- (2) Tujuan penyusunan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025-2026 adalah:
  - a. Sebagai dasar dalam Penyusunan Rencana Kerja Dinas setiap tahun.
  - b. Sebagai pedoman dalam Penyusunan Anggaran Dinas yang kemudian dituangkan ke dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA).
  - c. Sebagai arahan kebijakan dan strategi pembangunan pada Dinas khususnya pelayanan public dan penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
  - d. Sebagai acuan pelaksanaan pembangunan dalam menentukan skala prioritas dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas sehingga terjadi sinkronisasi perencanaan pembangunan secara menyeluruh.
  - e. Sebagai informasi secara menyeluruh kepada segenap pelaku pembangunan bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja mengenai program-program strategis yang akan dikembangkan oleh Dinas dalam kurun waktu 2 (dua) tahun ke depan.

## BAB IV

### RENCANA STRATEGIS DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ENDE

### Pasal 5

- (1) Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025-2026 memuat tujuan, sasaran dan kebijakan serta program kegiatan Dinas Tahun 2025-2026 yang berpedoman pada Perubahan RPJMD Kabupaten Ende Tahun 2019- 2024.
- (2) Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan sistematika sebagai berikut:
  - a. bab I           Pendahuluan

b. bab II .....

- b. bab II      Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
  - c. bab III     Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah
  - d. bab IV     Tujuan dan Sasaran
  - e. bab V      Strategi dan Arah Kebijakan
  - f. bab VI     Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan
  - g. bab VII    Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
  - h. bab VIII   Penutup.
- (3) Ketentuan mengenai isi dan uraian Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan Peraturan Bupati ini.

## BAB V PENYUSUNAN DAN PENETAPAN RENCANA STRATEGIS

### Pasal 6

- (1) Penyusunan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja melibatkan semua personil aparatur Dinas dan sektor terkait untuk membangun komitmen dalam pelaksanaan Kegiatan Dinas selama 2 (dua) tahun.
- (2) Penyusunan Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan serta kondisi yang terjadi yang merupakan program prioritas.

### Pasal 7

- (1) Kepala Dinas menyampaikan Rancangan Akhir Renstra kepada Kepala Bappeda Kabupaten Ende untuk diverifikasi;
- (2) Dokument Rancangan Akhir Renstra hasil verifikasi Kepala Bappeda diajukan ke Bagian Hukum untuk proses penetapan menjadi Peraturan Bupati.
- (3) Kepala Dinas menyebarluaskan Peraturan Bupati Ende tentang Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kepada semua Pejabat Pengawas, Administrator dan Pelaksana lingkup Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende;

## BAB VI PENGENDALIAN DAN EVALUASI RENSTRA

### Bagian Kesatu

Pengendalian .....

## Pengendalian

### Pasal 8

- (1) Kepala Dinas melalui masing-masing Pejabat Pengawas dan Administrator melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan Renstra Dinas Perikanan.
- (2) Pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap:
  - a. kebijakan perencanaan;
  - b. pelaksanaan; dan
  - c. evaluasi.

### Pasal 9

- (1) Pengendalian pelaksanaan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja meliputi pemantauan, supervisi dan tindak lanjut terhadap pencapaian tujuan dan sasaran agar program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan bersama.
- (2) Pemantauan pelaksanaan program dan/atau kegiatan oleh Pejabat Pengawas dan Administrator lingkup Dinas meliputi realisasi kegiatan, penyerapan dana dan kendala yang dihadapi dalam proses pelaksanaan kegiatan.
- (3) Hasil pemantauan pelaksanaan kegiatan program sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun dalam bentuk laporan bulanan untuk disampaikan kepada Kepala Dinas melalui Bagian Sekretariat, Fungsional Perencana/Sub bagian Program Evaluasi dan Pelaporan Dinas yang diketahui oleh Sekretaris Dinas.

## Bagian Kedua

### Evaluasi

### Pasal 10

- (1) Kepala Dinas melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap:
  - a. Pelaksanaan Kegiatan Program Dinas ; dan
  - b. Hasil pelaksanaan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

### Pasal 11

- (1) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dilakukan oleh masing-masing Bidang/bagian dan dikoordinasikan dengan Kepala Dinas;

(2) Evaluasi.....

- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Penilaian terhadap pelaksanaan proses perumusan dokumen rencana pembangunan daerah, pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah, dan
  - b. Menghimpun, menganalisis dan menyusun hasil evaluasi masing-masing bagian dalam rangka pencapaian Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

### Bagian Ketiga

#### Perubahan

##### Pasal 12

- (1) Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dapat diubah dalam hal:
- a. hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa proses perumusan dan substansi yang dirumuskan belum sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
  - b. terjadi perubahan yang mendasar, atau
  - c. merugikan kepentingan lembaga dan/atau masyarakat.
- (2) Perubahan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja ditetapkan dengan Peraturan Bupati Ende.

### BAB VII

#### KETENTUAN PERALIHAN

##### Pasal 13

Alokasi anggaran pada setiap program dan kegiatan yang termuat dalam Renstra dimaksud, masih bersifat pagu indikatif dan dapat berubah, bertambah atau berkurang tergantung pada kemampuan keuangan daerah setiap tahun anggaran.

### BAB VIII

#### KETENTUAN PENUTUP

##### Pasal 14




Dengan ditetapkannya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2019 Tentang Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2019 – 2024 (Berita Daerah Kabupaten Ende Tahun 2022 Nomor 75), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 15

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ende  
pada tanggal 13 November 2024

  
Pj. BUPATI ENDE,   
AGUSTINUS G. NGASU 

Diundangkan di Ende  
pada tanggal 14 November 2024

  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN ENDE   
EFREM DIAKON AINA

BERITA DAERAH KABUPATEN ENDE TAHUN 2024 NOMOR 66

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I      PENDAHULUAN	1
1.1    Latar Belakang	1
1.2    Dasar Hukum Penyusunan	2
1.3    Maksud dan Tujuan	3
1.4    Sistematika Penulisan	4
BAB II     GAMBARAN UMUM PELAYANAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ENDE	6
2.1    Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi	6
2.2    Sumber Daya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende	16
2.3    Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende	18
2.4    Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	22
BAB III    PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	24
3.1    Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	24
3.2    Telaahan Renstra Kementerian dan Renstra Provinsi Kabupaten/Kota	27
3.3    Telaahan Terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	30
3.4    Penentuan Isu-Isu Strategis	34
BAB IV    TUJUAN DAN SASARAN	35
4.1    Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah	35
BAB V     STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	36
BAB VI    RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN	37
BAB VII   KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	39
BAB VIII  PENUTUP	42

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang karena atas penyertaan-Nya dan Karunia-Nya, Penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2025 – 2026 dapat diselesaikan dengan baik.

Rencana Strategis ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Daerah (RPD) Kabupaten Ende Tahun 2025 – 2026, Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2020 – 2024 dan Rencana Strategis Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Tahun 2020 - 2024, yang memuat gambaran umum perencanaan saat ini, visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program, dan kegiatan serta pembiayaan indikatif Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende untuk 2 (Dua) tahun yang akan datang dan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende, serta sebagai dasar untuk melakukan evaluasi kinerja tahunan.

Sangat disadari bahwa dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2025 – 2026 masih ditemui berbagai keterbatasan dan kekurangan, oleh karena itu usul dan saran perbaikan dari semua pihak sangat kami harapkan guna penyempurnaannya dimasa yang akan datang.

Demikian Rencana Strategis ini disusun, diharapkan dapat mempertegas posisi dan peranan pembangunan dibidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan serta dapat menyatukan derap langkah semua pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pembangunan Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan, baik Pemerintah, Pengusaha, Pekerja, Warga Transmigran, Perguruan Tinggi dan Institusi Kemasyarakatan untuk mencapai suatu arah yaitu terlaksananya perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian program yang sesuai dengan paradigma pembangunan serta kebutuhan dan aspirasi masyarakat sebagai pengguna layanan pembangunan Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan.

Ende, 2024  
Kepala Dinas,



**Oktavianus Rua Putra, S.Sos. M. P. A**

Pembina Utama Muda

NIP. 19720129 200012 1 002

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende adalah dokumen perencanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende untuk periode dua tahun. Renstra disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Daerah (RPD). Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah yang bersifat indikatif dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib sesuai tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende.

Sebagai implementasi atas pelaksanaan tugas dan fungsi dan mendukung capaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Ende Tahun 2025-2026, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah 2 (dua) tahun. Renstra Perangkat Daerah Transisi ini untuk 2 (dua) tahun 2025-2026 yang berisi tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah berpedoman pada RPD Kabupaten Ende Tahun 2024-2026 dan bersifat indikatif. Fungsi dari Renstra Perangkat Daerah yaitu sebagai pedoman untuk penyelenggaraan dan pengemabangan Perangkat Daerah selama 2 (dua) tahun ke depan. Renstra Perangkat Daerah merupakan penyempurnaan beberapa kebijakan Pemerintah Daerah agar dapat menjadi acuan bagi OPD dalam menyusun dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 2 (dua) tahun ke depan.

Renstra disusun dengan mengacu pada tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende, RPD Kabupaten Ende Tahun 2025-2026, Renstra Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2020 -2024 dan Kementerian Ketenagakeraan R.I. Tahun 2020-2024, Renstra Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende yang disusun setiap tahun selama kurun waktu Tahun 2025-2026. Selain itu Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan

---

#### 1. RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025-2026

pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende baik evaluasi Renstra maupun evaluasi Renja.

## **1.2. Landasan Hukum Penyusunan Renstra**

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2025 - 2026 disusun berlandaskan :

1. Undang-undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Ende Nomor 3 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Ende Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Ende Tahun 2009 Nomor 1 Seri E Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Ende

Nomor 1);

8. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2023 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah berakhir pada Tahun 2024;
9. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Rencana Pembangunan Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan daerah Otonom Baru (DOB);
10. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 tahun 2023 tentang perubahan atas keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050.5889 tahun 2021 tentang hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutahiran Klasifikasi, Kualifikasi dan Nomenklatur Rencana Pembangunan Daerah dan Keuangan Daerah
11. Peraturan Bupati Ende Nomor 1 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Ende Tahun 2025-2026.
12. Peraturan Bupati Nomor Tahun 2024 tentang Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2025-2026.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1.1 Maksud**

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 2024 - 2026 dimaksudkan sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Ende 2 (dua) tahun ke depan.

#### **1.2 Tujuan**

Adapun tujuan penyusunan Renstra adalah sebagai pedoman dalam melaksanakan Sasaran strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tata kerjanya, serta bersifat indikatif. Renstra juga merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan dan kegagalan organisasi. Dengan tersusunnya Renstra ini, maka akan jelas bagi organisasi arah yang akan dituju. Dari tujuan penyusunan Renstra pada umumnya yang tertulis di atas, dapat disampaikan bahwa tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende ini adalah :

Adapun tujuan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah :

---

### **3. RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025-2026**

1. Menetapkan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang menjadi tolok ukur penilaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat di belanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan lokus Program/kegiatan selama 2 Tahun ke depan.
3. Mempermudah pengendalian kegiatan serta pelaksanaan koordinasi, monitoring, analisis dan evaluasi kegiatan baik secara internal maupun eksternal;
4. Sebagai Pedoman Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende dalam turut mendukung suksesnya terselenggaranya kegiatan prioritas sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam RPJM Daerah Kabupaten Ende secara optimal, terpadu, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan dalam satu kesatuan sistem ruang wilayah; Sebagai pedoman dan alat kendali kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada periode tahun 2025 – 2026;

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende, sebagai berikut :

**BAB I       Pendahuluan :**

1. Latar Belakang;
2. Landasan Hukum Penyusunan;
3. Maksud dan Tujuan
4. Sistematika Penulisan

**BAB II       Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
2. Sumber Daya Perangkat Daerah
3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
4. Kelomok Sasaran Layanan Perangkat Daerah

BAB III	Permasalahan Dan Isu Strategis Perangkat Daerah
	1. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah
	2. isu Strategis
BAB IV	Tujuan dan Sasaran
	1. Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah
	a. Tujuan dan Sasaran RPD tahun 2025 -2026
	b. Cascading Kinerja Perangkat Daerah ( Tujuan, Sasaran dan indikator.
BAB V	Strategi Dan Arah Kebijakan
	Strategi dan Arah Kebijakan memuat strategi dan kebijakan yang akan dicapai periode 2025-2026.
BAB VI	Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Serta Pendanaan
	Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif : memuat Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif yang direncanakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende periode 2024-2026.
Bab VII	Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan
	1. Penentuan Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran PD tahun 2025- 2026 melalui Indikator Kinerja Utama
	2. Penentuan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2025-2026 melalui Indikator Kinerja Kunci beserta dengan target.
Bab VIII	Penutup



## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

#### 1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ende, yang selanjutnya dijabarkan dengan peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende maka ditetapkan bahwa Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende mempunyai tugas : membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Berdasarkan Tugas pokok dan fungsi diatas maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende mempunyai Tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- ❖ Perumusan kebijakan teknis dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
- ❖ Penyelenggaraan Pelayanan umum dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
- ❖ Pembinaan Pelaksanaan Tugas dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
- ❖ Pelaksanaan Administrasi Ketatausahaan, dan
- ❖ Pembinaan terhadap UPTD Dinas.

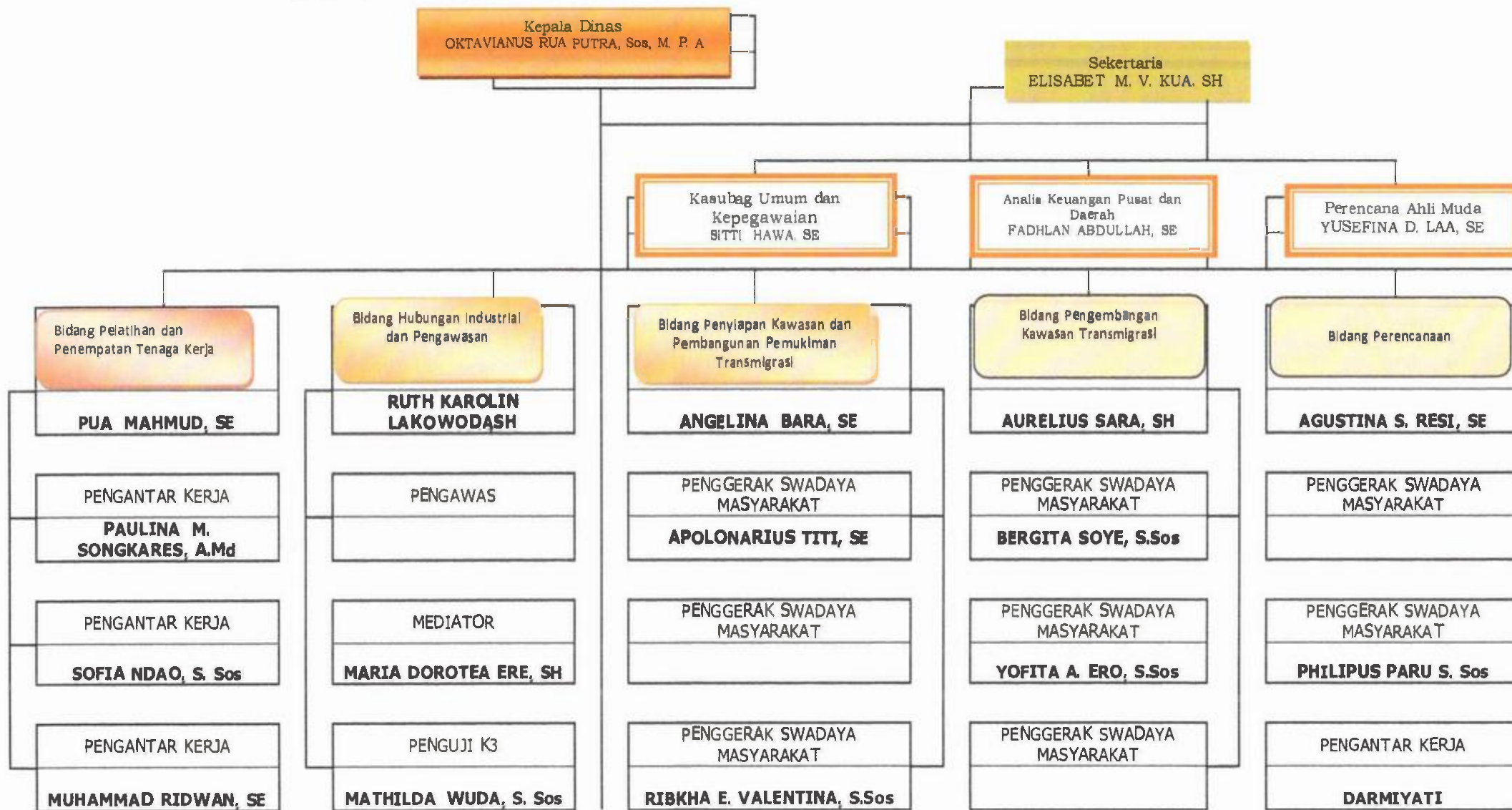
Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende dibantu oleh 1 (Satu) orang Sekretaris, 5 (Lima) orang Kepala Bidang dan 1 orang Kepala UPT - LLK, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

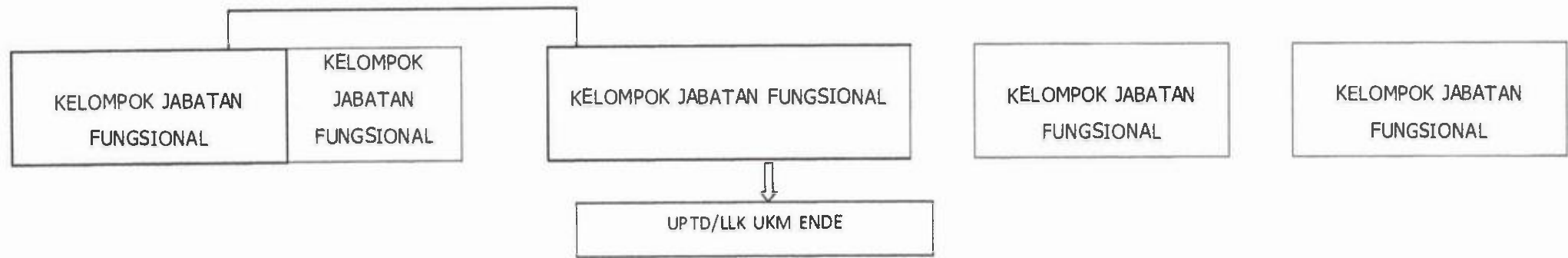
1. Sekretariat membawahi 1 (satu) Sub Bagian dan 2 Jabatan Fungsional yaitu :
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Analisis keuangan Pusat dan Daerah
  - c. Perencana Ahli Muda
2. Bidang Perencanaan
3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial
4. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
5. Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi
6. Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi
7. UPTD Balai Latihan Kerja, terdiri atas:

- a. Kepala Balai Latihan Kerja      b. Sub Bagian tata Usaha;

Adapun struktur organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende adalah sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ENDE TAHUN 2024**





## **2.1. Uraian Tugan dan Fungsi**

### **2.3.1. Kepala Dinas**

#### **A. Tugas dan Fungsi**

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan koordinasi dalam perencanaan dan pembinaan urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi serta melakukan pengawasan, evaluasi dan pelaporan sesuai ketentuan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Kepala Dinas melaksanakan fungsi :

1. Pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi.
2. Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja Dinas.
3. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan sekretariat dan bidang.
4. Pembinaan dan pengawasan aparatur lingkup dinas.
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dinas.

#### **B. Uraian Tugas**

1. Mengkoordinasikan perumusan kebijakan daerah urusan transmigrasi dan urusan tenaga kerja sesuai kebutuhan dan ketentuan sebagai pedoman dalam pelaksanaan.
2. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja dinas urusan tenaga kerja dan urusan transmigrasi dengan mengakomodir masukan dari sekretariat dan bidang sebagai dasar dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bidang dan sekretariat sesuai rencana dan anggaran untuk mewujudkan urusan transmigrasi dan urusan tenaga kerja.
4. Mengoreksi, membubuhkan paraf atau menandatangani surat keluar dan atau naskah dinas dengan teliti sesuai tata naskah dinas untuk proses selanjutnya.
5. Mendisposisikan surat masuk sesuai perihal untuk surat ditindaklanjuti.
6. Menghadiri rapat-rapat berdasarkan undangan dan atau disposisi untuk mengampaikan dan menerima informasi.
7. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan urusan transmigrasi dan urusan tenaga kerja berdasarkan hasil pemantauan dan atau melalui sekretaris dan kepala bidang untuk menyiapkan petunjuk pemecahannya.
8. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap aparatur sesuai kebutuhan untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas.
9. Memberikan motivasi dan penilaian kepada bawahan sesuai kinerja masing-masing guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas.
10. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada bupati tentang urusan transmigrasi dan urusan tenaga kerja sesuai ketentuan dan kebutuhan untuk pengambilan kebijakan selanjutnya.
11. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan berdasarkan dokumen perencanaan dan kondisi lapangan sebagai bahan pertanggungjawaban.

12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai perintah dan atau disposisi berdasarkan tugas pokok dinas untuk kepentingan daerah.

C. Tanggung Jawab

1. Tersedianya program kerja dan kebijakan teknis Dinas
2. Tercapainya tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas Dinas
3. Tersedianya data dan informasi dibidang tugasnya
4. Terwujudnya keteraturan, kelancaran dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas

### **2.3.1 Sekretaris**

A. Tugas dan Fungsi

Sekretaris mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan urusan umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, penyusunan program, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai kebutuhan dan ketentuan untuk mendukung kegiatan kedinasan dan mewujudkan akuntabilitas kinerja.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, sekretaris mempunyai fungsi :

1. Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja secretariat dan rencana kerja dinas.
2. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan bidang kesekretariatan .
3. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan sub bagian.
4. Pembinaan dan pengawasanterhadap staf dan sub bagian.
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas.

B. Uraian Tugas

1. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja secretariat sesuai usulan sub bagian sebagai bahan dalam penyusunan rencana kerja dinas.
2. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja dinas berdasarkan usulan sekretariat dan bidang sebaagai pedoman kerja.
3. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan sub bagian sesuai rencana kerja untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas.
4. Mengoreksi, membubuhkan paraf dan menandatangani surat keluar dan atau naskah dinas atas nama kepala dinas dengan teliti sesuai tata naskah dinas untuk proses selanjutnya.
5. Mendisposisikan surat masuk sesuai perihal surat untuk ditindaklanjuti.
6. Menghadiri rapat-rapat dalam kapsitas sebagai sekretaris maupun mewakili kepala dinas berdasarkan undangan dan atau disposisi untuk mengampaiakan dan menerima informasi.
7. Menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan urusan umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, perencanaan, evaluasi dan pelaporan, berdasarkan laporan dan pemantauan untuk menyiapkan petunjuk pemecahannya.
8. Memberikan saran dan pertimbangan teknis dibidang umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, perencanaan, evaluasi dan pelaporan kepada kepala dinas

berdasarkan permasalahan dan ketentuan terkait guna pengambilan kebijakan selanjutnya.

9. Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai kompetensi agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing.
  10. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap staf sub bagian sesuai kebutuhan untuk menjamin keberhasilan tugas kesekretariatan.
  11. Memberikan motivasi dan penilaian kepada bawahan berdasarkan kinerja guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas.
  12. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan berdasarkan dokumen perencanaan dan kondisi lapangan sebagai bahan pertanggungjawaban.
  13. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai perintah dan atau disposisi berdasarkan tugas pokok dinas untuk mendukung tugas dinas.
- C. Tangung Jawab
1. Tersedianya program kerja dinas ;
  2. Terlaksananya urusan tatausaha dinas ;
  3. Terwujudnya keteraturan, kelancaran dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas

#### **2.4.1 Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

##### **A. TUGAS DAN FUNGSI :**

Kepala sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan urusan rumah tangga, tata usaha, kearsipan, dan urusan kepegawaian sesuai kebutuhan dan ketentuan untuk mendukung tugas dinas.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kepala sub bagian umum dan kepegawaian melaksanakan fungsi :

1. penyusunan rencana kerja sub bagian;
2. penyusunan rancangan kebijakan dibidang rumah tangga, tata usaha, kearsipan, pengadaan dan pemeliharaan bangunan serta sarana dan prasarana;
3. penyusunan rancangan kebijakan dibidang urusan kepegawaian;
4. pelaksanaan urusan rumah tangga, tata usaha, kearsipan, serta pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana;
5. pelaksanaan urusan pengumpulan, penataan dan pengajuan data kepegawaian dan urusan kepegawaian lainnya; dan
6. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris dan kepala dinas.

##### **B. URAIAN TUGAS :**

1. menyusun rencana kerja sub bagian umum dan kepegawaian sesuai kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah sebagai data dukung dalam penyusunan rencana kerja sekretariat;
2. menyusun rancangan kebijakan dibidang rumah tangga, tata usaha, kearsipan, serta pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sesuai ketentuan sebagai dasar dalam pelaksanaannya;
3. mengkoordinasikan pengelolaan naskah dinas sesuai pedoman tata naskah dinas untuk proses selanjutnya;

4. mengkoordinasikan pembersihan, pengamanan dan penataan kantor sesuai kebutuhan untuk memberikan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja;
5. melakukan analisa jabatan dan beban kerja dengan metode tertentu untuk menghasilkan informasi jabatan;
6. mengkoordinasikan pengurusan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala berdasarkan masa kenaikan masing-masing untuk diterbitkan surat keputusan;
7. mengkoordinasikan pengadministrasian kepegawaian untuk mendukung tugas dinas;
8. mengkoordinasikan pengelolaan penanganan pengaduan sesuai kebutuhan dan ketentuan agar tertib dalam pengelolaannya;
9. menginventarisir permasalahan yang berhubungan dengan urusan umum dan kepegawaian sesuai kondisi ril untuk disiapkan petunjuk pemecahannya;
10. meneliti, memberikan catatan koreksi serta membubuhkan paraf pada naskah dinas sesuai pedoman tata naskah dinas untuk proses selanjutnya;
11. melakukan pembinaan dalam pengelolaan rumah tangga, tata usaha, kearsipan dan kepegawaian sesuai permasalahan agar tertib dalam pelaksanaannya;
12. mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai tugas pokok dan fungsinya agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
13. memberikan motivasi dan penilaian kepada bawahan berdasarkan kinerja guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas;
14. memberikan saran dan pertimbangan teknis berkaitan dengan rumah tangga, tata usaha, kearsipan, serta urusan kepegawaian kepada sekretaris secara lisan maupun melalui nota dinas dan atau telaahan sebagai bahan pengambilan kebijakan selanjutnya;
15. melakukan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan pelaksanaan tugas berkaitan dengan rumah tangga, tata usaha, kearsipan, serta kepegawaian kepada sekretaris sesuai tugas dan fungsi agar kegiatan berjalan sesuai rencana; dan
16. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris dan kepala dinas sesuai perintah dan atau disposisi dan ketentuan untuk mewujudkan keberhasilan tugas kesekretariatan dan dinas.

#### **2.5.1 Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi**

Kepala Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyiapan kawasan dan pembangunan pemukiman transmigrasi. Sebagaimana dimaksud, bidang penyiapan kawasan dan pembangunan pemukiman transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan persiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan teknis dan supervise serta monitoring dan evaluasi pemeliharaan Hak Pengelolaan Lahan (HPL);
- b. Pelaksanaan analisa pengolahan data dokumentasi penyediaan tanah yang jelas letak, luas dan batas fisiknya serta berpotensi untuk pengembang usaha tani, jasa dan industry dan status lahan bebas dari masalah;
- c. Pelaksanaan perencanaan kegiatan, pedoman kerja dan petunjuk teknis

- operasional serta kebutuhan pembangunan, baik fisik maupun non fisik di kawasan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan dalam menentukan konsultan dalam meneliti tata ruang, tata guna tanah dan daya tampung lahan dalam menyusun Rencana Teknis Satuan Pemukiman (RTSP);
  - e. Pelaksanaan penyusunan pedoman dan petunjuk dalam rangka upaya pengerahan, penempatan, pemindahan dan penempatan transmigrasi di kawasan pengembangan baru;
  - f. Pelaksanaan rencana penataan proses pemindahan dan penempatan penduduk kawasan pengembangan baru.

### **2.6.1 Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi**

Bidang pengembangan kawasan transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan rumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kawasan transmigrasi. Untuk penyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud, maka bidang pembinaan transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan dan pengendalian kegiatan kerjasama kelembagaan untuk menghasilkan pemukiman transmigrasi yang memenuhi persyaratan dan lokasi pemukiman yang Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang dan Layak Lingkungan (4L);
- b. Pelaksanaan pembinaan, partisipasi dan penggalangan kerjasama kelembagaan dalam mendukung proses pertumbuhan dan pengembangan kawasan baru;
- c. Penyusunan paket informasi kegiatan penyediaan areal dan pengembangan kawasan guna terpenuhinya informasi yang berkaitan dengan penyediaan areal dan pengembangan kawasan;
- d. Penyiapan konsep pedoman dan petunjuk teknis dalam rangka pengembangan usaha ekonomi dan pendistribusian paket bantuan kepada para transmigran di kawasan pengembangan baru;
- e. Pelaksanaan penyusunan usulan tentang kebutuhan rehabilitasi sarana prasarana jalan, jembatan, gorong-gorong saluran, pemeliharaan fasilitas umum dan fasilitas social lainnya;
- f. Pelaksanaan kajian ulang penataan terhadap proses peningkatan, penyerasian lingkungan dan menginventarisasi sarana prasarana yang telah dibangun.

### **2.7.1 Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja (P2TK)**

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja. untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan Operasional Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan rencana kerja dinas dan kegiatan tahun lalu yang ada untuk digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas ;

- b. Perumusan kebijakan dan penyusunan pedoman pembinaan dan petunjuk teknis di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja meliputi informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja serta pelatihan produktivitas tenaga kerja;
- c. Pembinaan teknis pelatihan dan penempatan tenaga kerja agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana dan hasil yang diharapkan;
- d. Pembinaan teknis penempatan pelatihan dan penempatan tenaga kerja agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana dan hasil yang di harapkan.

### **2.8.1 Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja**

Bidang Hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja mempunyai tugas melakukan pembinaan dan penyuluhan organisasi, syarat kerja dan norma ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pembinaan teknis pengupahan, Jaminan Social Tenaga Kerja Jamsostek dan kesehatan dan keselamatan kerja.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- b. Penyuluhan Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan penyiapan bahan pembinaan teknis pengupahan, jamsostek dan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Norma Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja;
- e. Pelaksanaan pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha untuk memberdayakan serikat pekerja, serikat buruh, dan organisasi pengusaha;
- f. Penghimpunan dan pengolahan data untuk bahan penetapan kebijaksanaan pengupahan;
- g. Melaksanakan pembinaan terhadap wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan untuk memperoleh data dan keadaan ketenagakerjaan yang akurat.

### **2.9.1 Bidang Perencanaan**

Bidang Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagai mana dimaksud diatas, maka bidang perencanaan mempunyai fungsi :

- a. Penyelesaian bahan perencanaan pengembangan sarana dan prasarana, perencanaan bina partisipasi kerjasama kelembagaan dan pertanahan serta perencanaan bina social ekonomi;
- b. Pelaksanaan penyusunan perencanaan meliputi Rencana Teknis Satuan Pemukiman (RTSP), perencanaan pembangunan infrastuktur pemukiman transmigrasi, perencanaan

- ruang wilayah yang berpotensi sebagai kawasan transmigrasi serta perencanaan pengeralihan dan penempatan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan penyusunan perencanaan meliputi perencanaan pengembangan sarana prasarana penunjang di kawasan transmigrasi dan perencanaan pengembangan bina social ekonomi di kawasan transmigrasi;
  - d. Penyiapan bahan rencana koordinasi dalam rangka kegiatan perencanaan dalam rangka kegiatan perencanaan pengembangan bina kelembagaan dan penyediaan areal kawasan transmigrasi, perencanaan sarana dan prasarana penunjang serta perencanaan bina social dan ekonomi dengan bidang terkait;
  - e. Penyusunan perencanaan pelaksanaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan informasi pasar kerja;
  - f. Pelaksanaan perencanaan operasional hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan meliputi organisasi, syarat kerja dan norma ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja dan pengupahan, jamsostek dan keselamatan kesehatan kerja.

Kelompok jabatan fungsional dilingkungan dinas sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing –masing berdasarkan ketentuan perundangan – undangan.

#### **2.10.1 Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Loka Latihan Kerja (LLK UKM Ende)**

- a. UPTD LLK Usaha Kecil dan Menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksanaan Dinas Daerah (UPTD) yang dipimpin oleh seorang kepala sub bagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional dan bertanggung jawab kepada kepala dinas;
- b. UPTD LLK Usaha Kecil dan Menengah berkedudukan di ibukota Kabupaten Ende;
- c. UPTD LLK usaha kecil dan menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende mempunyai tugas melatih tenaga kerja di bidang industri kecil dan menengah untuk meningkatkan ketrampilan dan produktifitas tenaga kerja dalam rangka pemenuhan tuntutan lapangan kerja.

### **2.2. Sumber Daya Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende**

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende didukung oleh berbagai macam sumber daya yang dimilikinya. Adapun sumberdaya yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende pada tahun 2024 antara lain adalah sebagai berikut:

#### **2.3.1. Sumber Daya Manusia**

Jumlah pegawai dilingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende per akhir Desember 2023 sebanyak 35 orang dengan rincian sebagai berikut :

*Tabel.1.1*  
Keadaan Pegawai Menurut Jenis Kelamin  
(Posisi Per 31 Desember 2023)

No	Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Wanita	
1.	Pegawai Negeri Sipil	17	20	37
<i>Jumlah</i>		17	20	37

Dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil laki - laki sebanyak 17 orang atau 45,95 % dari jumlah pegawai secara keseluruhan, sedangkan untuk Pegawai Negeri Sipil wanita sebanyak 20 orang atau 54,05 % dari jumlah pegawai secara keseluruhan.

Tabel 1.2

Keadaan Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak /Honoror Menurut Tingkat Pendidikan  
(Posisi Per 31 Desember 2023)

No	Tingkat Pendidikan ASN	Jumlah ( orang )
1	Pasca Sarjana (S2)	0
2	Sarjana (S1)	27
3	Diploma	3
4	SLTA	7
5	SLTP	0
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja masih membutuhkan tenaga terdidik berpendidikan Sarjana Strata Satu (S-1) yang berkeahlian di bidangnya, baik itu di Kejuruan Las, Prosecing, Kecantikan, Ukir Kayu dan Kejuruan Maubeler Bambu, Kejuruan Teknisi HP dan Teknisi Ac

.Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende juga memiliki pegawai yang memiliki pangkat/ Golongan dan Jabatan sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Komposisi Pegawai Menurut Pangkat/Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah	Pangkat	Golongan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda	IV/c	1	Pengatur	II/c	3
2	Pembina Tk. I	IV/b	1	Pengatur Muda Tingkat I	II/b	1
3	Pembina	IV/a	4	Pengatur Muda	II/a	-
4	Penata Tingkat I	III/d	12	Juru Tingkat I	I/d	-
5	Penata	III/c	7	Juru	I/c	-
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	-	Juru Muda Tingkat I	I/b	-
7	Penata Muda	III/a	5	Juru Muda	I/a	-
8	Pengatur Tingkat I	II/d	3	<b>Jumlah</b>		<b>37 Orang</b>

Tabel 1. 5 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan / Eselon

Eselon	Jumlah
Kepala Dinas / Eselon II a	1
Sekretaris Dinas / Eselon III a	1
Kepala Bidang / Eselon III b	4
Fungsional :	
- Instruktur	4
- Pengantar Kerja	5
- Mediator	1
- Pengawas Tenaga Kerja	-
- Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1
- Penggerak Swadaya Masyarakat	
- Perencana Ahli Muda	4
- Analis Keuangan dan Masyarakat	1
Staf	1
<b>Jumlah</b>	12
	<b>37</b>

### 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende

Adapun kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende pada 1 (satu) tahun terakhir berdasarkan Indikator Kinerja Utama yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut :

**Tabel 2.9**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende**  
**Tahun 2019-2024**

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja Pada Tahun Awal (%)	Target Renstra Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Besaran Pencari kerja yang mendapatkan Pelatihan berbasis kompetensi	54,31	3,61	27,35	54,33	54,39	54,33	54,34	32,19	51,23	52,98	0	1505,26	117,70	94,29	97,41	0
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	6,15	26,61	4,14	82,51	82,51	82,51	6,15	14,52	12,20	29,20	0	23,11	314,97	14,79	35,39	0
3	Jumlah kasus ketenagakerjaan yang diselesaikan	58,33	100	100	53,33	100	100	100	100	81,82	100	0	100	100	81,82	100	0
4	Jumlah Kepesertaan jamsostek/ BPJS ketenagakerjaan	73,03	72,65	76,34	73,02	89,69	100	58,33	60,16	84,27	66,37	0	210,96	78,81	115,41	73,99	0
5	Besaran Perusahaan yang melaksanakan Upah Minimum Propinsi (UMP)	9,60	0	0	9,60	9,60	9,60	0	0	11,11	5,67	0	0	0	115,79	59,06	0
6	Jumlah Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	0	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	0
7	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di bangun / dikembangkan	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	0	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	0
8	Jumlah kawasan Transmigrasi yang di Kembangkan	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	0	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	0

Dari tabel diatas terlihat Indikator – indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dapat tercapai, namun ada beberapa indikator yang tidak tercapai antara lain :

1. Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan Kerja, dikarenakan pencari yang mendaftar semakin banyak, sedangkan jumlah penempatan masih belum mengalami peningkatan.
2. Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi, dikarenakan pendaftar pelatihan semakin banyak, sedangkan jumlah pelatihan belum banyak meningkat.
3. Persentase Penempatan Transmigran, dikarenakan kuota transmigrasi terbatas, sedangkan animo meningkat.
4. Besaran Pemeriksaan Perusahaan dan Persentase Pengujian Peralatan diperusahaan telah berpindah kewenangan ke pemerintah propinsi.

**Tabel 2.10**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja**  
**Kabupaten Ende Tahun 2019 -2024**

Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp)						Realisasi Anggaran (Rp)						Rasio Antara Anggaran dan Realisasi Pada Tahun (%)			
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021
Pendapatan	21.000.000	21.000.000	25.000.000	33.000.000	33.000.000	33.000.000	18.000.000	15.000.000	27.500.000	21.500.000	28.000.000	31.250.000	83,71	71,43	110	63,64
Belanja Pegawai	38.475.000	58.500.000	84.058.000	3.377.769.191	3.301.388.892	2.778.367.982	35.475.000	48.350.000	81.358.000	3.246.578.048	3.205.839.650	2.765.050.775	92,20	82,65	96,78	96,12
Belanja Barang dan Jasa	889.866.000	1.654.737.100	1.118.342.813	761.645.043	1.106.455.741	1.337.146.265	762.015.000	1.603.077.292	817.700.523	646.144.079	1.029.098.211	1.321.632.473	85,62	96,88	77,95	71,71
Belanja Modal	9.940.000	48.948.000	125.749.000	39.903.670	44.235.450	53.833.733	8.525.000	44.900.000	124.683.000	39.363.000	43.669.000	53.833.733	85,76	91,73	99,15	98,60
Belanja Hibah	-	-	-	1.364.222.034	940.000.000	100.000.000	-	-	-	1.344.350.000	939.065.000	100.00000	-	-	-	98,54

-----  
**21. RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025 -2026**

## **2.4. Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan**

### **2.4.1. Tantangan**

Tantangan yang dihadapi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende dalam melakukan pelayanan pembangunan dibidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan dan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua;
2. Menurunkan jumlah penganggur dan setengah penganggur. Jumlah penganggur terbuka masih cukup besar dan rata-rata belum memiliki keterampilan dan pengalaman kerja. Jumlah penganggur terbuka pada Tahun 2020 sebesar 4.339 orang dengan tingkat penganggur terbuka sebesar 2,98%;
3. Meningkatkan penghargaan dunia usaha terhadap sertifikasi latihan sehingga peserta pelatihan yang diserap dalam lapangan kerja juga meningkat;
4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
5. Meningkatkan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Kabupaten Ende;
6. Peningkatan lowongan kerja di Kabupaten Ende yang masih terbatas;
7. Kesempatan kerja yang tersedia di Kabupaten Ende masih sangat terbatas, dipengaruhi oleh 4 sektor utama, yaitu sektor pertanian, sektor jasa kemasyarakatan, sektor perdagangan, sektor industri dan serta sektor lainnya.
8. Meningkatkan minat dan kemampuan dalam menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausaha baru);
9. Meningkatkan pemahaman dan kepatuhan pengusaha pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003;
10. Meningkatkan pemahaman pekerja dan pengusaha akan hak dan kewajibannya;
11. Meningkatkan kesadaran pengusaha dan pekerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja;
12. Meningkatkan perhatian pengusaha dan pekerja terhadap kondisi dan lingkungan kerja yang baik di perusahaan;
13. Meningkatkan jumlah penduduk miskin yang memiliki permukiman dan rumah yang layak melalui program transmigrasi;
14. Meningkatkan kualitas pendidikan, ketrampilan dan motivasi kerja para transmigran yang masih rendah;
15. Meningkatkan kesejahteraan transmigran di unit Permukiman Transmigrasi binaan yang masih rendah.

### **2.4.2. Peluang**

Sementara peluang yang dapat dimanfaatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan efektifitas pelayanan dibidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Adanya komitmen dan dukungan Bupati terhadap pembangunan Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan;
2. Tersedianya lembaga latihan kerja pemerintah maupun swasta;
3. Tingginya minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan;
4. Masih terbukanya kesempatan kerja di Luar Kabupaten Ende dan Luar Negeri;
5. Masih terbukanya peluang kesempatan berwirausaha bagi masyarakat Kabupaten Ende;
6. Jumlah perusahaan yang cukup banyak;
7. Teknologi informasi yang semakin maju dan jaringan internet yang sudah sampai ke desa;
8. Masih tersedianya lahan kosong yang belum dimanfaatkan secara optimal;
9. Terbukanya kesempatan penempatan bagi transmigran asal Kabupaten Ende di luar Kabupaten Ende;
10. Dukungan Pemerintah Kabupaten terhadap program Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan cukup tinggi.



## **PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS**

### **3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi**

Masalah pokok, masalah dan akar masalah berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

**Tabel. 3.1. Pemetaan Permasalahan Pelayanan  
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende**

- c. Meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- d. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;
- e. Mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- f. Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- g. Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

Dari visi, misi dan tujuan tersebut, maka ditetapkan sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 sebagai berikut:

- a. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Masalah daya saing tenaga kerja yang rendah ini berkaitan dengan kualitas SDM yang rendah, karena tenaga kerja masih didominasi oleh lulusan SD (40,7 persen), sementara tidak semua tenaga kerja lulusan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kesiapan dan kapasitas sesuai kebutuhan dunia kerja. Mismatch keterampilan, kesenjangan kualitas pendidikan antar wilayah, keterbatasan talenta untuk siap dilatih dan bekerja menjadi isu-isu yang perlu ditangani dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Oleh sebab itu, produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan. Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal. Rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum merespon perkembangan kebutuhan pasar kerja merupakan salah satu penyebab mengapa produktivitas dan daya saing Indonesia masih tertinggal. Saat ini proporsi pekerja berkeahlian menengah dan tinggi di Indonesia hanya sekitar 39,57 persen (Sakemas Agustus, 2018), lebih rendah dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya. dalam menghadapi pasar kerja yang fleksibel, diperlukan tenaga kerja yang adaptif yang mampu menunjang perbaikan iklim usaha dan peningkatan investasi. Hal ini dapat dilakukan salah satunya melalui reformasi ketenagakerjaan melalui upaya penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang didukung oleh hubungan industrial yang harmonis, penguatan collective bargaining, penyempumaan peraturan ketenagakerjaan, peningkatan keahlian dan produktivitas tenaga kerja, peningkatan peran pemerintah daerah, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri
- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik.

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
<b>KETENAGAKERJAAN</b>			
1	Terbatasnya lapangan pekerjaan	1. Keterbatasan kerja yang terbatas dan masih ada lowongan kerja yang belum dapat diisi secara maksimal	1. Pendidikan dan keterampilan angkatan kerja masih rendah/ belum sesuai dengan lowongan kerja yang tersedia
2	Tingginya jumlah tenaga kerja asal NIT yang memiliki kompetensi rendah, baik yang bekerja di dalam negeri maupun luar negeri	2. Ketidaktahuan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang masih mengiriskan PMI secara non prosedural	2. Tenaga kerja yang sudah ada dalam hubungan kerja memiliki produktivitas kerja yang rendah
3	Produktivitas tenaga kerja yang masih rendah	3. Terbatasnya kemampuan LK melatih pencari kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	3. Pencari kerja yang tidak memiliki kemampuan bersaing di pasar kerja
4	Kurangnya minat dan kemampuan dalam menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausaha baru);	4. Belum adanya lembaga sertifikasi kompetensi di Kabupaten Ende	4. Sebagian besar angkatan kerja muda lebih suka bekerja kepada pihak lain dan terutama disektor formal
5	Masih tingginya Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Kabupaten Alor yang belum terlindungi;	5. Kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai undang-undang ketenagakerjaan	5. Terbatasnya kemampuan dan modal untuk berwirausaha
6	Belum optimalnya pemanfaatan Balai Latihan Kerja (BLK) untuk menghasilkan tenaga kerja berkualitas dan yang sesuai dengan kebutuhan pasar;	6. Ketaatan pekerja dan pengusaha terhadap pelaksanaan norma kerja masih belum maksimal	6. Terbatasnya pengetahuan PMI untuk bekerja di luar negeri secara legal dan mendapatkan hak-haknya sesuai aturan ketenagakerjaan
7	Masih tingginya pengangguran dengan jenjang pendidikan SLTA ke atas	7. Terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, sehingga pemeriksaan perusahaan tidak optimal (jumlah pengawas ketenagakerjaan yang ditempatkan di kabupaten Alor hanya 1 orang, sedangkan jumlah perusahaan yang ada di Kab. Ende	7. Tidak semua lulusan peserta pelatihan diuji kompetensinya, karena terbatasnya dana untuk mendatangkan pengujian yang berasal dari luar daerah
8	Masih tingginya masalah ketenagakerjaan		8. Masih sering terjadi PHI/PHK, ketaatan pengusaha terhadap pemberlakuan UMP yang rendah dan tidak semua pekerja menjadi peserta Jam Sostek ketenagakerjaan
<b>KETRANSMIGRASIAN</b>			
1	Pengawasan dan pendataan transmigrasi lokal	1. Masih banyaknya penduduk Kabupaten Ende yang berada dibawah garis kemiskinan dan tidak memiliki permukiman dan penghasilan yang layak	1. Masih terdapat lahan warga transmigrasi yang belum dimanfaatkan secara maksimal
2	Penguatan sistem dan pengelolaan transmigrasi	2. Semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) serta semakin sulit dipenuhinya kriteria lokasi layak huni, layak usaha, layak berkembang	2. Masih terbatasnya keterampilan masyarakat transmigrasi dalam mengolah lahan dan mengembangkan perekonomiannya

Permasalahan pokok dibidang ketenagakerjaan adalah :

- 1) Terbatasnya lapangan pekerjaan,
- 2) Tingginya jumlah tenaga kerja asal Ende yang memiliki kompetensi rendah, baik yang bekerja di dalam negeri maupun luar negeri,
- 3) Produktivitas tenaga kerja yang masih rendah,
- 4) Kurangnya minat dan kemampuan dalam menciptakan lapangan kerja sendiri (wirausaha baru),
- 5) Masih tingginya Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Ende yang belum terlindungi,
- 6) Belum optimalnya pemanfaatan Lembaga Latihan Kerja (LLK) untuk menghasilkan tenaga kerja berkualitas dan yang sesuai dengan kebutuhan pasar,
- 7) Masih tingginya pengangguran dengan jenjang pendidikan SLTA dan 8) Masih tingginya masalah ketenagakerjaan.

Faktor-faktor yang menyebabkannya adalah kesempatan kerja yang terbatas dan masih ada lowongan kerja yang belum dapat diisi secara maksimal, terbatasnya pengetahuan berwirausaha, ketidaktaatan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang masih mengirimkan PMI secara non prosedural, terbatasnya kemampuan BLK melatih pencari kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, belum adanya lembaga sertifikasi kompetensi pelatihan kerja di Kabupaten Ende, kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha mengenai Undang- undang ketenagakerjaan, ketaatan pekerja dan pengusaha terhadap pelaksanaan norma kerja masih belum maksimal. Sedangkan akar masalahnya adalah:

- 1) Pendidikan dan keterampilan angkatan kerja masih rendah/belum sesuai dengan lowongan kerja yang tersedia,
- 2) Tenaga kerja yang sudah ada dalam hubungan kerja memiliki produktivitas kerja yang rendah,
- 3) Pencari kerja yang tidak memiliki kemampuan yang mampu bersaing di pasar kerja,
- 4) Sebagian besar angkatan kerja muda lebih suka bekerja kepada pihak lain dan terutama disektor formal,
- 5) Terbatasnya kemampuan dan modal untuk berwirausaha,
- 6) Terbatasnya pengetahuan PMI untuk bekerja di luar negeri secara legal dan mendapatkan hak-haknya sesuai aturan ketenagakerjaan,
- 7) Tidak semua lulusan peserta pelatihan diuji kompetensinya, karena terbatasnya dana untuk mendatangkan penguji yang berasal dari luar daerah, dan
- 8) Masih sering terjadi PHI/PHK, ketaatan pengusaha terhadap pemberlakuan UMP yang rendah dan tidak semua pekerja menjadi peserta Jamsostek ketenagakerjaan.

Masalah pokok dibidang transmigrasi adalah Pengawasan dan pendataan transmigrasi lokal dan penguatan sistem dan pengelolaan transmigrasi. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya penduduk Ende yang dibawah garis kemiskinan dan tidak memiliki permukiman dan penghasilan yang layak, serta semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) dan semakin sulit dipenuhinya kriteria lokasi layak huni, layak usaha,layak berkembang. Sedangkan yang menjadi akar masalahnya adalah :

- 1) Masih tersedianya lahan yang belum dimanfaatkan secara maksimal,
- 2) Masyarakat transmigrasi di Ende sebagian besar belum mandiri secara ekonomi dan
- 3) Masih terbatasnya keterampilan masyarakat transmigrasi dalam mengolah lahan dan mengembangkan perekonomiannya.

Dengan demikian fokus pembangunan dibidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan selama periode RPD Kabupaten Ende Tahun 2025–2026 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, meliputi ketrampilan, produktivitas dan penempatan perluasan kesempatan kerja;
2. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja, yaitu meliputi pengembangan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial/pemutusan hubungan kerja, pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, pengawasan norma kerja dan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja serta penanganan calon TKI dan tenaga kerja bermasalah;
3. Masih tersedianya lahan yang belum dimanfaatkan secara maksimal, sehingga mampu meningkatkan program transmigrasi di Kabupaten Ende yang dapat membantu kemandirian ekonomi masyarakat miskin;
4. Meningkatkan keterampilan masyarakat transmigrasi dalam mengolah lahan dan mengembangkan perekonomiannya;
5. Mengoptimalkan pelaksanaan reformasi birokrasi dalam mendukung good governance.

### **3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan renstra Provinsi Kabupaten/Kota.**

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan visi Presiden-Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 yaitu, "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong". Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden poin a, poin b, poin c, poin g, poin h dan poin i, yaitu:

- a. Peningkatan kualitas manusia Indonesia;
- b. Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- c. Pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga;
- e. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- f. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Sedangkan Tujuan Kementerian Ketenagakerjaan adalah:

- a. Mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;
- b. Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;

Tabel 3.4  
 Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat Pencapaian Visi dan Misi Menteri  
 Tenaga Kerja RI

No	Misi, Tujuan dan Sasaran Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
I	<p>Misi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Peningkatan kualitas manusia Indonesia</li> <li>2 Struktur ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing</li> <li>3 Pembangunan yang merata dan berkeadilan</li> <li>4 Perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga</li> <li>5 Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya</li> <li>6 Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Terbatasnya kemampuan LJK melatih pencari kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja</li> <li>2 Belum adanya lembaga sertifikasi kompetensi di Provinsi NTT</li> <li>3 Ketidaksihlian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPMI) yang masih mengimpor PMI secara non prosedural</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Anggaran yang terbatas untuk melaksanakan pelatihan kerja</li> <li>2 Anggaran yang terbatas untuk mendatangkan asesor uji kompetensi</li> <li>3 Pengetahuan PMI yang terbatas tentang haknya sebagai pekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Minat pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja yang tinggi</li> <li>2 Adanya kerjasama dengan Badan Sertifikasi Kompetensi sehingga dapat melakukan uji kompetensi bagi lulusan pelatihan kerja</li> <li>3 Adanya Satgas pencegahan PMI non prosedural yang ditempatkan di Bandara dan Pelabuhan Laut</li> </ol>
II	<p>Tujuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel</li> <li>2 Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja</li> <li>3 Meningkatkan peluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja</li> <li>4 Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang</li> <li>5 Mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif</li> <li>6 Mewujudkan perbaikan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan</li> <li>7 Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4 Terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada sehingga pemeriksaan perusahaan tidak optimal (jumlah pengawas ketenagakerjaan hanya 23 orang, sedangkan jumlah perusahaan yang ada di NTT tahun 2020 sebanyak 5.859 unit)</li> <li>5 Belum optimalnya pelaksanaan reformasi birokrasi dalam mendukung good governance</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4 Anggaran yang terbatas untuk mengawasi perusahaan yang tersebar di Provinsi NTT</li> <li>5 Belum optimalnya kualitas Reformasi Birokrasi dalam menuju good governance</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4 Adanya anggaran pemerintah untuk pembangunan dibidang ketenagakerjaan</li> <li>5 Adanya komitmen untuk melaksanakan reformasi birokrasi menuju good governance</li> </ol>

### **3.3.2. Telaahan Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dan Renstra Povinsi/Kabupaten/Kota Tahun 2020-2024.**

Visi dan misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi mengacu kepada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden sertaberpedoman kepada RPJMN 2020-2020. Secara Khusus Visi dan Misi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi mengacu kepada misi ketiga Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pembangunan yang Merata dan Berkeadilan, serta Agenda Prioritas Nasional ke-2 yaitu Mengembangkan Wilayah untuk MengurangiKesenjangan 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 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. Visi tersebut dijabarkan dengan misi sebagai berikut:

- a. Mempercepat pembangunan dan pemberdayaan masyarakat perdesaan;
- b. Mengembangkan ekonomi dan investasi perdesaan;
- c. Menyeraskan kebijakan dan program percepatanpembangunan daerah tertinggal;
- d. Menyelenggarakan transmigrasi;
- e. Penyusunan kebijakan strategis berbasis data dan informasiyang akurat;
- f. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia perdesaan;dan
- g. Meningkatkan penatakelolaan pemerintahan yang baik.

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

- a. Terwujudnya desa berkembang dan mandiri;
- b. Terwujudnya kolaborasi perdesaan dan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN);
- c. Tumbuh dan berkembangnya investasi produk unggulan kawasan perdesaan dan penyerapan tenaga kerja baru serta penurunan kemiskinan di perdesaan;
- d. Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan;
- e. Terentaskannya daerah tertinggal;
- f. Tersedianya kebijakan strategis, inovasi teknologi, data dan informasi dalam pembangunan perdesaan;
- g. Terwujudnya sumber daya manusia perdesaan unggul; dan
- h. Terwujudnya tata kelola yang baik dan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Sasaran Strategis Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi 2020-2024 sejalan dengan tujuan yang akan dicapai, yaitu:

- a. Berkembangnya status pembangunan desa;
- b. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 60 KawasanPerdesaan Prioritas Nasional (KPPN);
- c. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 50 Kawasan Perdesaan Prioritas Kementerian;
- d. Menurunnya angka kemiskinan;
- e. Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa (Bumdes);
- f. Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa Bersama(Bumdesma);
- g. Meningkatnya investasi produk unggulan perdesaan mendukung transformasi ekonomi;
- h. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja perdesaan;
- i. Terentaskannya daerah tertinggal;
- j. Menurunnya penduduk miskin di daerah tertinggal;
- k. Meningkatnya rata-rata IPM di daerah tertinggal;
- l. Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 92 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementreian yang direvitalisasi;
- m. Meningkatnya kapasitas SDM perdesaan;
- n. Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi, Perbaikan governance, penyederhanaan regulasi dan penguatan kelembagaan;
- o. Meningkatnya kepercayaan publik terhadap pengelolaan Keuangan Kementerian;
- p. Tersedianya dokumen kebijakan dan perencanaan pembangunan perdesaan, daerah tertinggal, dan trasmigrasi serta inovasi, data dan informasi.

Tabel 3.5  
 Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat Pencapaian Visi dan Misi Menteri  
 Desa, PDT dan Transmigrasi RI

Misi, Tujuan dan Sasaran Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Tahun 2020-2024	Perin asialakan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
<p><b>I Misi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Mempercepat pembangunan dan pemberdayaan masyarakat perdesaan</li> <li>2 Mengembangkan ekonomi dan investasi perdesaan</li> <li>3 Menyediakan kebijakan dan program percepatan pembangunan daerah tertinggal</li> <li>4 Menyertengga akan transmigrasi</li> <li>5 Penyusunan kebijakan strategis berbasis data dan informasi yang akurat</li> <li>6 Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia perdesaan</li> <li>7 Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik</li> </ol> <p><b>II Tujuan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Terwujudnya desa berimbang dan mandiri</li> <li>2 Terwujudnya kolaborasi perdesaan dan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN)</li> <li>3 Tumbuh dan berkembangnya investasi produk unggulan kawasan perdesaan dan penyerapan tenaga kerja baru serta penurunan kemiskinan di perdesaan</li> <li>4 Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai pusat kegiatan sistem pembangunan</li> <li>5 Terevitasiwanya daerah tertinggal</li> <li>6 Tersedianya kebijakan strategis, inovasi teknologi, data dan informasi dalam pembangunan perdesaan</li> <li>7 Terwujudnya sumber daya manusia perdesaan unggul</li> <li>6 Terwujudnya tata kelola yang baik dan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya</li> </ol> <p><b>III Sasaran:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Berkembangnya status pembangunan desa</li> <li>2 Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 60 Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN)</li> <li>3 Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 50 Kawasan Perdesaan Prioritas Kementerian</li> <li>4 Menurunnya angka kemiskinan</li> <li>5 Terevitasiwanya Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)</li> <li>6 Terevitasiwanya Badan Usaha Milik Desa Bersama (BUMDesma)</li> <li>7 Meningkatnya investasi produk unggulan perdesaan (mendukung transformasi ekonomi)</li> <li>8 Meningkatnya penyerapan tenaga kerja perdesaan</li> <li>9 Terevitasiwanya daerah tertinggal</li> <li>10 Menurunnya penduduk miskin di daerah tertinggal</li> <li>11 Meningkatnya rata-rata IPN di daerah tertinggal</li> <li>12 Meningkatnya rata-rata indeks perkembangan 92 Kawasan Transmigrasi prioritas komersial yang direvitasiwasi</li> <li>13 Meningkatnya kapasitas SDM perdesaan</li> <li>14 Meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi, Perbaikan governance, penyederhanaan regulasi dan penguatan kelembagaan</li> <li>15 Meningkatnya kepekaayan publik terhadap pengelolaan Keuangan Kementerian</li> <li>16 Tersedianya dokumen kebijakan dan perencanaan pembangunan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi serta inovasi, data dan informasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Pembebasan lahan untuk kawasan transmigrasi yang tidak mudah</li> <li>2 Masih banyaknya penduduk Nusa Tenggara Timur yang miskin dan tidak memiliki pemukiman dan penghidupan yang layak</li> <li>3 Belum optimalnya pelaksanaan reformasi birokrasi dalam mendukung good governance</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Masyarakat yang tidak setuju dengan pembebasan lahan untuk kawasan transmigrasi</li> <li>2 Semakin terbatasnya lahan transmigrasi dengan kriteria lahan clear and clean (2C) serta semakin sulit diperoleh wilayah rehabilitasi layak huni, layak usaha, layak berkembang</li> <li>3 Belum optimalnya kualitas Reformasi Birokrasi dalam menuju good governance</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Masyarakat yang mengubah lahan untuk dijadikan kawasan transmigrasi</li> <li>2 Masih tersedianya lahan yang belum dimanfaatkan secara maksimal dan animo masyarakat mengikuti program transmigrasi</li> <li>3 Adanya anggaran pemerintah untuk pembangunan dibidang ketransmigrasian</li> <li>4 Adanya komitmen untuk melaksanakan reformasi birokrasi menuju good governance</li> </ol>

Sumber: Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI Tahun 2020-2024

Dengan melihat sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tersebut, secara otomatis terkait langsung dengan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota melalui pengalokasian anggaran APBN, baik dalam bentuk Dekonsentrasi maupun Tugas Pembantuan.

### 3.3.3 Telaahan Terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Secara Kabupaten, potensi pengembangan wilayah didasarkan pada karakteristik wilayah, dan diarahkan sesuai strategi dan kebijakan pemanfaatan pola ruang sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Perda Nomor 11 Tahun 2011 tentang RTRW Kabupaten Ende Tahun 2011-2031.

Sejalan dengan konsep keberlanjutan pembangunan, pengembangan wilayah dilaksanakan dengan memperhatikan upaya pengembangan kawasan lindung, yang secara substansi diarahkan untuk pemantapan dan pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Potensi sektor Tenaga Kerja menurut rencana **Wilayah Pengembangan (WP)** di Kabupaten Ende adalah sebagai berikut:

1. **Wilayah Pengembangan I**, meliputi Kecamatan Ende, Ende Tengah, Ende Timur dan Ende Utara dan Ende Selatan, dengan Pusat Wilayah Pengembangan adalah Kecamatan Ende Tengah. Wilayah ini memiliki potensi pengembangan pada sektor pariwisata, perikanan dan industri
2. **Wilayah Pengembangan II**, meliputi Kecamatan Detusoko, Detukeli, Lepembusu Kelisoke, Ndonga Timur dan Ndonga, dengan Pusat WP adalah Kecamatan Detusoko. Wilayah ini memiliki potensi yang dikembangkan pada sektor pariwisata, industri rumah tangga (pembuatan souvenir), pertambangan, perkebunan dan pertanian
3. **Wilayah Pengembangan III**, meliputi Kecamatan Wolowaru, Wolojita, Kelimutu, Lio Timur, Ndori, dengan Pusat WP adalah Kecamatan Wolowaru. Wilayah ini memiliki potensi pada sektor pariwisata, pertanian, industri dan pertambangan
4. **Wilayah Pengembangan IV**, meliputi Kecamatan Nangapanda, Pulau Endedan Maukaro, dengan Pusat WP adalah Kecamatan Nangapanda. Wilayah ini memiliki potensi pada sektor pertambangan, pariwisata, perkebunan dan perikanan.

Potensi sektor Transmigrasi menurut rencana **Wilayah Pengembangan (WP)** di Kabupaten Ende adalah : **Wilayah Pengembangan V**, meliputi Kecamatan Maurole, Wewaria, Kota Baru dengan Pusat WP adalah Kecamatan Maurole. Wilayah pengembangan ini mempunyai potensi pada sektor pertanian, peternakan, perikanan, industri dan pertambangan.

## 3 Penentuan Isu - Isu Strategis

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan ketenaga kerjaan dan transmigrasi karena dampaknya yang signifikan untuk menurunkan angka pengangguran. Isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Berdasarkan analisis terhadap kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende, permasalahan dan hambatan dalam penyelenggaraan tugas dan

fungsi, capaian terhadap visi dan misi kepala daerah, capaian program nasional, tantangan dan peluang maka ditentukan isu-isu strategis OPD Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten sebagai solusi meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program dan kegiatan di bidang transmigrasi dan tenaga kerja. Penentuan isu-isu strategis dapat dilihat sebagai berikut :

1. Perlu meningkatkan lulusan pelatihan yang bersertifikasi kompetensi sehingga mampu bersaing di pasar kerja lokal, nasional maupun global, serta memiliki jiwa berwirausaha;
2. Perlu meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui pengawasan perusahaan agar menerapkan norma kerja dan memenuhi hak pekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2003
3. Perlu meningkatkan perlindungan PMI asal NTT melalui pengiriman PMI prosedural dan pencegahan pengiriman PMI non prosedural;
4. Perlu memanfaatkan lahan yang tersedia untuk membangun kawasan transmigrasi yang layak huni, layak usaha dan berkembang;
5. Inovasi dibidang ketenagakerjaan melalui wajib lapor ketenagakerjaan secara online;
6. Inovasi pendaftaran calon peserta pelatihan kerja secara online;
7. Inovasi dibidang ketransmigrasian, yaitu digitalisasi potensi bisnis di kawasan transmigrasi.

Dibidang ketenagakerjaan, melalui pelatihan tenaga kerja dapat mendorong peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja yang merupakan bagian dari pengembangan dan peningkatan potensi sumber daya manusia. Yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan RTRW dibidang ketenagakerjaan adalah masih tingginya angka pengangguran. Selain itu belum optimalnya pemanfaatan Lokal Latihan Kerja (LLK) untuk menghasilkan tenaga kerja berkualitas dan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Sedangkan yang menjadi faktor pendorong dalam bidang ketenagakerjaan adalah adanya dukungan dana dari pemerintah untuk perluasan kesempatan kerja melalui pelatihan berbagai jenis kejuruan bagi pencari kerja, termasuk pelatihan kewirausahaan yang diharapkan menumbuhkan jiwa kewirausahaan yang mampu menciptakan lapangan kerja baru.

## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN

#### 4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Daerah

Dengan mengacu pada tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende adalah sebagai berikut:

Adapun Indikator Kinerja, Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2025–2026 adalah berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Tahun Awal (2022)	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke -			
					2024	2025	2026	Realisasi Akhir Periode
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatkan Kualitas Perekonomian Kabupaten Ende	Menurunkan Tingkat Pengangguran	TIDAKKAIT PENGANGGURAN TERBUKA RPD HAL 1888	2,06	1,85	1,54	1,23	1,23
		1. Meningkatnya kesempatan kerja	Besaran Pemanti Kerja yang bersertifikat yang mendapatkan pekerjaan	17,96	23,95	29,94	35,93	35,93
		2. Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi	Persentase Peningkatan Kawasan Transmigrasi		1 (100)	1(100)	1(100)	3 (100)
		3. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah		B	B	B	B

## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

#### 5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian maka Strategi dan Kebijakan Tahun 2025–2026 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan  
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende  
Tahun 2025 - 2026

<b>VISI</b>	<b>MEWUJUDKAN KARAKTERISTIK KABUPATEN ENDE DAN MEMBANGUN DARI DESA DAN KELURAHAN MENUJU MASYARAKAT YANG MANDIRI, SEJAHTERA DAN BERKEADILAN</b>		
<b>MISI 1</b>	<b>PEPERCEPATAN PEMBANGUNAN PEREKONOMIAN DAN PARIWISATA YANG KOMPETITIF DAN BERKELANJUTAN</b>		
<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>KEBIJAKAN</b>
Meningkatkan Kualitas Perekonomian Kabupaten Ende	Menurunnya tingkat Pengangguran	Memperluas kesempatan kerja dan peluang usaha	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Peningkatan Kualitas Pekerja dan Calon Pekerja melalui Pelatihan dan Ketrampilan Berusaha</li><li>2. Dukungan Penyediaan peralatan dan modal bagi wirausaha baru terseleksi</li></ol>

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

Program pembangunan yang dilaksanakan selama tahun 2025–2026 merupakan program prioritas yang dapat menjalankan misi pembangunan Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan.

Program prioritas tersebut adalah Program yang dibiayai oleh Dana APBD dan Dana APBN (Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan) sebagai berikut:

1. Bidang Perencanaan Ketenagakerjaan
  - a. Program Perencanaan Tenaga Kerja/Dana APBD
    - 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RKT)
      - a) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
      - b) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
  - b. Program Pelatihan Kerja Dan Produktifitas Tenaga Kerja/Dana APBD
    - 1) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi
      - a) Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi
    - 2) Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi
      - a) Koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja
  - c. Program Pembinaan Ketenagakerjaan/Dana Dekonsentrasi;
2. Bidang Pengembangan, Pembinaan, Penempatan Tenaga Kerja
  - a. Program Penempatan Tenaga Kerja /Dana APBD
    - 1) Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
      - a) Pelayanan Antar Kerja
    - 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
      - a) Job Fair / Bursa Kerja
    - 3) Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Alor
      - a) Pemberdayaan pekerja migran indonesia purna penempatan
3. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Jaminan Sosial
  - a. Program Hubungan Industrial /Dana APBD
    - 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja berama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dadlam 1 (satu) daerah kabupaten/kota
      - a) Pengesahan peraturan perusahaan bagi perusahaan
    - 2) Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota
      - a) Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan

perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota.

- b) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota

#### 4. Bidang Ketransmigrasian

- a. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi/Dana APBD
  - 1) Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi
    - a) Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi
- b. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi /Dana APBD
  - 1) Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota
    - a) Penyiapan lingkungan hunian fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigran
- c. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi /Dana APBD;
  - 1) Pengembangan satuan permukiman pada tahap kemandirian
    - a) Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan permukiman

**BAB VII**  
**KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Ende tahun 2025–2026 yang terkait langsung dengan Indikator Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende adalah pada :

**Tabel T 7.1**  
**Indikator Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah**  
**Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2025-2026**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2022	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	2	3	4	5	6	7
	<b>Menurunnya Tingkat Pengangguran</b>					
1	Perentase Besaran Pencari Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis Kompetensi	51,23	57,36	63,50	69,63	69,63
2	Persentase Besaran Kesempata Kerja	12,20	17,62	23,04	28,46	28,48
2	Persentase Perusahaan yang menerapkan Peraturan Perusahaan	5,76	6,72	7,68	8,64	8,64
3	Cakupan Perencanaan cadangan Tanah dalam Kawasan Transmigrasi	0,00	0,00	50	100	100
4	Persentase Tersedianya Kawasan Satuan Pemukiman Baru	47,33	47,33	74,07	100	100
6	Cakupan Peningkatan Kemandirian Kawasan transmigrasi	100	100	100	100	100
	<b>Menurunnya Kemiskinan Masyarakat</b>					
7	Besaran Pencari Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	51,23	57,36	63,50	69,63	69,63

Tabel 7. 3. Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah Kabupaten Ende Tahun 2024-2026

Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Formula	Kondisi Kinerja pada Awal (tahun 2022)		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
				Nilai	Satuan	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
3.5. Menurunkan Tingkat Pengangguran							3.550.000.000		4.193.588.775		4.277.894.694		12.021.483.469				
2	7	TENAGA KERJA					1.475.000.000		4.043.588.775		4.112.894.694		11.631.483.469				
2	7	1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	1	Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran Perangkat Daerah secara efektif dan efisien selama 1 tahun	Jumlah Capaian Indikator masing-masing Kegiatan dibagi dengan Jumlah Total Kegiatan dikali 100%	X 100	100	%	100	3.250.000.000	100	3.693.588.775	100	3.737.894.694	100	10.681.483.469
2	7	4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	1	Besaran Kesempatan Kerja	Besaran Pencari Kerja yang ditempatkan Pencari kerja yang terdaftar	X 100	12,20%	%	17,62%	150.000.000	23,04%	200.000.000	28,46%	210.000.000	28,46%	560.000.000
2	7	5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	1	Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang diselesaikan	Jumlah Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	Kasus	9	Kasus	10	25.000.000	10	50.000.000	10	55.000.000	30	130.000.000
				2	Jumlah Kepesertaan Program Jamsostek/ BPJS	Jumlah Tenaga Kerja/ Pekerja yang menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	X 100	84,31%	%	84,71%	25.000.000	85,10%	50.000.000	85,49%	55.000.000	85,49%	130.000.000

40. RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025-2026

				Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja/ Pekerja yang ada di Kab. Ende												
				3	Besaran Perusahaan yang melaksanakan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah Perusahaan yang menerapkan UMP	X	5,8%	%	7,69%	25.000.000	9,62%	50.000.000	11,54%	55.000.000	11,54%	130.000.000
						Jumlah Perusahaan yang ada di Kab. Ende	100										
3	32				<b>TRANSMIGRASI</b>						<b>75.000.000</b>		<b>150.000.000</b>		<b>165.000.000</b>		<b>390.000.000</b>
3	32	3		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Kawasan Trasmigrasi Yang Dibangun/kebangkan	Kawasan	0	Lokasi	1		37.500.000	1	75.000.000	1	82.500.000	1	195.000.000
3	32	4		PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Kawasan Trasmigrasi Yang dikembangkan	Kawasan	1	Lokasi	1		37.500.000	1	75.000.000	1	82.500.000	1	195.000.000
				3.6. Menurunnya kemiskinan masyarakat							950.000.000	-	1.100.000.000	-	1.125.000.000	-	3.175.000.000
2	7			<b>TENAGA KERJA</b>							950.000.000		1.100.000.000		1.125.000.000		3.175.000.000
2	7	3		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Besaran Pencari kerja yg mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi		X	51,23%	%	57,36%	950.000.000	63,50%	1.100.000.000	69,63%	1.125.000.000	69,63%	3.175.000.000
											1.232.171.509.713		1.260.378.280.083		1.286.403.498.470		

**41. RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025-2026**

## BAB VIII

### PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende Tahun 2025-2026 disusun sebagai acuan dan pedoman dalam menyusun kebijakan dan program serta kegiatan di lingkungan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende sesuai dengan visi dan misi Bupati/Wakil Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintah.

Dengan demikian diharapkan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Ende akan dapat semakin meningkat dan pada akhirnya diharapkan dapat mendukung upaya Pemerintah Kabupaten dalam mengatasi masalah dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa merestui dan melindungi kita semua.

Ende, 13 November 2024

P. BUPATI ENDE,   
  
AGUSTINUS G. NGASU 