

PERUBAHAN RENSTRA OPD TAHUN 2021-2026

PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BENGKULU

KATA PENGANTAR

Tantangan dan permasalahan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian di Provinsi Bengkulu memasuki tahun 2021-2026 diprediksi banyak mengalami perubahan dari periode sebelumnya. Permasalahan tersebut cukup kompleks yang mencakup terbatasnya lapangan kerja, rendahnya kualitas sebagian besar angkatan kerja, tidak cocoknya keterampilan/keahlian yang dimiliki dengan kebutuhan daerah, belum optimalnya perlindungan normatif dan diperlukannya peningkatan kesejahteraan pekerja dalam hubungan kerja serta permasalahan ketrasmigrasian seperti masalah pertanahan yang sangat menguras konsentrasi.

Untuk menanggulangi permasalahan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang dihadapi, perlu dilakukan sejumlah program melalui program pembangunan ketenaga-kerjaan dan ketrasmigrasian secara konseptual, terpadu, terarah dan terintegrasi antara daerah dan pusat. Oleh karenanya perlu disusun Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Periode tahun 2021-2026 yang mengakomodasi permasalahan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian kota/kabupaten.

Kiranya Renstra Perubahan ini dapat dijadikan referensi dalam menyusun kebijakan dan Kegiatan selama periode tahun 2021-2026 disinkronkan dengan Program ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian sebagaimana telah ditetapkan secara Nasional di Pusat

Disadari bahwa Renstra ini masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan untuk itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan guna penyempurnaan penyusunan Renstra berikutnya.

Bengkulu, 27 Juni 2022

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU

EDWAR HEPPY S.Sos
Pembina Utama Muda/NIP. 19700121 199203 1 006

LEMBARAN PENETAPAN

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Bengkulu Tahun 2021 - 2026, serta Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Bengkulu Tahun 2021 - 2026, Renstra adalah dokumen perencanaan pembangunan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahun.

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026 ini merupakan dokumen perencanaan yang menjadi acuan penjabaran dari RPJMD Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026 dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Rencana Strategis (Renstra) ini selain berisi rencana, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu juga menggambarkan besarnya anggaran yang dibutuhkan. Renstra mencakup berbagai indikator kinerja yang merupakan ukuran keberhasilan dari pencapaian rencana yang sudah dirumuskan tersebut.

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) ini disusun dengan mempertimbangkan dan memperhitungkan berbagai faktor yang bersumber dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal serta adanya pemutakhiran terkait hasil verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Namun demikian hal ini tidak berarti bahwa substansi pada dokumen tersebut tidak dapat mengalami perubahan. Rencana Strategis (Renstra) didasari oleh kesadaran bahwa lingkungan yang bersifat sangat dinamis, sehingga selalu terbuka kemungkinan bagi perubahan dalam dokumen dan masih dimungkinkan untuk proses penyesuaian sejalan dengan dinamika lingkungan strategis yang mempengaruhi sektor perhubungan selama periode 2021-2026.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 27 Juni 2022

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU

EDWAR HEPPY S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	
Lembar Penetapan	4
Daftar isi	5
Bab I Pendahuluan	6
1.1. Latar Belakang	7
1.2. Landasan Hukum	10
1.3. Maksud dan Tujuan	11
1.4. Sistematika Penulisan	12
Bab II Gambaran Pelayanan OPD	14
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur	
Organisasi OPD	14
2.2. Sumber Daya OPD	15
2.3. Kinerja Pelayanan OPD	16
2.4. Tantangan dan Peluang	
Pengembangan Pelayanan OPD	17
Bab III Isu Isu Strategis	
Berdasarkan Tugas dan Fungsi	22
3.1. Identifikasi permasalahan	
berdasarkan tugas dan fungsi	
pelayanan OPD	22
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program	
Kepala Daerah dan Wakil Kepala	
Daerah Terpilih	24
3.3. Telaahan Renstra K/L	21
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang	
Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup	
Strategis	27
Bab IV Visi, Misi, Tujuan, Sasaran	126
4.1. Cascading	126
4.2. Tujuan sasaran Menengah Perangkat	
Daerah	127
Bab V Strategi dan Arah Kebijakan	128
Bab VI RENCANA PROGRAM DAN	
KEGIATAN SERTA PENDANAAN	146

Bab VII KINERJA	
PENYELENGGARAAN BIDANG	
URUSAN	 148
Bab VIII Penutup	 149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan teknis operasional Perangkat Daerah yang merupakan penjabaran RPJMD secara sistematis untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Dokumen Renstra PD memuat tentang tujuan, sasaran, indikasi program/kegiatan, target indikator kinerja dan pagu dana indikatif serta sumber-sumber pembiayaannya selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang mengacu pada tugas pokok dan fungsinya.

Dalam rencana tersebut dilakukan analisis masalah, identifikasi potensi pemecahan masalah, dan menyusun program serta kegiatan untuk mencapai tujuan. Renstra berfokus pada pengembangan suatu visi yang luas dan strategi khusus berdasarkan analisis komprehensif terhadap situasi (meliputi kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan termasuk peluang dan kecenderungan atau trends dan mengembangkan kegiatan yang memiliki dampak terhadap masyarakat. Renstra juga menjadi alat manajemen yang bertujuan untuk membantu organisasi membuat rencana masa depan (jangka menengah). Renstra dapat dilihat sebagai formulasi secara menyeluruh atau roadmap yang menjelaskan bagaimana usaha-usaha dilakukan untuk mencapai tujuan melalui penerapan strategi-strategi yang dipilih bersifat luwes dan dapat direview, terutama apabila ada perubahan-perubahan yang signifikan dalam lingkungan internal dan eksternal yang berpengaruh pada pencapaian tujuan rencana semula.

Dalam upaya mencapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program PD dan makin eksis serta unggul dalam persaingan pada lingkungan yang makin kompetitif dan selalu berubah, setiap PD harus selalu melakukan perbaikan dan inovasi, secara bertahap dan berkelanjutan agar tercipta akuntabilitas dan peningkatan kinerja PD. Suatu pernyataan strategi menggambarkan bagaimana setiap isu strategis akan dipecahkan. Strategi mencakup sejumlah langkah atau taktik yang dirancang untuk pencapaian tujuan dan sasaran, termasuk pemberian tanggung jawab, jadwal dan sumber-sumber daya. Strategi merupakan komitmen organisasi secara keseluruhan terhadap nilai-nilai, filosofi dan prioritas.

1.1.1. Manfaat Renstra

Renstra sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahunan memiliki manfaat :

- a. Berguna bagi perencanaan untuk perubahan dalam lingkungan yang kompleks
- b. Berguna untuk pengolahan hasil-hasil
- c. Perencanaan strategis merupakan alat manajerial yang penting
- d. Perencanaan strategis berorientasi masa depan, mampu beradaptasi
- e. Perencanaan strategis penting untuk mendukung pelanggan dan alat komunikasi.

1.1.2. Proses Penyusunan Renstra

a. Persiapan penyusunan rancangan Renstra

Penyusunan rancangan Keputusan Gubernur tentang pedoman pembentukan Tim Penyusun Renstra PD. Tim tersebut nantinya akan melakukan orientasi mengenai Renstra PD, menyusun agenda kerja tim Penyusun Renstra PD dan menyiapkan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah.

b. Penyusunan rancangan Renstra

Ada beberapa tahapan yang dilakukan dalam melakukan perumusan Perubahan renstra yaitu:

- 1) Pengolahan data dan informasi. Data dan informasi didapat dari berbagai sumber, seperti BPS, Kementerian terkait, dan Bappeda Provinsi Bengkulu;
- 2) Analisis gambaran pelayanan perangkat daerah. Didasarkan pada Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu pada Bab II pasal 2 menyatakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu mempunyai tugas pokok "***membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dan urusan wajib bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.***".
- 3) Perumusan isu-isu strategis. Terutama yang terkait dengan *Sustainable Development Goals (SDGs)*. SDGs merupakan seperangkat tujuan, sasaran dan indikator pembangunan yang berkelanjutan yang bersifat universal. SDGs merupakan kelanjutan dan perluasan dari *Millenium Development Goals (MDGs)*. Bidang ketenagakerjaan masuk pada SDGs poin 8 *Decent Work Economic Growth (Promote inclusive and sustainable economic growth employment and decent work for all)*.
- 4) Perumusan tujuan pelayanan jangka menengah sesuai dengan tujuan dalam rancangan awal RPJMD;
- 5) Perumusan sasaran pelayanan jangka menengah Perangkat Daerah sesuai dengan tujuan dalam Perubahan RPJMD;
- 6) Perumusan strategi dan kebijakan jangka menengah PD guna mencapai target kinerja program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi PD;
- 7) Perumusan rencana kegiatan, indikator kinerja kegiatan (output), kelompok sasaran dan pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun, termasuk lokasi kegiatan sesuai dengan program yang tercantum dalam RPJMD;
- 8) Perumusan indikator kinerja PD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, dan
- 9) Adanya Pemutakhiran hasil verifikasi, validasi dan inventarisasi pemutakhiran klasifikasi, kodefikasi dan nomenklatur perencanaan pembangunan dan keuangan daerah.

1.1.3. Keterkaitan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Bengkulu dengan Dokumen-Dokumen Perencanaan Lainnya

a. Keterkaitan Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu dengan RPJMD Provinsi Bengkulu
Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu berpedoman pada RPJMD sebagai dokumen perencanaan berwawasan 5 (lima) tahunan:

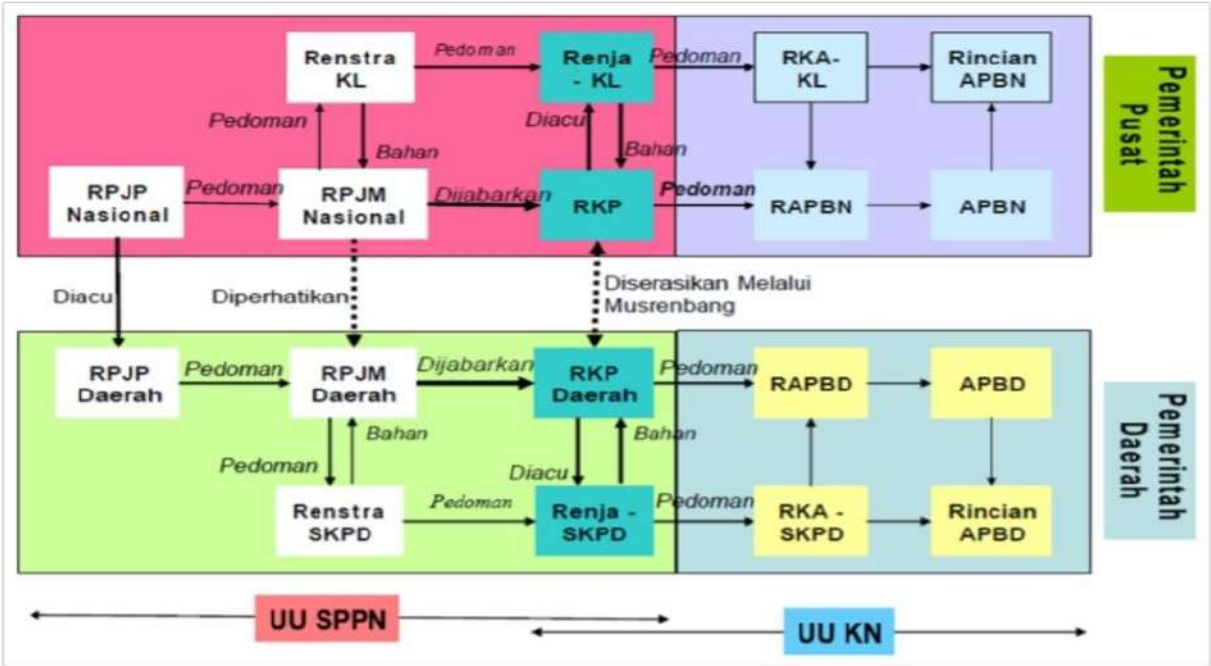
- 1) Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu sebagai dokumen teknis penjabaran RPJMD
- 2) Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu memuat Visi, Misi Arah Kebijakan Teknis dan Indikasi rencana program setiap bidang kewenangan dana tau fungsi tugas pemerintahan untuk jangka waktu tertentu yang disusun oleh Disnakertrans Provinsi Bengkulu yang berkoordinasi dengan Bappeda Provinsi Bengkulu;

b. Keterkaitan Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu dengan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu mendukung tujuan pembangunan ketenagakerjaan nasional dengan memasukkan tujuan tersebut sebagai tujuan pembangunan ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu

c. Keterkaitan Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu dengan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Untuk mewujudkan pembangunan ketransmigrasian yang baik di Provinsi Bengkulu maka Renstra Disnakertrans Provinsi Bengkulu mengadopsi beberapa tujuan dari Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi khususnya mengenai peningkatan kesejahteraan transmigran.



Gambar 1.1 Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional Alur Perencanaan dan Penganggaran (UU 25/2004)

1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Perubahan Renstra 2021-2026 dalam rangka melaksanakan visi dan misi pembangunan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian berlandaskan pada :

1. Undang Undang No. 9 Tahun 1967 junto PP No. 20 Tahun 1968 Tentang Pembentukan Provinsi Bengkulu (Lembaran Negara Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2828);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277).
3. Undang–Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
4. Undang–Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
5. 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);
6. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 3682) sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 29 tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5050);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 Tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan SPM;
11. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 Tentang Satu Data Indonesia.
12. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2010 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian;

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan pengarusutamaan Gender di Daerah;
14. peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;
15. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2020-2024;
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.15 Tahun 2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan
17. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.206 Tahun 2017 tentang Pedoman Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)
18. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2008 Nomor 4);
19. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Bengkulu Tahun 2010 Nomor 6);
20. Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 14 Tahun 2022 tentang perubahan atas peraturan Gubernur Nomor 35 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Bengkulu adalah dokumen yang menjadi acuan bagi penyusunan Rencana Kinerja (Renja) program, kegiatan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan tahunan Bappeda Provinsi Bengkulu dalam Jangka waktu lima tahun mendatang. Disamping itu, Renstra Bappeda Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026 merupakan tolok ukur penilaian kinerja Kepala Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah yang berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat berdasarkan prioritas pembangunan selama 5 (lima) tahun ke depan.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra Bappeda Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026 adalah :

- a. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sebagai penjabaran visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih;
- b. Menerjemahkan visi dan misi Gubernur ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Bengkulu dengan berpedoman kepada RPJMD Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026;
- c. Menjalankan berbagai program dan kegiatan prioritas disertai dengan Pendanaan pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode Renstra Tahun 2021-2026.

- d. Memberikan gambaran kondisi Disnakertrans Provinsi Bengkulu dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasi;

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Menyajikan latar belakang pentingnya penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026.

2. Landasan Hukum

Menyajikan seluruh dasar hukum disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026.

3. Maksud dan Tujuan

Menyajikan tujuan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026.

4. Sistematika Penulisan

Menyajikan sistematika penulisan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah (PD)

Menyajikan gambaran umum tugas, fungsi dan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

2. Sumber Daya Perangkat Daerah (PD)

Menyajikan gambaran kekuatan personel yang ada di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (PD)

Menyajikan kinerja pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah (PD)

Menyajikan tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah (PD).

Menyajikan identifikasi permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki.

2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Menyajikan hasil telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kab/Kota

Menyajikan hasil telaahan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dan Renstra Kab./Kota dalam Provinsi Bengkulu.

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

Menyajikan hasil telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Provinsi Bengkulu.

5. Penentuan Isu-isu Strategis

Menyajikan informasi terkait isu strategis Perangkat daerah terkait perkembangan pembangunan khususnya di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

1. Cascading Perangkat (PD)

Menyajikan visi, mis, tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

2. Tujuan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah (PD)

Menyajikan tujuan sasaran strategi dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menyajikan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah dalam Lima tahun mendatang

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Menyajikan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Menyajikan indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam Lima Tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang diturunkan dari **RPJMD** Provinsi Bengkulu tahun 2021-2026. Hal ini sesuai dengan tujuan disusunnya Renstra Disnakertrans yaitu untuk mendukung tercapainya visi dan misi Pemerintah Provinsi Bengkulu.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH (PD)

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah (PD)

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian saat ini, pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian lima tahun kedepan akan semakin berat dan kompleks, hal ini ditandai dengan meningkatnya jumlah penganggur terbuka, berkurangnya lapangan kerja formal akibat rendahnya daya beli masyarakat dan tidak berkembangnya bidang usaha, banyaknya pekerja yang bekerja di sektor yang kurang produktif dan semakin banyak munculnya masalah dalam penyediaan tanah transmigrasi dan pembangunan UPT Transmigrasi.

Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu pada Bab II pasal 2 menyatakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu mempunyai tugas pokok ***"membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan dan urusan wajib bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi."***

Untuk melaksanakan tugas pokok itu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya.
- d. Pelaksanaan administrasi dinas dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan prioritas pembangunan daerah maka pembangunan bidang ketenagakerjaan yang diarahkan pada kualitas dan produktivitas tenaga kerja, perluasan dan pengembangan kesempatan kerja serta perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja dalam rangka pengurangan pengangguran, pengentasan kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi daerah. Pembangunan bidang ketrasmigrasian diarahkan pada pengembangan kawasan transmigrasi yang akan berkembang menjadi pusat pertumbuhan ekonomi baru di Provinsi Bengkulu yang akan meningkatkan kesejahteraan warga transmigran dan penduduk sekitarnya.

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dapat dilihat pada halaman berikut

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah (PD)

Kekuatan personel dan sarana dan prasarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sampai dengan bulan Desember 2021 memiliki pegawai sebanyak 208 orang adalah sebagai berikut:

a) Menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	IV	38 Orang
2	III	160 Orang
3	II	10 Orang
JUMLAH SELURUH		208 Orang

b) Menurut Tingkat Pendidikan

No	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SMTA	28 Orang
2	D3/ Sarjana Muda	18 Orang
3	S1	134 Orang
4	S2	28 Orang
JUMLAH SELURUH		202 8 Orang

c) Pejabat Fungsional

Jumlah pejabat fungsional pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sampai dengan akhir tahun 2021 sebanyak 81 orang terdiri dari :

No	JABATAN	JUMLAH
1	Instruktur	44 Orang
2	Pengawas Ketenagakerjaan	21 Orang
3	Pengantar Kerja	4 Orang
4	Mediator	7 Orang
5	Kearsipan	1 Orang
6	PSM	2 Orang
7	Analisis Kepegawaian	1 Orang
8	Widyaiswara	1 Orang
JUMLAH SELURUH		81 Orang

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (PD)

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melaksanakan pelayanan ke masyarakat sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan. Standar Pelayanan Minimal ini meliputi:

No.	Pelayanan Dasar	Standar Pelayanan Minimal		Keterangan
		Indikator	Nilai	
1.	Pelayanan Pelatihan Kerja	1. Persentase Pencari Kerja yang dilatih	80%	$\frac{\sum \text{Tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{Pendaftar Pelatihan}} \times 100$
		2. Persentase Pencari kerja yang memiliki sertifikat kompetensi	60%	$\frac{\sum \text{Jumlah Tenaga kerja dilatih}}{\sum \text{Jumlah tenaga kerja yang lulus}} \times 100$
2.	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	1. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	40%	$\frac{\sum \text{Pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{Pencari kerja terdaftar}} \times 100$
3.	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1. Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%	$\frac{\sum \text{kasus yang diselesaikan dengan PB}}{\sum \text{kasus yang dicatakan}} \times 100$
4.	Pelayananan Kepesertaan Jamsostek	1. Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek aktif	50%	$\frac{\sum \text{pekerja/buruh peserta jamsostek}}{\sum \text{Pekerja Buruh}} \times 100$
5.	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Besaran pemeriksaan perusahaan	45%	$\frac{\sum \text{Perusahaan yang diperiksa}}{\sum \text{Perusahaan Terdaftar WLKP}} \times 100$

Standar Pelayanan Minimal (SPM) diatas dilaksanakan melalui sejumlah kegiatan yang antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja meliputi jenis pelatihan kejuruan mobil bensin, menjahit, elektronika, komputer, las karbit, instalasi penerangan, meubel, peternakan, tata rias, sepeda motor dan processing makanan untuk pencari kerja dan pelatihan peningkatan produktivitas untuk tenaga kerja. Untuk mendukung program prioritas Bapak Gubernur Bengkulu telah dilakukan perubahan kejuruan pelatihan berupa penambahan kejuruan baru. dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 ada empat desaign yang akan diterapkan : (1). Interkoneksi Sambungan yang artinya : kemampuan mesin, perangkat,sensor dan orang yang terhubung dan berkomunikasi satu sama lain melalui internet of things. Prinsip ini membutuhkan kolaborasi , keamanan dan standar. (2) Transparan informasi merupakan kemampuan sistem informasi untuk menciptakan salinan virtual dunia fisik dengan memperkaya model digital dengan data sensor termasuk analisa data dan penyediaan informasi. (3) Bantuan teknis meliputi: kemampuan sistem bantuan dukungan manusia dengan menggabungkan dan mengevaluasi informasi secara sadar untuk membuat keputusan yang tepat dan memecahkan masalah mendesak dalam waktu yang singkat, kemampuan sistem yang mendukung manusia dengan melakukan berbagi tugas yang tidak menyenangkan terlalu melelahkan atau tidak nyaman, bantuan fisik dan visual . (4) keputusan terdesentralisasi yang merupakan kemampuan sistem fisik maya untuk membuat keputusan sendiri dalam

menjalankan tugas seefektif mungkin. Dengan adanya revolusi 4.0 pelatihan yang di UPTD pelatihan kerja akan dapat menyeimbangi dengan pola pelatihan keterampilan baru.

- 2) Pelaksanaan penempatan pencari kerja lokal, ke luar negeri melalui pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) bekerja sama dengan PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) dan pengiriman tenaga kerja magang ke Jepang bekerja sama dengan IMM Japan (*International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan*) melalui Kementerian Tenaga Kerja RI.
- 3) Pengawasan peraturan hukum ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan serta pemeriksaan kesehatan pekerja dan lingkungan kerja.
- 4) Mediasi dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.
- 5) Pembinaan masyarakat transmigran dan pengembangan sarana dan prasarana di kawasan serta pembangunan Kawasan Transmigrasi yang masuk ke dalam program prioritas nasional dan prioritas Kementerian. .

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah (PD)

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu menghadapi sejumlah tantangan yang cukup serius yaitu:

1. Dalam beberapa tahun kedepan sebagian besar PNS senior yang telah menguasai tugas pokok dan fungsinya akan pensiun dan PNS yang baru masuk belum menguasai sepenuhnya tugas pokok dan fungsi mereka. Hal ini sangat terasa pada jabatan fungsional baik instruktur, pengantar kerja, produktivitas dan pengawasan dimana dalam beberapa tahun yang akan datang sebagian besar fungsional senior akan pensiun dan PNS baru yang telah mengikuti diklat dasar dan menjadi fungsional baik pengawasan, intruktur, pengantar kerja sangat terbatas. Selain itu kurangnya pelatihan untuk personel yang berada di UPTD Provinsi Bengkulu yang masih kekurangan tenaga teknis untuk menunjang operasionalnya.
2. Program Prioritas Pembangunan Daerah membutuhkan perubahan pelaksanaan pelatihan keterampilan di UPTD. Pelatihan Kerja Bengkulu, UPTD. Pelatihan Kerja Bengkulu Selatan dan UPTD. Pelatihan Kerja Kepahiang berupa perubahan paket pelatihan keterampilan yang baru. Pelaksanaan pelatihan kejuruan yang baru ini membutuhkan instruktur dan ruang pelatihan yang baru yang dapat bersaing dengan adanya revolusi industri 4.0.
3. Peralatan latihan yang ada di UPTD. Pelatihan Kerja sudah tidak memadai baik kuantitas maupun kualitasnya. Sebagian besar peralatan latihan yang ada berasal dari era orde baru bahkan ada yang berasal dari tahun 1980-an. Hanya sebagian kecil saja yang mengikuti perkembangan teknologi, sehingga untuk model alat pelatihan kejuruan yang ada belum bisa menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan keterampilan dan skill. Kedepan Pemerintah Daerah akan berkerja sama dengan pihak swasta dan pemerintah pusat guna pemenuhan alat pelatihan yang ada di UPTD pelatihan saat ini.
4. Kendaraan operasional yang masih kurang karena sebagian diantaranya sudah tidak layak digunakan.

5. Perkembangan teknologi yang sangat cepat dan tidak diikuti oleh penyesuaian kurikulum pelatihan dan SDM yang ada.
6. Selalu terdapat masalah dalam penempatan warga transmigran dan pembinaan mereka. Hal ini dapat berupa masalah legalitas lahan yang belum jelas, kurangnya luas lahan yang diterima, adanya konflik dengan masyarakat setempat dan tidak tersedianya sarana dan prasarana seperti tenaga listrik di UPT. Selain masalah penempatan terdapat 2 kawasan transmigrasi yang belum menjadi kawasan Transmigrasi yaitu kabupaten seluma dan Muko muko.
7. Paradigma baru sistem perencanaan dan penganggaran ditandai dengan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dan penerapan Anggaran Responsif Gender (ARG) dalam penyusunan kebijakan, program dan kegiatan. Hal tersebut karena meningkatnya tuntutan masyarakat di era reformasi terhadap pelayanan publik yang mengharuskan pengelolaan pemerintahan yang ekonomis, efisien, efektif, transparan, akuntabel dan responsif. Untuk mewujudkan pembangunan yang adil bagi perempuan dan laki-laki, diterapkan Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Anggaran Responsif Gender (ARG) sebagai strategi dan alat yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dalam Konstitusi Negara Pasal 28D ayat 2, Undang Undang Dasar 1945, yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Namun dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara masih terjadi diskriminasi terhadap perempuan. Fakta kesenjangan gender terjadi di berbagai bidang pembangunan seperti rendahnya partisipasi perempuan untuk bekerja dan berusaha, rendahnya akses perempuan terhadap sumberdaya ekonomi, perempuan masih dianggap sebagai pencari nafkah tambahan, masih adanya persepsi perempuan tidak mampu memimpin dan lain sebagainya. Kondisi ini menuntut penyelenggara negara berkewajiban untuk mengeliminir diskriminasi, yang terjadi dalam kelompok masyarakat, khususnya di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Untuk mewujudkan kesetaraan gender, pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional. Inpres tersebut mengamanatkan kepada pemerintah dan pemerintah daerah untuk menerapkan strategi Pengarusutamaan Gender. Penerapan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan nasional harus dipahami sebagai kerangka yang terintegrasi dalam mendorong, mengefektifkan, serta mengoptimalkan upaya Pengarusutamaan Gender (PUG) secara terpadu dan terkoordinasi. Adanya Instruksi presiden Nomor 9 Tahun 2000 pada dasarnya cukup mempunyai pengaruh terhadap mekanisme pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui penentuan kebijakan dalam siklus pembangunan nasional, yang meliputi proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program serta kegiatan yang mengharuskan berperspektif gender. Agar pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) bisa berjalan efektif dan efisien diperlukan komitmen pemerintah dan masyarakat untuk menerapkan Anggaran Responsif Gender (ARG). Selain itu, permasalahan utama adalah masih banyak program dan kegiatan yang disusun tanpa menggunakan data terpilah, penentuan indikator kinerja yang belum terukur, pelaporan kinerja yang belum menunjukkan manfaat

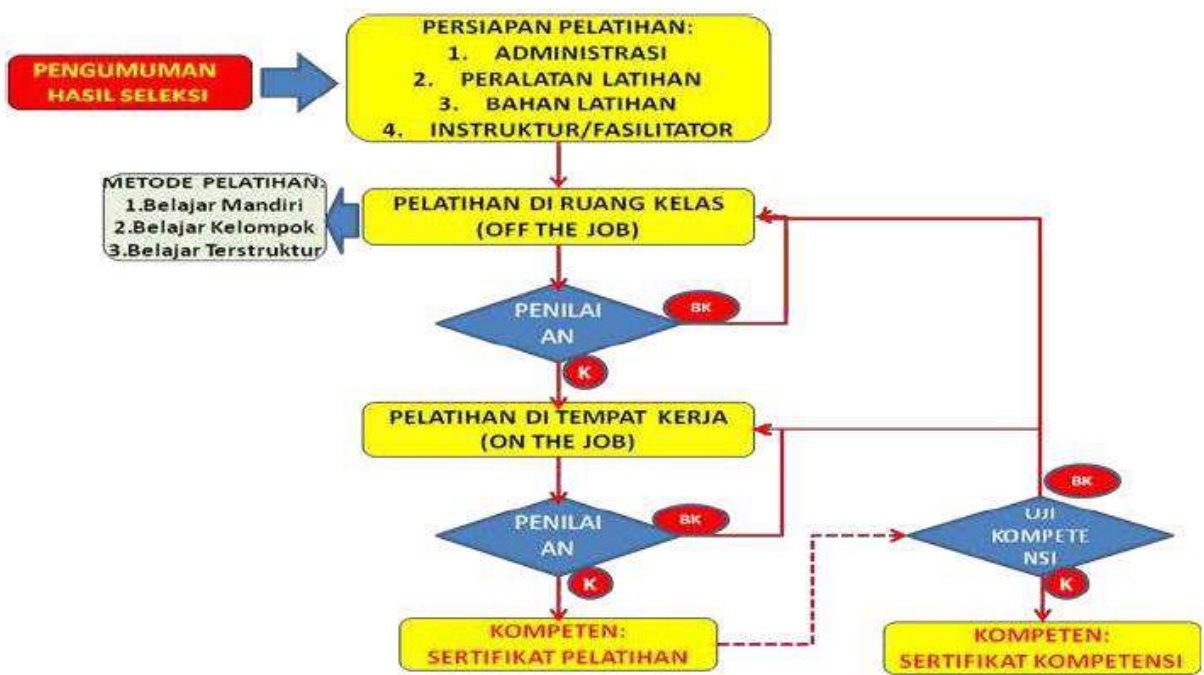
bagi perempuan dan laki-laki. Dalam menghadapi tantangan dan hambatan ini diperlukan dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang menerapkan Anggaran Responsif Gender (ARG).

8. Keadaan dunia kerja Provinsi Bengkulu yang masih belum berkeadilan gender. Hal ini terlihat dari data keadaan Penduduk Usia Kerja Provinsi Bengkulu bulan Agustus 2021 dimana terdapat 1.520.430 orang. Jumlah Penduduk Usia Kerja ini terbagi menjadi Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Jumlah Angkatan Kerja Provinsi Bengkulu bulan Agustus 2021 mencapai 1.060.520, Jumlah Bukan Angkatan Kerja Provinsi Bengkulu bulan Agustus 2021 mencapai 459.910 orang. Angkatan Kerja sendiri terbagi kembali menjadi Bekerja dan Penganggur Terbuka. Pada bulan Agustus 2021 terdapat 1.021.775 orang yang bekerja, sedangkan jumlah penganggur Terbuka berjumlah 38.745 orang.

Pada Tahun 2021 dimana pandemi Covid-19 melanda, memberikan kondisi sebaliknya. Untuk penganggur akibat covid berjumlah 7.125 orang, Bukan Angkatan kerja karena covid 19 sebanyak 3.065 orang, untuk penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja akibat covid sebanyak 76.069 orang.

Tantangan yang menghadang bukanlah akhir yang akan mematikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Tetap terdapat sejumlah peluang yang dapat diambil untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki. Sejumlah peluang itu adalah sebagai berikut:

1. Dapat dibuka pelatihan kejuruan keterampilan yang baru seperti pelatihan penunjang dunia pariwisata atau pelatihan lain yang menyesuaikan kebutuhan daerah dan perkembangan teknologi dan budaya masyarakat lokal Provinsi Bengkulu maupun regional dan nasional bahkan masyarakat internasional terutama untuk mendukung program prioritas Bapak Gubernur Bengkulu. Berikut alur seleksi pelatihan keterampilan yang ada di UPTD pelatihan kerja.



2. Adanya sejumlah besar PNS baru yang ditempatkan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dan memiliki tingkat pendidikan yang memadai dan sesuai dengan formasi dan penempatan mereka. Mereka akan dapat dididik dan dilatih dengan mudah untuk mengisi jabatan kosong yang ditinggalkan oleh PNS yang pensiun.
3. Kekurangan instruktur pelatihan kejuruan yang baru dapat diatasi dengan cara bekerja sama dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Provinsi Bengkulu. Kerja sama penggunaan tenaga pengajar milik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) ini pada dasarnya dapat dilakukan dengan mudah karena pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta ini sudah menjadi kewenangan OPD Pendidikan Pemerintah Provinsi Bengkulu. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang menjadi mitra pelaksanaan pelatihan adalah LPK yang menjadi binaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.
4. Kekurangan ruangan tempat pelaksanaan pelatihan kejuruan pendukung program prioritas Bapak Gubernur dapat diatasi dengan cara bekerja sama dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta yang ada di Provinsi Bengkulu. Kerja sama penggunaan ruang belajar milik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta ini pada dasarnya dapat dilakukan dengan mudah karena pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri dan Swasta ini sudah menjadi kewenangan OPD Pendidikan Pemerintah Provinsi Bengkulu.
5. Peralatan pelatihan yang sudah tidak layak dapat diganti menggunakan dana APBN Kementrian Ketenagakerjaan RI dan Kementrian Desa, PDT dan Transmigrasi RI dan APBD Provinsi Bengkulu. Selain itu dapat pula digunakan kerja sama dengan pihak swasta untuk pelaksanaan pelatihan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja oleh Swasta.
6. Perkembangan teknologi yang sangat cepat dapat diatasi dengan pemanfaatan teknologi yang sangat cepat berkembang itu sendiri. Teknologi internet dapat digunakan untuk mengatasi kurangnya bahan pelajaran dan pengetahuan Pejabat Fungsional tentang teknologi terbaru. Pejabat Fungsional dan personel lain dapat memanfaatkan semua bentuk aplikasi internet mulai dari sosial media, blog dan milis untuk menambah pengetahuan dan melengkapi kebutuhan sumber daya lainnya.
7. Untuk mengatasi permasalahan penempatan dan pembinaan warga transmigran, akan dilakukan tindakan-tindakan berupa rapat-rapat persiapan, koordinasi dan pengawasan secara terpadu dan terjadwal penyiapan lahan, pembangunan sarana dan prasarana dan penempatan warga transmigran serta akan diupayakan untuk penetapan kawasan Transmigrasi yaitu kabupaten seluma dan kabupaten Muko muko.
8. Untuk mengatasi tantangan paradigma baru sistem perencanaan dan penganggaran yang ditandai dengan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dan penerapan Anggaran Responsif Gender (ARG) dalam penyusunan kebijakan, program dan kegiatan, Dinas Ketenagakerjaan

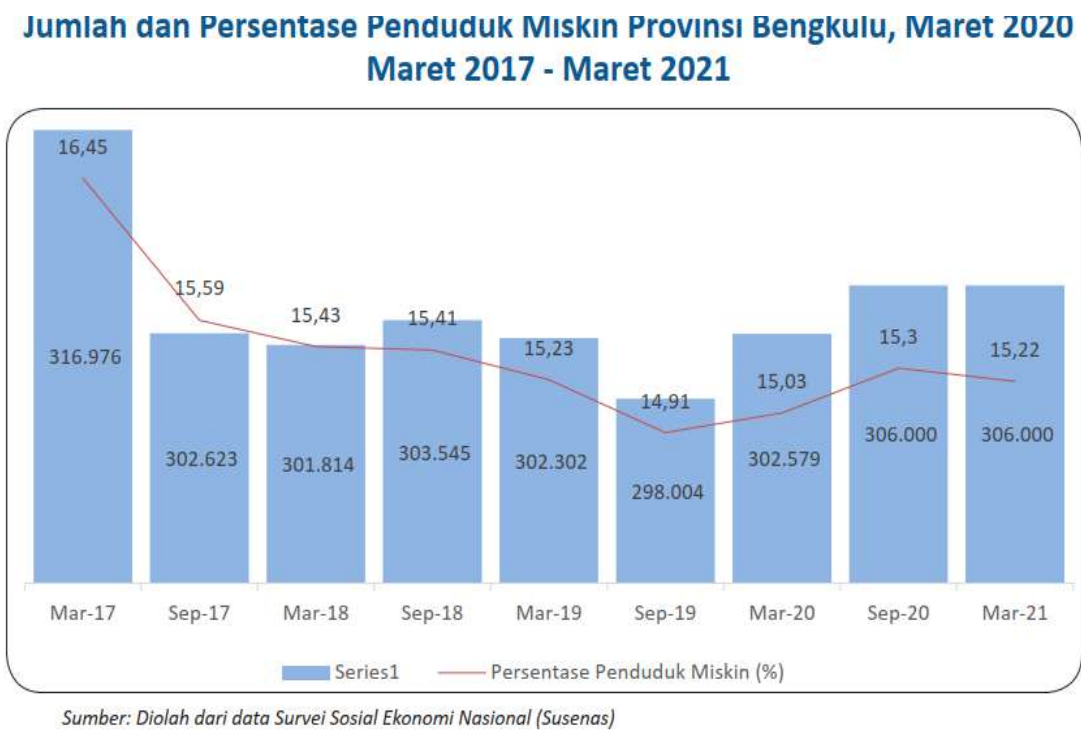
dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu telah memiliki focal point gender yang telah mendapatkan bimbingan teknis dan pelatihan dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu. Untuk memastikan program dan kegiatan yang dilaksanakan responsif gender maka dilakukan penyusunan dokumen analisis gender berupa penyusunan dokumen GAP (*Gender Analysis Pathway*) dan dokumen GBS (*Gender Budget Statement*) terutama untuk kegiatan yang didanai menggunakan APBD. Selain itu juga akan dilakukan pembentukan Kelompok Kerja (Pokja) Pengarusutamaan Gender (PUG) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sesuai arahan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Provinsi Bengkulu.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah (PD)

Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya antara lain adalah:

- 1. Masih Tingginya Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Bengkulu.



Hal ini membutuhkan optimalisasi peran UPTD. Pelatihan Kerja baik UPTD. Pelatihan Kerja milik Pemerintah Provinsi Bengkulu (UPTD. Pelatihan Kerja Bengkulu, UPTD. Pelatihan Kerja Kepahiang dan UPTD. Pelatihan Kerja Bengkulu Selatan) maupun BLK/Loka Latihan Kerja (LLK) milik Kabupaten seperti BLK milik Kabupaten Mukomuko dan Bengkulu Utara. Optimalisasi peran UPTD. Pelatihan Kerja ini membutuhkan dukungan sumber daya berbentuk dukungan dana yang memadai dan sumber daya manusia/Instruktur Latihan Kerja (ILK) yang layak baik layak secara kualitas maupun layak secara kuantitas. Dukungan dana yang memadai dibutuhkan untuk menyediakan bangunan ruang pelatihan beserta alat-alat latihan kerja yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan menyediakan dukungan dana pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi. Dukungan ILK yang layak akan meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan keterampilan di UPTD. Pelatihan Kerja karena dapat mengoptimalkan utilisasi alat-alat latihan kerja yang tersedia.

3. Rendahnya penambahan kesempatan kerja. Jumlah kesempatan kerja/lowongan kerja yang ada selalu sangat rendah dan tidak dapat menampung seluruh pencari kerja yang ada. Tidak terpenuhinya kesempatan kerja yang ada. Tidak terisinya lowongan kerja ini dapat dikarenakan tidak sesuai kualitas pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja dan dapat pula disebabkan oleh tidak sampainya informasi kesempatan kerja yang ada ke pencari kerja, ini dapat dilihat dari Jumlah Penganggur di Provinsi Bengkulu sebagaimana dirilis oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2020	Februari 2021	Agustus 2021	Perubahan Ags 2020–Ags 2021		Perubahan Feb 2021–Ags 2021	
	orang	orang	orang	orang	persen	orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	1.499.572	1.510.608	1.520.430	20.858	1,37	9.822	0,65
Angkatan Kerja	1.075.682	1.083.744	1.060.520	-15.162	-1,43	-23.224	-2,19
- Bekerja	1.031.881	1.043.415	1.021.775	-10.106	-0,99	-21.640	-2,12
- Pengangguran	43.801	40.329	38.745	- 5.056	-13,05	-1.584	-4,09
Bukan Angkatan Kerja	423.890	426.864	459.910	36.020	7,83	33.046	7,19
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,07	3,72	3,65	-0,42		-0,07	
- Perkotaan	5,32	4,95	4,86	-0,46		-0,09	
- Perdesaan	3,49	3,17	3,07	-0,42		-0,10	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,73	71,74	69,75	-1,98		-1,99	
- Laki-Laki	85,22	84,26	83,54	-1,68		-0,72	
- Perempuan	57,71	58,73	55,45	-2,26		-3,28	

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

4. Sebagian besar hutan di Provinsi Bengkulu adalah kawasan konservasi yang tidak dapat digunakan untuk pembangunan Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) sehingga lahan yang dapat digunakan semakin sempit dan terpencar. Hal ini akan sangat menyulitkan pembangunan UPT baru di Provinsi Bengkulu.
5. Sebesar 65% sarana dan prasarana di Permukiman Transmigrasi dalam kondisi rusak.
6. Pengembangan potensi ekonomi lokal di kawasan transmigrasi perlu ditingkatkan
7. Pertumbuhan Kegiatan ekonomi dikawasan Transmigrasi masih bersifat alamiah, pemerintah daerah belum dapat memfasilitasi kemungkinan perkembangan menjadi pusat pertumbuhan ekonomi wilayah
8. Kontribusi perekonomian dikawasan Transmigrasi terhadap Kabupaten/Provinsi belum dipetakan dengan baik.
9. Lemahnya peran pemerintah daerah tujuan Transmigrasi dalam menyiapkan dan membina kegiatan ekonomi Transmigrasi.

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

Dalam penyusunan Rencana Strategis ini, sangat diperhatikan visi, misi dan program dari Bapak Gubernur dan Wakil Gubernur Bengkulu terpilih periode 2016-2021. Visi tersebut berbunyi:

“Bengkulu Maju, Sejahtera dan Hebat”.

Pemahaman Bengkulu maju, sejahtera, dan hebat adalah (1) terpenuhinya kebutuhan layanan dasar masyarakat yang berkualitas; (2) meningkatnya hasil-hasil pembangunan yang berkeadilan dengan didukung oleh kondisi aman, pemerintahan bersih dan berwibawa, efektif, transparan dan mengayomi; (3) mewujudkan masyarakat Provinsi Bengkulu yang berjiwa menghargai keberbedaan, memiliki kebanggaan terhadap sumberdaya yang ada dan menjunjung tinggi martabat bangsa; (4) meningkatnya daya saing Provinsi Bengkulu dalam beragam aspek kehidupan dan pembangunan.

Bengkulu yang maju mengandung makna Mewujudkan Infrastruktur strategis dan pemerataan infrastruktur dasar yang berkualitas dengan memperhatikan prinsip – prinsip pembangunan dan berintegritas menjadikan Provinsi Bengkulu sejajar dengan Provinsi-provinsi maju di Indonesia.

Bengkulu sejahtera mengandung makna mewujudkan pembangunan dan pemberdayaan ekonomi untuk meningkatkan Produktifitas dan Kesejahteraan serta kebijakan permbangunan yang adil serta kemudahan akses dengan landasan keimanan dan ketaqwaan.

Bengkulu Hebat mengandung makna Mewujudkan Bengkulu yang memiliki keunggulan yang kooperatif yang didukung dengan kebijakan dengan kebanggaan terhadap potensi yang dimiliki,optimism dan percaya diri masyarakat berintegritas serta martabat, mendorong serta melibatkan kaum muda untuk berpartisipasi dalam membangun SDM maupun Infrastruktur.

Misi dan Program 2016 - 2021

Untuk mewujudkan masyarakat Provinsi Bengkulu yang maju, sejahtera dan Hebat, Pemerintah Provinsi Bengkulu melaksanakan 8 (delapan) misi yaitu:

Misi Pertama: Membangun ekonomi dan Infrastruktur secara merata dan berkeadilan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkualitas dan inklusif

Misi ini bertujuan untuk mewujudkan Pembangunan infrastruktur di Bengkulu, akan dilanjutkan dengan lebih cepat dan masif. Pembangunan Infrastruktur Strategis seperti Jalan Tol, Jalur Kereta Api, Pelabuhan, Bandara, Jalan dan Jembatan sebagai akses penghubung kawasan produksi dengan kawasan distribusi, meningkatkan akses menuju kawasan Pariwisata, pemantapan Infrastruktur Dasar, bertujuan memberikan nilai tambah secara ekonomi, dan memacu peningkatan kesejahteraan bagi masyarakat yang mengandalkan potensi daerah.

Misi Kedua: Mewujudkan pengelolaan Sumber daya alam dan lingkungan hidup yang berkelanjutan dan bermanfaat yang sebesar – besarnya bagi kesejahteraan

Misi ini bertujuan untuk Pembangunan Provinsi Bengkulu perlu memperhatikan daya dukung sumber daya alam dan daya tampung lingkungan hidup, kerentanan bencana, dan perubahan iklim. Pengelolaan dalam pemanfaatan Sumber Daya Alam harus memperhatikan aspek keberlanjutan, sehingga potensi Sumber Daya Alam yang dimiliki Bengkulu akan tetap dapat dirasakan oleh generasi penerus. Selain itu, pembangunan yang dilakukan harus tetap mengedepankan aspek kesiapsiagaan terhadap bencana (disasterpreparedness). Semua pemanfaatan SDA Bengkulu dilakukan sebesar-besarnya untuk kesejahteraan masyarakat.

Misi Ketiga: Memperkuat Kelembagaan pemerintah, mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif, professional serta transformasi pelayanan publik.

Misi ini bertujuan meningkatkan kapasitas kelembagaan Pemerintah yang ada diBengkulu diperkuat sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing dengan tetap mengedepankan kerjasama antar instansi agar dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Reformasi Birokrasi Provinsi Bengkulu kedepan difokuskan adalah pada peningkatan kualitas pelayanan publik, efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan, manajemen sumber daya manusia aparatur, peningkatan akuntabilitas pemerintah serta zero tolerance terhadap praktik-praktik korupsi. Pelayanan publik yang dinamis , terbuka, responsif dilakukan dengan penerapan pelayanan yang cepat, ramah, murah, mudah, berkualitas serta didukung dengan pemanfaatan inovasi dan teknologi informasi.

Misi Keempat: Membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berdaya saing,dan berbudaya, toleransi dan religius

Misi ini bertujuan meningkatkan Sumber Daya Manusia di Provinsi Bengkulu dibentuk dan dibangun agar dapat menjadi manusia yang kuat, sehat, cerdas, adaptif, inovatif, terampil beradab budaya, menguasai teknologi, berkarakter, sejahterah sehingga mampu memiliki daya saing yang tinggi. Kebijakan pembangunan manusia dilakukan berdasarkan pendekatan siklus hidup mulai dari kandungan hingga tumbuh dan inklusif termasuk memperhatikan kebutuhan penduduk usia lanjut maupun penduduk penyandang disabilitas. Selanjutnya pembangunan Manusia dilakukan dalam kondisi lingkungan yang aman,nyaman, dan mengimplentasikan nilai nilai religious dalam kehidupan masyarakat. Membangun masyarakat yang religious dan toleran dengan menciptakan interaksi antar umat beragama untuk saling menghormati dan menghargai satu sama lain, mendorong keberagamaan, kebhinekaan dan toleransi dalam kerangka kesatuan.

Misi Kelima: Memperkuat Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan dan Anak secara terpadu

Misi ini bertujuan untuk memberikan akses kontrol bagi Perempuan –perempuan di Provinsi Bengkulu yang sama dalam setiap bidang pembangunan serta berhak memperoleh manfaat tanpa terkecuali sehingga tujuan dari kesetaraan Gender dapat dicapai. Selain itu Pembangunan yang dilakukan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan dan hak-hak anak, untuk memastikan anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak diperlukan untuk meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga. Selain itu, Pemerintah bersama dengan masyarakat secara terpadu akan hadir untuk menjamin dan melindungi hak perempuan dan anak terhadap diskriminasi, kekerasan dan eksploitasi dalam kehidupan.

Dari kelima misi diatas, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melaksanakan misi Pertama yaitu **“Membangun ekonomi dan Infrastruktur secara merata dan berkeadilan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkualitas dan inklusi”**

Selain misi diatas, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu juga turut mendukung Lima Program Prioritas Pembangunan Daerah yang terdiri dari:

1. Program Kartu Bengkulu Sejahtera yang diperuntukan kepada masyarakat yang belum mendapatkan Kartu Indonesia Pintar dan Kartu Indonesia Sehat
2. Program Pembebasan Pajak Kendaraan Bermotor Roda Dua
3. Program Pemberian Tunjangan Daerah, Peningkatan Uang Makan dan TPP Bagi ASN serta Honorer
4. Program SPP gratis bagi siswa SMA, SMK dan SLB serta pemberian beasiswa bagi Mahasiswa berprestasi
5. Program Listrik gratis bagi rumah tangga daya 450 KWH
6. Program Pemberian gas ukuran 3 Kg untuk masyarakat berpenghasilan rendah
7. Program Peningkatan kesejahteraan bagi guru TK dan PAUD se-Provinsi Bengkulu
8. Program Pembangunan stadion mini di setiap Kecamatan di Provinsi Bengkulu
9. Program Peningkatan dan penyeragaman honor Imam, Khotib dan Bilal serta pimpinan Rumah Ibadah lainnya yang dibayarkan melalui Bank Bengkulu
10. Program Peningkatan dan penyeragaman penghasilan tetap Kepala Desa, Perangkat Desa dan BPD
11. Program Pengadaan alsintan gratis untuk petani berupa handtracktor, cultivator, handsparayer dan alat pertanian lainnya sesuai kebutuhan petani
12. Program Menjaga stabilitas dan meningkatkan harga komoditas perkebunan terutama karet, kopi dan sawit
13. Program Membeli dan menampung hasil produk pertanian dengan harga yang layak pada saat panen berlimpah dan harga di pasar murah serta membuat gudang di seluruh Kabupaten/Kota se-Provinsi Bengkulu
14. Program Menjamin ketersediaan pupuk bersubsidi untuk petani
15. Program Penurunan status kawasan hutan menjadi hutan sosial kemasyarakatan dan hutan

- adat untuk para petani dan perkebunan di Provinsi Bengkulu
16. Program Membangun pelabuhan perikanan, pabrik es dan pemberian izin usaha perikanan serta pembelian alat tangkap gratis
 17. Program Membangun kebebasan pers perlindungan hukum dan peningkatan kompetensi wartawan
 18. Program Menjaga nilai-nilai budaya dan sejarah Bengkulu serta mengembangkan industri kreatif

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu akan memfokuskan diri pada Program Pengadaan alsintan gratis untuk petani berupa handtracktor, cultivator, handsparayer dan alat pertanian lainnya sesuai kebutuhan petani, dengan program tersebut Pemerintah khusus Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi akan berkolaborasi dengan Dinas Instansi terkait guna membuka pelatihan terkait penggunaan alsintan dan pelatihan lainnya, dengan tidak melupakan program prioritas yang lainnya. Program prioritas lainnya akan didukung dengan memperhatikan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi

3.3.1. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI

Kementerian Ketenagakerjaan RI telah menyusun Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2020 – 2024 yang tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 yang menyatakan: Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran sentral dalam pembangunan ekonomi di Negara-Negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara- Negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formulasi kebijakan dibidang ketenagakerjaan dan investasi serta dukungan infrastruktur yang memadai. Semua aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005- 2025 yang mengusung visi pembangunan nasional.

“Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur”

Memasuki periode keempat RPJPN tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial untuk diprioritaskan. Ini terlihat dari salah satu sasaran pokok yang bertujuan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing. RPJPN menempatkan SDM sebagai modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata diseluruh wilayah Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek *human capital* dalam pembangunan Indonesia, Berdasarkan *review* selama lima tahun terakhir dapat

diketahui bahwa terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan. Mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik maupun sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlihat dari perkembangan peningkatan jumlah penduduk Indonesia usia produktif yang merupakan tantangan strategis bangsa. Jumlah angkatan kerja yang sudah mencapai 133,56 juta orang pada 2019 (Badan Pusat Statistik, Agustus 2019) merupakan potensi yang dapat mengoptimalkan kinerja perekonomian Indonesia. Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini juga menjadi tantangan bagi Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang layak. Meskipun pasar tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan (ditandai dengan peningkatan pembukaan lapangan kerja dari 180 ribu perbulan pada tahun 2017 menjadi 215 ribu perbulan pada 2018), namun tantangan dalam menjawab perubahan struktur dan perilaku tenaga kerja merupakan hal yang cukup penting. Dalam jangka pendek, jumlah pembukaan lapangan kerja saat ini cukup untuk menampung jumlah tenaga kerja yang baru masuk ke pasar kerja. Hal ini terlihat dari adanya pembukaan lapangan kerja yang relative banyak tersebut berdampak terhadap berkurangnya angka pengangguran. Hingga Agustus 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada pada angka 5,28 persen. Tingkat Pengangguran Terbuka tersebut menurun jika dibandingkan dengan Agustus 2018 yang berada pada 5,34 persen. Penurunan TPT terjadi di Perkotaan dari 6,45 persen (Agustus 2018) ke 6,31 persen (Agustus 2019). Untuk TPT Perdesaan terjadi sedikit Penurunan dari 4,04 persen (Agustus 2018) ke 3,99 persen (Agustus 2019). Pada RPJMN 2020-2024 Pemerintah menargetkan TPT dapat berada di angka 3,6 - 4,3 persen.

Berkenaan dengan kondisi ketenagakerjaan umum di atas, telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja yang dilakukan melalui pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja yang dimiliki Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Untuk mendukung pelaksanaan pelatihan maka dilakukan kegiatan pengembangan standar kompetensi kerja, revitalisasi lembaga pelatihan kerja melalui penyediaan sarana pelatihan kerja, peningkatan kompetensi Instruktur dan tenaga pelatihan. Untuk menjamin kompetensi tenaga kerja dilakukan sertifikasi kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Pada bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terdapat peningkatan fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja melalui peningkatan fungsi lembaga pasar kerja di tingkat provinsi dan kabupaten/kota dalam upaya melayani pencari kerja dan pengguna tenaga kerja. Peningkatan lembaga ini, dilaksanakan melalui pendayagunaan tenaga fungsional Pengantar Kerja di pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota. Peningkatan fungsi pasar kerja juga dilaksanakan melalui pemberdayaan informasi pasar kerja, optimalisasi mekanisme antar kerja, penempatan melalui *job fair*, dan

peningkatan kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri. Upaya perlindungan tenaga kerja juga dilaksanakan melalui pengendalian penggunaan tenaga kerja asing. Di samping itu, peningkatan perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pemberdayaan masyarakat seperti padat karya, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, dan terapan teknologi tepat guna, serta inkubasi bisnis. Pemberdayaan masyarakat juga dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan tenaga kerja khusus, seperti tenaga kerja wanita, muda, penyandang disabilitas, dan lanjut usia.

Pada bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja telah dilakukan upaya antara lain : penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaku hubungan industrial, peningkatan peran serikat pekerja/serikat buruh dalam penciptaan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan syarat kerja non diskriminasi melalui pelayanan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perlindungan pekerja melalui asuransi dan jaminan sosial, pengurangan tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK), pemogokan kerja dan perselisihan hubungan industrial, peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan penetapan upah minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota (UMK) yang mengarah pada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL), peningkatan fasilitas pekerja/buruh, dan peningkatan pendayagunaan (utilization) tenaga fungsional Mediator Hubungan Industrial, serta upaya mempertahankan eksistensi perusahaan yang sudah ada.

Pada bidang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kuantitas perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan dan norma K3, penurunan tingkat pekerja anak dan perlindungan tenaga kerja perempuan, peningkatan kepesertaan norma jaminan sosial tenaga kerja, penurunan pelanggaran norma kerja, penurunan angka kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja dan peningkatan penerapan SMK3 serta meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan dan K3 melalui penegakan hukum yang berdampak peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, iklim investasi dan peningkatan produktivitas nasional.

Seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perlu dilakukan peningkatan, penataan Pengawas Ketenagakerjaan dan penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan serta pengelolaan tenaga Pengawas Ketenagakerjaan. Pemerintah perlu meningkatkan peran, fungsi dan independensi pengawasan ketenagakerjaan dalam penerapan norma ketenagakerjaan dan K3 di perusahaan/ tempat kerja, dan penurunan angka pelanggaran sehingga adanya peningkatan perlindungan hak pekerja dan pengembangan dunia usaha. Selain terus menerus dilakukan upaya-upaya secara bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan, di dalam pembangunan ketenagakerjaan tentu terdapat potensi-potensi yang menguntungkan dan juga

masalah yang harus dihadapi dalam upaya tersebut, seperti dalam hal perluasan kesempatan kerja, peningkatan kompetensi, penciptaan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan perlindungan ketenagakerjaan, serta peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Potensi dan Permasalahan

1. Potensi

a) Booming Ekonomi Digital dan Automasi.

Internet saat ini telah menjadi kebutuhan penduduk Indonesia. Data Statistik Indonesia –BPS pada 2017 menunjukkan rumah tangga yang pernah mengakses internet dalam 3 bulan terakhir sebesar 57,33 persen . Angka tersebut naik dari tahun sebelumnya sebesar 47,22 persen. Implikasinya transaksi bisnis melalui internet (ekonomi digital) semakin membesar. Dengan pengguna internet sebanyak lebih dari 100juta, nilai perdagangan e-commerce diperkirakan sebesar 6-9 persen dari Produk Domestik Bruto (Kemenkeu,Februari2018}. Transaksi perdagangan melalui internet meningkat pesat dari US\$ 8 miliar pada 2013 menjadi US\$ 28 miliar pada 2016 atau naik 3,5 kali lipat hanya dalam 3 tahun (Kemenkominfo,2017). Potensi ini jika didukung kebijakan yang tepat di bidang ketenagakerjaan maka akan membuat tumbuh – kembang ekonomi digital selaras dengan upaya penciptaan lapangan kerja. Selanjutnya, dinamika ekonomi terkini juga direfleksikan dengan hadirnya era automasi. Era automasi yang diperkirakan akan melahirkan revolusi industri 4.0 ini berdiri diatas tren bergesernya perekonomian dari resources – based (berbasis sumber daya) menjadi knowledge – based economy (ekonomi berbasis ilmu pengetahuan). Pergeseran terjadi seiring dengan kesadaran bahwa sumber daya alam memiliki keterbatasan sementara itu disisi lain kekayaan intelektual Jika dikelola dengan optimal akan bias menjadi pengungkit pertumbuhan ekonomi yang tidak ada batasnya. Dalam knowledge – based economy, titik tumpu perekonomian terletak pada kecepatan dalam mengembangkan teknologi dan informasi yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualifikasi tinggi. Oleh karena itu isu ketenagakerjaan menjadi salah satu isu sentral dalam knowledge- based economy dan Revolusi Industri 4.0. Negara harus berpacu mengembangkan SDM khususnya dalam lingkup studi science, technology, engineering, mathematics (STEM). Pendidikan dan pelatihan ditujukan tidak hanya untuk mempersiapkan angkatan kerja yang mampu bersaing, tapi juga agar dapat menciptakan dan rekateknologi informasi. Di lain sisi, automasi tidak hanya menghadirkan perpacuan dalam memperkuat struktur angkatan kebijakan tetapi juga memunculkan kekhawatiran. Kekhawatiran didorong oleh adanya ancaman akan hilangnya berbagai pekerjaan padat karya yang tergantikan oleh teknologi robotic dan kecerdasan buatan. OECD (2018) memprediksi berbagai pekerjaan yang terancam risiko automasi diantaranya adalah pekerja kebersihan, moda transportasi, penjahit, pertanian, pertambangan, konstruksi dan banyak lainnya

dengan probabilitas diatas 50 persen. Probabilitas yang sangat tinggi ini tentu saja memiliki implikasi besar dalam perencanaan ketenagakerjaan. Bagi Negara berkembang seperti Indonesia, hal ini tentu saja menjadi kekhawatiran dikarenakan tren automasi terjadi umumnya pada industry padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja. Akan tetapi kekhawatiran akan ancaman automasi dan revolusi Industri 4.0 terhadap kondisi ketenagakerjaan dinegara berkembang agaknya berlebihan. Laporan McKinsey (2017) menekankan bahwa dampak yang dihasilkan oleh automasi industry terhadap ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatan, demografi, dan struktur industry suatu negara. Negara maju yang memiliki tingkat pendapatan tinggi, struktur industry yang kuat, dan kondisi demografi yang deficit (penduduk usia tua yang terus Membesar persentasenya dalam piramida kependudukan) cenderung terkena dampak yang besar dari automasi revolusi industry 4.0. Lain halnya dengan Negara berkembang. Automasi belum memiliki dampak yang besar terhadap hilang dan tergantikannya pekerjaan oleh mesin dan robot. Hal ini bias disebabkan karena struktur industry dinegara berkembang masih belum kuat atau tingkat pendapatannya yang rendah, atau factor demografi dimana angkatan kerjanya masih didominasi oleh penduduk yang berpendidikan rendah. Indonesia termasuk ke dalam Negara yang belum akan terdampak besar oleh automasi industri. Dalam rentang 2016 sampai 2030 ,McKinsey memprediksi hanya sekitar 12 persen pekerjaan di Indonesia yang akan tergantikan oleh automasi mesin. Perubahan pekerjaan dinegara maju seperti cenderung hilangnya pekerjaan operato rmesin, pegawai kantor, dan customer service malah diprediksikan akan meningkat kebutuhannya dinegara berkembang (lihat Gambar). Tingkat pendapatan dinegara berkembang yang relative masih rendah , melimpahnya tenaga kerja usia produktif, dan struktur industry yang belum matang membuat biaya untuk automasi lebih tinggi dibandingkan dengan optimalisasi sumber daya tenaga kerja yang tersedia. Kondisi ini tentunya senantiasa mengalami perubahan, salah satunya karena biaya dari teknologi yang cenderung terus menurun.

b) Angkatan Kerja (Bonus Demografi)

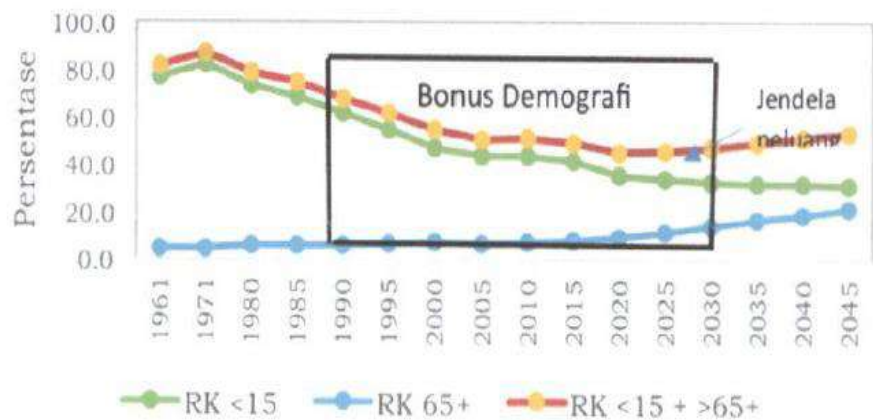
Potensi pembangunan Ketenagakerjaan berikutnya adalah peningkatan penduduk usia kerja yang merupakan modal besar untuk pertumbuhan ekonomi. Gambar dibawah ini memperlihatkan struktur umur penduduk dari tahun 1961 hingga tahun 2015 dan proyeksinya hingga tahun 2045. Terlihat bahwa jumlah penduduk usia kerja (15-64 tahun) terus bertambah sebagai dampak meningkatnya angka harapan hidup. Pada tahun 2015 terdapat 171,0 juta penduduk usia kerja, dan akan terus bertambah pada tahun – tahun selanjutnya dan diperkirakan mencapai 207,9 juta penduduk usia kerja usia 15-64 ditahun 2045.



Sumber : Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan-Kemnaker (2019), dihitung dari berbagai Sensus Penduduk 1961-2010 dan Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045 (BPS, Bappenas, UNFPA, 2018)

Bonus demografi hanya akan dialami sekali oleh sebuah bangsa. Apabila momentum bonus demografi dapat dijaga maka akan tercipta jendela kesempatan (*window of opportunity*) untuk mengakselerasi pembangunan. Pemerintah harus menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi melalui pendidikan pelatihan, penyediaan lapangan kerja yang mendorong keterlibatan perempuan Indonesia, kesetaraan dalam bidang pengupahan, jabatan, pekerja perempuan yang telah menyelesaikan masa reproduksinya (umur 49 hingga umur 64 tahun), mempersiapkan hari tuanya, meningkatkan perlindungan, kesejahteraan dan menciptakan iklim investasi yang kondusif, sehingga terciptanya pasar kerja yang inklusif. Oleh karena itu, bonus demografi Indonesia yang akan terjadi pada satu hingga tiga decade mendatang harus diantisipasi oleh pemerintah. Terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan, upaya yang dapat dilakukan untuk merealisasikan bonus demografi adalah sebagai berikut:

- 1) Memperluas lapangan kerja;
- 2) Meningkatkan iklim investasi;
- 3) Meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja serta pengembangan sistem kerja yang layak;
- 4) Pendalaman pendidikan tenaga kerja;
- 5) Peningkatan partisipasi perempuan dalam tenaga kerja.



Sumber:

Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan-
Kemnaker (2019), berdasarkan Proyeksi Penduduk 2015-2045
(BPS, UNFPA, Bappenas, 2018)

Gambar 1.5. Penurunan Rasio Ketergantungan yang disebabkan oleh Bonus Demografi dan Jendela Peluang

c) **Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Model Pembelajaran**

Perubahan kebutuhan Keterampilan dan Model pembelajaran sebagai konsekuensi dari tren automasi dan tuntutan untuk berinovasi, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesialisasi dan keahlian yang mendalam. Disisilain, teknologi juga mendorong bertambahnya jenis dan jumlah pekerjaan yang sama kondisinya yaitu menuntut spesialisasi dan keahlian baru. Kebijakan ketenagakerjaan atau lebih luasnya kebijakan terkait dengan SDM harus dapat menjawab tantangan tersebut. Institusi pendidikan juga harus mulai mengubah arah orientasi kurikulum mampu mengimbangi dinamika tersebut. Peningkatan keahlian digital mulai perlu diterapkan pada berbagai institusi pendidikan menengah.

d) **Potensi pariwisata**

Ditengah kelesuan ekonomi global yang diperkirakan masih akan berlangsung dalam beberapa tahun mendatang, sebenarnya masih terbuka peluang bagi Indonesia untuk dapat meningkatkan kualitas perekonomiannya. Optimisme ini salah satunya muncul dari perkembangan positif yang terjadi disektor pariwisata Indonesia. Terlepas dari berbagai kendala yang masih mengimpit, sector pariwisata menjadi sector yang semakin dapat diandalkan dalam upaya menciptakan lapangan kerja, meningkatkan nilai tambah produk, serta menjadi salah satu sumber penerimaan devisa. Dukungan dan strategi kebijakan yang tepat dari pemerintah dalam mengembangkan sector ini kedepan akan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan memperbaiki kualitas pertumbuhan ekonomi, terutama terhadap penciptaan lapangan kerja dan peningkatan nilai tambah. Perkembangan sector perjalanan dan pariwisata semakin

menggembirakan sejalan pemulihan ekonomi global dari krisis. Pertumbuhan sector ini pun diperkirakan akan mengikuti bahkan akan menyamai sector – sector utama perekonomian dunia seperti sector jasa keuangan maupun transportasi dan manufaktur. Peranan sector perjalanan dan pariwisata terhadap perekonomian dapat ditelusuri dari pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung yang diukur dari dua hal yaitu (i) komoditi dan (ii) industri. Keberadaan sector pariwisata secara langsung dapat menggerakkan bisnis akomodasi, transportasi, hiburan, dan pertunjukan. Pariwisata juga membantu perkembangan industri jasa penginapan, jasa makanan dan minuman, perdagangan eceran, jasa transportasi, industri budaya, olahraga, dan jasa rekreasi. Perkembangan sector berbasis konsumen ini tidak terlepas dari besarnya pengeluaran wisatawan baik dari dalam maupun luar negeri untuk kepentingan liburan maupun bisnis. Pengaruh tidak langsung sector perjalanan dan pariwisata dimaknai dari peranannya dalam mendorong investasi langsung (Foreign Direct Investment, FDI) baik pada sector pariwisata sendiri maupun lintas sector seperti konstruksi (misalnya infrastruktur), pendidikan (peningkatan Sumber Daya Manusia), maupun sector telekomunikasi (teknologi informasi). Selain melalui investasi swasta, peranan langsung belanja pemerintah pada sector pariwisata menjadi salah satu ukuran besar kecilnya peranan sector ini terhadap perekonomian. Dengan investasi swasta maupun pemerintah maka akan dapat menggerakkan sector lain sehingga secara keseluruhan mendorong pertumbuhan ekonomi.

e) Potensi ekonomi Kreatif

Ekonomi kreatif merupakan salah satu sector yang berpotensi dikembangkan secara lebih optimal dimasa depan. Di Indonesia gaung ekonomi kreatif mencuat satu dasawarsa lalu (tepatnya pada 2007) seiring meningkatnya nilai ekspor dan kontribusi sector ini terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Margin keuntungan yang dihasilkan dari kegiatan ekonomi kreatif relative cukup tinggi dibandingkan sector lain. Namun sebagai sebuah kegiatan ekonomi yang dicirikan dengan siklus hidup yang singkat, risiko usaha yang cukup tinggi, persaingan ketat, dan mudahnya pelaku pasar lain untuk melakukan imitasi produk menjadikan sector ini juga sarat dengan tantangan. Mengingat fakta bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia khususnya sector industri masih didominasi oleh industri padat modal yang mempunyai daya absorbs rendah terhadap supply tenaga kerja maka diperlukan upaya pengembangan pada industri yang lebih bersifat padat karya. Salah satu sector yang sedang banyak dikaji guna mengatasi berbagai masalah sector riil seperti masalah penyerapan tenaga kerja tersebut adalah sektor ekonomi kreatif.

f) Potensi Agribisnis.

Agribisnis merupakan sub sector pertanian yang diharapkan dapat berperan penting dalam kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi, penerimaan ekspor, penyediaan

lapangan kerja, pengurangan kemiskinan, dan pembangunan wilayah. Urgensi ini mengingat jika ditinjau dari cakupan komoditasnya, terdapat ratusan jenis tanaman tahunan dan tanaman musiman dapat tumbuh subur di Indonesia, sehingga pengembangannya akan dapat menjangkau berbagai tipe sumber daya. Dilihat dari hasil produksinya, komoditas agro/perkebunan merupakan bahan baku industri atau ekspor, sehingga pada dasarnya telah melekat adanya kebutuhan keterkaitan kegiatan usaha dengan berbagai sector dan sub – sector lainnya. Disamping itu, jika diamati dari sisi pengusahaannya, sekitar 85 persen merupakan usaha perkebunan rakyat yang tersebar diberbagai daerah. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian, terdapat kelompok agro industri yang tetap mengalami pertumbuhan selama krisis antara lain yang berbasis kelapa sawit, pengolahan ubi kayu dan industri pengolahan ikan. Sementara itu kelompok agro industri ini dapat berkembang dalam keadaan krisis karena tidak bergantung pada bahan baku dan bahan tambahan impor serta peluang pasar ekspor yang besar.

Dalam konteks tenaga kerja, kontribusi agri bisnis mampu menghasilkan nilai tambah yang besar, sehingga mendorong lahirnya industri hilir dan peningkatan kesempatan kerja yang luas. Bahkan ,jika melihat perkembangan peranannya terhadap PDB maka akan terlihat bahwa output sector agribisnis (agro industri) memberikan kontribusi yang selalu lebih besar dari pada sector pengolahan non agro industri. Tidak salah jika agribisnis atau agroindustri ini merupakan penyangga ekonomi nasional, baik melalui kontribusinya dalam penciptaan lapangan kerja, PDB, maupun berbagai indikator ekonomi lainnya. Oleh sebab itu, penguatan strategi pemanfaatan agri bisnis ini merupakan hal yang mutlak harus dilakukan. Salah satunya adalah bagaimana mengaitkan potensi ini dengan besarnya jumlah Pekerja Migran Indonesia, sehingga saat mereka kembali ke tanah air dapat mengelola usaha yang berbasis keunggulan komparatif Indonesia ini. Dalam cakupan yang lebih makro, maka keterkaitan yang tinggi mulai dari hulu hingga hilir merupakan salah satu cara untuk memperkuat agroindustri/agribisnis. Sehingga percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi yang berkesinambungan dengan penyerapan tenagakerja dapat tercapai secara bersama-sama.

2. Permasalahan

a) Kualitas Angkatan kerja.



jauh tertinggal dari negara lain di ASEAN dan juga OECD.

Dari sebanyak 131,01 juta orang angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2018 40,69 persennya menamatkan pendidikan tertinggi setingkat Sekolah Dasar. Angka ini terpaut jauh dari Malaysia yang hanya 24 persen angkatan kerjanya dengan pendidikan tertinggi di Sekolah Dasar. Tidak sampai 10 persen angkatan kerja Indonesia yang merupakan lulusan universitas. Kualifikasi tenaga kerja secara gregat yang masih rendah tentu menjadi tantangan utama bagi Indonesia dalam mengejar produktivitas industry dan juga untuk menghadapi era automasi dan revolusi industry 4.0 .Transformasi kearah automasi, ekonomi digital, dan revolusi industry 4.0 membutuhkan keseriusan dalam peningkatan kualitas SDM. Indonesia masih jauh tertinggal dari Malaysia dan OECD. Tidak hanya struktur tenaga kerja , secara kualitas Indonesia masih kalah jauh dari Negara –negara berkembang lainnya.

b) Tantangan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Indonesia tengah menghadapi tantangan meningkatnya jumlah pengangguran terdidik. Pada tahun 1998 porsi pengangguran lulusan universitas terhadap total pengangguran terbuka hanya 5,03 persen. Proporsi ini meningkat dua kali lipatnya mencapai angka 10,42 persen di tahun 2018. Lulusan SMK yang diharapkan dapat menjadi tenaga kerja siap pakai ternyata juga mengalami persoalan yang sama. Pada tahun 1998 hanya 16,89 persen proporsi pengangguran terbuka berasal dari lulusan SMK. Proporsi ini meningkat menjadi 25 persen pada tahun 2018.

Permasalahan pengangguran terdidik dan terlatih juga terlihat dalam mismatch pendidikan dan pekerjaan di Indonesia. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2015, sebanyak 53,33 persen tenaga kerja Indonesia berada pada kondisi vertical mismatch dan 60,62 persen mengalami horizontal mismatch. Vertical mismatch berarti terjadi over atau undereducation (pendidikan) dan skill (keterampilan). Tingkat pendidikan dan/atau keterampilan tenaga kerja tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditangani. Horizontal mismatch artinya bidang studi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja berbeda dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan pekerja. Implikasi dari vertical dan horizontal mismatch adalah terjadinya surplus dan deficit human capital. Artinya saat terjadi overqualified baik secara pendidikan ataupun keterampilan, kapasitas seorang pekerja yang tinggi terbuang dengan pekerjaan yang di bawah kapasitasnya. Hal ini berdampak pada upah yang diterima di bawah standar, kepuasan kerja menurun, tingginya kecenderungan meninggalkan pekerjaan (turnover rate) dan pencarian kerja baru, serta risiko untuk tidak bekerja meningkat.

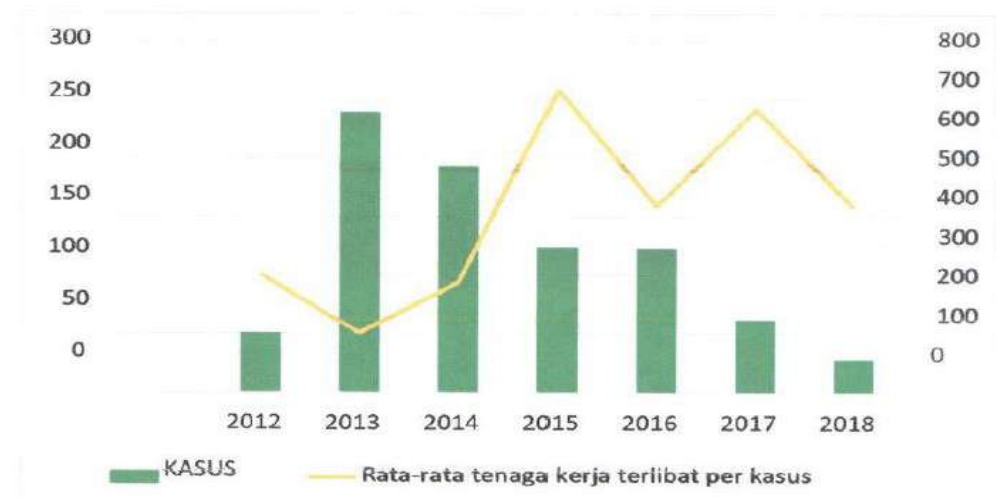
Perluasan kesempatan kerja dengan mendorong sektor formal juga menghadapi kendala. Masih terdapat 70,48 juta pekerja yang bekerja di sektor informal atau sebesar 56,84 persen. Tantangan ke depan adalah bukan hanya mendorong sektor formal, akan tetapi perlu ditinjau ulang klasifikasi sektor formal dan informal itu sendiri mengingat adanya perubahan pola Industri digital yang tidak cocok dengan klasifikasi yang ada. Sebagai contoh pola kemitraan di ojek online yang terkategori sebagai pekerjaan informal, menurut riset yang dilakukan oleh Lembaga Demografi UI pada Desember 2017, temyata rata-rata penghasilan Mitra Pengemudi adalah 3,31 juta rupiah per bulan, jauh di atas upah minimum regional di 9 wilayah yang di survei. Perluasan kesempatan kerja dengan mendorong industri manufaktur tampak mengalami perbaikan. Industri manufaktur sebagai sektor yang berpotensi besar dalam menciptakan kesempatan kerja yang baik (decent job) harus diakselerasi.

c) **Tantangan Hubungan Industrial**

Permasalahan ketenagakerjaan dalam menyongsong era automasi yang mengarah ke revolusi industri 4.0 juga terjadi pada aspek hubungan industrial. Perkembangan komputer pada tahun 1970an, internet pada tahun 1990an, dan intensitas penggunaannya yang terus semakin tinggi hingga saat ini telah mengubah pola kerja dan cara berhubungan antara pekerja dengan industri yang berimplikasi pada hubungan industrial. Era digital dan automasi telah mengubah cara bisnis dan industri beroperasi, mengelola, serta mengorganisasikan sumber daya yang dimiliki. Transformasi yang terjadi bahkan tidak pernah dibayangkan sebelumnya. Pola komunikasi dan komunikasi dalam masyarakat juga berubah seiring dengan semakin berkembangnya sosial media dan semakin mudahnya akses komunikasi. Hal ini tentu

saja berdampak pada hubungan industrial baik antara pekerja dengan pemberi kerja ataupun pekerja dalam berserikat.

Permasalahan pola hubungan kerja model baru ini memperumit tantangan hubungan industrial ketenagakerjaan. Permasalahan sebelumnya yang muncul dan model relasi Pekerja/Buruh Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Outsourcing'/Alih Daya diperumit dengan berkembangnya model kemitraan belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan mengambil contoh kasus perkembangan transportasi online, unjuk rasa yang awalnya antara transportasi online dengan offUine beranjak ke unjuk rasa dari mitra pengemudi ke penyedia aplikasi. Unjuk rasa besar-besaran terus teijadi dari para mitra pengemudi transportasi online baik kepada penyedia aplikasi maupun pemerintah menuntut tarif minimum, kesewenangan penyedia aplikasi dalam memberikan suspend (hukuman) dan berbagai permasalahan lainnya yang bermuara pada tuntutan hubungan yang setara antara mitra dengan penyedia aplikasi. Kasus unjuk rasa yang mencerminkan bentuk kebuntuan hubungan industrial mengalami penurunan semenjak tahun 2013. Akan tetapi jika dilihat lebih jauh, rata-rata tenaga keija yang terlibat perkasus unjuk rasa meningkat dengan signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa isu-isu yang diangkat dalam unjuk rasa/mogok semakin tersentralisasi dan menjadi perhatian besar bagi tenaga kerja. Dilihat dari perselisihan hubungan industrial, angka kasus yang muncul cenderung masih tinggi dalam 4 tahun terakhir yaitu 1.263 kasus pada tahun 2015, sejumlah 1.680 kasus tahun 2016, 1.588 kasus tahun 2017, dan 1.436 kasus tahun 2018. Angka kasus pemutusan hubungan keija (PHK) juga mengalami tren peningkatan dalam 4 taun terakhir yaitu 245 kasus di 2015, 1.680 kasus di 2016,2.345 kasus di 2017, dan 2.319 kasus di 2018 (Kemnaker, 2018).

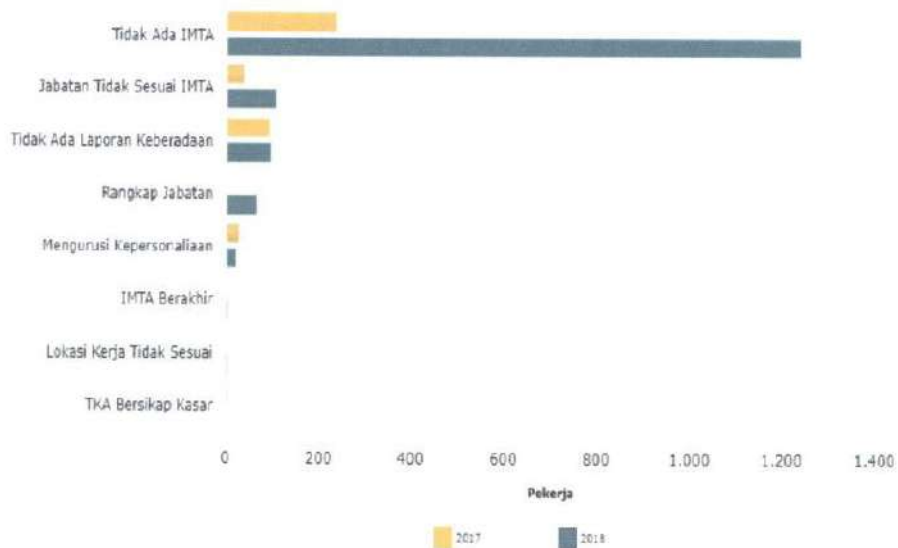


Selanjutnya, salah satu aspek penting dalam penguatan daya saing ekonomi adalah kondusifnya iklim ketenagakerjaan yang didukung oleh harmonisnya hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Oleh karena itu, penciptaan iklim ketenagakerjaan yang ramah bagi investasi dan sinergi antara pemangku

kepentingan dalam hubungan industrial menjadi pilar tidak terpisahkan dalam pembangunan ketenagakeijaan. Iklim ketenagakerjaan yang baik merupakan salah satu bentuk penarik minat investasi yang utama. Terlebih lagi di negara-negara berkembang kawasan Asia yang sebagian besar mengandalkan industri padat karya sebagai bagian dari strategi menumbuhkan perekonomian yang sekaligus mengatasi persoalan pengangguran. Dengan demikian, pada negara-negara yang menawarkan insentif industri padat karya sebenarnya secara implisit perlu mengembangkan strategi untuk membangun iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan hubungan industrial yang nyaman bagi investasi.

d) Tantangan Pengawasan Tenaga Kerja.

Perkembangan model pekerjaan melalui perkembangan industri digital menghadirkan tantangan yang besar dalam pengawasan ketenagakerjaan. Per triwulan II tahun 2018 terdapat 192.238 perusahaan yang menjadi objek pengawasan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Pada umumnya perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak dengan model hubungan industrial yang jelas. Sementara itu model hubungan kerja dalam ekonomi digital yang sedang berkembang seperti model kemitraan, freelancing, dan pekerjaan berbasis online lainnya sangat sulit untuk di data dan diawasi oleh pihak terkait khususnya Dirjen Pembinaan Pengawasan Tenaga Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Kemnaker. Salah satu contohnya adalah model kemitraan yang dikembangkan oleh perusahaan transportasi online (ride-hailing) yang membuat skema pengawasan terhadap hak kewajiban pekerja dan perusahaan sulit untuk dipantau. Banyak pekerjaan saat ini yang tidak masuk dalam radar pemerintah seperti selebriti di sosial media dan serta pekerjaan lintas negara juga melahirkan tantangan larinya devisa keluar negeri. Tantangan pengawasan berikutnya adalah terkait dengan tenaga keija asing dan Pekerja Migran Indonesia (PMI/TKI). Permasalahan pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) terutama menyangkut jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah TKA yang diawasi. Sebagai gambaran, pada Maret 2018 terdapat 89.784 orang TKA di Indonesia, sementara jumlah Sumber Daya Manusia TIMPORA (Tim Pengawas Orang Asing} hanya sekitar 1.500- 1.900 orang di seluruh Indonesia. Implikasinya, pada 2017- 2018 masih terjadi kasus pelanggaran TKA sebanyak 1.500 kasus (Kemnaker 2018). Sebgian besar pelanggaran di 2018 terkait dengan tidak adanya IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Keija Asing). Oleh karena itu, perlu upaya untuk mengubah status pengawasan yang bersifat repressive (penindakan) menjadi Pengawasan yang bersifat preventive (pencegahan) dengan cara mengadakan sosialisasi ke perusahaan perusahaan yang mempekerjakan TKA.



Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan

e) Kewirausahaan Yang Rendah

Banyak studi yang menunjukkan bahwa jiwa kewirausahaan pemuda Indonesia sangat rendah. Studi yang dilakukan oleh Raja gukguk (2000) menunjukkan bahwa dari total responden mahasiswa yang diwawancarai, hanya 15 persen di antaranya yang mempunyai keinginan untuk menjadi wirausahawan ketika menyelesaikan kuliahnya. Selebihnya berkeinginan untuk menjadi pegawai kantor baik di instansi pemerintah maupun swasta . Selanjutnya, studi yang dilakukan Rajagukguk terhadap wirausahawan di kawasan industri kecil pakaian jadi di Depok juga dengan jelas menunjukkan bahwa karakteristik kewirausahaan [entrepreneurship characteristics) para wirausahawan tersebut sangat rendah, sangat jauh dari nilai ideal yang seharusnya dimiliki oleh seorang wirausahawan. Nilai yang diperoleh sebagian besar responden pada beberapa karakteristik kewirausahaan penting sangat rendah.



Sumber : BPS, 2019

Rendahnya angka jiwa kewirausahaan terlihat dari porsi angkatan kerja bekerja yang berusaha sendiri lebih kecil angkatan kerja yang bekerja sebagai pegawai. Pada Agustus 2014, persentase jumlah pekerja/karyawan sebesar 61,67 persen (36,97 juta

orang). Angkanya meningkat menjadi 61,78 persen di Agustus 2019 (40,83 juta orang). Sedangkan angkatan kerja yang bekerja sendiri atau berusaha sendiri hanya 38,33 persen di Agustus 2014 (17,87 juta orang), menurun persennya menjadi 38,22 persen di Agustus 2019 (20,22 juta orang).

f) Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja dan Peraturan pelaksanaannya serta Penyempumaan Peraturan Ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan reformasi ketenagakerjaan diperlukan dukungan peraturan yang memadai agar pemerintah dapat melaksanakan reformasi tersebut secara terarah dan terencana. Berbagai kendala keterbatasan payung regulasi yang menjadi dasar dalam melaksanakan pengaturan ketenagakerjaan dapat membuat gerak pemerintah terbatas. Oleh karena itu, revisi maupun penyempumaan atas berbagai peraturan ketenagakerjaan menjadi agenda tidak terpisahkan dalam pengelolaan ketenagakerjaan ke depan. Salah satu peraturan yang perlu disempumakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini setidaknya sudah berkali-kali mengalami gugatan dan perubahan dari Mahkamah Konstitusi. Hal ini menggambarkan belum cukup konsisten dan seimbangny aturan-aturan antar pasal dalam UU Ketenagakerjaan. Butuh revisi yang komprehensif untuk dapat memberikan kepastian kepada pekerja dan dunia usaha sehingga iklim ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompetitif. Beberapa aspek mendasar yang membutuhkan perbaikan ke depan di antaranya: Pertama, harus dilakukan penyempumaan yang terintegrasi antara pemenuhan standar hidup layak bagi pekerja formal dan informal dan pemenuhan standar kerja layak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di nilai sangat bias pekerja sektor formal, sehingga muncul aspirasi dan pertanyaan oleh masyarakat tentang bagaimana pemerintah juga bisa melindungi pekerja yang mayoritas di sektor informal. Kedua, UU Ketenagakerjaan ke depan cukup mengatur hal-hal wajib yang harus ada standar umum yang mengatur pemenuhan standar kerja yang layak bagi pekerja, Sementara aturan aturan sangat detail dibuat dalam bentuk peraturan turunan. Ketiga, implementasi dan penegakan hukum atas peraturan ketenagakerjaan memerlukan dukungan lintas kelembagaan dan sinkronisasi regulasi. Beberapa sinkronisasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan lainnya antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat, Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Keempat, revisi UU perlu disinkronkan dengan konsep pekerjaan layak (decent work) yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan 4

pilarnya yaitu: kesempatan kerja, hak di tempat kerja, jaminan sosial, dan dialog sosial. Kelima, perlu harmonisasi pasal yang mengatur hubungan kerja dalam outsourcing, agar pembagian tanggung jawab antara perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa pekerja menjadi jelas, sehingga hak-hak pekerja terlindungi.

Selanjutnya, guna menjawab persoalan penciptaan lapangan kerja seluas-luasnya, pemerintah berencana mengeluarkan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja. Menurut Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, terdapat sebelas klaster yang akan dibahas dalam RUU tentang Cipta Kerja, yaitu: 1. Penyederhanaan perizinan tanah 2. Persyaratan investasi 3. Ketenagakerjaan 4. Kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) 5. Kemudahan berusaha 6. Dukungan riset dan inovasi 7. Administrasi pemerintahan 8. Pengenaan sanksi 9. Pengendalian lahan 10. Kemudahan proyek pemerintah 11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Kehadiran RUU tentang Cipta Kerja ini penting sebagai solusi holistik untuk mengatasi persoalan regulasi ketenagakerjaan saat ini.

g) Peningkatan Keahlian dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Salah satu indikator yang mengukur bakat Sumber Daya Manusia suatu negara dikaitkan dengan daya saingnya yaitu Global Talent Competitiveness Index (GTCI). Laporan yang diterbitkan oleh INSEAD, Business School for the World, bekerja sama dengan Grup Adecco dan Tata Communications ini merupakan tolok ukur tahunan komprehensif yang mengukur bagaimana negara dan kota berkembang, serta upayanya dalam menarik serta mengukur tingkat kepuasan para talent. Hal tersebut berguna sebagai bahan referensi bagi para pengambil keputusan, untuk memahami gambar daya saing global dari setiap talent yang ada di negara masing masing. Di samping itu, sebagai tolok ukur bagi institusi swasta dan pemerintah, dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan daya saing SDM. Tantangan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan kualitas SDM sangat berhubungan dengan bagaimana negara berinvestasi pada sumber daya manusianya. Tahun 2025-2035 merupakan puncak bonus demografi. Tantangan untuk meningkatkan kualitas SDM harus menjadi agenda nasional karena dalam konteks knowledge-based economy SDM lah yang akan menjadi kunci untuk dapat bersaing dalam masa depan perekonomian. Untuk menjawab tantangan keterampilan dan keahlian SDM tersebut, salah satu solusinya adalah meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dengan pelaksanaan program BLK Komunitas. BLK Komunitas ini merupakan unit pelatihan kerja yang didirikan di lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintah yang bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian vokasi sesuai kebutuhan pasar kerja dan bagi komunitas masyarakat sekitarnya. Dengan keberadaan BLK Komunitas ini diharapkan setelah mendapat bekal keterampilan berproduksi

atau keahlian tertentu tersebut masyarakat dapat berwirausaha atau mencari kerja. Di samping bantuan training keahlian, program BLK Komunitas ini juga memberikan bantuan kepada lembaga penerima bantuan berupa pembangunan unit gedung workshop, peralatan pelatihan, operasional kelembagaan instruktur, dan pengelolaan BLK. Program ini sudah berlangsung sejak 2017 yang diawali dengan mendirikan 50 lembaga, kemudian meningkat di 2018 dengan mendirikan 75 lembaga, dan di 2019 ada 1.000 BLK Komunitas yang melatih 100 ribu orang.

1) Tantangan Ketenagakerjaan Indonesia Terkait Pandemi Covid-19

Pada Bulan Maret 2020 terjadi pandemi Covid-19 yang memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan di Indonesia. Terdapat beberapa hal yang signifikan mengenai kondisi perekonomian terkait Covid-19. Berdasarkan data Kementerian Keuangan, pertumbuhan ekonomi tahun 2020 diproyeksikan menurun. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) skenario proyeksi, yaitu: kondisi sangat berat (-0,4 %) dan kondisi berat (2,3 %). Rentang proyeksi pertumbuhan ekonomi ini sangat beralasan mengingat pada triwulan I 2020 pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya 2,97 %. Secara spasial, pertumbuhan terendah pada triwulan I 2020 dialami oleh wilayah Bali dan Nusa Tenggara yaitu 0,94 %. Hal ini karena lesunya pariwisata selama pandemi Covid-19. Secara sektoral, sektor pertanian mengalami pertumbuhan terendah selama triwulan I 2020, yaitu 0,02 %. Sementara itu, dari sisi konsumsi, pertumbuhan konsumsi rumah tangga pada triwulan I 2020 hanya sebesar 2,84 %, sedangkan konsumsi pemerintah sebesar 3,74 %. Ini mengindikasikan konsumsi pemerintah menjadi motor ekonomi selama pandemi Covid-19. Dari segi ketenagakerjaan, studi yang dilakukan LIPI dan Lembaga Demografi FEE UI mengungkap 2 (dua) hal penting selama pandemi Covid-19. Pertama, terdapat 17% buruh/karyawan di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Dari segi jenis kelamin, buruh/karyawan korban PHK di kalangan laki-laki sebesar 61,3% sedangkan perempuan 38,7%. Dari segi tingkat pendidikan, 52%. Dari segi tingkat pendidikan, 52% buruh/karyawan yang ter-PHK berpendidikan SMA dan sederajat. Sektor lapangan usaha yang melakukan PHK terbesar terhadap buruh/karyawan adalah sektor perdagangan rumah makan, dan akomodasi yaitu sebesar 24%. Dari segi jenis pekerjaan, buruh/karyawan yang berstatus tenaga usaha jasa adalah yang terbesar dalam hal ter-PHK, yaitu sebesar 32%. Kedua, dari segi pendapatan, 57% buruh/karyawan mengalami penurunan pendapatan selama pandemi Covid-19. Padahal, 68% dari mereka mengandalkan pendapatan ini sebagai sumber mata pencaharian utama.

Sementara itu, dari sisi tingkat pengangguran, Kementerian Keuangan memproyeksikan tingkat pengangguran tahun 2020 dalam 3 (tiga) skenario. Pertama, skenario "sangat berat" di mana tingkat pengangguran sebesar 9,02%. Kedua, skenario "berat" di mana tingkat pengangguran sebesar 7,33%. Ketiga, skenario "dasar" yaitu 5,18%. Dalam hal ini, cukup jelas kiranya bahwa seluruh skenario tersebut melihat adanya

kenaikan tingkat pengangguran terbuka dari posisi Februari 2020, yang sebesar 4,99%. Namun demikian, tingkat pengangguran diperkirakan akan berada pada kisaran skenario "dasar" hingga "berat". Alasan dari hal ini adalah keberadaan sektor informal Indonesia, khususnya sektor pertanian informal di perdesaan, yang terbukti selalu menjadi "bumper" ketika terjadi gangguan ekonomi di sektor formal perkotaan. Indikasi dari hal ini cukup jelas. Selama pandemi Covid-19 banyak terjadi arus "mudik" atau "pulang kampung" pekerja dari perkotaan ke kampung halaman. Dampak dari hal ini pun cukup jelas pula, meningkatnya pekerja sektor pertanian-informal di Perdesaan. Akan tetapi, patut diperhatikan pula bahwa pekerja miskin akan banyak terjadi di perdesaan. Dengan meningkatnya pekerja sektor pertanian-informal, maka hal ini berpotensi meningkatkan pekerja miskin di perdesaan. Masuknya pekerja ke sektor pertanian-informal akan menciptakan kondisi over supply dalam jangka pendek pada sektor ini. Hal ini berimbas pada tekanan upah di sektor tersebut. Akan tetapi, hal itu akan tetap dirasakan lebih baik oleh pekerja dibandingkan dengan tidak memiliki pendapatan sama sekali ketika mereka bertahan di perkotaan. Dalam kondisi yang demikian, perlu diperhatikan proyeksi tingkat kemiskinan pada tahun 2020 yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan. Pada kategori "sangat berat", kemiskinan diproyeksikan mencapai 10,56%. Sedangkan pada kategori "berat" dan "dasar", kemiskinan masing-masing diproyeksikan mencapai 9,59% dan 9,15%. Dalam ketiga skenario tersebut, skenario pertama dan kedua melihat terjadinya peningkatan kemiskinan dari posisi September 2019 yang sebesar 9,22%.

Berdasarkan uraian diatas, maka tantangan di bidang ketenagakerjaan selama pandemi Covid-19 adalah menjaga pekerja di sektor pertanian informal agar tidak jatuh ke dalam kemiskinan. Hal ini paling efektif dilakukan melalui mekanisme bantuan sosial. Dari sisi ketenagakerjaan, mekanisme insentif yang ada di dalam kartu pra kerja tentunya bisa turut membantu. Langkah lainnya adalah dengan melakukan padat karya cash for work, tentunya dengan mengadopsi protokol kesehatan di dalam pelaksanaannya. Sementara itu, tantangan paska Covid-19 lebih banyak pada pasar tenaga kerja, baik dari sisi supply maupun demand. Data permintaan tenaga kerja harus dikonsolidasikan dengan baik dan diinformasikan hingga ke tingkat desa dan RT-RW. Dalam hal ini, informasi pasar tenaga kerja tidak harus selalu bertumpu pada teknologi digital, melainkan juga dapat memfungsikan modal sosial di masyarakat kita. Perlu dikerahkan segala jejaring sosial yang ada di masyarakat, seperti; komunitas keagamaan, mesjid, gereja, dll; komunitas profesi; komunitas hobi; serikat pekerja; dll. Perangkat Desa dan RT-RW perlu dilibatkan dalam mendata pencari kerja, khususnya di perdesaan, sehingga bisa membantu pengantar kerja dan petugas antar kerja. Jika mampu, dapat dibentuk pusat layanan pencari kerja di Desa. Hal penting lainnya adalah antisipasi saat sektor formal masih pada kondisi bergeliat naik pada fase-fase awal paska Covid-19. Dalam hal ini, sektor informal perkotaan perlu menjadi perhatian, sehingga berbagai program wirausaha perlu dimasifkan dan diperluas jangkauannya.

3.3.2 Telaahan Renstra Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendesa, PDT & Transmigrasi) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 merupakan integrasi dari tiga urusan pemerintahan menjadi satu kesatuan, yaitu: (1) urusan desa yang sebelumnya bagian tugas Kementerian Dalam Negeri, (2) urusan percepatan pembangunan daerah tertinggal yang sebelumnya tugas Kementerian PDT, dan (3) transmigrasi yang sebelumnya bagian tugas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pengintegrasian tiga urusan tersebut dimaksudkan untuk memfokuskan peran Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dalam mempercepat proses transformasi dan akselerasi pembangunan wilayah pinggiran untuk memperkuat daerah dan Desa dalam kerangka Negara Kesatuan sebagaimana dimaksud dalam Cita ke-3 Nawa Cita Kabinet Kerja. Pasal 2 Perpres Nomor 12 Tahun 2015 memberikan mandat kepada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang “pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi” untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Pada periode Kabinet Indonesia Maju Tahun 2020-2024, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi diberikan tugas untuk menyelenggarakan pemerintahan di bidang pembangunan dan pemberdayaan desa dan perdesaan, pembangunan daerah tertinggal, dan pembangunan kawasan transmigrasi. Dibentuknya Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, sejalan dengan aspirasi yang disampaikan pemerintah daerah, masyarakat perdesaan dan stakeholders lainnya dalam berbagai forum mengenai pentingnya pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal dan transmigrasi. Lebih konkrit lagi usulan-usulan daerah tersebut sering disampaikan pada forum rapat-rapat konsultasi regional maupun rapat koordinasi teknis pembangunan nasional.

A. Potensi Dan Masalah

Tujuan pembangunan nasional berbasis kewilayahan pada kurun waktu 2020-2024 adalah mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi Jawa dan luar Jawa, meningkatkan keterpaduan antar provinsi dalam satu pulau dan antar pulau di bidang ekonomi, sosial-budaya dan sarana dan prasarana. Pembangunan desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi termasuk dalam Prioritas Nasional Kedua tentang Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan pada Kegiatan Prioritas Keempat yaitu Pembangunan Daerah Tertinggal, Kawasan Perbatasan, Perdesaan dan Kawasan Transmigrasi. Pokok-pokok kegiatan Pembangunan Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi 2020-2024 ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, sedangkan

pelaksanaannya mengacu pada beberapa mandat peraturan perundang-undangan, yaitu: (1) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009, (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2014 tentang Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal serta ketentuan pelaksanaannya. Paling tidak terdapat tiga aspek penting dalam ketiga peraturan perundang-undangan tersebut. **Pertama**, undang-undang ketrasmigrasian mengamanatkan bahwa pembangunan transmigrasi dilaksanakan berbasis kawasan. Mandat tersebut merupakan salah satu upaya percepatan pembangunan kota-kota kecil terutama di luar pulau Jawa, untuk meningkatkan perannya sebagai motor penggerak pembangunan daerah dan meningkatkan daya saing daerah yang masih rendah sebagai akibat dari: (1) lebarnya kesenjangan pembangunan antar wilayah, terutama antara kawasan perdesaan-perkotaan, kawasan pedalaman-pesisir, Jawa-luar Jawa, dan antara kawasan Timur-Barat, serta (2) rendahnya keterkaitan antara pusat pertumbuhan dengan daerah belakang (hinterland), termasuk antara kota dan desa. **Kedua**, dalam konteks pembangunan, undang-undang desa mengamanatkan dua hal yang dilaksanakan secara kolaboratif, yaitu pembangunan desa dan pembangunan kawasan perdesaan. Pembangunan Desa bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana Desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan. Sedangkan pembangunan Kawasan Perdesaan yang merupakan perpaduan pembangunan antar Desa dalam 1 (satu) Kabupaten/Kota, dilaksanakan dalam upaya mempercepat dan meningkatkan kualitas pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat Desa di Kawasan Perdesaan melalui pendekatan pembangunan partisipatif. Pembangunan desa dan kawasan perdesaan tersebut diarahkan untuk memajukan perekonomian masyarakat desa serta memperkuat masyarakat desa sebagai subjek pembangunan merupakan mandat yang cukup kuat untuk mengatasi kesenjangan pembangunan nasional. Aspek materialisme undang-undang desa yaitu keuangan desa dipandang sebagai peluang sekaligus tantangan dalam membangun desa. Dari cara pandang peluang, dana yang cukup besar yang diberikan kepada desa dapat mendorong percepatan pembangunan desa, pengentasan kemiskinan, serta pemenuhan pelayanan dasar desa. Namun dari cara pandang tantangan, fakta lemahnya tata kelola keuangan desa selama ini berpotensi menggiring desa pada inefisiensi tata kelola desa, tidak tepatnya sasaran pelaksanaan percepatan pembangunan desa, serta degradasi kultur gotong-royong dan integritas aparat pemerintah desa. Karena itu, pendampingan desa menjadi agenda besar dalam implementasi undang-undang desa, termasuk pemanfaatan dana desa bagi kesejahteraan masyarakat desa. Sedangkan kawasan perdesaan yang merupakan salah satu kawasan strategis nasional memiliki peran penting dalam mendukung pengurangan kesenjangan dalam pembangunan nasional. Berdasarkan undang-undang desa, kawasan perdesaan diartikan sebagai kawasan yang mempunyai kegiatan utama pertanian, termasuk

pengelolaan sumber daya alam dengan susunan fungsi kawasan sebagai tempat permukiman perdesaan, pelayanan jasa pemerintahan, pelayanan sosial dan kegiatan ekonomi. **Ketiga**, peraturan pemerintah tentang percepatan pembangunan daerah tertinggal yang menekankan perlunya peningkatan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi percepatan pembangunan daerah antara pusat dengan daerah dalam perencanaan, pendanaan dan pembiayaan, pelaksanaan, serta pengendalian dan evaluasi adalah mandat yang cukup kuat bagi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dalam “***menggerakkan dan mengintegrasikan***” Kementerian, Lembaga, Daerah, dan Mitra pembangunan.

Lokus dari pembangunan transmigrasi, desa dan kabupaten daerah tertinggal semuanya adalah perdesaan. Perdesaan selama ini seolah dianaktirikan dibandingkan dengan perkotaan, karena perkotaan dianggap semaga sumber pertumbuhan ekonomi suatu negara, sehingga timbul bias perkotaan (urban bias). Padahal perdesaan memiliki potensi yang sangat besar baik dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Lahan pertanian pangan, poerkebunan, peternakan, dan perikanan yang selama ini memasok pangan bagi kebutuhan penduduk hampir 100 persen berada di perdesaan. Bahkan bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan penduduk dalam negeri, tapi juga diekspor untuk meningkatkan devisa negara. Selain itu, perdesaan juga menyediakan barang tambang dan mineral untuk kebutuhan dalam negeri dan diekspor, energi fosil dan energi terbarukan, serta sumber daya air. Jumlah penduduk perdesaan juga besar, yang berarti potensi pasar juga besar. Besarnya potensi sumber daya perdesaan ini diharapkan mampu menjadi sumber baru dan motor penggerak pertumbuhan perekonomian Indonesia.

**Jumlah dan Persentase Penduduk Miskin di Provinsi Bengkulu,
Maret 2020-Maret 2021**

Daerah/Tahun	Jumlah Penduduk Miskin (orang)	Persentase Penduduk Miskin (%)
(1)	(2)	(3)
<i>Perkotaan</i>		
Maret 2020	98.550	14,77
September 2020	99.397	15,06
Maret 2021	100.463	15,10
<i>Perdesaan</i>		
Maret 2020	204.030	15,16
September 2020	206.600	15,42
Maret 2021	205.537	15,28
<i>Perkotaan + Perdesaan</i>		
Maret 2020	302.580	15,03
September 2020	305.997	15,30
Maret 2021	306.000	15,22

Sumber: Diolah dari data Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenاس) Maret,September 2020 dan Maret 2021

Secara umum penanggulangan kemiskinan di Indonesia dihadapkan pada laju penurunan angka kemiskinan yang semakin melambat. Meskipun demikian, selama kurun waktu 2014-2019, kemiskinan di perdesaan memiliki kinerja yang lebih baik daripada di perkotaan. Di

tahun 2019, laju penurunan kemiskinan di perdesaan mencapai -2,68 % per tahun, sedangkan di perkotaan hanya mencapai -0,53% per tahun. Selama 2015-2019, penurunan kemiskinan di perkotaan mampu melampaui laju penurunan kemiskinan perdesaan hanya di tahun 2015 dimana saat itu laju kemiskinan baik di perkotaan dan perdesaan sama sama mengalami kenaikan jumlah penduduk miskin. Pada Gambar 1. dapat dilihat bahwa laju penurunan angka kemiskinan tertinggi di perdesaan dicapai pada tahun 2017 dengan penurunan sebesar -5,60, namun setelah itu terjadi pelambatan penurunan sampai tahun 2019 baik di perkotaan maupun di perdesaan (BPS, 2020).

Tingkat pengangguran di perdesaan dan perkotaan memiliki pola yang berbeda dengan tingkat kemiskinan, dimana tingkat pengangguran di desa lebih rendah dari tingkat pengangguran di kota sebagaimana ditunjukkan oleh Gambar 3. Secara umum, tingkat pengangguran di perkotaan hampir 2 kali lipat tingkat pengangguran di desa. Pada 2015, tingkat pengangguran di kota sebesar 7,31% berbanding 4,93% pengangguran di desa. Di tahun 2018, tingkat pengangguran baik di perkotaan maupun di perdesaan mengalami penurunan dibandingkan tingkat pengangguran di Tahun 2015. Namun demikian, tingkat pengangguran di perkotaan tetap lebih tinggi daripada tingkat pengangguran di perdesaan. Jika ditinjau kembali, rendahnya tingkat pengangguran di desa dibandingkan tingkat pengangguran di kota ternyata tidak mampu menurunkan angka kemiskinan di perdesaan hingga lebih rendah daripada perkotaan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh rendahnya upah di desa sehingga tidak cukup mampu untuk mengejar ketertinggalan dari kota. Alhasil, ketimpangan antara kota dan desa masih tetap ada.

Kab/Kota	Bekerja	Pengangguran	Bukan Angkatan Kerja	Total
(1)	(2)	(3)		(4)
1701 Bengkulu Selatan	95.713	2.500	34.603	132.816
1702 Rejang Lebong	154.677	3.880	49.835	208.392
1703 Bengkulu Utara	150.832	5.487	74.850	231.169
1704 Kaur	62.213	2.223	28.569	93.005
1705 Seluma	100.956	3.599	44.541	149.096
1706 Mukomuko	84.764	3.235	49.273	137.272
1707 Lebong	62.109	2.041	24.938	89.088
1708 Kepahiang	79.697	1.535	26.225	107.457
1709 Bengkulu Tengah	55.089	2.337	27.881	85.307
1771 Bengkulu	175.725	11.908	99.195	286.828
Total	1.021.775	38.745	459.910	1.520.430

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015
Sumber: Diolah dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021.

Pertumbuhan ekonomi di daerah tertinggal mengalami perlambatan seiring dengan melambatnya perekonomian nasional. Salah satu faktor utama yang mengakibatkan perlambatan ekonomi di daerah tertinggal adalah karena turunnya harga komoditas di mana hampir sebagian besar daerah tertinggal menggantungkan perekonomian daerahnya pada sektor primer dan sekunder. Namun demikian beberapa upaya sudah dilakukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di daerah tertinggal dengan beberapa intervensi antara lain seperti: pengadaan input produksi, pembangunan embung/jaringan irigasi; peningkatan

kapasitas kewirausahaan; pembangunan pasar; pengadaan sarana prasarana pascapanen; pembangunan peternakan; dan pembangunan rumah produksi pangan. Kondisi perekonomian yang telah diuraikan di atas merupakan kondisi perekonomian sebelum terjadinya Pandemi Covid-19. Covid-19 yang awalnya merupakan epidemi di Wuhan China, pada akhir tahun 2019, secara cepat telah menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia dan berubah menjadi pandemi. Pandemi Covid-19 telah memporakporandakan hampir seluruh aspek kehidupan, khususnya aspek kesehatan dan sosial ekonomi.

Rapuhnya kondisi perekonomian sebelum pandemik Covid-19, menyebabkan perekonomian Indonesia pada Triwulan ke II masuk ke lembah resesi dengan pertumbuhan sebesar negatif 5,32 (-5,32) persen. Hal ini terutama dikarenakan motor penggerak pertumbuhan seperti pengeluaran konsumsi rumah tangga (PKRT) dan pembentukan modal tetap bruto (PMTB) masing-masing berkontribusi negatif sebesar 2,96 persen dan 2,73 persen. Dari sisi lapangan usaha hampir seluruh lapangan usaha mengalami kontraksi pertumbuhan kecuali beberapa lapangan usaha informasi dan komunikasi dan pertanian yang menyumbang pertanian masing-masing sebesar 0,59 persen dan 0,29 persen.



Analisis terhadap potensi lingkungan strategis baik internal meliputi kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor lingkungan eksternal meliputi peluang dan tantangan sebagaimana telah diuraikan diatas, dapat dipetakan sebagai berikut:

1) **Faktor lingkungan strategis Internal:**

- a. Kekuatan:
 - Tersedianya SDM aparatur sipil negara dan pegawai penunjang lainnya.
 - Tersedianya gedung kantor dan sarana dan prasarana kerja.

- Tersedianya landasan hukum yang kuat yang memberikan kewenangan kepada Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dalam penetapan kebijakan dan regulasi, bimbingan teknis dan supervisi, serta pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan pembangunan perdesaan, daerah tertinggal dan transmigrasi yang dilaksanakan oleh K/L, pemerintah daerah, dan mitra pembangunan lainnya.
- b. Kelemahan:
 - Kelembagaan Kementerian yang pembentukannya belum didasarkan analisis proses bisnis mengakibatkan adanya inferior/superior diantara unit kerja sehingga seolah-olah terdapat kerajaan-kerajaan kecil/silo.
 - Lemahnya regulasi yang dapat digunakan untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan serta koordinasi eksternal dengan Kementerian/Lembaga dan mitra pembangunan lainnya.
 - Kurang adanya link and match antara kebutuhan kompetensi untuk melaksanakan tugas dengan ketersediaan SDM aparatur.
 - Kecenderungan aparatur yang bersikap sebagai eksekutor daripada regulator dan koordinator.

1) Faktor lingkungan strategis eksternal:

a. Peluang:

- Komitmen politik Pemerintah terhadap berbagai persoalan perdesaan cukup tinggi;
- Kebijakan afirmasi transfer dana pembangunan ke daerah semakin besar;
- Kebijakan afirmasi Dana Desa semakin besar;
- Tersedianya Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT) yang telah ditetapkan menjadi Kawasan transmigrasi serta Rencana Pembangunan Kawasan Perdesaan (RPKP) yang potensial dikembangkan menjadi instrumen mengurangi kesenjangan antar wilayah dan antara perdesaan dan perkotaan;
- Tersedianya peluang pemasaran produk unggulan kawasan perdesaan;
- Adanya regulasi yang memberikan kewenangan otonomi kepada daerah dan desa dalam mengelola potensi sumberdaya yang dimiliki;
- Tersedianya peluang kerjasama dan kemitraan dengan dunia usaha dalam pengembangan produk unggulan kawasan perdesaan;
- Perkembangan teknologi informasi (platform digital) dalam pembangunan dan pemberdayaan perdesaan. Tersedianya platform digital (e-commerce) dalam pemasaran produk unggulan kawasan perdesaan.

B. Tantangan/Ancaman:

Tumpang tindih regulasi yang potensial menimbulkan konflik kelembagaan dalam

penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang perdesaan, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi;

- Melambatnya pertumbuhan ekonomi global yang besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi dan fluktuasi harga komoditas unggulan perdesaan.
- Besarnya potensi bencana, baik bencana alam maupun bencana non alam seperti bencana nasional pandemi Covid-19.
- Bencana sosial berupa kerentanan sosial yang potensial menimbulkan konflik horizontal.
- Besarnya potensi konflik pertanahan yang berpengaruh cukup besar dalam upaya pembangunan berbasis kewilayahan.

Dari analisis kelemahan, tantangan kekuatan dan peluang dirumuskan isu-isu strategis dalam pembangunan perdesaan, daerah tertinggal dan kawasan transmigrasi sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya konektivitas intra dan antar perdesaan dengan pusat pertumbuhan.
2. Kurangnya kapasitas sumberdaya manusia perdesaan yang unggul.
3. Rendahnya investasi produk unggulan perdesaan.
4. Kurangnya penerapan dan pengembangan teknologi tepat guna dan teknologi digital
5. Kurang optimalnya pengelolaan lingkungan hidup perdesaan
6. Kurangnya pemanfaatan modal sosial budaya untuk pembangunan perdesaan.
7. Belum optimalnya kolaborasi dan sinergitas pembangunan perdesaan antar K/L/D/M.
Belum optimalnya kualitas Reformasi Birokrasi dalam menuju good governance.

VISI, MISI PEMBANGUNAN NASIONAL, AGENDA DAN SASARAN PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN DAN KETERANSMIGRASIAN 2020-2024

A. Visi dan Misi Pembangunan Nasional Ketenagakerjaan dan Ketranasmigrasian

Presiden dan Kabinet Kerja telah mempersiapkan program-program aksi untuk mengatasi masalah-masalah mendesak yang menyangkut hajat hidup rakyat. Untuk membangun fondasi bagi implementasi kebijakan sampai tahun 2019, juga telah disiapkan beberapa program strategis untuk menjalankan tujuh misi dan Sembilan Agenda Pembangunan Nasional masa pemerintahan lima tahun ke depan. Dengan mempertimbangkan masalah pokok bangsa, tantangan pembangunan yang dihadapi dan capaian pembangunan selama ini, maka visi pembangunan nasional untuk tahun 2020-2024 adalah :

“Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan

Gotong Royong”

Sebagai upaya dalam pencapaian visi tersebut, maka dirumuskan **misi** pembangunan sebagai berikut:

- a. peningkatan kualitas manusia indonesia;
- b. struktiir ekonomi yang produktif, mandiri, dan berdaya saing;
- c. pembangunan yang merata dan berkeadilan;
- d. mencapai lingkungan hidup yang berkelanjutan;
- e. kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa;
- f. penegakan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya;
- g. perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada selunih warga;
- h. pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya;
- i. sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

Selain Visi Misi Kementerian Ketenagakerjaan diatas, ada visi misi Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang menjabarkan visi misi Presiden dan Wakil Presiden sebagai berikut:

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

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

B. Agenda dan Sasaran Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ket transmigrasian

Selaras dengan agenda pembangunan nasional, arah kebijakan dan strategi Pembangunan Ketenagakeijaan juga merupakan bagian dari arah kebijakan dan strategi Pembangunan Nasional, Pembangunan Bidang Ekonomi, dan Pembangunan Wilayah.

1) Arah Kebijakan dan Strategi Nasional Bidang Ketenagakerjaan

Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional 2005-2025 telah menetapkan 8 sasaran pokok pembangunan jangka panjang yang dituangkan ke dalam tahapan dan skala prioritas pembangunan seperti tertulis dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). Setiap RPJM merupakan keberlanjutan dari RPJM sebelumnya.

Berlandaskan pelaksanaan, pencapaian, dan seba^{ai} keberlanjutan RPJM ke-3, RPJM ke-4 ditujukan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makraur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keun^{ulan} kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh SDM berkualitas dan berdaya saing.

Terdapat 4 (empat) pilar dari RPJMN ke IV tahun 2020-2024 yang merupakan amanat RPJPN 2005- 2025 untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir, yakni:

- a. kelembagaan politik dan hukum yang mantap;
- b. kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat;
- c. struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh;
- d. terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga.

Oleh karena itu, tema RPJM 2020-2024 adalah "Indonesia Berpenghasilan Menengah-Tinggi Yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan" yang dituangkan ke dalam 7 misi atau agenda pembangunan.

Ketujuh agenda pembangunan RPJMN IV tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

- a) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas;
- b) mengembangkan wilayah untuk mengiirangi kesenjangan;
- c) meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing;
- d) membangun kebudayaan dan karakter bangsa;
- e) memperkuat inirastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
- f) membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim;
- g) memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan dan keamanan serta transformasi pelayanan publik.

Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakeijaan dijabarkan sebagai berikut:

1) Arah Kebijakan 1

Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan sasaran program untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi dan meningkatkan produktivitas pekerja di sektor prioritas. Upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas dilaksanakan dengan strategi:

- 1) meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan pelatihan vokasi;
- 2) meningkatkan produktivitas pekerja;
- 3) meningkatkan penyelenggaraan pemagangan dalam dan luar negeri;
- 4) meningkatkan sarana dan prasarana pelatihan;
- 5) melaksanakan sertifikasi kompetensi keija;
- 6) meningkatkan kompetensi instniktur dan tenaga kepjelatihan;

- 7) meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
 - 8) menyusun standar kompetensi keaja nasional indonesia (SKKNI) yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga keaja;
 - 9) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pelatihan dan produktivitas
- 2) Arah Kebijakan 2:
- Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan. Upaya penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi:
- 1) meningkatkan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dan diberdayakan di dalam negeri;
 - 2) meningkatkan perlindungan dalam penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri;
 - 3) meningkatkan tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja;
 - 4) meningkatkan jumlah wirausaha baru melalui inkubasi bisnis
 - 5) melaksanakan pengendalian tenaga keaja asing (TKA) melalui pelayeuian perizinan yang transparan dan akuntabel;
 - 6) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan penempatan dan meningkatnya pelayanan informasi pasar kerja penempatan tenaga kerja dalam negeri.
- 3) Arah kebijakan 3
- Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan peran pengawasan ketenagakerjaan dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan.
- Upaya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan diaksanakan dengan strategi:
- 1) meningkatkan kualitas teknis pemeriksaan dan penyidikan norma ketenagakerjaan;
 - 2) meningkatkan penerapan norma keaja dan jaminan sosial tenaga kerja;
 - 3) meningkatkan perlindungan pekerja perempuan dan penghapusan pekerja anak;
 - 4) meningkatkan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 5) meningkatkan kualitas dan pengelolaam keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 6) menurunkan tingkat risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja;
 - 7) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan;
- 4) Arah Kebijakan 4

Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dengan sasaran program meningkatkan jaminan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada perusahaan. Upaya pengembangan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan dengan strategi:

- 1) meningkatkan kuantitas/kualitas kelembagaan hubungan industrial;
 - 2) meningkatkan penerapan kebijakantentang pengupahan serta struktur dan skala upah;
 - 3) meningkatkan efektifitas pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - 4) meningkatkan perlindungan hak bagi pekerja/buruh dan pengusaha melalui pengaturan syarat kerja;
 - 5) meningkatkan program, manfaat, dan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan;
 - 6) peningkatan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang pembinaan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja.
- 5) Arah Kebijakan 5

Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya, dengan sasaran program meningkatkan kapasitas, kinerja organisasi dan pelayanan internal. Upaya peningkatan dukxmngan manajemen dan peiaksanaan tugas teknis lainnya Kementerian Ketenagakeqaan dilakukan dengan cara:

- 1) meningkatkan pelayanan perencanaan untuk mendukung kinerja dan akuntabilitas kementerian yang lebih baik.
 - 2) meningkatkan tata kelola keuangan kementerian
 - 3) meningkatkan manajemen organisasi dan aparatur
 - 4) meningkatkan kualitas penyusunan dan penataan perundang-undangan
 - 5) meningkatkan kepuasan pengguna layanan umum dan pengelolaan arsip Kementerian Ketenagakejaan
 - 6) meningkatkan tindak lanjut atas keija sama luar negeri
 - 7) meningkatkan kemudahan akses, keterbukaan dan pelayanan informasi public
 - 8) meningkatkan SDM Kementerian Ketenagakeijaan yang kompeten sesuai dengan Rencana Pengembangan SDM
 - 9) meningkatkan kompetensi masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- 6) Arah Kebijakan 6

Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Ketenagakerjaan,dengan sasaran program meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pengawasan internal dalam mendukung good governance di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Upaya pengawasan dan peningkatan akuntabilitas

aparatur kementerian ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

- 1) mewujudkan pengawasan Inspektorat I yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan
 - 2) mewujudkan pengawasan Inspektorat II yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan
 - 3) mewujudkan pengawasan Inspektorat III yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan
 - 4) mewujudkan pengawasan Inspektorat IV yang memberi kemanfaatan melalui pengendalian internal dan tata kelola berbasis risiko serta peningkatan akuntabilitas aparatur di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan
 - 5) meningkatkan kualitas pelayanan internal dan eksternal Inspektorat Jenderal.
- 7) Arab Kebijakan 7

Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan sasaran program meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan secara elektronik. Perencanaan, penelitian dan pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara:

- 1) meningkatkan nilai indeks sistem pemerintah berbasis elektronik (SPBE) Kementerian Ketenagakerjaan
 - 2) meningkatkan kualitas perencanaan tenaga kerja
 - 3) meningkatkan nilai indeks pembangunan ketenagakerjaan
 - 4) menyediakan data dan informasi ketenagakerjaan yang akurat dan terkini
 - 5) meningkatkan hasil penelitian, dan kajian serta model yang bermanfaat
 - 6) meningkatkan tata kelola manajemen internal dan dukungan teknis lainnya bidang perencanaan dan pengembangan ketenagakerjaan.
- 2) **Arah Kebijakan dan Strategi Nasional Bidang Ketramigrasian**

Tabel 1. Sasaran Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tahun 2020-2024

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS
<i>“Terwujudnya Perdesaan yang memiliki keunggulan Kolaboratif dan Daya Saing secara berkelanjutan dalam Mendukung Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong-Royong”.</i>	Mempercepat pembangunan Desa dan Perdesaan yang berkelanjutan;	Mendorong terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri, serta kolaborasi perdesaan dengan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan secara berkelanjutan	Berkembangnya status pembangunan desa	• Jumlah desa mandiri • Jumlah desa berkembang • Jumlah desa tertinggal
			Meningkatnya status perkembangan Kawasan Perdesaan	• Indeks rata-rata perkembangan 62 KPPN (Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional) • Indeks rata-rata perkembangan 30 Kawasan Perdesaan Prioritas Kementerian
			Menurunnya kemiskinan di perdesaan	Persentase kemiskinan di perdesaan
	Mengembangkan ekonomi dan investasi di Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan kawasan Transmigrasi;	Mendorong tumbuh dan berkembangnya investasi di desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan kawasan	Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa (Bumdes)	• Jumlah Bumdes berkembang • Jumlah Bumdes maju
			Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa Bersama (Bumdesma)	• Jumlah Bumdes Bersama berkembang • Jumlah Bumdes Bersama maju
			Meningkatnya investasi di perdesaan mendukung transformasi ekonomi	Persentase kenaikan investasi di perdesaan

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS
	Menyerasikan kebijakan dan program percepatan pembangunan daerah tertinggal;	Berkurangnya jumlah daerah tertinggal	Berkurangnya jumlah daerah tertinggal	Jumlah kabupaten daerah tertinggal yang terentaskan menurut indeks keteringgalan
			Menurunnya penduduk miskin di daerah tertinggal	Persentase penurunan penduduk miskin di daerah tertinggal
			Meningkatnya rata-rata IPM di daerah Tertinggal	Nilai rata-rata IPM di daerah tertinggal
	Menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;	Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah;	Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi	• Rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi • Rata-rata indeks perkembangan 100 Kawasan Transmigrasi Prioritas kementerian yang direvitalisasi
	Mengembangkan daya saing Desa dan Perdesaan, Daerah Tertinggal, dan kawasan Transmigrasi	Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan dalam pengembangan daya saing melalui kreativitas dan teknologi berbasis ilmu	Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan yang berbasis pada ilmu pengetahuan, inovasi, serta data dan informasi dalam keterpadaun rencana untuk	• Persentase dokumen pengembangan kebijakan dan perencanaan induk yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan kebijakan,

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS
	berbasis data dan informasi yang akurat	pengetahuan, data dan informasi dalam pembangunan desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi	meningkatkan daya saing pembangunan desa, perdesaan, daerah tertinggal dan transmigrasi.	• Persentase layanan data dan sistem informasi yang terintegrasi
	Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi	Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal dan transmigrasi.	Meningkatnya kapasitas SDM desa dan perdesaan daerah tertinggal dan transmigrasi	• Persentase Pejabat yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan • Persentase Kader Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan yang mampu melakukan pendampingan masyarakat perdesaan
	Meningkatkan penatakelolaan pemerintahan yang baik.	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang agile, efektif, efisien dan terpercaya.	Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi dan kapasitas organisasi	• Nilai Reformasi Birokrasi • Nilai kesehatan organisasi • Persentase pelaksanaan e-government (SPBE) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik • Indeks Penerapan Sistem Merit

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS
			Meningkatnya pengawasan, pengendalian dan akuntabilitas aparatur yang baik serta aturan yang efektif	• Nilai Opini BPK atas Laporan Keuangan • Nilai integritas • Nilai SAKIP • Tingkat maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah)

C. Kerangka Kelembagaan

a. Kerangka Kelembagaan Kementerian Desa,PDT dan Transmigrasi RI

Kelembagaan Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi lima tahun yang lalu ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi. Peraturan Presiden tersebut dimaksudkan untuk mengintegrasikan tiga urusan pemerintahan menjadi satu kesatuan, yaitu: (1) urusan pemerintahan di bidang Desa dan kawasan perdesaan yang sebelumnya merupakan sebagian tugas Kementerian Dalam Negeri, (2) urusan pemerintahan di bidang transmigrasi yang sebelumnya merupakan sebagian tugas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan (3) pengoordinasian urusan percepatan pembangunan daerah tertinggal yang sebelumnya merupakan tugas Kementerian PDT. Pengintegrasian ketiga urusan tersebut dimaksudkan untuk menempatkan ketiga urusan tersebut menjadi satu kesatuan sebagai instrumen utama membangun Indonesia dari pinggiran dalam rangka mengatasi kesenjangan sosial, ekonomi, budaya, dan pemanfaatan ruang wilayah nasional. Namun dalam perjalanannya, pengintegrasian tersebut dirasakan masih terdapat beberapa kelemahan yang mengakibatkan pelaksanaannya belum berjalan secara optimal. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2018 tentang Organisasi Kementerian Negara dan Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2019 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Indonesia Maju Periode Tahun 2019-2024, diperlukan penyempurnaan kelembagaan untuk mewujudkan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap upaya mewujudkan visi dan misi Presiden terutama visi ketiga “pembangunan yang merata dan berkeadilan” serta agenda prioritas pembangunan nasional kedua yaitu Pengembangan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan, secara efektif dan efisien. Dalam mewujudkan hal tersebut, ditetapkan Peraturan Presiden Nomor 85 Tahun 2020 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Berdasarkan Pasal 5, Perpres 85 Tahun 2020 dijelaskan bahwa Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Selanjutnya pada Pasal 6, dijelaskan fungsi Kementerian Desa PDT dan Transmigrasi, sebagai berikut:

b. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan desa dan

perdesaan, pengembangan ekonomi dan investasi desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi, pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi, serta penyerasian percepatan pembangunan daerah tertinggal

- c. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi
- d. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya
- e. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi
- f. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi di daerah
- g. Pelaksanaan pengembangan kebijakan dan daya saing, penyusunan keterpaduan rencana pembangunan, dan pengelolaan data dan informasi di bidang pembangunan desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi
- h. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal, dan transmigrasi
- i. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi.

b. Kerangka Kelembagaan Kementerian Ketenagakerjaan RI

1. Agenda dan Sasaran Pembangunan Bidang Aparatur Negara

Sejalan dengan target Rencana Pembangunan Jangka Panjang 2005-2025 di mana periode 2020-2024 menjadikan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai target utama, maka pembangunan aparatur negara baik pada RPJMN 2020-2024 dan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakeijaan Tahun 2020- 2024 juga memfokuskan pada pembangunan sumber daya manusia dalam hal ini Sumber Daya Aparatur Negara. Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2020-2024 menjadikan perwujudan tata pemerintahan profesional dan netral sebagai salah satu fokiis RPJMN 2020-2024 dibidang politik hukum dan kelembagaan. Sasaran pokok pembangunan SDM khususnya pembangunan bidang aparatur negara yaitu: a) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; b) pemerintahan yang efektif dan efisien; c) peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Bidang Aparatur Negara

Kebijakan Pembangunan Bidang Aparatur Negara pada RPJMN 2020-2024 diarahkan untuk meningkatkan tata kelola pemerintah yang baik dengan

mewujudkan tata pemerintahan profesional dan netral sebagai prasyarat bagi terciptanya sasaran pembangunan nasional. Kebijakan pengarusutamaan tata kelola pemerintah yang baik dilakukan dengan: 1) peningkatan keterbukaan informasi dan komunikasi publik; 2) peningkatan partisipasi masyarakat dalam perumusan kebijakan; 3) peningkatan kapasitas birokrasi melalui reformasi birokrasi; 4) peningkatan kualitas pelayanan publik; 5) peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dalam merespon perkembangan digital.

3. Mandat Organisasi

Kementerian Ketenagakerjaan adalah organisasi eksekutif di bawah Presiden yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsi utama di bidang ketenagakerjaan. Lebih khususnya mandat organisasi Kementerian Ketenagakerjaan tertuang di dalam peraturan perundang-undangan, antara lain: 1) Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan; 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

4. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam rangka menghadapi perubahan yang cepat di tengah disrupsi digital, struktur kelembagaan dan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan disusun sedemikian rupa sehingga mampu memenuhi berbagai tuntutan perubahan tersebut. Lebih spesifik lagi, struktur organisasi Kementerian Ketenagakerjaan disusun guna mencapai sasaran Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan yang menjadi fokus Kementerian Ketenagakerjaan pada 2020-2024. Selain itu, penyusunan struktur kelembagaan bidang aparatur negara, khususnya kebijakan pengarusutamaan tata kelola pemerintah yang baik. Dengan adanya struktur kelembagaan dan organisasi Kementerian Ketenagakerjaan yang tepat fungsi dan rightsizing, diharapkan sasaran-sasaran pembangunan dapat dicapai.

D. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Target kinerja dan kerangka pendanaan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024, dan Rencana Strategis Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi telah disinkronisasikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2020-2024 serta telah mempertimbangkan faktor internal dan kesiapan organisasi.

A. Target Kinerja

Pada tahun 2020 dikarenakan adanya pandemik COVID-19 terjadi perubahan target kinerja dan pendanaan. Hal ini menyebabkan Target kinerja Kementerian Ketenagakerjaan 2020-2024 mengalami pengurangan target dan anggaran pada tahun 2020 dikarenakan adanya pengurangan anggaran berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2020 tentang Perubahan Postur dan Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2020, dan Keputusan Menteri Keuangan nomor 189.1/KMK.02/2020 tentang Perubahan atas Rincian Anggaran Belanja Pemerintah Pusat Tahun Anggaran 2020 seperti dijelaskan berikut ini:

Sasaran Program	Target				
	2020	2021	2022	2023	2024
Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	5.92	6.94	8.30	8.62	8.87
Jumlah Tenga Kerja Sektor Prioritas Yang ditingkatkan Kompetensinya dan ditempatkan	99.905	136.761	152.563	158.941	167.888
Jumlah Pekerja yang meningkat produktivitasnya	8.180	36.850	49.130	61.410	73.700
Jumlah Instruktur dan tenaga pelatihan yang ditingkatkan Kompetensinya	5,276	8,890	9,620	10,350	11,080
Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas yang ditingkatkan Sarana dan Prasarana	431	550	550	550	550
Jumlah BLK Komunitas yang dikembangkan	1,000	2,000	2,000	2,000	2,000
Jumlah Standar Kompetensi Kerja yang di tetapkan	150	150	150	150	150
Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya	159,010	225,000	250,000	260,000	275,000
Jumlah Peserta yang mengikuti pemagangan	40.800	54.522	55.125	57.881	60.775

Jumlah Pekerja yang meningkat produktivitasnya	8.180	36.850	49.130	61.410	73.700
Jumlah tenaga kerja yang Disertifikasi	191.620	400.000	400.000	400.000	425.000
Tingkat maturitas Layanan Publik berbasis elektronik untuk BNSP	3	3	3	4	4
Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam dan luar Negeri	680.000	1.157.000	1.950.000	1.950.000	1.950.000
Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja	65.240	97.251	112.624	130.593	151.671
Jumlah angkatan kerja yang ditempatkan akibat penggunaan TKA	100.000	105.000	110.000	165.000	173.000
Jumlah Pencari dan pemberi Kerja yang Mendapatkan layanan IPK nasional	1.500.000	1.650.000	1.750.000	1.850.000	1.950.000
Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri	505.000	907.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000
Jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri secara prosedural	175.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui perluasan kesempatan kerja	62.240	93.151	107.124	123.193	141.671
Jumlah wirasusaha yang diberdayakan melalui inkubasi Bisnis	3.000	4.100	5.500	7.400	10.000
Jumlah Model Perluasan kesempatan kerja yang Direkomendasikan	1	1	1	1	1
Jumlah Angkatan Kerja yang ditempatkan akibat penggunaan TKA	100.000	105.000	110.000	165.000	173.000

Jumlah pekerja pada perusahaan yang menetapkan Norma Ketenagakerjaan yang Fundamental	1.800.000	1.980.000	2.178.000	2.395.800	2.635.380
Jumlah pekerja pada perusahaan dan stakeholder yang menerapkan dan mematuhi Norma K3	180.000	198.000	217.800	239.850	263.358
Jumlah pekerja pada perusahaan yang memenuhi dan menerapkan lingkungan kerja dan hygiene perusahaan	67.375	74.113	81.524	89.676	98.644
Jumlah perusahaan yang menerapkan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	3.600	3.960	4.356	4.792	5.271
Jumlah perusahaan yang mendapatkan layanan Uji K3, Hygiene perusahaan dan lingkungan kerja	2.500	2.750	3.025	3.328	3.660
Jumlah perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan	250	275	303	333	366
Jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	4.500	4.950	5.445	5.990	6.588
Jumlah perusahaan yang mematuhi norma kerja perempuan dan norma kerja Anak	840	924	1.016	1.118	1.230
Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial	1.462.501	1.634.775	1.863.136	2.034.062	2.201.621

Tabel 10. Target Kinerja Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Tahun 2020-2024

No.	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target Per Tahun					Satuan	Keterangan
			2020	2021	2022	2023	2024		
1	Mendorong terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri, serta kolaborasi perdesaan dengan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan secara berkelanjutan								
	1) Berkembangnya status pembangunan desa	Jumlah desa mandiri	1.444	2.444	3.944	5.444	6.444	Desa	
		Jumlah desa berkembang	54.291	55.291	56.791	58.291	59.291	Desa	
		Jumlah desa tertinggal	19.152	17.152	14.402	11.652	9.152	Desa	
	2) Meningkatnya status perkembangan Kawasan Perdesaan	Nilai rata-rata indeks perkembangan 62 Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN)	52,5	53,9	55,5	57,2	58,70	Nilai	
		Nilai rata-rata indeks perkembangan 30 Kawasan Perdesaan Prioritas Kementerian	51,1	52,5	54,0	55,5	57,00	Nilai	
	3) Menurunnya angka kemiskinan di perdesaan	Persentase kemiskinan di perdesaan	12,90	12,30	11,60	10,80	9,90	Persen (%)	
2	Mendorong tumbuh dan berkembangnya investasi di desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan Kawasan Transmigrasi								
	1) Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa)	Jumlah BUM Desa berkembang	5.000	6.000	7.500	9.000	10.000	BUM Desa	
		Jumlah BUM Desa maju	600	850	1.150	1.450	1.800	BUM Desa	

No.	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target Per Tahun					Satuan	Keterangan
			2020	2021	2022	2023	2024		
	2) Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa Bersama (Bumdesma)	Jumlah Bumdes Bersama (Bumdesma) berkembang	200	220	245	270	300	Bumdes ma	
		Jumlah Bumdes Bersama (Bumdesma) maju	120	135	155	175	200	Bumdes ma	
	3) Meningkatnya investasi di perdesaan mendukung transformasi ekonomi	Persentase kenaikan investasi di perdesaan	0,75	1,50	1,75	2,00	2,50	Persen (%)	
3	Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah								
	1) Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi	Nilai rata-rata indeks perkembangan 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional yang direvitalisasi	48,74	50,93	53,12	55,31	57,50	Nilai	
	2) Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi	Nilai rata-rata indeks perkembangan 100 Kawasan Transmigrasi Prioritas Kementerian yang direvitalisasi	38,28	40,08	42,03	44,08	46,10	Nilai	

No.	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target Per Tahun					Satuan	Keterangan
			2020	2021	2022	2023	2024		
4	Berkurangnya jumlah daerah tertinggal								
	1) Berkurangnya jumlah daerah tertinggal	Jumlah kabupaten yang termasuk daerah tertinggal	62	N/A	N/A	N/A	37 (25 Kab. terentaskan)	Kabupat en	Sesuai PP 78/2014 penetapan daerah tertinggal dilakukan setiap 5 tahun.
	2) Menurunnya penduduk miskin di daerah tertinggal	Persentase penduduk miskin di daerah tertinggal	26,10	25,29	24,80	24,26	23,75	Persen (%)	
	3) Meningkatkan rata-rata IPM di daerah Tertinggal	Nilai rata-rata IPM di daerah tertinggal	59,50	60,50	61,00	61,50	62,20	Nilai	
5	Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal dan transmigrasi								
	1) Meningkatkan kapasitas SDM desa dan perdesaan daerah tertinggal dan transmigrasi	Persentase Pejabat yang memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	70,00	75,00	80,00	85,00	90,00	Persen (%)	
	2) Meningkatkan kapasitas SDM desa dan perdesaan daerah tertinggal dan transmigrasi	Persentase Kader Pemberdayaan Masyarakat Perdesaan yang mampu melakukan pendampingan masyarakat perdesaan	70,00	80,00	85,00	90,00	90,00	Persen (%)	
6	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang <i>agile</i> , efektif, efisien dan terpercaya								

No.	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target Per Tahun					Satuan	Keterangan
			2020	2021	2022	2023	2024		
	1) Meningkatkan kualitas reformasi birokrasi dan kapasitas organisasi	Nilai Reformasi Birokrasi	85,00	85,00	100,00	100,00	100,00	Nilai	
		Nilai kesehatan organisasi	70,00	73,00	76,00	78,00	80,00	Nilai	
		Persentase pelaksanaan <i>e-government</i> (SPBE) Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	70,00	80,00	85,00	90,00	100,00	Persen (%)	
		Indeks Penerapan Sistem Merit	0,65	0,70	0,75	0,80	0,85	Nilai	
	2) Meningkatkan pengawasan, pengendalian dan akuntabilitas aparatur yang baik serta aturan yang efektif	Opini BPK Atas Laporan Keuangan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	Nilai	
		Nilai integritas	62	65	70	80	85	Nilai	
		Nilai SAKIP	71	74	76	78	80	Nilai	
		Tingkat maturitas SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah)	3	3	3	3	3	Nilai	
7	Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan dalam pengembangan daya saing melalui kreativitas dan teknologi berbasis ilmu pengetahuan, data dan informasi dalam pembangunan desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi								

No.	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target Per Tahun					Satuan	Keterangan
			2020	2021	2022	2023	2024		
	1) Meningkatkan kualitas implementasi kebijakan yang berbasis pada ilmu pengetahuan, inovasi, serta data dan informasi dalam keterpadaun rencana untuk meningkatkan daya saing pembangunan desa, perdesaan, daerah tertinggal dan transmigrasi	Persentase dokumen pengembangan kebijakan dan perencanaan induk yang menjadi rujukan dalam pelaksanaan kebijakan	75,00	80,00	85,00	90,00	90,00	Persen (%)	
		Persentase layanan data dan sistem informasi yang terintegrasi	75,00	80,00	85,00	90,00	95,00	Persen (%)	

B. Kerangka Pendanaan

Pendanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan bersumber dari:

1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);
2. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
3. Pendanaan Swasta Murni, termasuk dana pengembangan di perusahaan/industri;
4. Dana pinjaman dan hibah dari mitra pembangunan dalam negeri maupun luar negeri;
5. DPKK (Dana Peningkatan Keahlian dan Keterampilan), yang dipungut oleh pemerintah sesuai PP No. 65 Tahun 2012, terkait pungutan sebesar USD 100 per bulan kepada tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia;
6. Pelatihan dan proses penempatan pekerja migran berasal dari swasta (calon pekerja) dan kredit perbankan.
7. Iuran peserta dan pemberi kerja untuk SJSN;
8. Pelatihan dan proses penempatan pekerja migran bersumber dari swasta dan kredit perbankan. Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional khususnya di Bidang Ketenagakerjaan, diperlukan dukungan lintas program dari instansi/lembaga pemerintah/pemerintah daerah dan/atau non-pemerintah.

Fakta ketimpangan

Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran sentral dalam pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara-negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formula kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan investasi, serta dukungan infrastruktur yang memadai. Semua aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan Hal ini Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang mengusung visi pembangunan nasional "Indonesia yang Mandiri, Adil dan Makmur". Memasuki periode keempat RPJPN tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial untuk diprioritaskan. Gambaran umum atas kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlihat dari perkembangan peningkatan jumlah penduduk Indonesia usia produktif yang merupakan tantangan strategis bangsa. Jumlah angkatan kerja yang sudah mencapai 133,56 juta orang pada 2019 (Badan Pusat Statistik, Agustus 2019) merupakan potensi yang dapat mengoptimalkan kinerja perekonomian Indonesia. Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini juga menjadi tantangan bagi Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang layak. Meskipun pasar tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan (ditandai dengan peningkatan pembukaan lapangan kerja dari 180 ribu per bulan pada tahun 2017 menjadi 215 ribu per bulan pada 2018), namun tantangan dalam menjawab perubahan struktur dan perilaku tenaga kerja merupakan hal yang cukup penting. Dalam jangka pendek, jumlah pembukaan lapangan kerja saat ini cukup untuk menampung jumlah tenaga kerja yang baru masuk ke pasar kerja. Hal ini terlihat dari adanya pembukaan lapangan kerja yang relatif banyak tersebut berdampak terhadap berkurangnya angka pengangguran. Hingga Agustus 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada pada angka 5,28 persen. Tingkat Pengangguran Terbuka tersebut menurun jika

dibandingkan dengan Agustus 2018 yang berada pada 5,34 persen. Penurunan TPT terjadi di Perkotaan dari 6,45 persen (Agustus 2018) ke 6,31 persen (Agustus 2019). Untuk TPT Perdesaan terjadi sedikit Penurunan dari 4,04 persen (Agustus 2018) ke 3,99 persen (Agustus 2019). Pada RPJMN 2020-2024 Pemerintah menargetkan TPT dapat berada di angka 3,6-4,3 persen. Sesuai dengan dinamika perubahan organisasi dan lingkungan strategis ketenagakejaan, dokumen Rencana Strategis ini akan dilakukan revisi apabila telah ditetapkan perubahan struktur organisasi melalui Peraturan Presiden untuk menyesuaikan dengan dinamika perubahan lingkungan strategis ketenagakerjaan secara nasional.

Disisi Pembangunan Kawasan Transmigrasi Dengan kondisi faktor lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami perubahan, Renstra ini tidak bersifat kaku dan senantiasa memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam rangka peningkatan kapasitas, kerjasama dan loyalitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan, maka komitmen dari semua aparatur dalam pelaksanaannya sangat diharapkan, sehingga visi dan misi yang telah ditetapkan dapat terwujud. Dengan demikian, penting bagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk mengedepankan, tidak saja aspek perencanaan dokumen, tetapi juga bagaimana fungsi pengendalian dan evaluasi digunakan secara tepat guna mewujudkan perdesaan yang memiliki keunggulan kolaboratif dan daya saing secara berkelanjutan.

a. Lokus Kawasan Perdesaan Prioritas

Jumlah Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN) sebanyak 62 kawasan dan 30 sasaran Kawasan perdesaan non KPPN yang sudah memiliki indeks perkembangan kawasan perdesaan. Strategi pembangunan Kawasan perdesaan untuk menuju Kawasan perdesaan yang mandiri dan berdaya saing, melalui pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar, sarana dan prasarana ekonomi Kawasan, pengembangan usaha kecil dan menengah, revitalisasi Bumdes dan Bumdesa Bersama, pengembangan produk unggulan Kawasan perdesaan, dan kerjasama kemitraan dengan dunia usaha dan mitra pembangunan lainnya. Selain itu perlu meningkatkan peran koordinasi dan Kerjasama kolaboratif antar K/L/D/M dalam mengintegrasikan program dan kegiatan di kawasan perdesaan. Oleh karena itu diperlukan penguatan dokumen perencanaan dalam bentuk masterplan atau Rencana Pembangunan Kawasan Perdesaan (RPKP) yang implementatif sesuai dengan peran masing masing. Pembangunan Kawasan perdesaan merupakan bagian integral dari rencana tata ruang dan wilayah kabupaten, sehingga perlu mendorong peran aktif pemerintah daerah dalam percepatan pembangunan kawasan perdesaan.

DISTRIBUSI LOKUS PRIORITAS 62 KAWASAN PERDESAAN PRIORITAS NASIONAL

No	Provinsi	Kabupaten	Kawasan
1	Aceh	Aceh Timur	Kawasan Perdesaan Minapolitan Idi Rayeuk
2	Sumatera Utara	Toba Samosir	Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional Ajibata
3	Sumatera Utara	Samosir	Kawasan Perdesaan Pasir Putih Parbaba
4	Sumatera Barat	Agam	Kawasan Perdesaan Perkebunan Tebu
5	Jambi	Muaro Jambi	Kawasan Perdesaan Agribisnis
6	Sumatera Selatan	Banyuasin	Kawasan Perdesaan Agropolitan Tanjung Lago
7	Bengkulu	Bengkulu Tengah	Kawasan Perdesaan Agropolitan Pondok Kelapa
8	Lampung	Mesuji	Kawasan Perdesaan Agropolitan
9	Lampung	Tulang Bawang	Kawasan Perdesaan Agropolitan
10	Kepulauan Bangka Belitung	Bangka Selatan	Kawasan Perdesaan Pengembangan (Budidaya) Lada Putih
11	Kepulauan Bangka Belitung	Belitung	Kawasan Perdesaan Mina-Agrowisata Selat Nasik
12	Kepulauan Bangka Belitung	Belitung Timur	Kawasan Perdesaan Minapolitan Perikanan Tangkap

No	Provinsi	Kabupaten	Kawasan
13	Kepulauan Riau	Bintan	Kawasan Perdesaan Pesisir Berbasis Wisata Terpadu
14	Kepulauan Riau	Karimun	Kawasan Perdesaan Wisata
15	Jawa Barat	Sukabumi	Kawasan Perdesaan Agrowisata Citama Sakti
16	Banten	Pandeglang	Kawasan Perdesaan Mina- Agro Wisata Karakatau
17	Jawa Tengah	Magelang	Kawasan Perdesaan Borobudur Manunggal Jaya
18	Jawa Tengah	Kendal	Kawasan Perdesaan Plasma Petik Sari
19	Jawa Timur	Banyuwangi	Kawasan Perdesaan Agrowisata
20	Jawa Timur	Pamekasan	Kawasan Perdesaan Sentra Peternakan Sapi Mandiri Bagi Rasa
21	Bali	Buleleng	Kawasan Perdesaan Bali Aga
22	Bali	Klungkung	Kawasan Pariwisata
23	Nusa Tenggara Barat	Dompu	Kawasan Perdesaan Raba
24	Nusa Tenggara Barat	Lombok Tengah	Kawasan Perdesaan Praya
25	Nusa Tenggara Barat	Sumbawa	Kawasan Perdesaan Jasa Prima
26	Nusa Tenggara Barat	Lombok Timur	Kawasan Keruwak-Jerowaru
27	Nusa Tenggara Timur	Manggarai Barat	Kawasan Perdesaan Labuan Bajo
28	Nusa Tenggara Timur	Ngada	Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional Soa

No	Provinsi	Kabupaten	Kawasan
29	Nusa Tenggara Timur	Sumba Timur	Kawasan Perdesaan Agrominapolitan
30	Kalimantan Barat	Kubu Raya	Kawasan Perdesaan Agropolitan Rasau Jaya
31	Kalimantan Barat	Sambas	Kawasan Perdesaan Pengembangan Agro Teknologi
32	Kalimantan Barat	Mempawah	Kawasan Perdesaan Agropolitan Sadaniang
33	Kalimantan Barat	Bengkayang	Kawasan Perdesaan Ledo
34	Kalimantan Tengah	Kotawaringin Barat	Kawasan Perdesaan Agro-Mina-Wisata
35	Kalimantan Selatan	Barito Kuala	Kawasan Perdesaan Pertanian Tanaman Pangan
36	Kalimantan Selatan	Banjarnegara	Kawasan Perdesaan Agrominapolitan
37	Kalimantan Timur	Berau	Kawasan Perdesaan Mina-Bestari Tanjung Redep
38	Kalimantan Timur	Kutai Timur	Kawasan Perdesaan Ekowisata Terpadu TNK Kutai Timur
39	Kalimantan Utara	Nunukan	Kawasan Perdesaan di Perbatasan Negara
40	Kalimantan Utara	Bulungan	Kawasan Perdesaan Food Estate
41	Sulawesi Utara	Minahasa Utara	Kawasan Perdesaan Agrowisata Buah
42	Sulawesi Tengah	Poso	Kawasan Perdesaan Agro Wisata Lemba Mesale Berbasis Produk Pangan Sehat
43	Sulawesi Tengah	Buol	Kawasan Perdesaan Agropolitan Lipunoto

No	Provinsi	Kabupaten	Kawasan
44	Sulawesi Tengah	Morowali	Kawasan Perdesaan KPPN Kolonodale
45	Sulawesi Tengah	Mamuju Tengah	Kawasan Perdesaan Wisata Terpadu Kambunong
46	Sulawesi Selatan	Bone	Kawasan Perdesaan Mallusetasi
47	Sulawesi Selatan	Pinrang	Kawasan Perdesaan Minapolitan Luwita
48	Sulawesi Selatan	Barru	Kawasan Perdesaan Agrowisata Gurilla
49	Sulawesi Selatan	Luwu Timur	Kawasan Perdesaan Towuti
50	Sulawesi Tenggara	Muna	Kawasan Perdesaan Agropolitan Kabawo - Parigi
51	Sulawesi Tenggara	Wakatobi	Kawasan Perdesaan Pulau Kapota
52	Sulawesi Tenggara	Konawe Selatan	Kawasan Perdesaan Tinanggea
53	Gorontalo	Boalemo	Kawasan Perdesaan Kecamatan Wonosari
54	Gorontalo	Gorontalo Utara	Kawasan Perdesaan Wisata Ponelo Kepulauan
55	Gorontalo	Gorontalo	Kawasan Perdesaan Agro Ekopolitan
56	Sulawesi Barat	Mamuju	Kawasan Perdesaan AgroMinapolitan Klaster 'Manakarra Berdaya
57	Maluku	Maluku Tengah	Kawasan Perdesaan Tanaman Pangan
58	Maluku Utara	Morotai	Kawasan Perdesaan Daruba
59	Papua Barat	Raja Ampat	Kawasan Perdesaan Misool

No	Provinsi	Kabupaten	Kawasan
60	Papua Barat	Manokwari	Kawasan Perdesaan Agropolitan Sidey
61	Papua	Kota Jayapura	Kawasan Perdesaan Jopalala
62	Papua	Merauke	Kawasan Perdesaan Berkelanjutan

Adapun tujuan dari Prioritas Perdesaan yang masuk Prioritas Nasional adalah:

- (1) Mengurangi kemiskinan dan kerentanan ekonomi di perdesaan;
- (2) Memenuhi standar pelayanan minimum khususnya di desa-desa tertinggal dan perbatasan;
- (3) Meningkatkan keberdayaan masyarakat perdesaan;
- (4) Penguatan tata kelola pemerintahan Desa yang baik;
- (5) Mewujudkan Desa berkelanjutan, yang berbasis pada potensi sumber daya sosial budaya lokal dan daerah; serta
- (6) Membangun keterkaitan desa-kota melalui pengembangan kegiatan perekonomian hulu-hilir dan industrialisasi perdesaan khususnya di desa-desa yang telah berkembang dan mandiri yang terkait dengan industri di pusat-pusat pertumbuhan terdekat.

b. Kondisi Daerah Tertinggal di Indonesia

Jumlah daerah tertinggal yang menjadi prioritas diantaskan tahun 2024 sebanyak 62 kabupaten, sesuai dengan Peraturan Presiden No 63 tahun 2020 tanggal 27 April 2020 tentang Penetapan Daerah Tertinggal 2020-2024. Strategi percepatan pembangunan daerah tertinggal dilakukan melalui pendekatan koridor pertumbuhan yang menekankan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan dengan basis keunggulan wilayah yang dapat meningkatkan nilai tambah, devisa, lapangan kerja, dan pertumbuhan ekonomi wilayah; dan koridor pemerataan yang mendorong pengembangan wilayah penyangga (hinterland) di sekitar pusat pertumbuhan dan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat di daerah tertinggal. Strategi berikutnya adalah pengembangan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan afirmatif untuk mempercepat pembangunan daerah tertinggal, kecamatan lokasi prioritas perbatasan, dan pulau-pulau kecil terluar dan terdepan.

pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan, penyediaan sarana dan prasarana perumahan, air bersih dan sanitasi, listrik, peningkatan konektivitas dan pengembangan jaringan Pembangunan daerah tertinggal adalah suatu proses, upaya, dan tindakan secara terencana untuk meningkatkan kualitas masyarakat dan wilayah yang merupakan bagian

integral dari pembangunan nasional. Sebagai bentuk afirmasi kebijakan pembangunan di daerah pinggiran termasuk didalamnya daerah tertinggal perlu dilakukan langkah-langkah percepatan. Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal mengandung arti keberpihakan terhadap pembangunan daerah tertinggal di bidang perencanaan, pendanaan dan pembiayaan serta penyelenggaraan pembangunan daerah tertinggal.

c. Kondisi Kawasan Transmigrasi

Jumlah kawasan transmigrasi yang sudah ditetapkan dalam periode RPJMN 2020-2024 sebanyak 152 kawasan transmigrasi. Dari jumlah tersebut 52 kawasan transmigrasi masuk dalam koridor pertumbuhan dan pemerataan sehingga menjadi prioritas nasional. Sedangkan 100 kawasan transmigrasi lainnya di luar koridor pertumbuhan dan pemerataan yang menjadi prioritas Kementerian. Strategi pembangunan kawasan transmigrasi harus sejalan dengan rencana pembangunan daerah, karena pada hakekatnya pembangunan ketransmigrasian merupakan salah satu instrumen dalam percepatan pembangunan daerah/wilayah dalam memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemenuhan pelayanan kebutuhan dasar menjadi hal yang sangat pokok, meliputi pelayanan pendidikan dasar dan kesehatan dasar. Memastikan penyediaan tanah yang clear dan clean serta memenuhi prinsip layak huni, layak usaha dan layak berkembang merupakan persyaratan wajib dalam pembangunan transmigrasi. Setelah terpenuhinya pelayanan dasar, strategi berikutnya dengan pengembangan usaha meliputi penyediaan sarana dan prasarana produksi, alat dan mesin pertanian, alat pengolah pasca panen, akses pemasaran, peningkatan kerjasama kemitraan dengan dunia usaha serta peningkatan kapasitas masyarakat dalam kawasan transmigrasi. Pengembangan usaha di kawasan transmigrasi dilakukan melalui pengembangan usaha mikro, kecil, koperasi dan revitalisasi Bumdesa/Bumdesa Bersama untuk penguatan kelembagaan ekonomi di kawasan transmigrasi dalam berkolaborasi dengan mitra pembangunan (dunia usaha). Pembangunan kawasan transmigrasi memerlukan kontribusi berbagai pihak, sehingga diperlukan peningkatan sinergitas dan sinkronisasi program/kegiatan antar Kementerian Lembaga dan Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Desa), dunia usaha dan mitra pembangunan melalui penyusunan Grand Design Kawasan Transmigrasi untuk pedoman bagi seluruh stakeholders. Menyiapkan kebijakan tentang akses dan hak masyarakat untuk mengelola sumber daya alam berskala lokal termasuk pengelolaan hutan negara oleh masyarakat berorientasi keseimbangan lingkungan hidup dan berwawasan mitigasi bencana untuk meningkatkan produksi pangan dan mewujudkan ketahanan pangan. Menata ruang kawasan transmigrasi untuk melindungi lahan pertanian dan menekan alih fungsi lahan produktif dan lahan konservasi, serta mendorong kawasan transmigrasi sebagai kawasan ketahanan pangan (food estate) nasional. Menjamin pelaksanaan distribusi lahan dan distribusi hak atas tanah bagi petani, nelayan dan nelayan serta menyelesaikan legalitas tanah bagi transmigrasi.

Tabel 19. Distribusi Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional

No	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Kawasan
1	Aceh	1 Aceh Tengah	1 Ketapang Nusantara
		2 Bener Meriah	2 Samar Kilang
		3 Simeulue	3 Selaut
2	Jambi	4 Bungo	4 Bathin III Ulu
3	Kep. Bangka Belitung	5 Bangka Selatan	5 Batu Betumpang
4	Sumatera Barat	6 Pesisir Selatan	6 Lunang Silaut
5	Sumatera Selatan	7 Ogan Ilir	7 Parit Rambutan
		8 Banyuasin	8 Telang
		9 Lahat	9 Kikim
6	Bengkulu	10 Bengkulu Utara	10 Lagita
7	Lampung	11 Tulang Bawang	11 Rawa Pitu
		12 Mesuji	12 Mesuji
8	Kalimantan Utara	13 Bulungan	13 Salim Batu
		14 Nunukan	14 Seimenggaris
9	Kalimantan Barat	15 Kubu Raya	15 Rasau Jaya

No	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Kawasan
		16 Sambas	16 Gerbang Mas Perkasa
			17 Subah
10	Kalimantan Tengah	17 Lamandau	18 Belantikan Raya
11	Kalimantan Timur	18 Paser	19 Kerang
		19 Kutai Timur	20 Maloy Kaliorang
12	Kalimantan Selatan	20 Barito Kuala	21 Cahaya Baru
13	Nusa Tenggara Barat	21 Bima	22 Tambora
		22 Sumbawa	23 Labangka
14	Nusa Tenggara Timur	23 Malaka	24 Kobalima Timur
		24 Timor Tengah Utara	25 Ponu
		25 Sumba Timur	26 Melolo
15	Sulawesi Tenggara	26 Konawe Selatan	27 Tinanggea
		27 Muna	28 Mutiara
		28 Konawe	29 Asinua / Routa
16	Sulawesi Barat	29 Mamuju Tengah	30 Tobadak
		30 Pasangkayu	31 Sarudu Baras
17	Sulawesi Tengah	31 Sigi	32 Palolo
		32 Morowali	33 Bungku
		33 Buol	34 Air Terang
		34 Poso	35 Tampolore
		35 Tojo Una-Una	36 Padauloyo
		36 Parigi Moutong	37 Bahari Tomini Raya
18	Sulawesi Selatan	37 Wajo	38 Gilireng
		38 Luwu Utara	39 Masamba
		39 Luwu Timur	40 Mahalona
19	Gorontalo	40 Gorontalo Utara	41 Sumalata
		41 Boalemo	42 Paguyaman Pantai
			43 Pawonsari
		42 Gorontalo	44 Pulubala

No	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Kawasan
20	Maluku	43 Maluku Tengah	45 Kobisonta
21	Maluku Utara	44 Kepulauan Sula	46 Pulau Mangoli
		45 Morotai	47 Pulau Morotai
22	Papua Barat	46 Teluk Wondama	48 Werianggi Werabur
		47 Fak-Fak	49 Bomberay - Tomage
23	Papua	48 Keerom	50 Senggi
		49 Merauke	51 Salor
			52 Muting

Tabel 20. Distribusi Lokus 100 Kawasan Transmigrasi Prioritas Kementerian

NO	PROVINSI	KABUPATEN	NAMA KAWASAN
1	Aceh	1 Aceh Barat	1 Woyla
		2 Aceh Barat Daya	2 Lembah Sabil
			3 Babahrot
		3 Aceh Besar	4 Jantho
			5 Seulimeum
		4 Aceh Jaya	6 Patek
		5 Aceh Utara	7 Cot Girek
		6 Bener Meriah	8 Pintu Rime Gayo
		7 Bireuen	9 Harus Muda Jaya
		8 Kota Subulussalam	10 Subulussalam
		9 Simeulue	11 Latiung
2	Bengkulu	10 Bengkulu Selatan	12 Kedurang
		11 Bengkulu Utara	13 Enggano
		12 Kaur	14 Muara Sahung
		13 Rejang Lebong	15 Padang Ulak Tanding
3	Jambi	14 Muaro Jambi	16 Kumpeh
		15 Sarolangun	17 Bathin Ix
		16 Tanjung Jabung Timur	18 Geragai

NO	PROVINSI	KABUPATEN	NAMA KAWASAN
4	Kepulauan Bangka Belitung	17 Bangka Barat	19 Jebus
5	Lampung	18 Way Kanan	20 Way Tuba
		19 Pesisir Barat	21 Ngambur
6	Riau	20 Bengkalis	22 Pulau Rupat
7	Sumatera Barat	21 Sijunjung	23 Muara Takung - Kamang Baru
		22 Solok Selatan	24 Bumi Asri
		23 Pasaman Barat	25 Ranah Balingka Beremas
8	Sumatera Selatan	24 Banyuasin	26 Karang Agung Ilir
		25 Musi Rawas	27 Simpang Rimau- Muara Kelingi
		26 Ogan Ilir	28 Muara Kuang
		27 Ogan Komering Ulu Timur	29 Belitang
		28 Penukal Abab Lematang Ilir	30 Petata
		29 Musi Banyuasin	31 Air Balui - Jud Nganti
9	Kalimantan Barat	30 Bengkayang	32 Jagoi Babang
		31 Kapuas Hulu	33 Mentebah
		32 Kayong Utara	34 Gerbang Kayong
		33 Ketapang	35 Matan Hilir Selatan
		34 Kuburaya	36 Terentang
		35 Sanggau	37 Sekayam - Entikong
		36 Sintang	38 Ketungau Hulu
10	Kalimantan Selatan	37 Balangan	39 Gula Habang
		38 Tanah Bumbu	40 Sebamban
11	Kalimantan Tengah	39 Gunungmas	41 Tumbang Jutuh - Bereng Belawan
		40 Kapuas	42 Lamunti - Dadahup

NO	PROVINSI	KABUPATEN	NAMA KAWASAN
		41 Sukamara	43 Jelai (Pulau Nibung)
		42 Kotawaringin Barat	44 Arut Selatan Dan Kotawaringin Lama
12	Kalimantan Timur	43 Paser	45 Muara Komam
13	Gorontalo	44 Pahuwato	46 Taluduti
14	Sulawesi Barat	45 Majene	47 Ulumanda
		46 Mamasa	48 Mambi Mehalaan
		47 Mamuju	49 Kalukku
		48 Polewali Mandar	50 Tubbi Taramanu
15	Sulawesi Selatan	49 Tana Toraja	51 Mengkendek
		50 Luwu Utara	52 Seko
		51 Sidenreng Rappang	53 Pituriase
		52 Soppeng	54 Marioriwawo
		53 Toraja Utara	55 Rante Karua
		54 Enrekang	56 Matajang
		55 Palopo	57 Wara
16	Sulawesi Tengah	56 Banggai Kepulauan	58 Salakan
		57 Banggai Laut	59 Banggai Selatan
		58 Donggala	60 Lalundu Dan Bambakaenu
		59 Morowali Utara	61 Bungku Utara
		60 Tojo Una-Una	62 Ulubongka
		61 Toli - Toli	63 Basidondo
17	Sulawesi Tenggara	62 Buton	64 Lasalimu
		63 Buton Tengah	65 Mawasangka
		64 Buton Utara	66 Lambale
		65 Kolaka	67 Anawua
		66 Kolaka Timur	68 Uluiwoi
		67 Konawe Selatan	69 Kolono

NO	PROVINSI	KABUPATEN	NAMA KAWASAN
		68 Konawe Utara	70 Hialu
		69 Muna Barat	71 Kantisa
18	Nusa Tenggara Barat	70 Sumbawa Barat	72 Tongo-Sekongkang
		71 Lombok Timur	73 Selaparang
19	Nusa Tenggara Timur	72 Alor	74 Tanglapui
		73 Belu	75 Tasifeto-Mandeu
		74 Ende	76 Maukaro
		75 Flores Timur	77 Larantuka
		76 Kupang	78 Amfoang
		77 Nagekeo	79 Mbay
		78 Ngada	80 Bajawa
		79 Rote Ndao	81 Batutua Nusamanuk
		80 Sabu Raijua	82 Sabu
		81 Sumba Barat	83 Lamboya
		82 Sumba Barat Daya	84 Kodi Loura
		83 Sumba Timur	85 Lewa
		84 Timor Tengah Selatan	86 Bena
		85 Manggarai Barat	87 Komodo - Sano Nggoang
20	Maluku	86 Maluku Tengah	88 Sapalewa
21	Maluku Utara	87 Halmahera Selatan	89 Nusliku
			90 Pulau Bacan
		88 Halmahera Tengah	91 Sagea Waleh
		89 Halmahera Timur	92 Patlean
			93 Maba
		90 Halmahera Utara	94 Toliwang
		91 Tidore Kepulauan	95 Payahe
22	Papua	92 Jayapura	96 Lereh
23	Papua Barat	93 Fak-Fak	97 Weri-Saharey

NO	PROVINSI	KABUPATEN	NAMA KAWASAN
		94 Manokwari Selatan	98 Momiwaren
		95 Sorong	99 Klamono-Segun
		96 Manokwari	100 Prafi

Permasalahan

a. Permasalahan Desa dan Kawasan Perdesaan

- 1) Tingkat kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat di perdesaan yang masih rendah yang ditunjukkan dengan rendahnya nilai tukar petani maupun upah penduduk desa yang bekerja sebagai petani/nelayan gurem maupun buruh di sektor pertanian, perikanan / kelautan, perkebunan dan pertambangan.
- 2) Ketersediaan sarana dan prasarana fisik maupun non-fisik di desa dan kawasan perdesaan yang belum memadai. Keterbatasan dan penyediaan sarana prasarana dan tenaga pendidikan dan kesehatan yang belum memadai, ketersediaan lingkungan permukiman perdesaan seperti air bersih, perumahan, sanitasi dan drainase juga masih belum memadai, akses terhadap listrik, transportasi dan telekomunikasi juga masih rendah terutama di desa-desa perbatasan, terpencil dan kepulauan.
- 3) Ketidakberdayaan masyarakat perdesaan akibat faktor ekonomi maupun non ekonomi, disebabkan antara lain karena tingkat kemandirian masyarakat masih rendah.
- 4) Kualitas lingkungan hidup masyarakat desa memburuk dan sumber pangan yang terancam berkurang.
- 5) Pengembangan potensi ekonomi lokal desa yang belum optimal akibat kurangnya akses dan modal dalam proses produksi, pengolahan, maupun pemasaran hasil produksi masyarakat desa.
- 6) Masih tingginya desa berstatus tertinggal dan sangat tertinggal. Dan masih rendahnya kualitas infrastruktur dasar dan strategis, dan bahkan masih rendahnya konektivitas dari dan menuju Provinsi Bengkulu.

b. Permasalahan Daerah Tertinggal dan Daerah Tertentu

- 1) Masih rendahnya kualitas sumberdaya manusia dan tingkat kesejahteraan masyarakat di daerah tertinggal;
- 2) Terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana publik dasar di daerah tertinggal;

- 3) Rendahnya produktivitas masyarakat di daerah tertinggal;
- 4) Belum optimalnya pengelolaan potensi sumberdaya lokal dalam pengembangan perekonomian di daerah tertinggal;
- 5) Kurangnya aksesibilitas daerah tertinggal terhadap pusat-pusat pertumbuhan wilayah;
- 6) Belum adanya insentif terhadap sektor swasta dan pelaku usaha untuk berinvestasi di daerah tertinggal;
- 7) Pola pikir masyarakat yang masih belum terbuka terhadap dunia luar dan perkembangan zaman.

c. Permasalahan Ketransmigrasian

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, kebijakan pembangunan transmigrasi dilaksanakan berbasis kawasan yang memiliki keterkaitan dengan kawasan sekitarnya membentuk satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah. Pembangunan kawasan transmigrasi sekaligus untuk penyebaran penduduk secara merata di Indonesia, pemanfaatan sumber daya alam di daerah yang masih jarang penduduknya dengan menggunakan sumber daya yang berasal dari daerah luar. Diharapkan kesejahteraan masyarakat lokal dapat meningkat serta penataan persebaran penduduk yang serasi dan seimbang sesuai dengan daya tampung alam dan lingkungan. Dengan demikian, pembangunan transmigrasi merupakan salah satu upaya percepatan pembangunan kota-kota kecil terutama di luar pulau Jawa, untuk meningkatkan motor penggerak pembangunan daerah.

Kebijakan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang merupakan salah satu instrumen pembangunan desa dan kawasan perdesaan diharapkan mampu menjadi pengungkit pengembangan ekonomi wilayah di sekitarnya. Satuan Permukiman (SP) atau desa dari Program Transmigrasi Baru dibangun pada lokasi yang dekat dengan desa yang sudah berkembang sebelumnya untuk membentuk Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) transmigrasi atau kawasan perdesaan. Dalam upaya mendorong pengembangan ekonomi wilayah, desa-desa tersebut berfungsi sebagai pusat produksi primer dan industri pengolahan ringan yang terbagi menjadi 2 jenis desa yaitu desa pendukung sebagai pusat produksi primer dan desa utama sebagai pusat industri pengolahan ringan dan pusat pelayanan kawasan perdesaan. Pada suatu kawasan transmigrasi yang terdiri dari beberapa Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) transmigrasi, dapat diarahkan menjadi Kawasan Perkotaan Baru (KPB) sebagai pusat kegiatan lokal dan embrio kota kecil yang mempunyai karakteristik perkotaan, seperti berkembangnya industri pengolahan sekunder dan perdagangan. Dalam upaya

meningkatkan hulu dan hilir, KPB tersebut akan memasarkan hasil-hasil produksi di wilayahnya di kota kecil/ kota menengah di sekitarnya. Dalam pelaksanaan pembangunan ketransmigrasian, terdapat beberapa kendala di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Belum terpenuhinya Standar Pelayanan Minimum (SPM) skala nasional dalam pemberdayaan masyarakat dan kawasan transmigrasi.
- 2) Terdapat kerusakan dan kekurangan sarana dan prasarana di permukiman dan kawasan transmigrasi.
- 3) Penyediaan sarana penerangan permukiman transmigrasi masih sangat terbatas, baru menjangkau 42 % lokasi satuan permukiman transmigrasi bina.
- 4) Semakin terbatasnya ketersediaan lahan yang memenuhi 2C (clear and clean) dan 3L (layak huni, layak usaha dan layak berkembang).
- 5) Masih adanya sisa beban tugas penyelesaian sertifikat kepemilikan lahan dan banyaknya permasalahan lahan yang perlu penanganan secara cepat.
- 6) Belum optimalnya dukungan pemangku kepentingan (lintas sektor, pemerintah daerah, swasta dan masyarakat) dalam sinergi program dan dukungan anggaran untuk pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.
- 7) Kurangnya keberpihakan kebijakan nasional dalam pengalokasian anggaran program transmigrasi.
- 8) Belum optimalnya pengelolaan data dan informasi, serta hasil penelitian dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.

Pada tahun 2015, pembangunan ketransmigrasian menghadapi dua tantangan besar, yaitu :

pertama, perlu dipercepatnya pemenuhan Standar Pelayanan Minimum (SPM) pada lokasi transmigrasi dan kawasan yang belum terpenuhi pelayanan minimum di daerah tertinggal dan perbatasan, strategis dan cepat tumbuh dalam upaya penyelesaian pemenuhan SPM pada akhir tahun 2019 secara nasional.

Kedua, perlunya penyiapan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang memberikan kewenangan kepada Desa untuk melaksanakan perencanaan dan pembangunan desa dengan dukungan Dana Desa.

Terkait dengan hal tersebut, maka isu strategis pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang perlu diselesaikan pada tahun 2021-2026 adalah:

- 1) Pemenuhan Standar Pelayanan Minimum (SPM) prasarana dan sarana kawasan

- transmigrasi, di daerah tertinggal dan perbatasan, serta strategis dan cepat tumbuh;
- 2) Penerapan kebijakan pembangunan permukiman baru dan pengembangan kawasan melalui model SP Pugar dan SP Tempatan serta pengembangan pola usaha baru;
 - 3) Perlunya terobosan regulasi Peraturan Presiden/Instruksi Presiden sebagai payung hukum dalam penyelesaian sertifikat kepemilikan tanah transmigran sejumlah 334.382 bidang sebagai bagian dari program reforma agraria utamanya legalisasi aset.
 - 4) Segera ditetapkannya Peraturan Presiden tentang koordinasi penyelenggaraan transmigrasi (saat ini masih dalam proses).
 - 5) Penyediaan data dan informasi potensi desa dan kawasan transmigrasi yang valid dan akurat, serta hasil penelitian dan pengembangan kawasan transmigrasi di daerah tertinggal dan perbatasan, serta strategis dan cepat tumbuh dapat diimplementasikan sesuai kebutuhan teknis, dan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kapasitas masyarakat dalam mengembangkan potensi di kawasan transmigrasi.

VISI, MISI DAN TUJUAN KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI

Visi Pembangunan Nasional 2021-2026

Presiden dan Wakil Presiden terpilih Joko Widodo dan Jusuf Kalla telah mempersiapkan program-program aksi untuk mengatasi beberapa masalah mendesak yang menyangkut hajat hidup rakyat sekaligus untuk membangun fondasi bagi implementasi kebijakan sampai tahun 2024. Beberapa program strategis juga telah disiapkan untuk menjalankan tujuh misi dan sembilan agenda strategis prioritas (Nawa Cita) untuk masa pemerintahan lima tahun ke depan. Presiden pertama Republik Indonesia Soekarno dalam Pidato Trisakti tahun 1963 menegaskan, Indonesia harus:

- (1) Berdaulat secara politik;**
- (2) Berdikari secara ekonomi; dan**
- (3) Berkepribadian secara sosial budaya.**

Konsep Tri Sakti Bung Karno inilah yang akan dipakai Presiden dan Wakil Presiden dalam menjalankan amanahnya dalam 5 tahun ke depan. Dengan mempertimbangkan masalah pokok bangsa, tantangan pembangunan yang dihadapi dan capaian pembangunan selama ini, maka Sebagaimana yang diamanatkan dalam RPJMN 2020-2024, Visi Pembangunan Nasional yang merupakan Visi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia adalah:

“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan

*Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026*

Page 83 | 148

Gotong Royong”

Misi Pembangunan Nasional 2020-2024

Sebagai upaya dalam pencapaian visi tersebut, maka misi pembangunan dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan;
- 2) Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan;
- 3) Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing;
- 4) Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan;
- 5) Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar;
- 6) Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana, dan Perubahan Iklim; dan
- 7) Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik.

Tujuan Pembangunan Nasional

Pembangunan nasional dilaksanakan secara bertahap dan terencana dalam tahapan jangka panjang, jangka menengah, maupun tahunan. Sesuai dengan arahan RPJPN 2020-2024, visi pembangunan nasional tahun 2020–2024 adalah: Indonesia yang maju dan mandiri, adil dan demokratis, serta aman dan bersatu dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sesuai arahan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Agenda Strategis Pembangunan Nasional

Sembilan Agenda Strategis Prioritas dalam pemerintahan lima tahun ke depan disebut dengan **NAWACITA** sebagai agenda prioritas pembangunan nasional, sebagai berikut:

- 1) Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara.
- 2) Membuat Pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.
- 3) Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerahdaerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.
- 4) Memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan

hukum yang bebas korupsi, bermartabat, dan terpercaya.

- 5) Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
- 6) Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa-bangsa Asia lainnya.
- 7) Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
- 8) Melakukan revolusi karakter bangsa
- 9) Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Adapun tujuh isu strategis nasional yang memerlukan koordinasi dan sinergi Kementerian/Lembaga meliputi :

- 1) Kedaulatan pangan
- 2) Kedaulatan energi
- 3) Kemaritiman
- 4) Industri/Kawasan Industri
- 5) Pariwisata
- 6) Revolusi mental
- 7) Kawasan Perbatasan dan daerah tertinggal

Tujuan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Merujuk pada agenda prioritas pembangunan nasional, khususnya Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan, tujuan yang akan dicapai oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam periode lima tahun ke depan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa;
- 2) Mempercepat pembangunan desa-desa mandiri serta membangun keterkaitan ekonomi lokal antara desa dan kota melalui pembangunan kawasan perdesaan;
- 3) Mempercepat pembangunan di daerah tertinggal;
- 4) Meningkatkan ketersediaan sarana-prasarana dasar dan aksesibilitas di wilayah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar;
- 5) Meningkatkan derajat ketahanan masyarakat dan pemerintah dalam menghadapi bencana, rawan pangan, dan konflik sosial;
- 6) Meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya; meningkatkan dan pemeratakan pembangunan daerah; dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

- 7) Meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah;
- 8) Percepatan pembangunan dan pengembangan kawasan perkotaan baru yang terintegrasi dalam suatu kesatuan pengembangan ekonomi wilayah untuk mewujudkan keterkaitan desa dan kota.

Sasaran Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

- 1) Sasaran Pembangunan Desa dan Kawasan Perdesaan Sasaran pembangunan desa dan perdesaan tahun 2020-2024 adalah: berkurangnya jumlah desa tertinggal sedikitnya 5.000 desa atau meningkatnya jumlah desa mandiri sedikitnya 2.000 desa.
- 2) Sasaran Pembangunan Daerah Tertinggal Sasaran pembangunan daerah tertinggal tahun 2020-2024 ditujukan untuk mengentaskan daerah tertinggal minimal 80 (delapan puluh) kabupaten.
- 3) Sasaran Pengembangan Daerah Tertentu
 - a. Meningkatnya ketahanan pangan di 57 kabupaten daerah rawan pangan;
 - b. Meningkatnya konektivitas, sarana prasarana dasar, dan kesejahteraan masyarakat di 187 Lokasi Prioritas yang tersebar di 41 kabupaten yang memiliki perbatasan negara;
 - c. Meningkatnya konektivitas, sarana prasarana dasar, dan kesejahteraan masyarakat di 29 kabupaten yang memiliki pulau kecil dan pulau terluar;
 - d. Meningkatnya 58 kabupaten rawan bencana dan dengan 2.000 desa tangguh.
- 4) Sasaran Ketransmigrasian
 - a. Terbangunnya 144 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP)/ sebagai desa utama yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian, melalui penataan persebaran penduduk, baik Satuan Permukiman Baru (SP-Baru) sejumlah 71.291 KK, Satuan Pemukiman Pugar (SP-Pugar) sejumlah 657.603 KK, dan Satuan Permukiman Tempatan (SP-Tempatan) sejumlah 2.751.806 KK, dan.
 - b. Berkembangnya 20 Kawasan Perkotaan Baru (KPB) menjadi embrio kota-kota kecil/kota kecamatan yang berfungsi sebagai pusat industri pengolahan sekunder dan perdagangan serta sebagai pusat pelayanan kawasan transmigrasi.

Fokus Prioritas

Fokus Prioritas Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

*Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026*

Page 86 | 148

tahun 2020-2024 adalah:

1. Pengawasan pelaksanaan UU Desa khususnya untuk pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat desa, dan pembangunan kawasan perdesaan;
2. Percepatan pembangunan 122 Kabupaten yang dikategorikan daerah tertinggal;
3. Percepatan pembangunan desa tertinggal sebanyak 39.086 desa tertinggal dan 17.268 desa sangat tertinggal;
4. Pengembangan daerah tertentu, yang terdiri dari daerah rawan pangan, daerah perbatasan, daerah rawan bencana dan pascakonflik, daerah pulau kecil dan terluar;
5. Pembangunan dan Pengembangan Satuan Permukiman (SP) sebagai Pusat Satuan Kawasan Pengembangan.
6. Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Perkotaan Baru sebagai pusat pertumbuhan.

Lokus Prioritas

Lokus Prioritas Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tahun 2020-2024 adalah:

1. 39.086 desa tertinggal dan 17.268 desa sangat tertinggal di seluruh Indonesia, dan 29.794 Desa berkembang berpotensi mandiri (di luar 122 Daerah Tertinggal)
2. 1.138 desa di lokasi prioritas pada wilayah perbatasan dan desa-desa pada daerah yang memiliki pulau-pulau terpencil dan terluar
3. 12.172 desa tertinggal dan 1.004 Desa sangat tertinggal 122 kabupaten daerah tertinggal, dan 5.030 desa potensi mandiri di 122 kabupaten dan 9 DOB.
4. 57 kabupaten rawan pangan, 187 lokasi prioritas di 41 kabupaten perbatasan, 29 kabupaten yang memiliki pulau terpencil dan terluar, 58 kabupaten rawan bencana, dan pascakonflik, dengan perhatian di daerah tertinggal dan di kawasan timur Indonesia
5. 144 Kawasan Transmigrasi dan 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP)/ desa utama yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian;
6. 20 Kawasan Perkotaan Baru (KPB) menjadi embrio kota-kota kecil/kota kecamatan yang berfungsi sebagai pusat industri pengolahan sekunder dan perdagangan serta sebagai pusat pelayanan kawasan transmigrasi.

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

1. Dasar-Dasar Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan Nasional

Dasar-dasar Strategi Pembangunan Nasional adalah sebagai berikut:

- 1) Membangun tanpa meningkatkan ketimpangan wilayah;
- 2) Memanfaatkan sumber daya alam untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat;
- 3) Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan;
- 4) Ekonomi harus berorientasi dan berbasiskan pada sector dan jenis usaha yang memasukkan nilai tambah sebesar-besarnya dengan SDM berkualitas, inovasi, kreatifitas dan penerapan teknologi yang tepat;
- 5) Pembangunan nasional sebagian besar adalah hasil agregasi dari pembangunan daerah yang berkualitas.

2. Delapan Strategi Pembangunan Nasional Mewujudkan Nawa Cita

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional dan mewujudkan Sembilan Agenda Prioritas Nasional (NAWACITA), terdapat delapan Strategi Pembangunan Nasional untuk mewujudkan NAWACITA yaitu:

- 1) Penguatan tata kelola desa yang baik, melalui:
 - 1) penyusunan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;
 - 2) menyusun peraturan pelaksanaan perundang-undangan terkait dengan Undang-Undang Ketransmigrasian, dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2014 tentang Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal;
 - 3) peningkatan kapasitas pemerintah dan masyarakat desa .
- 2) Mempercepat pemenuhan standar pelayanan minimum untuk pelayanan dasar di perdesaan, daerah tertinggal dan kawasan transmigrasi
- 3) Penguatan pendanaan pembangunan yang bersumber dari APBN, APBD, Dunia Usaha, dan Masyarakat.
- 4) Mendorong investasi yang meningkatkan produktivitas rakyat
- 5) Memanfaatkan sumber daya alam untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat
- 6) Memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang keamanan, adminitrasi kependudukan, pertanahan, akta-akta, dan sebagainya
- 7) Peningkatan koneksitas melalui penyediaan infrastruktur transportasi dan perhubungan di perdesaan, daerah tertinggal dan kawasan transmigrasi
- 8) Peningkatan dan Penguatan koordinasi lembaga pusat dan daerah dan antar daerah Strategi Pembangunan Nasional yang sangat terkait dengan tugas pokok dan fungsi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal terdapat pada Strategi ke-1, ke-2 dan ke-7 yang kesemuanya bermuara pada kesejahteraan masyarakat.

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional Pembangunan Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

*Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Provinsi Bengkulu Tahun 2021-2026*

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

- 1) Peningkatan konektivitas intra dan antar perdesaan , melalui strategi:
 - a. Mengembangkan aksesibilitas dan infrastruktur berbasis komoditas unggulan;
 - b. Meningkatkan akses transportasi perdesaan dengan pusatpusatkegiatan dan pusat pertumbuhanekonomi lokal/wilayah, dan akses masyarakat terhadap fasilitas pelayanan dasar; dan
 - c. Keterpaduan rantai pasok dan rantai nilai berbasis komoditas unggulan.
- 2) Peningkatan kapasitas sistem, kelembagaan, dan sumberdaya manusia perdesaan yang unggul, melalui strategi:
 - a. Peningkatan kapasitas sistem untuk mempercepat pembangunan perdesaan yang efektif dan efisien ;
 - b. Peningkatan kompetensi sumberdaya manusia, yaitu kompetensi teknis, metodologis, sosial, dan personal dalam rangka menyongsong revolusi industri 4.0;
 - c. Peningkatan kapasitas kelembagaan dari mulai desa sampai pusat;
 - d. Peningkatan kapasitas masyarakat perdesaan dalam pemanfaatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;dan
 - e. Mengembangkan pendidikan berbasis ketrampilan dan kewirausahaan;
 - f. Mengembangkan system pembelajaran berbasis online melalui model Akademi Desa 4.0.
- 3) Peningkatan investasi produk unggulan perdesaan, melalui strategi:
 - a. Peningkatan iklim investasi yang kondusif di perdesaan;
 - b. Mempermudah administrasi perizinan usaha, penyediaan informasi untuk lahan dan modal, juga pemasaran dan ekspor;
 - c. Fasilitasi dalam pengembangan Bumdesa dan Bumdesa Bersama sebagai kelembagaan ekonomi di perdesaan;
 - d. Pengembangan produk unggulan Kawasan perdesaan berbasis pertanian, perkebunan, kehutanan, perikanan dan kelautan, kepariwisataan serta ekonomi kreatif;
 - e. Fasilitasi pengembangan desa wisata (dewi); dan
 - f. Fasilitasi, pembinaan, maupun pendampingan dalam pengembangan usaha, bantuan permodalan/kredit, kesempatan berusaha, pemasaran dan kewirausahaan.
- 4) Pengembangan teknologi tepat guna dan teknologi digital, dengan strategi:

- a. Pengembangan teknologi untuk kegiatan produksi, pengolahan, pemasaran, distribusi, dan pembiayaan;
 - b. Integrasi data dan informasi perdesaan baik numeric maupun spasial;
 - c. Meningkatkan ketersediaan prasarana teknologi telekomunikasi; dan
 - d. Pengembangan e-commerce, e-logistic dan fintech di perdesaan melalui Desa Digital.
- 5) Peningkatan keberlanjutan pembangunan perdesaan berwawasan lingkungan, melalui strategi:
- a. Menata ruang perdesaan untuk melindungi lahan pertanian dan menekan alih fungsi lahan produktif dan lahan konservasi;
 - b. Pembangunan perdesaan yang ramah lingkungan, selaras dengan alam, dan pemanfaatan pengolahan limbah melalui prinsip 3R (reuse, reduce, recycle);
 - c. Menjamin pelaksanaan distribusi lahan dan hak atas tanah bagi petani, buruh lahan, dan nelayan;
 - d. Menyiapkan kebijakan tentang akses dan hak desa untuk mengelola sumber daya alam berskala lokal termasuk pengelolaan hutan negara oleh desa berorientasi pada keseimbangan lingkungan hidup dan berwawasan mitigasi bencana untuk meningkatkan produksi pangan dan mewujudkan ketahanan pangan; dan
 - e. Memperkuat kapasitas masyarakat desa dan masyarakat adat dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam lahan dan perairan, serta lingkungan hidup desa termasuk desa pesisir secara berkelanjutan.
- 6) Peningkatan dan pemanfaatan modal sosial budaya untuk pembangunan perdesaan, melalui strategi:
- a. Memanfaatkan modal sosial budaya untuk meningkatkan kreativitas untuk pengembangan produk unggulan perdesaan;
 - b. Peningkatan pemanfaatan modal sosial budaya dalam rangka meningkatkan kerekatan masyarakat;
 - c. Perlibatan pelaku seni dan budaya untuk mendukung pengembangan produk unggulan perdesaan;
 - d. Memberi pengakuan, penghormatan, perlindungan, dan pemajuan hak-hak masyarakat adat; dan
 - e. Meningkatkan kapasitas dan partisipasi masyarakat termasuk perempuan, anak, pemuda dan penyandang disabilitas melalui fasilitasi, pelatihan, dan pendampingan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring pembangunan desa.

- 7) Peningkatan sinergitas dan kolaborasi pembangunan perdesaan antar K/L/D/M, dengan strategi:
- Peningkatan sinergitas dan sinkronisasi program/kegiatan antar Kementerian Lembaga dan Daerah (Provinsi, Kabupaten/ Kota, dan Desa), melalui penyusunan Grand Design Kawasan Perdesaan untuk pedoman bagi seluruh Stakeholders;
 - Penguatan mekanisme koordinasi Pusat dan Daerah;
 - Meningkatkan keterpaduan perencanaan, pemrograman dan penganggaran, monitoring dan evaluasi;
 - Mengembangkan kolaborasi antar desa, antar daerah, dan antar pemerintah-perguruan tinggi/lembaga penelitian masyarakat dunia usaha; dan
 - Melanjutkan pembangunan Kawasan Perdesaan dan Kawasan Perdesaan Prioritas Nasional (KPPN).
- 8) Peningkatan kualitas Reformasi Birokrasi, dengan strategi:
- Meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas aparatur;
 - Meningkatkan dukungan manajemen, sarana dan prasarana;
 - Meningkatkan pengembangan SDM aparatur; dan
 - Meningkatkan dukungan perencanaan, penelitian dan pengembangan.

Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi

1. Bidang Desa dan kawasan Perdesaan

Arah pembangunan desa terpadu dalam RPJMN 2020-2024 Direktorat Daerah Tertinggal, Transmigrasi, dan Perdesaan Kementerian PPN/Bappenas adalah sebagai berikut:

- Arah kebijakannya mencakup percepatan pembangunan desa secara terpadu untuk mendorong transformasi sosial, budaya dan ekonomi desa
- Strateginya, mencakup:
 - Tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kapasitas aparatur desa, pendampingan, peran serta masyarakat desa yang inklusif;
 - Penetapan batas desa;
 - Pengembangan desa wisata, desa digital dan produk unggulan desa dan kawasan perdesaan, pengembangan BUMDesa/BUMDes Bersama;
 - Peningkatan pelayanan dasar desa,
 - Optimalisasi pemanfaatan dana desa untuk mendorong kegiatan produktif, memberdayakan masyarakat desa termasuk membiayai pendamping lokal desa; dan

- 6) Penguatan peran kecamatan sebagai pusat perubahan dan pertumbuhan, serta pembinaan dan pengawasan desa.

2. Bidang Daerah Tertinggal

Dengan memperhatikan sasaran pembangunan bidang daerah Tertinggal, arah kebijakan dan pengembangannya difokuskan pada:

- a. Promosi potensi daerah tertinggal untuk mempercepat pembangunan, sehingga terbangun kemitraan dengan banyak pihak, sekaligus untuk mendorong masyarakat semakin mengetahui potensi daerah dan akan aktif dalam membantu pembangunan
- b. Upaya pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan pelayanan dasar publik;
- c. Pengembangan perekonomian masyarakat yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan infrastruktur penunjang konektivitas antara daerah tertinggal dan pusat pertumbuhan.

Untuk mewujudkan arah kebijakan pembangunan daerah tertinggal tersebut diperlukan strategi pembangunan sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan perekonomian masyarakat di daerah tertinggal dalam rangka meningkatkan nilai tambah sesuai dengan karakteristik (*bioregion*) dan produk unggulan daerah, posisi strategis, dan keterkaitan antarkawasan yang meliputi aspek infrastruktur, manajemen usaha, akses permodalan, inovasi, dan pemasaran;
- 2) Meningkatkan aksesibilitas yang menghubungkan daerah tertinggal dengan pusat pertumbuhan melalui pembangunan sarana dan prasarana transportasi, seperti: peningkatan akses jalan, jembatan, pelabuhan, serta pelayanan penerbangan perintis dan pelayaran perintis;
- 3) Meningkatkan kualitas SDM, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dan kapasitas tata kelola kelembagaan pemerintahan daerah tertinggal, meliputi aspek peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah, kelembagaan, dan keuangan daerah melalui pengembangan pusat informasi;
- 4) Mempercepat pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk pelayanan dasar publik di daerah tertinggal, terutama di bidang pendidikan, kesehatan, transportasi, air bersih, energi/listrik, telekomunikasi, perumahan dan permukiman;
- 5) Melakukan penguatan regulasi terhadap daerah tertinggal, termasuk pemberian insentif kepada pihak swasta dalam pengembangan iklim usaha di daerah salah satunya melalui harmonisasi peraturan perizinan antara pemerintah dan pemerintah daerah;
- 6) Meningkatkan pembangunan infrastruktur di daerah pinggiran, seperti kawasan perbatasan dalam upaya mendukung pembangunan daerah tertinggal khususnya di daerah perbatasan dan pulau-pulau kecil terluar;
- 7) Melakukan penguatan regulasi terhadap daerah tertinggal dan pemberian insentif kepada pihak swasta dalam pengembangan iklim usaha di daerah tertinggal salah satunya

melalui harmonisasi peraturan perizinan antara pemerintah dan pemerintah daerah;

- 8) Meningkatkan pembangunan infrastruktur di daerah pinggiran, seperti kawasan perbatasan dalam upaya mendukung pembangunan daerah tertinggal;
- 9) Melakukan pembinaan terhadap daerah tertinggal yang sudah terentaskan melalui penguatan kapasitas kelembagaan pemerintahan daerah dan peningkatan kapasitas SDM;
- 10) Mendukung pengembangan kawasan perdesaan dan transmigrasi sebagai upaya pengurangan kesenjangan antarwilayah. Dalam proses pembangunan ke depan, diharapkan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru dapat mendukung upaya percepatan pembangunan daerah tertinggal dan pengembangan kawasan perdesaan, disamping perlu dukungan semua sektor terkait;
- 11) Meningkatkan koordinasi dan peran serta lintas sektor dalam upaya mendukung pembangunan daerah tertinggal melalui pengembangan kawasan perdesaan dan transmigrasi sebagai program pembangunan lintas sektor;
- 12) Mempercepat pembangunan Provinsi Papua dan Papua Barat, yang difokuskan pada:
 - a) pemberdayaan ekonomi masyarakat lokal,
 - b) peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan terutama di wilayah terisolir
 - c) pembangunan infrastruktur transportasi untuk membuka keterisolasian,
 - d) pemihakan terhadap Orang Asli Papua,
 - e) penguatan kapasitas kelembagaan pemerintah daerah,
 - f) pembangunan sentra logistik untuk mengatasi kemahalan,
 - g) pengembangan energi baru dan terbarukan terutama di wilayah terisolir
 - h) penguatan kelembagaan percepatan pembangunan Provinsi Papua dan Papua Barat.

Untuk itu, prioritas pembangunan daerah tertinggal adalah sebagai berikut:

- 1) menyelenggarakan koordinasi antar Kementerian/Lembaga dalam penyusunan dokumen Strategi Nasional Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal (STRANAS-PPDT), dan Rencana Aksi Nasional Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal (RAN-PPDT);
- 2) memberikan asistensi serta supervisi kepada pemerintah daerah dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi percepatan pembangunan daerah tertinggal yang sinergi, harmoni, sinkron, dan terpadu;
- 3) melakukan asistensi bersama Kementerian/Lembaga terkait kepada Pemerintah Daerah dalam pencapaian pemenuhan SPM untuk pelayanan dasar publik di daerah tertinggal, terutama pada pemenuhan pendidikan, kesehatan, transportasi, air bersih, informasi, dan telekomunikasi;
- 4) mengembangkan rumusan dan implementasi kebijakan percepatan pembangunan daerah tertinggal yang sesuai dengan potensi dan karakteristik daerah tertinggal guna meningkatkan efektivitas pencapaian sasaran pembangunan; dan

- 5) mendorong Kementerian/Lembaga terkait dan Pemerintah Daerah merumuskan dan melaksanakan kebijakan afirmasi daerah tertinggal termasuk di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat.

3. Bidang Pembangunan Daerah Tertentu

Dengan memperhatikan sasaran pembangunan daerah Tertentu, arah kebijakan pengembangan pembangunan daerah tertentu difokuskan pada:

- a. Penanganan daerah rawan pangan melalui peningkatan produksi, kemudahan distribusi dan diversifikasi terutama pada komoditas pangan pokok yang dibutuhkan masyarakat,
- b. Peningkatan aksesibilitas, pelayanan dasar, dan kesejahteraan masyarakat dengan pengembangan desa beranda Nusantara di wilayah perbatasan.
- c. Peningkatan aksesibilitas, pelayanan dasar, dan kesejahteraan masyarakat dengan pengembangan pulau kecil berdaya di Kabupaten yang memiliki pulau kecil dan terluar;
- d. Penanganan daerah rawan bencana dengan pengurangan risiko bencana dan pengembangan desa tangguh bencana; dan
- e. Penanganan daerah pasca konflik dengan rehabilitasi sosial dan ekonomi.

Strategi pembangunan daerah tertentu, meliputi :

- 1) Meningkatkan sarana dan prasarana produksi dan distribusi pangan,
- 2) Meningkatkan kualitas input produksi pangan seperti benih, bibit, pupuk dan pendukungnya,
- 3) Menambah penyediaan lumbung/tempat penyimpanan pangan di perdesaan,
- 4) Pengembangan budidaya komoditas pangan alternatif dalam mendukung diversifikasi pangan.
- 5) Meningkatkan aksesibilitas yang menghubungkan daerah pulau kecil dan terluar dengan pusat pertumbuhan melalui pembangunan sarana dan prasarana transportasi, seperti: peningkatan akses jalan, jembatan, pelabuhan, serta pelayanan penerbangan perintis dan pelayaran perintis;
- 6) Meningkatkan kualitas SDM, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dan kapasitas tata kelola kelembagaan pemerintahan daerah perbatasan dan pulau kecil, terluar dan terpencil, meliputi aspek peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah, kelembagaan, dan keuangan daerah melalui pengembangan pusat informasi;
- 7) Mempercepat pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk pelayanan dasar publik di daerah perbatasan, pulau kecil dan terluar, terutama di bidang pendidikan, kesehatan, transportasi, air bersih, energi/listrik, telekomunikasi, perumahan dan permukiman;
- 8) Meningkatkan kapasitas pemerintah dan masyarakat di lokasi prioritas dengan pengembangan desa beranda nusantara di wilayah perbatasan.

- 9) Memberikan insentif khusus kepada tenaga kesehatan, pendidikan,, dan penyuluh pertanian serta pendamping desa di daerah perbatasan dan daerah pulau kecil dan terluar.
- 10) Meningkatkan kapasitas pemerintah dan masyarakat di daerah yang memiliki pulau-pulau kecil, terluar dengan pengembangan pulau kecil berdaya.
- 11) Melakukan penguatan regulasi terhadap daerah tertentu dan pemberian insentif kepada pihak swasta dalam pengembangan iklim usaha di daerah tertinggal salah satunya melalui harmonisasi peraturan perizinan antara pemerintah dan pemerintah daerah;
- 12) Meningkatkan ketersediaan dan kualitas sarana dalam pengurangan risiko bencana;
- 13) Meningkatkan kapasitas pemerintah dan masyarakat mengurangi risiko bencana dengan pengembangan desa tangguh bencana;
- 14) Meningkatkan kapasitas pemerintah dan masyarakat dalam pencegahan, rekonsiliasi, dan rehabilitasi konflik;
- 15) Meningkatkan koordinasi dan peran serta lintas sektor dalam upaya mendukung pembangunan daerah tertentu melalui pengembangan kawasan perdesaan dan transmigrasi sebagai program pembangunan lintas sektor.

4. Bidang Ketransmigrasian

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana diubah dengan UU No. 29 tahun 2009 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, mengharuskan adanya perubahan paradigma (*paradigm shift*) transmigrasi, yaitu; “**Pembangunan Transmigrasi Berbasis Kawasan.**” Pengembangan kawasan transmigrasi untuk menghasilkan daya saing daerah, pada dasarnya tidak hanya mengandalkan ketersediaan. SDA (*resources endowment*), tetapi juga faktor letak kawasan transmigrasi yang dipilih. Oleh karena itu, pemilihan lokasi dalam perspektif sistem ketataruangan, kawasan transmigrasi merujuk pada Rencana Tata Ruang Wilayah dengan mempertimbangkan :

- (1) penyiapan kawasan transmigrasi memenuhi persyaratan minimal suatu kawasan,
- (2) pengembangan kawasan transmigrasi sebagai PKSN, PKW dan PKL sesuai dengan potensi wilayah masing-masing,
- (3) mengembangkan kawasan transmigrasi sebagai *hinterland* dari pusat-pusat kegiatan yang ada (PKN, PKSN, PKW dan PKLP).
- (4) Revitalisasi lahan transmigrasi untuk mendukung reformasi agraria 9 juta ha, dengan rincian:
 - (i) redistribusi tanah seluas 4,5 juta ha terdiri dari tanah pada kawasan hutan yang dilepaskan, dan tanah hak, termasuk di dalamnya tanah HGU akan habis masa berlakunya dan tanah terlantar; dan
 - (ii) legalisasi aset seluas 4,5 juta ha, yang meliputi tanah transmigrasi yang belum legalisasi aset (sertifikasi kepemilikan lahan: **340.382** bidang). Untuk tindak lanjut

pelaksanaan program transmigrasi tidak hanya mendukung redistribusi tanah tetapi juga melakukan program pembangunan permukiman baru dan pemberdayaan masyarakat di daerah tertinggal dan perbatasan, serta strategis dan cepat tumbuh, sesuai amanat RPJMN 2015-2019 dari pelaksanaan Nawa Cita

Adapun kebijakan dan strategi pembangunan transmigrasi adalah:

1. Penyiapan Kawasan Transmigrasi, mencakup:
 - a. Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi, untuk menyusun Kawasan Transmigrasi yang ditetapkan oleh Menteri berdasarkan Rencana Tata Ruang Wilayah.
 - b. Perencanaan Pembangunan Permukiman Transmigrasi, untuk menyiapkan dokumen Perencanaan SKP, Perencanaan KPB, Perencanaan SP, Perencanaan Pusat SKP, Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana.
 - c. Perencanaan Pengembangan masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi, untuk menyiapkan dokumen Perencanaan pengembangan SP, Pusat SKP, SKP, KPB, dan Kawasan Transmigrasi, serta dokumen rencana teknis detail rehabilitasi/peningkatan dan atau pembangunan sarana dan prasarana.
 - d. Penyediaan Tanah Transmigrasi yang memenuhi kriteria *Clear and Clean* (2C).
 - e. Meningkatkan peran serta Pemerintah Daerah Asal untuk sharing APBD dalam pembangunan SP-Baru.
 - f. Meningkatkan kerjasama dengan Perguruan Tinggi Daerah Tujuan untuk Perencanaan Makro dan Mikro.
2. Pembangunan Permukiman Transmigrasi, mencakup: Pemenuhan prasarana dan sarana di permukiman dan kawasan transmigrasi sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM) nasional, meliputi :
 - 1) Pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana dasar, terdiri atas a) Pembangunan Satuan Permukiman (SP), meliputi: jaringan jalan lokal primer, jalan lingkungan, drainase dan dermaga, perumahan, sarana sosial dan sarana pelayanan umum; dan
 - 2) Pembangunan dan pengembangan prasarana dan sarana utilitas umum yaitu transportasi, energi, air minum, dan telekomunikasi, meliputi:
 - a) Lokasi permukiman transmigrasi di daerah tertinggal dan perbatasan: transportasi, energi, air minum, dan telekomunikasi;
 - b. Penataan Persebaran Penduduk, untuk mewujudkan persebaran penduduk di kawasan transmigrasi yang optimal berdasarkan keseimbangan antara jumlah dan kualitas penduduk dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta mewujudkan harmonisasi hubungan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat transmigrasi, meliputi :

- 1) Penataan Penduduk Setempat
 - 2) Fasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi
3. Pengembangan Kawasan Transmigrasi, meliputi pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang diarahkan pada daerah tertinggal, dan perbatasan, serta strategis cepat tumbuh, mencakup :
- a. Pengembangan Promosi dan Kemitraan meliputi Publikasi dan Promosi, Kerjasama Badan Usaha, Masyarakat dan Lembaga Pemerintah.
 - b. Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana kawasan transmigrasi, meliputi Pengembangan Sarana dan Prasarana di Satuan Permukiman (SP), Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana di KPB, SKP, Kawasan Transmigrasi, dan Penyerasian Lingkungan
 - c. Pelayanan pertanahan di kawasan transmigrasi meliputi
 - (i) Fasilitasi pengurusan sertifikasi tanah; dan
 - (ii) Penanganan masalah pertanahan di kawasan transmigrasi.
 - d. Pengembangan usaha ekonomi transmigrasi, meliputi: peningkatan produksi, pengolahan hasil dan pemasaran, pengembangan kelembagaan ekonomi dan permodalan, serta pengembangan kewirausahaan di kawasan Transmigrasi
 - e. Pengembangan Sosial Budaya Transmigrasi meliputi : Pangan, fasilitas Kesehatan, Pendidikan, Mental Spiritual dan Kelembagaan di kawasan Transmigrasi.

Program dan Kegiatan

Identifikasi Kebutuhan Program/Kegiatan

Program dan Kegiatan Kementerian disusun sebagai penjabaran dari visi, misi, arah kebijakan dan strategi yang dilaksanakan untuk mendukung Program Prioritas Presiden sebagaimana diamanatkan dalam RPJMN 2020-2024. Agenda penting yang menjadi Agenda Strategis Prioritas Presiden adalah NAWACITA, yaitu Sembilan Agenda Strategis Prioritas yang dicanangkan Presiden untuk lima tahun ke depan. Dalam rangka penanganan permasalahan di Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat; pembangunan daerah tertinggal dalam mengatasi ketertinggalan dan kesenjangan; dan pembangunan transmigrasi dalam menciptakan pertumbuhan wilayah, terdapat beberapa kegiatan dan komponen kegiatan yang relevan dan terkait dengan Nawa Cita yang menjadi Agenda Strategis Prioritas yaitu Cita yang ke 2, 3, 5, dan 7.

- a. **Penjabaran Nawa Cita ke-2, “Membuat pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya”.** diantaranya dapat dilakukan melalui :
 - 1) Memastikan penerapan Undang-undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dapat berjalan, khususnya dalam hal mereformasi pelayanan publik melalui:

penguatan desa dan kecamatan yang diatur dengan pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru di wilayah peisisir, pulau pulau kecil dan perbatasan. Pengembangan dan pendampingan desa secara berkelanjutan.

- 2) Mempersiapkan pemerintah, provinsi, dan pemerintah kabupaten/ kota.
- 3) Penyiapan berbagai peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 tentang Desa.
- 4) Menyiapkan dan menjalankan kebijakan/regulasi baru tentang akses dan hak desa untuk pengelolaan sumber daya alam berskala lokal (tambang, hutan, kebun, perikanan, dan sebagainya) untuk kemakmuran rakyat.
- 5) Menyiapkan perangkat desa untuk mengelola dana desa dan kewenangan desa sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

b. Penjabaran Nawa Cita Ke-3, “*Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan.*” diantaranya dapat dilakukan melalui :

- 1) Memastikan penerapan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dapat berjalan, khususnya dalam hal mempersiapkan pemerintah, pemerinh provinsi, dan pemerintah kabupaten.
- 2) Memastikan berbagai perangkat peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- 3) Mengawal implementasi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa secara sistematis, konsisten, dan berkelanjutan.
- 4) Mereformasi pelayanan publik melalui: penguatan desa, kelurahan, dan kecamatan yang diatur dengan undang-undang tentang desa, kelurahan, dan kecamatan dalam undang-undang pemerintahan daerah.
- 5) Melakukan pengembangan dan pendampingan desa secara berkelanjutan.
- 6) Mewujudkan pemerataan fasilitas pendidikan di seluruh wilayah terutama di wilayah diidentifikasi sebagai area dimana tingkat dan pelayanan pendidikan rendah atau buruk
- 7) Meningkatkan pembangunan berbagai fasilitas produksi, pendidikan, kesehatan, pasar tradisional dan lain-lainnya di perdesaan, daerah terpencil dan tertinggal.
- 8) Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru di wilayah peisisir, pulau pulau kecil dan perbatasan.
- 9) Pembukaan 1 juta Ha lahan pertanian kering di luar Jawa dan Bali (Transmigrasi)
- 10) Menjalankan program-program investasi pembangunan perdesaan dengan pola *share holding* yang melibatkan desa dan warga desa sebagai pemegang saham.
- 11) Meningkatkan pembangunan dan aktivitas ekonomi perdesaan ditandai dengan peningkatan investasi dalam negeri sebesar 15 persen/tahun.

- 12) Menyiapkan dan menjalankan kebijakan/regulasi baru tentang share holding antara pemerintah, investor, dan desa.
- 13) Prioritas akses modal bagi UMKM dan revitalisasi pasar tradisional.
- 14) Infrastruktur pendukung perekonomian.
- 15) Membangun infrastruktur pariwisata sebagai daya ungkit pembangunan nasional baik berupa akses transportasi, infrastruktur pengembangan budaya lokal, maupun akses informasi dan komunikasi yang terintegrasi dengan potensi ekonomi lokal
- 16) Menyiapkan dan menjalankan kebijakan - regulasi baru tentang akses dan hak desa untuk pengelolaan sumber daya alam berskala lokal (tambang, hutan, kebun, perikanan, dan sebagainya) untuk kemakmuran rakyat.
- 17) Pembangunan akses jalan dan jalur transportasi air untuk kabupaten tertinggal hingga tahun 2024.
- 18) Pembangunan terminal baru untuk bongkar muat di daerah terpencil, terutama di Indonesia bagian Timur
- 19) Pengembangan rute kapal laut termasuk pulau-pulau terisolasi
- 20) Meningkatkan pelayaran perintis antar pulau
- 21) Pembangunan irigasi, bendungan, sarana jalan dan transportasi serta kelembagaan pasar secara merata
- 22) Berkomitmen untuk memperjuangkan kebijakan khusus untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan, perangkat dan alat kesehatan dan tenaga - khususnya bagi penduduk di perdesaan dan daerah terpencil sesuai dengan situasi dan kebutuhan mereka, mengalokasikan anggaran sekurangnya 5% dari anggaran negara untuk penurunan AKI, AKB, pengendalian HIC dan AIDS, penyakit menular dan kronis
- 23) Pembinaan kemasyarakatan berangkat dari isu melemahnya semangat gotong royong dan partisipasi masyarakat.
- 24) Pemberdayaan masyarakat Desa berangkat dari isu masyarakat tidak memiliki control dan akses dalam mengatur ekonomi, politik dan pembangunan
- 25) Menyiapkan perangkat desa untuk mengelola dana desa dan kewenangan desa sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014
- 26) Penyiapan kawasan yang *clear* dan *clean*, layak huni, layak usaha, dan layak berkembang berangkat dari keterbatasan lahan pertanian di kawasan perdesaan.
- 27) Penataan persebaran penduduk sesuai dengan kompetensi SDM yang dibutuhkan melalui pembangunan SP-Pugar, SP-Tempatan dan SP-Baru.

c. **Penjabaran Nawacita Ke-5, “Meningkatkan Kualitas Hidup Manusia Indonesia.”** diantaranya dapat dilakukan melalui :

- 1) Memperjuangkan kebijakan khusus untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan, perangkat dan alat kesehatan dan tenaga - khususnya bagi penduduk di perdesaan dan daerah terpencil sesuai dengan situasi dan kebutuhan mereka, mengalokasikan anggaran sekurangkurangnya 5% dari anggaran negara untuk penurunan AKI, AKB, pengendalian HIC dan AIDS, penyakit menular dan kronis.
- 2) Mewujudkan pemerataan fasilitas pendidikan di seluruh wilayah terutama di wilayah diidentifikasi sebagai area dimana tingkat dan pelayanan pendidikan rendah atau buruk.
- 3) Meningkatkan pembangunan berbagai fasilitas produksi, pendidikan, kesehatan, pasar tradisional dan lain-lainnya di perdesaan, daerah terpencil dan tertinggal.
- 4) Mendukung redistribusi tanah untuk masyarakat marginal.

d. **Penjabaran Nawa Cita Ke-7, “Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Dengan Menggerakkan Sektor-Sektor Strategis Ekonomi Domestik.”** diantaranya dapat dilakukan melalui :

- 1) Menjalankan program-program investasi pembangunan perdesaan dengan pola *share holding* yang melibatkan desa dan warga desa sebagai pemegang saham.
- 2) Meningkatkan pembangunan dan aktivitas ekonomi perdesaan ditandai dengan peningkatan investasi dalam negeri sebesar 15 persen/tahun.
- 3) Prioritas akses modal bagi UMKM dan revitalisasi pasar tradisional.
- 4) Infrastruktur pendukung perekonomian.
- 5) Pembangunan irigasi, bendungan, sarana jalan dan transportasi serta kelembagaan pasar secara merata.
- 6) Pembangunan akses jalan dan jalur transportasi air untuk kabupaten tertinggal hingga tahun 2019.
- 7) Pembangunan terminal baru untuk bongkar muat di daerah terpencil, terutama di Indonesia Timur.
- 8) Pengembangan rute kapal laut termasuk pulau-pulau terisolasi.
- 9) Meningkatkan pelayaran perintis antar pulau.
- 10) Membangun infrastruktur pariwisata sebagai daya ungkit pembangunan nasional baik berupa akses transportasi, infrastruktur pengembangan budaya lokal, maupun akses informasi dan komunikasi yang terintegrasi dengan potensi ekonomi lokal.
- 11) Menyiapkan dan menjalankan kebijakan - regulasi baru tentang akses dan hak desa untuk pengelolaan sumber daya alam berskala lokal (tambang, hutan, kebun, perikanan, dan sebagainya) untuk kemakmuran rakyat.
- 12) Pembukaan 1 juta Ha lahan pertanian kering di luar Jawa dan Bali (Transmigrasi).
- 13) Penyiapan kawasan yang *clear* dan *clean*, layak huni, layak usaha, dan layak berkembang berangkat dari keterbatasan lahan pertanian di kawasan perdesaan.

Nawakerja (Sembilan Rencana Kerja)

Berdasarkan NAWACITA yang terkait dengan bidang Desa, PDT dan Transmigrasi, sebagaimana telah diuraikan di atas, terdapat 9 (sembilan) kegiatan/komponen kegiatan yang akan menjadi prioritas kegiatan yang akan dilakukan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi yang disebut dengan NAWAKERJA. Kesembilan kegiatan prioritas tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Peluncuran “Gerakan Desa Mandiri” di 5.000 desa pada tahun 2015
- 2) Pendampingan dan Penguatan kapasitas kelembagaan dan masyarakat desa dengan menyediakan tenaga pendamping sebanyak 84.000 orang;
- 3) Pembentukan dan pengembangan 5.000 BUMDES;
- 4) Revitalisasi Pasar Desa di 5.000 desa/kawasan perdesaan;
- 5) Pembangunan Infrastruktur jalan pendukung pengembangan produk unggulan di 5.000 Desa Mandiri;
- 6) Penyiapan implementasi penyaluran Dana Desa Rp. 1,4 miliar per desa secara bertahap;
- 7) Penyaluran Modal bagi Koperasi/UKM di 5.000 Desa;
- 8) Pilot project sistem pelayanan publik jaringan koneksi online di 5.000 desa;
- 9) “Save villages” di daerah perbatasan dan pulau-pulau terdepan, terluar dan terpencil melalui pembangunan dan pengembangan kawasan perdesaan dan kawasan transmigrasi.

Program/Kegiatan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2020-2024

Sebagaimana disebutkan pada Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, bahwa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, pengembangan daerah tertentu, pembangunan daerah tertinggal, penyiapan, pembangunan permukiman, dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- 2) koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
- 3) pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya;
- 4) pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;

- 5) pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi;
- 6) pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan informasi di bidang pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, pengembangan daerah tertentu, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi; dan
- 7) pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Kerangka Regulasi

Sebagai pelaksana mandat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, maka untuk melaksanakan program dan kegiatan yang tertuang dalam RENSTRA Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi tahun 2020-2024, penetapan kebijakan dan regulasi adalah suatu keharusan. Sesuai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kebijakan dan regulasi tersebut merupakan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) sebagai dasar sekaligus acuan bagi pelaksana di berbagai tingkatan pemerintahan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perdesaan, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi. Kebutuhan regulasi mencakup dua hal pokok. Pertama, adalah regulasi yang merupakan mandat ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Kedua, adalah regulasi yang secara empiris dibutuhkan di lapangan, baik untuk mengisi kekosongan hukum maupun untuk melaksanakan kewenangan Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi. Berdasarkan hasil identifikasi isu-isu strategis serta penelusuran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, selengkapny kerangka regulasi yang diperlukan untuk melaksanakan RENSTRA Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024.

Kerangka Kelembagaan

Kelembagaan Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi lima tahun yang lalu ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi dimaksudkan untuk mengintegrasikan tiga urusan pemerintahan menjadi satu kesatuan. Ketiga urusan pemerintahan tersebut adalah: (1) urusan pemerintahan di bidang Desa dan kawasan perdesaan yang sebelumnya merupakan sebagian tugas Kementerian Dalam Negeri, (2) urusan pemerintahan di bidang transmigrasi yang sebelumnya merupakan sebagian tugas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan (3) pengoordinasian urusan percepatan pembangunan daerah tertinggal yang sebelumnya merupakan tugas Kementerian PDT. Pengintegrasian ketiga urusan tersebut dimaksudkan untuk menempatkan ketiga urusan tersebut menjadi satu kesatuan sebagai instrumen utama membangun Indonesia dari pinggiran dalam rangka mengatasi kesenjangan sosial, ekonomi, budaya, dan pemanfaatan ruang wilayah nasional. Namun pengintegrasian tersebut belum

berjalan dengan optimal. Pada tahun 2020 organisasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi melalui Peraturan Presiden Nomor 67 Tahun 2017 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Indonesia Maju Periode Tahun 2019-2024, dan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2018 tentang Organisasi Kementerian Negara menyadari adanya beberapa kelemahan kelembagaan selama periode sebelumnya, maka untuk mewujudkan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap upaya mewujudkan visi dan misi Presiden dalam pengurangan kesenjangan antar desa-kota, perlu dilakukan penyempurnaan bentuk dan struktur organisasi yang lebih sesuai dengan beban tugas yang diemban. Penyempurnaan kelembagaan tersebut dimaksudkan untuk mewujudkan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi yang mampu beradaptasi dengan dinamika perkembangan tuntutan masyarakat serta kemajuan teknologi sehingga organisasi menjadi lebih efektif, efisien, responsif, transparan, akuntabel, tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*) dalam mendukung penyelenggaraan tugas 47 serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada pemangku kepentingan. Kerangka pemikiran tentang penyempurnaan kelembagaan dalam Rencana Strategis Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi Tahun 2020-2024.

Kerangka Kelembagaan Bidang Desa

Penyiapan dan peningkatan kapasitas dan kualitas sumberdaya masyarakat desa termasuk kelembagaan di tingkat desa agar mampu mengelola, membangun dan mampu menjadi penggerak roda pembangunan di perdesaan, diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan wilayah perdesaan. Hal ini didasarkan pada keragaman kapasitas pemerintah desa dan lembaga di tingkat desa untuk memfasilitasi, perencanaan dan memonitor program pembangunan. Oleh karena itu, dalam jangka waktu pelaksanaan RPJMN 2020-2024, diperlukan beberapa langkah penguatan kelembagaan pengembangan perdesaan sebagai berikut:

- a. Penguatan kapasitas pemerintahan desa dalam pengelolaan, pelaporan dan akuntabilitas terkait kewenangan dan keuangan desa. Diperlukan program pembelajaran yang komprehensif bagi aparat pemerintahan desa agar dapat mendorong efektifitas dan transparansi di dalam penggunaan sumber daya desa, termasuk di dalamnya peningkatan kapasitas dalam hal perencanaan pembangunan; prinsip-prinsip *good governance* (partisipasi, akuntabilitas dan transparansi); manajemen keuangan dan sistem akunting; serta pengawasan berbasis masyarakat untuk proyek-proyek pemberdayaan masyarakat.
- b. Penguatan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai badan permusyawaratan di tingkat Desa yang turut membahas dan menyepakati berbagai kebijakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Diperlukan pengembangan kapasitas BPD sebagai upaya turut meningkatkan kinerja kelembagaan di tingkat desa, partisipasi dan pemberdayaan masyarakat, dan penyelenggaraan musyawarah Desa.
- c. Penguatan lembaga kemasyarakatan Desa berfungsi sebagai wadah partisipasi

- masyarakat Desa dalam pembangunan, pemerintahan, kemasyarakatan, dan pemberdayaan yang mengarah terwujudnya demokratisasi dan transparansi di tingkat masyarakat serta menciptakan akses agar masyarakat lebih berperan aktif dalam kegiatan pembangunan.
- d. Penguatan peran Lembaga Ekonomi Desa seperti Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) dan lainnya sebagai upaya untuk mendayagunakan segala potensi ekonomi, kelembagaan perekonomian, serta potensi sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa. BUM Desa sebagai salah satu badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki desa, dan dimanfaatkan untuk mempercepat pembangunan desa dan memperkuat pemberdayaan masyarakat desa.
 - e. Peningkatan peran fasilitasi, pelatihan dan pendampingan secara berjenjang sesuai kebutuhan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah kepada pemerintah desa dan Desa dalam mendorong pembangunan Desa dan pembangunan Perdesaan serta meningkatkan kesejahteraan dan keberdayaan masyarakat dalam politik, ekonomi, sosial dan budaya dengan menggunakan kearifan lokal, menghormati adat istiadat dan memperhatikan kondisi sosial budaya yang ada.
 - f. Peningkatan peran fasilitasi, pelatihan dan pendampingan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam penyusunan dan implementasi penataan ruang kawasan perdesaan yang memperhitungkan ekologi ruang perdesaan yang memperhitungkan kearifan lokal, mitigasi bencana dan dampak perubahan iklim dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

Kerangka Kelembagaan Bidang Daerah Tertinggal

Untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan daerah tertinggal, diperlukan upaya penataan kelembagaan sebagai berikut:

- a. Penataan fungsi dan kewenangan terhadap kementerian yang menangani urusan daerah tertinggal untuk memperkuat peran koordinasi yang dimandatkan sehingga koordinasi percepatan pembangunan daerah tertinggal bisa lebih konkrit dan dapat terwujud;
- b. Penyusunan dokumen strategi nasional percepatan pembangunan daerah tertinggal sebagai pedoman kementerian/lembaga dalam mendukung upaya percepatan pembangunan daerah tertinggal dan sebagai instrumen koordinasi; dan Penyusunan strategi daerah percepatan pembangunan daerah tertinggal sebagai pedoman pemerintah daerah dan sebagai instrumen koordinasi antarpemerintah, antara pemerintah dan pemerintah daerah dan antar pemerintah daerah.

Kerangka Kelembagaan Bidang Transmigrasi

Postur Kelembagaan bidang ketransmigrasian disusun berdasarkan Indikator Kinerja, baik di level Kementerian (sasaran strategis) maupun level eselon I (program). Indikator kinerja tersebut merupakan penegasan peran dan fungsi Kementerian, dan sebagai sarana bagi

stakeholders untuk menilai apakah tugas pemerintahan yang diemban oleh Kementerian telah dicapai secara optimal. Kerangka kelembagaan dalam Penyiapan Kawasan Transmigrasi, Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Tahun 2020-2024 ditujukan untuk :

1. Penguatan fungsi dan koordinasi forum lintas sektor dan lintas wilayah. Arah kebijakan pembangunan dari kelembagaan ini adalah meningkatkan koordinasi lintas sektor dan lintas wilayah dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi untuk pembangunan sosial ekonomi yang mendukung pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.
2. Penguatan lembaga pengelola kawasan transmigrasi. Arah kebijakan kelembagaan ini adalah optimalisasi pengelolaan kawasan transmigrasi. Arah penataan kelembagaannya yang mencakup:
 - a. Penguatan kantor Satuan Permukiman (SP) transmigrasi untuk mendorong pengembangan produksi primer, di daerah tertinggal dan perbatasan, serta strategis dan cepat tumbuh.;
 - b. Penguatan kelembagaan Pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP)/ Desa Utama untuk mendorong pengembangan industri pengolahan hasil, di daerah tertinggal dan perbatasan serta strategis dan cepat tumbuh;
 - c. Penguatan badan pengelola Kawasan Perkotaan Baru (KPB) untuk mendorong peningkatan daya saing KPB sebagai kota kecil.

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Target Kinerja

Dalam rangka mencapai sasaran-sasaran strategis tersebut ditetapkan beberapa program di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Program-program tersebut terdiri dari program teknis dan program generi atau program dukungan. Program Teknis meliputi: program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat perdesaan, program penatakelolaan ekonomi dan investasi perdesaan, program pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi, program penyerasian percepatan pembangunan daerah tertinggal. Sedangkan Program Generik, meliputi: program perencanaan, penelitian, pengembangan dan data informasi, program pengembangan SDM perdesaan, program pengawasan dan akuntabilitas aparatur dan program dukungan manajemen dan teknis lainnya.

Program Pembangunan Desa dan Perdesaan, sasarannya yaitu:

- 1) Meningkatnya desa berkembang menjadi desa mandiri
- 2) Meningkatnya desa tertinggal menjadi desa berkembang
- 3) Menurunnya desa tertinggal

- 4) Terpenuhi indeks pembangunan kawasan perdesaan
- 5) Terukurnya perkembangan desa dan kawasan perdesaan
- 6) Terbangunnya komitmen lintas K/L/D/M dalam Pembangunan
- 7) Kawasan perdesaan Prioritas Nasional
- 8) Terukurnya perkembangan desa dan kawasan perdesaan Prioritas Kementerian Perioritas Nasional
- 9) Terukurnya perkembangan desa dan kawasan perdesaan Prioritas Kementerian Perioritas Kementerian
- 10) Terbangunnya komitmen lintas K/L/D/M dalam Pembangunan kawasan perdesaan Prioritas Kementerian

Pengembangan Ekonomi dan Investasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, sasarannya yaitu:

- 1) Meningkatnya status Bumdes
- 2) Meningkatnya status Bumdes Bersama
- 3) Menurunnya Kemiskinan di Perdesaan
- 4) Meningkatnya investasi produk unggulan perdesaan mendukung transformasi ekonomi
- 5) Meningkatnya penyerapan tenaga kerja perdesaan

Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi, sasarannya yaitu:

- 1) Terpenuhi indeks pembangunan kawasan transmigrasi mandiri dan berdaya saing
- 2) Terbangunnya komitmen lintas K/L/D/M dalam Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Pembangunan Daerah Tertinggal, sasarannya yaitu:

- 1) Meningkatnya daerah tertinggal yang potensi terentaskan sesuai dengan indeks ketertinggalan
- 2) Terbangunnya komitmen lintas K/L/D/M dalam Pembangunan Daerah Tertinggal

Pengembangan Inovasi dan Informasi Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, sasarannya yaitu tersedianya dokumen kebijakan dan perencanaan pembangunan perdesaan, inovasi, serta data dan informasi

Kerangka Pendanaan

Pencapaian target-target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi 2020-2024, tidak dapat hanya mengandalkan pembiayaan dari internal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi namun membutuhkan anggaran yang berasal dari Kementerian/Lembaga Lain, dana Desa, Dana Alokasi Khusus (DAK), pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/kota), masyarakat, dunia usaha, mitra usaha dan organisasi masyarakat madani. Untuk memperoleh dukungan sumber pembiayaan dari eksternal, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi mendorong peran koordinasi dengan pihak eksternal. Kerangka pendanaan pada RENSTRA Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Tahun 2020-2024 yang dibutuhkan selama lima tahun sebesar Rp 40,9 triliun.

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

Dalam Renstra ini turut diperhatikan pula Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bengkulu dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Provinsi Bengkulu.

Provinsi Bengkulu adalah salah satu provinsi di Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Provinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828) memiliki luas 34.724,69 km² dengan luas daratan 19.795,15 km² dan luas lautan 14.929,54 km² (Bakosurtanal, 2010). Sejak tahun 1967, Provinsi Bengkulu mengalami beberapa kali pemekaran. Semula Provinsi Bengkulu terdiri dari 3 Kabupaten dan 1 Kota, akan tetapi semenjak dikeluarkannya Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Mukomuko, Kabupaten Seluma, dan Kabupaten Kaur di Provinsi Bengkulu dan Undang-Undang No. 39 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kepahiang di Provinsi Bengkulu, Provinsi Bengkulu secara administratif terbagi menjadi 8 (delapan) Kabupaten dan 1(satu) Kota. Dan pada tahun 2008, dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 24 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Bengkulu Tengah (Benteng) di Provinsi Bengkulu membagi Provinsi Bengkulu menjadi 9 (Sembilan) Kabupaten dan 1 (satu) Kota dengan sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat, sebelah Timur dengan Provinsi Jambi dan Sumatera Selatan, sebelah Selatan dengan Provinsi Lampung dan sebelah Barat dengan Samudera Indonesia.

Secara geografis, Provinsi Bengkulu terletak pada 101°01' - 103°46' Bujur Timur serta 2°16' - 3°31' Lintang Selatan dan terletak di Pantai Barat Pulau Sumatera, membujur dari Utara ke Selatan, sepanjang Bukit Barisan yang merupakan hutan suaka alam dan hutan lindung di sebelah Timur dan Samudera Indonesia di sebelah Barat dan dataran tinggi yang membentang dari ujung utara sampai ujung selatan dengan lebar $\pm$ 50 km. Dataran tinggi merupakan bagian dari Pegunungan Bukit Barisan. Provinsi Bengkulu memiliki bentuk wilayah relatif memanjang sejajar garis pantai, dengan panjang garis pantai $\pm$ 525 km. Wilayah Provinsi Bengkulu memiliki kontur yang bergelombang dengan ketinggian tempat (altitude) berkisar antara 0 - 1.938 meter di atas permukaan laut (dpl). Titik terendah dijumpai di sepanjang pantai sedang titik tertinggi terletak di Puncak Gunung Kaba. Ditinjau berdasarkan kelas ketinggian tempat, maka wilayah Provinsi Bengkulu dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Wilayah dengan ketinggian tempat 0 - 250 m dpl, meliputi areal seluas 976.624 ha yang menyebar disepanjang pantai dari utara sampai bagian selatan yang merupakan dataran *aluvium*.
- b. Wilayah dengan ketinggian tempat >250 - 500 m dpl, meliputi areal seluas 338.365 ha yang menyebar disepanjang pantai dari utara sampai bagian selatan yang merupakan peralihan dari *aluvium* ke perbukitan.
- c. Wilayah dengan ketinggian tempat >500 - 750 m dpl, meliputi areal seluas 228.881 ha yang menyebar disebagian besar Kabupaten Lebong dan Rejang Lebong.

- d. Wilayah dengan ketinggian tempat >750 - 1000 m dpl, meliputi areal seluas 181.548 ha yang menyebar di Kabupaen Mukomuko, Bengkulu Utara, dan Kaur yang merupakan Taman Nasional.
- e. Wilayah dengan ketinggian tempat >1.000 - 1.250 m dpl, meliputi areal seluas 128.664 ha di sepanjang bagian bawah pegunungan bukit barisan yang merupakan Taman Nasional.
- f. Wilayah dengan ketinggian tempat >1.250 - 1.500 m dpl, meliputi areal seluas 78.630 ha yang sebagian besar menyebar di sepanjang bagian bawah pegunungan bukit barisan di Kabupaten Lebong, Rejang Lebong dan Kaur.
- g. Wilayah dengan ketinggian tempat >1.500 - 2.000 m dpl, meliputi areal seluas 70.338 ha yang merupakan puncak gunung-gunung di sepanjang pegunungan Bukit Barisan.

Berdasarkan fungsinya kawasan hutan dibagi dalam 3 kelompok yaitu fungsi konservasi, fungsi lindung dan fungsi produksi. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel pada halaman berikutnya

Tabel Kawasan Hutan Provinsi Bengkulu

No	Fungsi / Kawasan Hutan	Luas Kawasan Hutan (Ha)	Luas (%)
	Kawasan Suaka Alam, Kawasan Pelestarian Alam	444.882	48,31
	- Cagar Alam	6.723	
	- Taman Nasional	405.286	
	- Taman Wisata Alam	14.954	
	- Taman Hutan Raya	1.22	
	- Taman Buru	16.797	
	Kawasan Hutan	476.082	
1	Hutan Lindung	252.042	27,37
2	Hutan Produksi Terbatas	182.210	19,78
3	Hutan Produksi Tetap	34.965	3,80
4	Hutan Fungsi Khusus	6.865	0,78
	Jumlah	920.964	

Sumber : Dinas Kehutanan Provinsi Bengkulu, 2009

Luasan kawasan hutan berdasarkan fungsinya di Provinsi Bengkulu adalah seluas ± 920.964 ha yang terdiri dari :

- 1. Hutan dengan fungsi konservasi seluas 444.882 ha
- 2. Hutan dengan fungsi lindung seluas 252.042 ha
- 3. Hutan dengan fungsi produksi seluas 224.040 ha

Khusus untuk kawasan hutan dengan fungsi konservasi, maka seluruh fungsi kawasan hutan (konservasi) terdapat/terwakili di Provinsi Bengkulu. Dalam wilayah Propinsi Bengkulu, kawasan hutan lindung telah ditetapkan pada TGHK dengan total luas 251.485,70 Ha dan dapat didelineasikan dalam peta wilayah Provinsi Bengkulu.

Provinsi Bengkulu memiliki jumlah curah hujan tahunan yang relatif tinggi, bervariasi antara 2000 - 6000 mm pertahun dan jumlah hari hujan bervariasi antara 100 - 250 hari pertahun. Suhu udara rata-rata 25,6°C, suhu minimum berkisar antara 21,4°C sampai 22,5°C dan suhu maksimum rata-rata antara 31,4°C sampai 32,5°C. Kelembaban udara rata-rata diatas 50 % dengan lama penyinaran matahari rata-rata 6 jam per hari dan penguapan rata-rata 4 mm perhari . Keadaan angin di Provinsi Bengkulu dominan dari arah Barat dan Selatan. Kecepatan rata-rata 8 km/jam, dengan kecepatan maksimum rata-rata 34 km/jam dan kecepatan maksimum absolut pernah mencapai 81 km/jam (Provinsi Bengkulu Dalam Angka, BPS Tahun 2009).

Potensi Pengembangan Wilayah

1. Pertanian Tanaman Pangan

Pertanian tanaman pangan merupakan penyumbang pendapatan daerah yang terbesar dengan produksi yang relatif terus meningkat setiap tahunnya. Hingga tahun 2007, Provinsi Bengkulu memiliki lahan persawahan dengan pengairan irigasi mencapai 69.413 ha dari luas total lahan persawahan yang ada 91.972 ha (*Sumber :Bengkulu Dalam Angka, 2010*) dengan tanaman padi sebagai komoditas utama. Setiap tahunnya, lahan produksi maupun luas panen meningkat lebih dari 20%. Pada tahun 2009 total luas panen padi di Provinsi Bengkulu mencapai 132,98 ribu hektar yang terdiri dari 120,88 ribu hektar atau sebesar 90,9 persen padi sawah dan 12,1 ribu hektar atau sebesar 9,1 persen padi ladang.

Lahan pertanian tanaman pangan sendiri tersebar di setiap kabupaten dan kota termasuk kota Bengkulu meski tidak sebesar yang ada di kabupaten lain dengan luas tanam kurang lebih 4.539 ha. Adapun kabupaten dengan luas tanam dan luas panen pertanian tanaman pangan terbesar adalah di Kabupaten Bengkulu Utara serta Kabupaten Seluma dan Lebong. Pemerintah daerah sendiri, terus berupaya untuk mengembangkan sektor pertanian tanaman pangan khususnya beras.

Lahan tegalan umumnya dikembangkan oleh petani di lahan-lahan dengan kemiringan agak berbukit hingga berbukit, bahkan di beberapa tempat banyak yang di lahan agak bergunung, sehingga rawan terhadap bahaya erosi. Penyebaran pola penggunaan tanah tegalan banyak dijumpai di Kabupaten Mukomuko, Seluma dan Kaur. Sawah di Provinsi Bengkulu umumnya dikembangkan di dataran aluvium sungai, dengan sistem irigasi desa dan setengah teknis. Wilayah kabupaten yang banyak dijumpai areal sawah adalah Bengkulu Utara, Lebong dan Bengkulu Tengah.

Sub sektor tanaman bahan makanan adalah bagian dari sektor pertanian. Komoditas padi yang terdiri dari padi sawah dan padi ladang adalah produk utama sektor bahan makanan. Produksi padi sangat dipengaruhi oleh luas panen dan produktifitas per hektar. Pada tahun 2008 total luas panen padi di Provinsi Bengkulu mencapai 127,51 ribu hektar yang terdiri dari 114,75 hektar atau sebesar 90 % padi sawah dan 12,76 % ribu hektar atau sebesar 10 % padi ladang. Sedangakan tahun 2009 total luas panen padi di Provinsi Bengkulu mencapai 132,87 ribu hektar. Hal ini berarti pada kurun waktu 2008-2009 luas panen padi di Provinsi Bengkulu mengalami peningkatan sebesar 4,13 persen. Peningkatan luas panen padi di Provinsi Bengkulu pada periode 2008-2009 berasal dari peningkatan luas panen padi sawah yang meningkat sebesar 5,33 persen. Sedangkan luas panen padi

ladang pada kurun waktu yang sama menurun sebesar 5,3 persen. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini.

2. Perkebunan

Selain pertanian tanaman pangan, perkebunan juga merupakan salah satu sub sektor penyumbang PDRB yang cukup besar di Provinsi Bengkulu. Kesuburan tanah serta iklim yang mendukung membantu perkembangan kegiatan perkebunan di Provinsi Bengkulu. Beberapa perusahaan perkebunan besar hingga saat ini telah menanamkan investasinya di Provinsi Bengkulu dengan membuka kawasan-kawasan perkebunan dengan komoditi unggulan adalah Kelapa Sawit. Usaha Perkebunan di Provinsi Bengkulu, sebagian diusahakan oleh perusahaan perkebunan swasta, dan sebagian lagi oleh perkebunan rakyat.

Kawasan perkebunan besar kelapa sawit swasta, serta kawasan perkebunan kelapa sawit rakyat baik yang telah bekerja sama dengan pabrik pengolahan maupun belum bekerjasama mencapai luas total 105.654 Ha (*Sumber: Provinsi Bengkulu Dalam Angka 2008*) yang tersebar di masing-masing kabupaten dan kota di Provinsi Bengkulu. Sedangkan komoditas lain yang juga diusahakan adalah Kopi, Karet, Kelapa, Cengkeh, Coklat, Aren, Lada, Kayu Manis, Pinang, Jahe, Nilam, Teh, dan Tembakau. Kontribusi subsektor perkebunan dalam PDRB Provinsi Bengkulu Tahun 2009 adalah sebesar 9,13 persen, menurun dibandingkan tahun 2008 yang sebesar 23,08 persen juga menurun dibanding tahun 2008 yang sebesar 24,34 persen. Penurunan kontribusi subsektor perkebunan lebih disebabkan oleh menurunnya harga beberapa komoditi perkebunan.

Kawasan perkebunan besar swasta maupun perkebunan rakyat tersebar secara merata pada masing-masing Kabupaten dan Kota dengan komoditas unggulan yang berbeda-beda. Namun secara umum didominasi oleh perkebunan Kelapa Sawit, Kopi, serta Karet. Usaha perkebunan di Provinsi Bengkulu sebagian dilakukan oleh rumah tangga perkebunan rakyat dan sebagian lagi diusahakan oleh perkebunan swasta. Tanaman perkebunan yang banyak diusahakan rumah tangga di Provinsi Bengkulu adalah tanaman karet, kelapa, kopi, kelapa sawit dan cokelat.

3. Pertambangan dan Industri

Kegiatan pertambangan, meski peranannya dalam PDRB tidak terlalu besar, namun Provinsi Bengkulu memiliki cadangan sumber daya mineral yang cukup banyak meliputi Pengelolaan usaha pertambangan yang ditetapkan dalam wilayah pertambangan (WP), terdiri dari wilayah usaha pertambangan (WUP), wilayah pertambangan rakyat (WPR) dan wilayah pencadangan negara (WPN), sedangkan untuk potensi usaha pertambangan dapat dikelompokkan menjadi pertambangan mineral dan pertambangan batu bara. Selanjutnya pertambangan mineral digolongkan atas pertambangan mineral radioaktif, pertambangan mineral logam, pertambangan mineral bukan logam dan pertambangan batuan.

Potensi tambang di Provinsi Bengkulu meliputi Batu Bara, Pasir Besi, serta Emas dan mineral pengikutnya. Kegiatan eksploitasi dan eksplorasi tambang batubara sendiri sudah di beberapa wilayah. Batu bara yang diproduksi pada umumnya ditujukan untuk pasar ekspor dengan produksi yang masih relatif kecil atau rata-rata kurang dari 80.000 ton setiap bulannya. Kegiatan eksploitasi tambang Batubara berada di Kabupaten Bengkulu Utara, Bengkulu Tengah, serta Seluma. Sedangkan kegiatan eksplorasi batubara berada di beberapa wilayah seperti Kecamatan Ketahun, Batik Nau, serta Lais di Kabupaten Bengkulu Utara; Kecamatan Air Napal, Karang Tinggi, serta Taba Penanjung di Kabupaten Bengkulu Tengah; Kecamatan Sukaraja, Seluma, serta Talo di Kabupaten Seluma; Kecamatan Kedurang di Bengkulu Selatan; dan Kecamatan Kaur Utara di Kabupaten Kaur.

Kegiatan pertambangan eksplorasi pasir besi di Provinsi Bengkulu terdapat di kawasan pantai barat yang tersebar di beberapa wilayah di masing-masing Kabupaten. Sedangkan untuk potensi tambang emas dan mineral pengikutnya (Dmp), telah dikeluarkan beberapa SIPP (Surat Ijin Penyelidikan Pendahuluan) di Kabupaten Mukomuko, Bengkulu Utara, Lebong, Rejang Lebong, Seluma, Bengkulu Selatan dan Kaur.

Potensi tambang galian di Provinsi Bengkulu cukup beragam, dari batubara, emas, pasir besi, batu gamping, batu apung, bentonit, lempung, zeolit/tras serta bahan galian C seperti pasir dan batu. Secara geologis cadangan tambang bernilai ekonomi sebenarnya sangat menjanjikan. Potensi Batubara secara umum terdapat di Kabupaten Bengkulu Utara, Bengkulu Selatan dan sebagian kecil di Kabupaten Rejang Lebong, yaitu di daerah Kota Padang, Kecamatan Padang Ulak Tanding.

Menurut Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bengkulu secara umum cadangan batubara dapat digolongkan menjadi 3 kriteria dengan rincian sebagai berikut :

- Cadangan terukur (proved) : 122.913.304 ton
- Cadangan terunjuk (probable) : 169.295.783 ton
- Cadangan tereka (possible) : 101.087.376 ton
- Layak tambang (mineable) : 122.319.304 ton

Hingga saat ini perusahaan batubara di Provinsi Bengkulu yang telah dilakukan oleh perusahaan adalah Tahap eksplorasi sebanyak 3 KP dan Tahap eksploitasi sebanyak 12 KP.

4. Perikanan dan Kelautan

Produksi kelautan di Propinsi Bengkulu hingga saat ini baru untuk pemenuhan kebutuhan sendiri. Hal ini mengingat upaya penangkap ikan laut baru dilaksanakan di wilayah pesisir pantai karena kurangnya sarana dan prasarana pendukung yang memadai untuk merambah kawasan ZEE. Kegiatan perikanan laut di Propinsi Bengkulu, berlokasi di pantai barat pulau Sumatera yang menghadap laut Hindia yang mempunyai pantai sepanjang 525 km.

Sedangkan usaha budi daya pengembangan perikanan air tawar (perikanan darat) di Provinsi Bengkulu, pada umumnya diusahakan melalui tambak, keramba, sawah dan perairan ul-num.

Adapun luasnya mencapai 50.867,5 Ha yang tersebar di Kabupaten Bengkulu Utara, Mukomuko, Seluma, Bengkulu Selatan, Kaur, Kepahyang, Rejang Lebong, serta Lebong. Luas kawasan yang digunakan untuk perikanan darat di Kabupaten Bengkulu Utara dan Mukomuko mencapai 14.106,25 Ha, dan di Kabupaten Seluma, Bengkulu Selatan, serta Kaur adalah 19.545 ha. Sedangkan di Kabupaten Rejang Lebong, Kepahyang, dan Lebong mencapai 10.000 ha.

Subsektor perikanan di Provinsi Bengkulu memiliki potensi yang cukup besar, terutama perikanan laut. Hal ini disebabkan letak wilayah Provinsi Bengkulu yang sebagian besar menghadap ke Samudera Hindia dengan panjang pantai yang diperkirakan sekitar 525 km, dengan luas Laut Teritorial sebesar 53.000 km² dan luas Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) yaitu batas jarak 12-200 mil laut dari pantai dengan luas sebesar 685.000 km².

Potensi sumberdaya perikanan laut di Provinsi Bengkulu, berlokasi di Pantai Barat Pulau Sumatra menghadap Samudra Hindia yang mempunyai luas panjang garis pantai lebih kurang 525 km, luas laut teritorial 53.000 km², dan luas Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) sebesar 685.000 km². Luas areal sumberdaya perikanan laut di Provinsi Bengkulu adalah 0-200 mil laut, 0-12 mil sudah dimanfaatkan dan sisanya 188 mil laut belum dimanfaatkan.

Tabel Luas Areal, Produksi, Nilai Produksi dan RT Nelayan Provinsi Bengkulu tahun 2008

No	Usaha Perikanan	Luas (Ha)	Produksi (Ton)	Nilai (000 Rp)	Rumah Tangga Nelayan
A	PENANGKAPAN	12.335,2	42.404,	581.287.600	11.220
1	Perikanan laut	12.335,2	41.847,5	574.931.840	8.039
2	Perairan umum	0	557.3	6.355.760	3.181
B	BUDIDAYA PERIKANAN	5.893,5	12.726,91	192.406.732	5.572
1	Tambak	456	898,14	38.497.214	68
2	Kolam	3.467	8.796,05	116.944.938	3.845
3	Sawah	692	2.860,40	34.740.635	1.479
4	Keramba	1.275	130,05	1.625,625	76
5	Jaring apung	3,50	42,27	598,320	104
	JUMLAH	18.228,7	55.131,71	773.694.332	16.792

Sumber : Provinsi Bengkulu dalam Angka 2009

5. Pariwisata dan Budaya

Provinsi Bengkulu memiliki berbagai potensi dan daya tarik wisata yang dapat dikembangkan untuk menarik wisatawan datang dan menikmati kekayaan alam dan budaya Provinsi Bengkulu. Sebagaimana tercantum dalam Rencana Induk Pengembangan Pariwisata Daerah (RIPPDA) Provinsi Bengkulu diketahui bahwa dari sekian banyak potensi dan daya tarik yang

dimiliki masih banyak yang belum diolah dan dimanfaatkan sebagai potensi wisata dan sebagian potensi yang telah dimanfaatkan cenderung belum dikelola dengan baik.

Belum diolah dan dikelolanya potensi dan daya tarik pariwisata secara baik dan menyeluruh tersebut membuat Provinsi Bengkulu dalam konteks Daerah Tujuan Wisata dapat dikatakan masih jauh dari memadai untuk siap menerima wisatawan serta masih belum mampu untuk memberikan nuansa pariwisata tersendiri yang dapat memuaskan wisatawannya.

Berikut ini merupakan beberapa objek wisata yang dimiliki Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut :

1. Kota Bengkulu :

- (1) Pantai Panjang
- (2) Danau Dendam Tak Sudah
- (3) Tapak Padri & Pantai Jakat
- (4) Benteng Marlborough
- (5) Rumah Peninggalan Bung Karno
- (6) Monumen Parr & Hamilton
- (7) Makam Sentot Ali Basya
- (8) Masjid Jamik

2. Kabupaten Rejang Lebong :

- (1) Telaga 7 Warna
- (2) Air Terjun & Air Panas Suban
- (3) Bukit Kaba

3. Kabupaten Lebong :

- (1) Danau Tes

4. Kabupaten Bengkulu Utara :

- (1) Pantai Lais
- (2) Pantai Sungai Suci
- (3) Air Terjun Kemumu
- (4) Taman Nasional Kerinci Seblat
- (5) Air Terjun 9 Tingkat
- (6) Danau Gedang
- (7) Peninggalan Kerajaan Balai Buntar

5. Kabupaten Bengkulu Selatan :

- (1) Pantai Pasar Bawah
- (2) Danau Ulu Seginim
- (3) Pantai Gunung Perak Mutiara
Kedurang
- (4) Air Sungai Manna

6. Kabupaten Mukomuko :

- (1) Pantai Indah
- (2) Bendungan Air Manjuntio

7. Kabupaten Kaur :

- (1) Pantai Muara Kedurang
- (2) Pantai Linau

8. Kabupaten Seluma :

- (1) Air Terjun Batu Bekinyau
- (2) Bendungan Seluma
- (3) Pantai Seluma

9. Kabupaten Kepahiang :

- (1) Air Terjun Curug Embun Kabawetan
- (2) Kebun Teh Kabawetan
- (3) Cagar Alam Bunga Rafflesia

Saat ini jenis wisata yang dapat menarik perhatian wisatawan mancanegara maupun domestik adalah wisata budaya berupa perayaan Tabot yang setiap tahunnya diagendakan pemerintah daerah dengan acara puncaknya setiap tanggal 10 Muharam tahun Hijriah.

Pembangunan infrastruktur dan fasilitas penunjang kepariwisataan dilaksanakan secara lintas sektoral dan mendapat dukungan dari dinas/ instansi terkait melalui program *multi years* seperti penataan kawasan wisata pantai panjang, berupa pembuatan jalan dua jalur, *jogging track*, *sea wall*, *sunset deck*, gazebo, revitalisasi objek wisata sejarah, panggung terbuka, *sport center*, *view tower*, mess pemda, marina, dan lain-lain.

Wilayah Rawan Bencana

Secara geomorfologi Provinsi Bengkulu mempunyai empat karakter utama, yaitu dataran pantai yang membentang dari Kabupaten Mukomuko sampai Kabupaten Kaur, dataran alluvial dan zona vulkanik yang merupakan bagian dari Pegunungan Bukit Barisan dengan karakter pegunungan yang dikenal dengan Patahan Semangko. Dengan kondisi ini, maka Provinsi Bengkulu termasuk wilayah yang rawan bencana, terutama untuk pulau-pulau kecil yang berada di Samudera Hindia, seperti Pulau Enggano, Pulau Merbau, Pulau Tapak Balai dan lain-lain. Bencana alam yang cukup tinggi yang terjadi baru-baru ini adalah gempa bumi yang berkekuatan 7,4 SR tanggal 4 Juni 2000 dengan korban meninggal 88 orang, luka-luka 959 orang dan pada Maret 2007 terjadi lagi dgn kekuatan 5,1 SR dan menimbulkan kepanikan isu tsunami.

NO	JENIS BENCANA	LOKASI	KETERANGAN
1	Banjir (Rawan Banjir)	Kota Bengkulu	Muara Bangkahulu,
		Bengkulu Utara	Talang Empat
		Mukomuko	Mukomuko Utara
		Lebong	Lebong Selatan, Lebong Tengah
		Kepahiang	Bermani Ilir
		Seluma	Ilir Talo, Sukaraja dan Air Periukan.
		Kaur	Kaur Selatan, Nasal, Tanjung Iman
2	Tanah longsor	Bengkulu Utara	Pagar Jati, Taba Penanjung, Karang Tinggi

		Mukomuko	Lubuk Pinang, Teras Terunjam, Pondok Suguh
		Rejang Lebong	Bermani Ulu Raya, Padang Ulak Tanding,
		Lebong	Lebong Selatan, dan Lebong Atas
		Kepahiang	Bermani Ilir
		Seluma	Ulu Talo, Talo, Seluma Utara dan Lubuk Sandi
		Bengkulu Selatan	Pino Raya, Ulu Manna, Kedurang Ilir
		Kaur	Nasal, Tanjung Iman, Tanjung Kemuning
3	Gunung Berapi	Rejang Lebong	Gunung Kaba
		Lebong	Gunung Belerang
4	Gempa bumi		Gempa mengguncang pada tanggal 20 Juni 2000 sekitar pukul 23.38 WIB kekuatan 7,3 SR dan hari Rabu tanggal 12 September 2007 sekitar pukul 18.10 WIB. Data BMG kekuatan 7,9 skala Richter serta berpotensi menimbulkan Tsunami. Episentrum Gempa terletak 4,5 LS - 101 BT, posisi 159 km Barat Daya Bengkulu, pada kedalaman 10 km bawah laut.

Sumber : Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Bengkulu 2010-2030

Dalam rangka mengantisipasi dan mengurangi risiko atas bencana yang akan terjadi, dan dalam upaya menjalankan mandat UU No. 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (PB), Pemerintah Provinsi Bengkulu telah memiliki sejumlah kebijakan dan regulasi terkait Penanggulangan Bencana untuk penanganan pasca bencana terutama untuk rehabilitasi dan rekonstruksi (rehab/rekon).

Pemerintah Bengkulu telah menetapkan prioritasnya yaitu mengurangi dampak bencana dengan mengidentifikasi daerah-daerah rawan bencana, mengurangi kerentanan bencana dan meningkatkan kapasitas untuk menanggapi bencana alam, yang didukung oleh Bappenas dan UNDP melalui program kerjasama SCDRR (*Safer Communities through Disaster Risk*

Reduction). Dalam rangka program BDRM (*Bengkulu Disaster Risk Mapping*), Pemerintah Provinsi Bengkulu telah membentuk tim kerja *multistakeholder* sebagai ‘pemain’ utama, yang dibantu oleh tim ahli dari Swisscontact sebagai ‘pelatih’. Tim kerja *multi-stakeholder* ini terdiri atas perwakilan dari pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, DPRD, Masyarakat, Sektor Swasta, Lembaga Perguruan Tinggi dan Media Massa.

Berdasarkan masukan dari tim kerja *multi-stakeholder*, telah disiapkan peta detail tentang risiko bencana yang dipresentasikan dalam Atlas. Tipe-tipe bencana yang terkait dengan Bengkulu adalah gempa bumi, tsunami, letusan gunung api, angin puting beliung, kekeringan, banjir, tanah longsor, abrasi pantai dan kebakaran hutan. Untuk masing-masing tipe bencana, juga telah disiapkan peta tematis yang meliputi Peta Bahaya, Peta Kerentanan, Peta Kapasitas dan Peta Risiko. Peta risiko bencana ini berfungsi sebagai dasar untuk merumuskan rekomendasi untuk menyapkan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang berbasis mitigasi bencana seperti dimandatkan oleh Undang-Undang No. 26 Tahun 2007 dan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004.

Demografi

Menurut data BPS, jumlah penduduk Provinsi Bengkulu pada tahun 2009 berjumlah 1.666.920 jiwa, kepadatan rata-ratanya 99 jiwa/meter persegi, dan tingkat pertumbuhan penduduk kurun waktu tahun 2005-2009 sebesar 1,59 % per tahun.

Tabel Jumlah Penduduk Menurut Kab/Kota di Provinsi Bengkulu Tahun 2005 – 2009

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk (jiwa)				
		2005	2006	2007	2008	2009
1.	Bengkulu Selatan	130.096	134.346	137.203	140.083	142.964
2.	Rejang Lebong	239.201	245.763	249.714	253.661	257.563
3.	Bengkulu Utara	328.751	336.130	339.873	343.568	253.052
4.	Kaur	106.184	109.919	112.528	115.168	117.821
5.	Seluma	156.814	160.325	162.104	163.859	165.564
6.	Muko – Muko	130.401	135.181	138.590	142.047	145.530
7.	Lebong	85.850	88.238	89.690	91.142	92.579
8.	Kepahiang	113.511	115.826	116.882	117.916	118.910
9.	Kota Bengkulu	258.465	265.681	270.079	274.477	294.106
JUMLAH		1.541.551	1.566.167	1.591.409	1.616.663	1.588.089

Sumber : BPS, Provinsi Bengkulu-Bengkulu Dalam Angka Tahun 2010

Berdasarkan data dari Biro Pemerintahan Setda Provinsi Bengkulu, jumlah penduduk Provinsi Bengkulu pada tahun 2010 adalah sebanyak 1.810.987 jiwa. Proporsi jumlah penduduk yang terbesar adalah Kabupaten Bengkulu Utara sebesar 20,94%, di susul Kota Bengkulu sebesar 16,73 % dan Kabupaten Rejang Lebong sebesar 15,46%. Lebih banyaknya jumlah penduduk di 3 daerah di atas, mengartikan bahwa pentingnya peranan ketiga daerah tersebut dalam kegiatan perekonomian di Provinsi Bengkulu. Kabupaten Rejang Lebong dan Kabupaten Bengkulu Utara merupakan daerah pusat pengembangan agrobisnis dan perkebunan besar di Provinsi Bengkulu. Sedangkan Kota Bengkulu adalah pusat pemerintahan, perdagangan dan pendidikan di Provinsi Bengkulu. Hal ini mendorong penduduk dari kabupaten lainnya, bahkan dari luar Provinsi Bengkulu untuk pindah ke Kabupaten Bengkulu Utara, Rejang Lebong dan Kota Bengkulu.

Dibandingkan dengan luas daerahnya, penduduk di Provinsi Bengkulu tergolong jarang. Pada Tahun 2009, kepadatan penduduk di Provinsi Bengkulu sebesar 99 jiwa/km². Artinya, setiap 1 km² didiami kurang lebih 99 jiwa. Dari Sembilan kabupaten dan kota yang terdapat di Provinsi Bengkulu, daerah yang paling padat penduduknya adalah Kota Bengkulu dengan jumlah 1.936 jiwa/km².

Pola Ruang dan Struktur Ruang

1. Pola Ruang

Pola ruang wilayah Provinsi Bengkulu merupakan distribusi peruntukan ruang dalam wilayah provinsi yang meliputi peruntukan ruang untuk fungsi lindung dan peruntukan ruang untuk fungsi budi daya.

Pola ruang wilayah Provinsi Bengkulu berfungsi sbb:

- a. sebagai alokasi ruang untuk kawasan budi daya bagi berbagai kegiatan sosial
- b. ekonomi dan kawasan lindung bagi pelestarian lingkungan dalam wilayah provinsi;
- c. mengatur keseimbangan dan keserasian peruntukan ruang;
- d. sebagai dasar penyusunan indikasi program utama jangka menengah lima tahunan untuk dua puluh tahun; dan

- e. sebagai dasar dalam pemberian izin pemanfaatan ruang skala besar pada wilayah provinsi.

Pola ruang wilayah provinsi Bengkulu dirumuskan berdasarkan:

- a. kebijakan dan strategi penataan ruang wilayah provinsi dengan memperhatikan
- b. kebijakan dan strategi penataan ruang wilayah nasional;
- c. daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup wilayah provinsi Bengkulu yang dilakukan berdasarkan hasil analisis kesesuaian lahan, penataan kawasan hutan dan lain-lain;
- d. kebutuhan ruang untuk pengembangan kawasan budi daya dan kawasan lindung dengan mempertimbangkan karakteristik wilayah, perkembangan tataguna lahan, kesesuaian lahan, dan penataan kawasan hutan di wilayah ini; dan
- e. ketentuan peraturan perundang-undangan terkait antara lain Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007, Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1997, dan Keputusan Presiden Nomor 32 Tahun 1990.

Penetapan kawasan lindung dan kawasan budidaya sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007, Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 1997, dan Keputusan Presiden Nomor 32 Tahun 1990. Batasan mengenai kawasan lindung dan budidaya adalah sebagai berikut:

1. Kawasan lindung adalah kawasan yang berfungsi utama melindungi kelestarian lingkungan hidup yang mencakup sumberdaya alam, sumberdaya buatan, nilai sejarah dan budaya bangsa untuk kepentingan pembagunan yang berkelanjutan.

Tujuan perlindungan terhadap kawasan hutan lindung adalah untuk mencegah terjadinya erosi, bencana banjir, sedimentasi, dan menjaga fungsi hidrologis tanah untuk menjamin ketersediaan unsur hara tanah, air tanah dan air permukaan. Rincian Luas Kawasan Hutan Provinsi Bengkulu berdasarkan Rencana Review Kawasan Hutan Tahun 2009 mengacu kepada KEPMENHUTBUN No : 420/Kpts-II/199 tentang Penunjukan Kawasan Hutan di Provinsi Bengkulu seluas 920.964 Ha dengan luas Kawasan Hutan Lindung adalah 252.042 Ha.

Tabel Luas Hutan Lindung dan Wilayah Penyebarannya

No.	Nama Hutan Lindung	Luas (Ha)	Wilayah Penyebaran
1	Hutan Lindung Bukit Daun	90.805,07	Rejang Lebong, Lebong, Kepahiang, dan

			Bengkulu Utara
2	Hutan lindung Bukit Basa	128,89	Kabupaten Rejang Lebong
3	Hutan Lindung Konak	11,11	Kabupaten Kepahiang
4	Hutan Lindung Rimbo Donok	433,30	Kabupaten Kepahiang
5	Hutan Lindung Bukit Balai Rejang	18.069,00	Kabupaten Rejang Lebong dan Kepahiang
6	Hutan Lindung Koho Buwabuwa	3.450,00	Pulau Enggano dan Bengkulu Utara
7	Hutan Lindung Bukit Sanggul	70.924,00	Seluma dan Bengkulu Selatan
8	Hutan Lindung Bukit Riki	4.370,00	Bengkulu Selatan
9	Hutan Lindung Bukit Rajamendara	63.294,00	Bengkulu Selatan dan Kaur

Sumber : Hasil analisis Tahun 2007

2. Kawasan budidaya adalah kawasan yang ditetapkan dengan fungsi utama untuk dibudidayakan atas dasar kondisi dan potensi sumberdaya alam, sumberdaya buatan, dan sumberdaya manusia.

Penetapan kawasan budidaya di Provinsi Bengkulu hingga tahun 2028 selain didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 2008 tentang RTRWN, Raperpres Pulau Sumatera, juga hasil kesepakatan antar wilayah pada Ditjen Penataan Ruang yang menyangkut klasifikasi pemanfaatan ruang provinsi. Serta Penetapan dan Usulan (Review) Luas Kawasan Hutan (TGHK) Berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan dan Perkebunan Nomor : 420/KPTS-II/1999 Tanggal : 15 Juni 1999 tentang : Penunjukan Kawasan Hutan di Provinsi Bengkulu Seluas : 920.964 Ha sebagai Kawasan Hutan.

Struktur Ruang

a. Pusat Kegiatan Nasional (PKN)

Sarana dan prasarana minimum yang harus dimiliki PKN adalah pelabuhan laut internasional, bandar udara pengumpul, terminal regional tipe A, pasar induk antar wilayah, rumah sakit umum kelas A, perguruan tinggi, serta prasarana perumahan permukiman yang meliputi jaringan air minum lintas wilayah, tempat pembuangan akhir sampah regional, Instalasi

Pengolahan Air Limbah (IPAL) dan Instalasi Pengolahan Limbah Tinja (IPLT). Pengembangan Kegiatan Pelayanan dalam rangka mendukung Kota Bengkulu dan sekitarnya untuk menjadi PKNp (promosi) adalah sbb:

- a. Pengembangan dan peningkatan kapasitas pelayanan Bandara Nasional Fatmawati (Padang Kemiling) sebagai pusat penyebaran tersier (Nasional) menjadi pusat pelayanan sekunder/Primer
- b. Pengembangan pelabuhan laut Pulau Baai menjadi pelabuhan utama prioritas sedang, dengan klasifikasi Pelabuhan Pengumpan Regional .
- c. Pengembangan Terminal Regional Utama Air Sebakul. Arah pengembangan terminal regional ini dimaksudkan untuk menarik perkembangan kota ke arah timur dan selatan.
- d. Pengembangan infrastruktur jalan Kota.
- e. Pengembangan agro industri untuk mendukung perkembangan industri pupuk, industri hilir kelapa sawit, industri pengolahan kelapa sawit, industri pengolahan kakao, industri perikanan dan industri perikanan tambak
- f. Mengembangkan industri dan pergudangan untuk menyiapkan peran dan fungsi Kota Bengkulu sebagai 'hub' di Provinsi Bengkulu yang terintegrasi dengan pelabuhan laut Pulau Baai, bandara Fatmawati, stasiun kereta api dan jalan lingkar kota Bengkulu
- g. Menempatkan dan merelokasi industri besar dan sedang serta industri polutif di pusat kota ke kawasan industri di Kecamatan Kampung Melayu dan Kecamatan Selebar
- h. Pengembangan dan penataan Zona industri kecil tersebar di sekitar kawasan pariwisata di sepanjang Pantai Panjang, sekitar Jl. Soekarno-Hatta, Benteng Marlborough yang meliputi industri makanan khas, industri kerajinan tangan sebagai cinderamata dalam mendukung pengembangan kawasan pariwisata
- i. Melakukan kerjasama pengembangan industri dengan wilayah di sekitar Kota Bengkulu.
- j. Pengembangan sarana perdagangan regional (seperti pasar induk) diarahkan pengembangannya pada koridor-koridor arteri, baik primer maupun sekunder terutama pada kawasan di sekitar Air Sebakul sebagai pasar induk antar wilayah.

- k. Mempertahankan lokasi kawasan pemerintahan tingkat provinsi pada lokasi yang ada saat ini di Jl. Pembangunan dan kawasan Padang Harapan
- l. Pengembangan sarana pendidikan tinggi Universitas Bengkulu sebagai perguruan tinggi terkemuka di tingkat nasional. Lokasi pusat pendidikan tinggi diarahkan pada pengembangan di pinggiran kota sebagaimana yang sudah berkembang pada saat ini di Kecamatan Gading Cempaka, Kecamatan Muara Bangkahulu dan Kecamatan Teluk Segara. Arah pengembangan ruang selanjutnya untuk pendidikan tinggi diarahkan ke Kecamatan Selebar dalam rangka menarik perkembangan kota ke arah timur
- m. Peningkatan dan Pengembangan sarana kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M.Yunus sebagai salah satu rumah sakit tipe A di Indonesia.
- n. Peningkatan kapasitas pelayanan air minum sesuai kebutuhan masyarakat.
- o. Pengembangan Tempat Pengolahan Akhir (TPA) Regional di wilayah Kabupaten Bengkulu Utara dan Pengembangan lokasi Tempat Pengolahan Akhir (TPA) Kota di WP-IV (Kecamatan Selebar) serta prasarana dan sarana persampahan lainnya.
- p. Pengembangan lokasi Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) di WP-I yaitu di Pusat Kota terletak di (Kec. Teluk Segara, Kec. Ratu Samban dan Kec. Ratu Agung) dan Pengembangan jaringan air limbah kota;
- q. Peningkatan dan pengembangan prasarana dan sarana permukiman dengan berbasis pada mitigasi bencana(gempa) antara lain, penetapan KDB maksimal 70 %, penyiapan jalur-jalur evakuasi, pengembangan RTH dll .

b. Pusat Kegiatan Wilayah (PKW) dan Pusat Kegiatan Wilayah Promosi (PKWp)

Sarana dan prasarana minimum yang harus dimiliki setiap PKW dan PKWp terdiri dari terminal regional tipe B dan atau, pelabuhan udara pengumpan atau pelabuhan laut nasional, pasar regional, rumah sakit umum kelas B, perguruan tinggi serta prasarana perumahan dan permukiman yang meliputi jaringan air minum lintas wilayah, tempat pembuangan akhir sampah regional, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) dan Instalasi Pengolahan Limbah Tinja (IPLT).

Pengembangan dan Peningkatan Fungsi PKW (Kota Curup, Kota Manna dan Mukomuko) serta PKWp (Kota Arga Makmur, Muara Aman, Kepahiang, Tais Bintuhan dan Karang Tinggi) yang dilakukan melalui kegiatan :

- a. Peningkatan pelayanan rumah sakit kelas A atau B.
- b. Pembangunan atau peningkatan rumah sakit kelas B menjadi kelas A
- c. Peningkatan pasar regional.
- d. Pemberdayaan terminal regional tipe B yaitu Terminal Ketahun di Kabupaten Bengkulu Utara, Ipuh di Kabupaten Mukomuko, Lubuk Pinang di Kabupaten Mukomuko, Tabah Penanjung di Bengkulu Tengah, Simpang Nangka di Rejang Lebong dan Gunung Ayu di Bengkulu Selatan.
- e. Peningkatan bandar udara pengumpan Bandar Udara Mukomuko di Kabupaten Mukomuko dari lapangan terbang yang ada sekarang menjadi bandara dengan kapasitas pelayanan untuk pesawat kecil. Pengembangan Bandar Udara di Enggano, yang akan mendukung pengembangan Pulau Enggano, terutama untuk mendukung kegiatan pariwisata.
- f. Pengembangan Pelabuhan Pulau Baai di Kota Bengkulu menjadi pelabuhan utama prioritas sedang, dengan klasifikasi Pelabuhan Pengumpan Regional dan Pengembangan dan pembangunan Pelabuhan Bintuhan di Kabupaten Kaur.
- g. Peningkatan pelabuhan Mukomuko di Kabupaten Mukomuko.
- h. Peningkatan kapasitas pelayanan air minum di perkotaan.
- i. Peningkatan TPA Regional serta prasarana dan sarana persampahan
- j. Peningkatan dan pengembangan instalasi pengelolaan air limbah (IPAL).
- k. Peningkatan kapasitas prasarana dan sarana permukiman.

c. Pusat Kegiatan Lokal (PKL)

Sarana dan prasarana minimum yang harus dimiliki setiap PKL (Lubuk Pinang, Penarik Jaya, Ipuh, Lais, Padang Jaya, Ketahun, Malakoni, Bang Haji, Taba Penanjung, Merigi Kelindang, Kota Padang, Selupu Rejang, Kebawetan, Bermani Ilir, Ujan Mas, Pelabai, Amen, Lebong Tengah, Sindang Kelingi, Sukaraja, Masmambang, Rimbo Kedui, Linau, Simpang Tiga, Tanjung Kemuning Masat, Seginim dan Pino Raya terdiri dari terminal regional tipe C dan atau pelabuhan laut regional/lokal, pasar lokal, rumah sakit umum kelas C, serta prasarana perumahan dan permukiman yang meliputi jaringan air minum, tempat pembuangan akhir

sampah, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) dan Instalasi Pengolahan Limbah Tinja (IPLT).

Pengembangan PKL dilakukan melalui kegiatan :

- a. Peningkatan pelayanan rumah sakit kelas B atau C.
- b. Peningkatan sarana pasar.
- c. Pembangunan atau peningkatan pelayanan terminal regional tipe C menjadi tipe B.
- d. Pengembangan Bandar Udara di Enggano, yang akan mendukung pengembangan Pulau Enggano, terutama untuk mendukung kegiatan pariwisata.
- e. Peningkatan kapasitas pelayanan air minum di perkotaan.
- f. Pengembangan prasarana dan sarana permukiman.
- g. Pengembangan prasarana dan sarana agropolitan/minapolitan

Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan hasil analisis terhadap tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dapat disimpulkan sejumlah hal yang menjadi isu-isu strategis Provinsi Bengkulu yaitu:

1. Masih rendahnya kualitas pencari kerja. Sebagian besar pencari kerja adalah tamatan SD atau SMP. Walaupun proporsi mereka dalam angkatan kerja dari tahun ke tahun terus menurun tetapi jumlah mereka masih sangat besar dan mendominasi pencari kerja. Selain pendidikan formal, pencari kerja juga belum memiliki keahlian/kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.
2. Tingginya pertambahan angka pencari kerja setiap tahun. Jumlah pencari kerja selalu tumbuh lebih cepat dibandingkan tumbuhnya kesempatan kerja yang ada. Lulusan Perguruan Tinggi selalu membanjiri dunia kerja sedangkan sebagian besar dari mereka tidak menciptakan lapangan kerja tetapi bekerja di perusahaan atau menjadi PNS.
3. Rendahnya pertambahan kesempatan kerja. Jumlah kesempatan kerja/lowongan kerja yang ada selalu sangat rendah dan tidak dapat menampung seluruh pencari kerja yang ada. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya jumlah Wirausahawan baru dan kurangnya investasi/penanaman modal dari luar yang bersifat besar-besaran dan membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Pertumbuhan ekonomi yang ada belum mampu memacu terbukanya kesempatan kerja yang besar.

4. Tidak terpenuhinya kesempatan kerja yang ada. Tidak terisinya lowongan kerja ini dapat dikarenakan tidak sesuai kualitas pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Kualitas pencari kerja sedikit banyak ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pelatihan yang mereka dapatkan. Hal ini menunjukkan belum sesuai ilmu yang didapat pencari kerja di dunia pendidikan dengan kebutuhan kompetensi/keahlian yang dibutuhkan dunia kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa sebagian besar pencari kerja tidak dapat memenuhi tuntutan keterampilan yang diminta oleh pasar kerja atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pencari kerja sebenarnya belum siap bekerja. Tidak dipenuhinya kesempatan kerja dapat pula disebabkan oleh tidak sampainya informasi kesempatan kerja yang ada ke pencari kerja. Hal ini disebabkan tidak tersebarluasnya informasi lowongan kerja yang ada di suatu perusahaan.
5. Sebagian besar hutan di Provinsi Bengkulu adalah kawasan konservasi yang tidak dapat digunakan untuk pembangunan Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) sehingga lahan yang dapat digunakan semakin sempit dan terpencar. Hal ini akan menyulitkan pembangunan UPT baru di Provinsi Bengkulu. Karena lahan yang ada dapat berada pada lokasi yang sama dengan lokasi tambang atau lokasi lain yang telah ada izin penggunaannya.

BAB IV

VISI MISI, TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Cascading

4.2 Tujuan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dari analisa data ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu terdapat beberapa permasalahan ketenagakerjaan yang dimunculkan. Permasalahan ketenagakerjaan antar-daerah sangatlah bervariasi dan dinamis. Hal ini berakibat terhadap problem yang ditimbulkan dan implikasinya. Solusinya memerlukan kebijakan, strategi, dan program yang bersifat multi-dimensional dan multi-sektoral. Secara prinsip problema ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu tidak lepas dari problema klasik, diantaranya: (a) tingkat pengangguran terbuka secara umum, khususnya pengangguran muda (20-34 tahun) dan pengangguran terdidik (SMA-SMK) khususnya; (b) tingginya perselisihan hubungan industrial; (c) lemahnya perlindungan terhadap pekerja/buruh; (d) keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dalam menghadapi persaingan global; (e) penegakan hukum dalam konflik hubungan industrial; (f) produktivitas pekerja terutama setengah penganggur; (g) rendahnya pemanfaatan teknologi informasi sebagai sarana pencarian peluang kesempatan kerja; (h) Peralihan (Shifting) jabatan-jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya karena dinamika revolusi industri 4.0 dan 5.0; (i) pengelolaan data dasar ketenagakerjaan yang terpadu; (j) Jumlah dan kualifikasi SDM aparatur fungsional; (k) Sarana prasarana yang belum mengakomodasi kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja.

Solusi terhadap problema tersebut membutuhkan upaya terpadu, terkoordinasi dan terencana dari berbagai pihak terkait. Di sisi lain, prasyarat utama lainnya yang harus dimiliki adalah adanya komitmen untuk memprioritaskan ketenagakerjaan sebagai subyek dan objek pembangunan. Mengingat cakupan bidang ketenagakerjaan cukup luas dan kompleks, maka peran serta aktif seluruh pemangku kepentingan dalam rangka perumusan kebijakan, strategi, maupun program menjadi salah satu kunci utama kesuksesan pembangunan ketenagakerjaan.

Berdasarkan **Visi** Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih Provinsi Bengkulu periode 2021-2024:

“Untuk Bengkulu Maju, Sejahtera Dan Hebat ”

maka diturunkan ke dalam **Misi**, yakni :

1. *Membangun ekonomi dan infrastruktur secara merata dan berkeadilan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkualitas dan inklusif*

2. *Mewujudkan pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup yang berkelanjutan dan bermanfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan*
3. *Memperkuat kelembagaan pemerintahan, mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif dan profesional serta transformasi pelayanan publik*
4. *Membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan berbudaya, toleransi dan religius*
5. *Memperkuat Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan dan Anak Secara Terpadu*

Untuk mencapai visi dan misi tersebut telah ditetapkan 18 program prioritas Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Bengkulu, yaitu :

1. *Kartu Bengkulu Sejahtera yang diperuntukkan bagi masyarakat Bengkulu yang belum mendapatkan kartu Indonesia sehat maupun kartu Indonesia Pintar,*
2. *Pembebasan pajak kendaraan bermotor roda dua,*
3. *Pemberian tunjangan daerah peningkatan uang makan dan TPP bagi ASN dan honorer Provinsi Bengkulu,*
4. *SPP gratis bagi siswa SMA, SMK dan SLB serta pemberian beasiswa bagi mahasiswa berprestasi,*
5. *Listrik gratis bagi rumah tangga dengan daya 450 KWH,*
6. *Pemberian gas ukuran 3 kg gratis untuk masyarakat berpenghasilan rendah,*
7. *Peningkatan kesejahteraan bagi guru TK dan PAUD se-Provinsi Bengkulu,*
8. *Pembangunan stadion mini di setiap kecamatan di wilayah Provinsi Bengkulu,*
9. *Peningkatan dan penyeragaman honor Imam khotib dan Bilal serta Pimpinan rumah ibadah lainnya yang dibayarkan melalui rekening Bank Bengkulu,*
10. *Peningkatan dan penyeragaman penghasilan tetap Kepala Desa, Perangkat Desa dan BPD,*
11. *Pengadaan alsintan gratis untuk petani berupa handtraktor, Cultivator, Mesin air, Power Thresher, dan Hand sprayer,*
12. *Menjaga stabilisasi dan meningkatkan harga komoditas perkebunan terutama karet kopi dan sawit,*
13. *Membeli dan menampung hasil produk pertanian dengan harga yang layak pada saat panen berlimpah dan harga di pasar murah dan membuat gudang di seluruh kabupaten kota se Provinsi Bengkulu,*

14. *Menjamin ketersediaan pupuk bersubsidi untuk petani,*
15. *Penurunan status kawasan hutan menjadi hutan sosial kemasyarakatan dan hutan adat untuk para petani pekebun Provinsi Bengkulu,*
16. *Membangun pelabuhan perikanan, pabrik es, pemberian izin usaha dan Alat tangkap gratis,*
17. *Membangun kebebasan pers perlindungan hukum dan peningkatan kompetensi wartawan,*
18. *Menjaga nilai-nilai budaya dan sejarah Bengkulu serta mengembangkan industri kreatif.*

Hal ini sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang diamanatkan dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 4, memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sehubungan dengan harapan-harapan pemerintah yang akan dicapai dalam pembangunan umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya maka perlu disiapkan kebijakan-kebijakan yang komprehensif yang dibutuhkan terkait perluasan kesempatan kerja dan kesejahteraan pekerja. Adapun kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan yang diperkirakan untuk dilaksanakan adalah sebagai berikut :

A. Kebijakan Umum

Kebijakan ini berifat umum berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, yang nantinya diharapkan dapat berdampak baik langsung maupun tidak langsung dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu. Kebijakan umum dibagi menjadi 3 (tiga) bagian, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kebijakan Pengendalian Pertambahan Penduduk

Tujuan kebijakan kependudukan adalah memelihara keseimbangan antara pertumbuhan dan penyebaran penduduk dengan perkembangan pembangunan sosial-ekonomi, sehingga tingkat hidup layak dapat diberikan pada seluruh penduduk. Usaha ini meliputi seluruh kebijakan di bidang ekonomi, sosial, budaya, dan kegiatan lain untuk meningkatkan pendapatan yang adil, kesempatan kerja dan pembangunan pendidikan menyeluruh. Strategi ini dapat dilakukan melalui program, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Beberapa kebijakan yang dapat ditempuh didalam pengendalian pertumbuhan penduduk ini antara lain :

- a. Pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB).
- b. Pengendalian tingkat kelahiran, dilakukan melalui kebijakan dan program, antara lain pembatasan jumlah anak di setiap keluarga, penundaan usia nikah
- c. Membuka seluas-luasnya informasi yang dapat diakses oleh ibu, calon ibu terhadap kesehatan reproduksi, keluarga berencana, dan keluarga sejahtera baik melalui pendidikan formal maupun informasi yang kemudian disebar-luaskan pada masyarakat dengan tujuan menumbuhkan kesadaran, pengetahuan dan tingkah laku yang bertanggung-jawab serta rasional mengenai permasalahan kependudukan;

2. Kebijakan Kesehatan

Aspek kesehatan merupakan faktor pendukung peningkatan kualitas sumber daya tenaga kerja. Kesehatan merupakan modal awal sekaligus merupakan indikator yang cukup memberi pengaruh terhadap masalah ketenagakerjaan karena tenaga kerja yang sehat akan memberi perlindungan tenaga kerja dan akan menjamin dirinya dalam mendapatkan peluang pekerjaan di pasar kerja yang tersedia. Beberapa kebijakan bidang pendidikan dan kesehatan antara lain :

- a. Pengadaan, Peningkatan dan Perbaikan Sarana Prasarana Rumah Sakit; Peningkatan rasio tenaga kesehatan sehingga dapat berbanding dengan jumlah penduduk yang akan dilayani;
- b. Perbaikan mekanisme dan pelaksanaan Standar Operating Procedure (SOP) layanan rujukan dari puskesmas ke Rumah Sakit;
- c. Pengoptimalan Perilaku Hidup Bersih dan sehat (PHBS); - Peningkatan jumlah kader sebagai promotor kesehatan;
- d. Peningkatan pelaksanaan kegiatan desa siaga kesehatan;
- e. Pelayanan Kesehatan Penduduk Miskin;
- f. Pengembangan Lingkungan Sehat; Standarisasi Pelayanan Kesehatan;
- g. Peningkatan Keselamatan Ibu Melahirkan dan Anak;
- h. Upaya Kesehatan Masyarakat; Perbaikan Gizi Masyarakat; - Peningkatan Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut.

3. Kebijakan Investasi

Perkembangan investasi baik investor dalam negeri maupun luar negeri yang membangun dan membuka perusahaan-perusahaannya yang bergerak di berbagai sektor

di Provinsi Bengkulu secara nyata telah memberikan hasil dan nilai tambah yang lebih besar terhadap penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan, mengingat Provinsi Bengkulu merupakan daerah dengan potensi yang banyak sehingga menarik investor untuk menanamkan modalnya. Tetapi tentu saja diperlukan kebijakan yang mendukung masuknya investor. Kebijakan yang perlu dilakukan untuk menarik investasi antara lain :

- a. Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi.
- b. Peningkatan Iklim Investasi dan Realisasi Investasi.
- c. Penyiapan Potensi Sumberdaya, Saranadan Prasarana daerah
- d. Memberikan dukungan kepada penanam modal dalam rangka mendorong peningkatan penanaman modal di daerah.
- e. Pemberian dan penyediaan fasilitas dari pemerintah daerah kepada penanam modal untuk mempermudah setiap kegiatan penanaman modal di daerah
- f. Mendorong peningkatan ekspansi sektor swasta melakukan investasi di daerah guna pemanfaatan potensi daerah untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat
- g. Pemberian insentif dan kemudahan dalam hal penanaman modal seperti pengurangan dan keringanan pajak daerah
- h. Pemberian dana Stimulan dan atau pemberian bantuan modal
- i. Penyediaan data dan informasi peluang penanaman modal
- j. Penyediaan sarana prasarana Pemerintah dalam bentuk pinjam pakai.

Terdapat 3 (dua) hal yang menjadi potensi investasi strategis di Provinsi Bengkulu yaitu :

- a. Pengembangan kawasan Pelabuhan Pulau Baai Bengkulu menjadi Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) dengan potensi wisata alam dan pelabuhan internasional.
- b. Pembangunan rel kereta api Pulau Baai Kota Bengkulu – Kota Padang Kabupaten Rejang Lebong
- c. Pembangunan jalan tol Bengkulu – Sumatera Selatan.

B. Kebijakan Pengendalian Tambahan Angkatan Kerja

Kebijakan pengendalian tambahan angkatan kerja ini erat kaitannya dengan upaya menahan angkatan kerja berusia sekolah (15-24 tahun) untuk tetap berada di bangku sekolah. Upaya ini dimaksudkan agar kualitas angkatan kerja di Provinsi Bengkulu ke depan menjadi lebih baik. Tantangan dan kompetisi yang akan semakin tinggi seiring

dengan masuknya era Revolusi Industri 4.0 dan Pandemi Covid-19 mengharuskan penyiapan angkatan kerja yang lebih berkualitas dan berkompetensi mutlak untuk segera dilakukan. Beberapa kebijakan yang dapat dilakukan diantaranya :

- a. Pembangunan infrastruktur pendidikan untuk penyediaan fasilitas pendidikan dan biaya pendidikan yang murah dan terjangkau. Hal ini diharapkan angkatan kerja yang akan masuk ke pasar kerja dapat dikendalikan, karena mereka akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- b. SPP gratis bagi siswa SMA, SMK dan SLB serta pemberian beasiswa bagi mahasiswa berprestasi sehingga diharapkan akan terjadi penurunan tingkat partisipasi angkatan kerja muda.
- c. Tersedianya sekolah kejuruan yang berorientasi pada potensi daerah dan peningkatan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan
- d. Tersedianya lembaga-lembaga pelatihan yang kurikulumnya berorientasi pada dunia usaha dan dunia industri

C. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan

Keterkaitan aspek pendidikan dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan cukup signifikan karena proses pendidikan yang baik akan menyediakan kualitas tenaga kerja yang terdidik, terampil dan mampu bersaing di pasar kerja baik lokal, nasional maupun internasional, bahkan akan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri dengan mengolah berbagai peluang dan sumber daya alam yang tersedia. Selain itu, dengan proses pendidikan yang baik akan meningkatkan motivasi penduduk usia sekolah untuk meningkatkan jenjang pendidikannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap berkurangnya jumlah tenaga kerja yang berpendidikan rendah sehingga akan berpotensi mengurangi jumlah penganggur terbuka dan setengah penganggur. Selain itu, dengan meningkatkan pendidikan maka kualitas tenaga kerja semakin meningkat dan dapat mencegah bertambahnya angkatan kerja khususnya untuk penduduk usia sekolah (15-24 tahun). Dengan meningkatnya kualitas angkatan kerja maka diharapkan dapat bersaing di pasar kerja dalam negeri dan luar negeri, serta dapat termotivasi dalam berwirausaha/menjadi interpreneur, sehingga dapat mengolah dan mengembangkan berbagai peluang dan sumber daya alam yang ada. Beberapa kebijakan di bidang pendidikan :

- a. Peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan serta lulusan di semua jenjang dan jalur pendidikan;
- b. Peningkatan kualitas lulusan pendidikan nonformal sesuai dengan standar nasional pendidikan;
- c. Pengembangan pendidikan vokasional dan kewirausahaan (Entrepreneurship) yang memenuhi Kualifikasi Keahlian Nasional Indonesia (KKNI);
- d. Peningkatan mutu pendidikan untuk mencapai standar nasional; Peningkatan kuantitas serta kualitas pendidik dan tenaga kependidikan; - Pemantapan pola pemberian subsidi pendidikan;
- e. Pemenuhan sarana prasarana pendidikan;
- f. Peningkatan manajemen mutu lembaga pendidikan secara merata; - Memantapkan pelaksanaan wajib belajar 12 tahun;
- g. Pengupayaan guru yang telah bersertifikasi untuk memenuhi jam mengajar per minggu; Mendorong para pendidik atau Guru untuk membuat karya ilmiah untuk peningkatan belajar mengajar;
- h. Mengoptimalkan pelajaran muatan lokal yang masuk dalam kurikulum sebagai kekuatan penguatan kedaerahan;

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat dan ketrampilan serta keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, kegiatan pelatihan diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilaksanakan secara berjenjang. Pelatihan kerja akan semakin penting peranannya dalam peningkatan kualitas tenaga kerja, dimana dibutuhkan kemampuan dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja. Pelatihan-pelatihan yang dikelola oleh lembaga pelatihan memerlukan informasi mengenai jenis ketrampilan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Jenis pelatihan dapat direncanakan lebih baik apabila sistem informasi pasar kerja dapat dibangun. Hal ini juga dapat mengurangi berbagai kegiatan pelatihan yang tidak relevan terhadap permintaan pasar kerja. Terbentuknya sistem informasi pasar kerja sangat bermanfaat

pula bagi pengambil kebijakan untuk menyusun kebutuhan pelatihan dalam rangka peningkatan daya saing. Kebijakan yang diperlukan agar dapat mendukung terlaksananya pelatihan yang terencana dan terarah antara lain :

- a. Menciptakan lembaga pelatihan kerja yang representatif bagi para angkatan kerja baru maupun korban PHK dalam mendapatkan pekerjaan yang layak
- b. Mendayagunakan seluruh potensi lembaga pelatihan baik yang dikelola oleh pemerintah, swasta, dan perusahaan, revitalisasi BLK serta melengkapi sarana dan prasarana pendukung untuk meningkatkan kualitas lulusan dengan prioritas kejuruan unggulan yang banyak dibutuhkan untuk pasar kerja yaitu pelatihan perhotelan, menjahit, otomotif dan las.
- c. Menciptakan lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang mampu melayani permintaan sertifikasi berbagai profesi
- d. Pengembangan standar kompetensi yang mengacu pada kebutuhan industri (pasar dalam negeri dan luar negeri)
- e. Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang menghasilkan kualifikasi sesuai kebutuhan industri
- f. Melakukan sertifikasi kompetensi bagi instruktur, luaran diklat dan tenaga kerja pengalaman
- g. Mengembangkan kerjasama dengan pihak industri Terus mendorong peningkatan pelaksanaan pemagangan dalam dan luar negeri baik kuantitas maupun kualitas.

D. Kebijakan Sektoral

Dalam menciptakan kesempatan kerja di daerah tentunya tidak lepas dari peranan seluruh sektor lapangan usaha. Peran yang sangat penting tentunya dengan prioritas pembangunan berbasis laut dan kehutanan kemasyarakatan, infrastruktur jalan dan jembatan, serta pembangunan desa wisata, maka hal ini dapat diterjemahkan kedalam langkah kongkret dan terencana. Untuk mendukung hal tersebut telah ditetapkan kebijakan dan program setiap sektor usaha sebagai berikut :

1. Sektor Pertanian

Peranan sektor pertanian di Provinsi Bengkulu masih cukup besar ke depan karena merupakan salah satu sektor yang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Penyerapan tenaga kerja yang banyak ini bukan merupakan hal

yang mudah diwujudkan apabila tidak disertai dengan kebijakan yang tepat dan komprehensif. Beberapa kebijakan yang dapat ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan nilai tambah komoditi unggulan daerah melalui pengembangan kegiatan industri berbasis pertanian dengan penekanan, kehutanan pada upaya mendorong pengembangan kegiatan industri berskala rumah tangga (home industry), kemudahan perizinan, keringanan pajak dan retribusi bagi investor yang membuka usaha di bidang agro industri, menjadikan desa sebagai basis pengembangan industri pertanian dengan konsep 'satu desa satu produk" (one village one product);
- b. Peningkatan produktivitas petani, peternak dan nelayan melalui peningkatan kuantitas, kualitas dan kontinuitas produk unggulan daerah dengan penekanan pada menjaga ketersediaan pupuk, bibit unggul, saprodi, dan membenahi sistem distribusinya tepat waktu dan tepat sasaran; peningkatan kompetensi penyuluh
- c. pertanian dan perikanan dalam meningkatkan kapasitas petani dan nelayan; pengembangan peternakan modern dengan sistem lar (mini ranch) untuk komoditi kerbau, sapi lokal maupun sapi hasil persilangan; serta bersinergi dengan pemerintah pusat dalam rangka mensukseskan program pengembangan produk unggulan daerah (pijar) sapi, sawit, karet dan kopi.
- d. Mendorong tumbuhnya aktivitas usaha masyarakat melalui pengembangan fasilitas perekonomian, dengan penekanan pada pembangunan pasar induk dan melaksanakan kegiatan revitalisasi pasar yang ada di kecamatan dan desa, membangun sentra-sentra perdagangan bagi pengembangan kegiatan UMKM, pengintegrasian pemanfaatan ruang publik dengan kegiatan penataan tempat usaha bagi UMKM, mengupayakan "Desa Bebas Rentenir" melalui akses permodalan dan/atau skema kredit, serta memfasilitasi tumbuhnya wirausahawan baru melalui upaya pelatihan wirausaha, kemudahan akses permodalan dan insentif berupa sarana usaha;
- e. Mendorong realisasi investasi agar bisa mendorong laju pertumbuhan perekonomian daerah dan penyerapan tenaga kerja, dengan penekanan pada kegiatan promosi daerah secara terpadu dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi maupun promosi langsung melalui berbagai even pameran berskala nasional maupun internasional, menciptakan image Provinsi Bengkulu sebagai daerah ramah investasi, pencadangan kawasan untuk mendukung kegiatan investasi dalam berbagai bidang

usaha melalui penetapan fungsi kawasan yang diatur dalam Rencana Tata Ruang Wilayah;

2. Sektor Pertambangan dan Penggalian

Potensi pertambangan dan penggalian di Provinsi Bengkulu masih cukup besar khususnya Batubara, Minyak bumi dan Panas bumi. Dilihat dari besarnya investasi yang masuk ke Provinsi Bengkulu sampai saat ini investasi di bidang pertambangan masih cukup terbesar. Kondisi ini tentunya harus berdampak pada penciptaan kesempatan kerja yang banyak di sektor ini. Namun dikarenakan diperlukan keahlian yang tinggi bagi tenaga kerja yang ingin memasukinya maka dari hasil perkiraan serapan tenaga kerja di sektor ini dalam periode 2021-2026 tidak terlalu banyak, diperkirakan hanya sekitar 2 persen dari seluruh perkiraan kesempatan yang ada. Namun tentunya instansi pembina pertambangan dan penggalian tetap harus membuat kebijakan yang akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja di sektor ini. Beberapa kebijakan yang dapat ditempuh diantaranya :

- a. Peningkatan pendapatan masyarakat dan pendapatan asli daerah pertumbuhan sektor pertambangan dan penggalian. Program yang dapat dilakukan diantaranya :
 - 1) Program peningkatan penerimaan daerah bidang energi dan sumberdaya mineral,
 - 2) Program Pembinaan Teknis dan Lingkungan Kegiatan Usaha Pertambangan,
 - 3) Program pembinaan dan pengawasan perusahaan pertambangan,
 - 4) Program peningkatan paduserasi kebijakan dan
 - 5) Program pembangunan bidang ESDM
- b. Transformasi para penambang tradisional menjadi penambang yang dapat dipekerjakan di perusahaan-perusahaan formal melalui kerjasama pelatihan dengan perusahaan yang akan menerima

3. Sektor Industri Pengolahan

Sektor industri pengolahan mempunyai peran yang sangat penting dalam bidang penyediaan lapangan pekerjaan formal produktif dan remuneratif dalam skala besar bagi masyarakat. Pada sektor ini terdapat teknologi yang cukup canggih maupun teknologi sederhana yang mendukung peningkatan proses produksi yang mampu menghasilkan

nilai tambah ekonomi yang lebih tinggi. Pembangunan sektor industri harus selaras dengan pembangunan sektor lainnya, artinya, pembangunan dan pengembangan sektor industri harus mendukung pembangunan dan pengembangan sektor lainnya, bukan justru mematikannya. Berikut kebijakan sektor industri yang bisa dilakukan :

- a. Rencana Pembangunan pusat industri pengolahan bahan baku komoditas lokal untuk meningkatkan daya tambah sumber daya alam, menyerap tenaga kerja, serta mengurangi ketergantungan terhadap produk impor
- b. Meningkatkan peran swasta dan pengusaha lokal untuk mengolah sumberdaya alam lokal terutama produk pengolahan hasil pertanian Pembinaan industri kecil yang bergerak dibidang industri rumah tangga (home industri) seperti industry pengolahan kopi dan industry yang mengolah hasil pertanian lainnya untuk dijadikan produk unggulan lokal dan lain lain.

4. Sektor Listrik, Gas dan Air

Perkembangan sektor ini sangat terkait dengan sektor lain seperti sektor industri, bangunan dan perdagangan. Untuk itu maka kebijakan yang bisa dilakukan adalah :

- a. Meningkatkan pasokan, cakupan dan kualitas pelayanan infrastruktur ketenaga listrikan perdesaan dan rumah tangga;
- b. Meningkatkan ketersediaan energi alternatif yang ramah lingkungan;
- c. Meningkatkan pengendalian dan pengawasan pengambilan air tanah
- d. Pembinaan dan pengembangan bidang energy dan ketenagalistrikan;
- e. Pengembangan dan pengelolaan air tanah;
- f. PERNBLN dan pengelolaan usaha konservasi energi;
- g. Pembinaan dan pengelolaan usaha energi baru dan terbarukan.

5. Sektor Konstruksi

Perkembangan sektor bangunan tidak saja berdampak bagi kehidupan ekonomi namun juga berimbas positif terhadap kehidupan sosial masyarakat. Kohesi sosial di masyarakat dan kemajuan ekonomi bisa terbangun dengan berbagai hasil kerja para pelaku industri konstruksi. Keberadaan berbagai macam hasil kerja konstruksi seperti pasar, sekolah, pusat bisnis, gedung pemerintahan, jembatan, hingga sarana jalan raya akan menciptakan gerak perekonomian, sekaligus menopang kehidupan sosial-budaya suatu daerah. Sehubungan dengan itu, diperlukan berbagai kebijakan yang tepat disektor ini agar dapat bertumbuh tinggi dan menciptakan banyak

kesempatan kerja bagi masyarakat di Provinsi Bengkulu. Berikut adalah berbagai kebijakan yang dapat ditempuh dari sektor konstruksi :

- a. Program Pembangunan Jalan dan Jembatan
- b. Program Pembangunan Saluran Drainase/Gorong-gorong
- c. Program Pembangunan Turap/Talud/Bronjong
- d. Program Rehab./ Pemeliharaan Jalan dan Jembatan
- e. Program Pengembangan dan Pengelolaan Jaringan Irigasi, Rawa dan Jaringan Pengairan Lainnya
- f. Program Penyediaan dan Pengelolaan Air
- g. Program Pengembangan Wilayah Strategis dan cepat tumbuh
- h. Program Pembangunan infrastruktur perdesaan
- i. Program Pengembangan Perumahan
- j. Program Lingkungan Sehat dan Perumahan
- k. Program Pemberdayaan Komunitas Perumahan
- l. Program Perencanaan Tata Ruang
- m. Pengembangan dan Pengelolaan jaringan Danau
- n. dan Sumber Daya Air lainnya.
- o. Pembangunan wilayah berbasis lingkungan
- p. Pengembangan, pengelolaan dan konservasi Sungai, Danau dan sumberdaya lainnya.
- q. Pengembangan Kinerja Pengelolaan Air Minum dan Air Limbah.
- r. Pengendalian Banjir.
- s. Pengaturan Jasa Konstruksi.
- t. Peningkatan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran.
- u. Penataan Kawasan Padat Penduduk dan Kumuh

6. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran

Sektor perdagangan, hotel dan restoran merupakan sector yang cukup berkembang di Provinsi Bengkulu, sector ini mencakup pergadangan besar, eceran dan rumah makan serta hotel. Kegiatan yang tercakup dalam sector perdagangan tergolong sangat luas dan beragam, mulai dari perdagangan kecil seperti warung rokok dan warung makanan, minimarkert/toko jejaring hingga perdagangan besar seperti keagenan dan distributor. Khusus untuk kegiatan perdagangan kecil sector ini mempunyai ciri yaitu seolah tanpa hambatan untuk dimasuki oleh siapa saja tanpa persyaratan yang berat. Perkembangan usaha perdagangan eceran khususnya yang tergolong modern perlu diwaspadai dampaknya terhadap usaha perdagangan tradisional

yang memang lebih ramah terhadap tenaga kerja. Namun demikian, seiring dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan berbagai barang dan jasa yang penyampaianannya adalah melalui aktivitas perdagangan, maka prospek pengembangan usaha perdagangan ini menjadi cerah. Selain itu, prospek sub sektor hotel dan restoran dalam lima tahun ke depan diperkirakan juga akan semakin cerah dengan banyaknya ragam destinasi wisata di Provinsi Bengkulu. Faktor alam sangat mendukung terhadap pengembangan sub sektor hotel dan restoran ini. Secara lebih rinci, kebijakan yang perlu ditempuh diantaranya adalah :

- a. Pengembangan daerah tujuan dan produk wisata (Alam dan budaya, usaha ekonomi kreatif serta peningkatan promosi wisata) melalui strategi Mengembangkan keunggulan dan daya tarik wisata potensial untuk meningkatkan daya saing wisata. Program yang bisa dilaksanakan adalah Pengembangan pemasaran pariwisata, Pengembangan Destinasi Pariwisata, Program pengembangan ekonomi kreatif berbasis seni budaya, media desain dan IPTEK;
- b. Pengembangan dan pembukaan sentra-sentra perdagangan, hotel dan restoran (kuliner) baru khususnya di daerah-daerah yang potensial dikembangkan menjadi tujuan investasi industri baik pengolahan, pariwisata, dan jasa;
- c. Fasilitasi pemasaran produk-produk hasil industri rumah tangga dan kecil terutama yang berbahan dasar pertanian dan perikanan baik berupa pameran maupun dibuatkan lokasi tertentu untuk promosi

Dengan dibangunnya Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Pulau Baai, dengan potensi-potensi peningkatan kegiatan ekonomi sebagai berikut :

- a. Luas Kawasan yang akan dikembangkan seluas 1,200 Ha menjadi kompleks pelabuhan internasional pertama di Indonesia yang menghadap samudera hindia dengan pembagian zona industry, UKM/IKM, dan Logistik Center.
- b. Selain itu juga dapat dikembangkan Pariwisata. menghadap Samudera Hindia, KEK Pulau Baai diharapkan dapat mengakselerasi sektor pariwisata Provinsi Bengkulu yang sangat potensial. Sebagai destinasi wisata bahari dan wisata budaya dengan panorama yang eksotis KEK Baai memiliki konsep pengembangan pariwisata berwawasan lingkungan dengan pembangunan obyek-obyek wisata dan daya tarik wisata yang selalu berorientasi kepada kelestarian nilai dan kualitas lingkungan hidup yang ada di masyarakat.

7. Sektor Angkutan

Kesempatan kerja di sektor angkutan dan komunikasi dalam lima tahun mendatang diperkirakan tidak begitu banyak. Namun, pengembangan sektor ini diperlukan karena

merupakan alat mobilisasi sector lainnya. Disamping itu, sub sector komunikasi diperkirakan perkembangannya akan semakin pesat beberapa tahun mendatang sehingga tidak menutup kesempatan kerja yang cukup banyak. Untuk itu diperlukan beberapa kebijakan yang dapat menciptakan kesempatan kerja seperti :

- a. Pembangunan prasarana dan fasilitas perhubungan.
- b. Rehabilitasi dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas perhubungan.
- c. Peningkatan pelayanan angkutan.
- d. Peningkatan manajemen dan rekayasa lalu lintas
- e. Peningkatan kelayakan pengoperasian kendaraan bermotor
- f. Pengendalian dan pengamanan lalu lintas.
- g. Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi.
- h. Kerjasama Informasi dengan Media masa.
- i. Pengembangan Komunikasi, Informasi dan media masa.
- j. Fasilitasi Peningkatan SDM bidang Komunikasi dan Informasi.
- k. Pengkajian dan Penelitian Bidang Informasi dan Komunikasi.
- l. Fasilitasi Pembinaan, Pengendalian, Pos Telekomunikasi dan Frekuensi.
- m. Revitalisasi sarana perhubungan.
- n. Memperlancar jasa distribusi orang dan barang
- o. Peningkatan kualitas media cetak sebagai sarana informasi dan pengetahuan bagi pembaca masyarakat

8. Sektor Keuangan

Sektor keuangan dan perbankan merupakan urat nadi kegiatan perekonomian lainnya, karena melalui aktivitas sektor ini maka berbagai transaksi finansial dapat dilakukan secara cepat dan efisien. Kebijakan yang dapat ditempuh pada sektor ini adalah :

- a. Mengembangkan UMKM melalui peningkatan manajemen usaha, kemampuan akses modal inovasi produk, kualitas hasil produk dan pemasaran hasil produk, melalui pengembangan sistem pendukung usaha bagi koperasi, usaha mikro, kecil menengah;
- b. Membangun kemitraan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah;
- c. Mengembangkan sistem perkreditan yang didukung oleh bantuan teknis dan fasilitasi yang meliputi pelatihan, penelitian dan penyediaan informasi.

- d. Pembinaan dan penyediaan SDM berkualifikasi ahli guna memenuhi bidang keuangan secara berkelanjutan akan mendorong peningkatan lingkup dan kualitas sektor keuangan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kebutuhan tenaga kerja pada sektor ini.
- e. Mengembangkan dan mengefektifkan persyaratan perijinan pendirian perusahaan jasa keuangan, yang mengharuskan mempekerjakan pegawai tetap guna mendorong penciptaan kesempatan kerja yang lebih permanen.

9. Sektor Jasa Kemasyarakatan

Hampir segala aspek, dimulai dari Provinsi sarana komunikasi, pendidikan dan ilmu pengetahuan, politik, dunia kerja dan prasarana perkantoran, rumah tangga, kesehatan, hiburan, pertelevisian hingga kebutuhan asesoris dan pernak-pernik kehidupan yang lain sangat banyak, mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan yang pesat tersebut mendorong permintaan terhadap jasa tertentu sangat beragam dan pada gilirannya menciptakan peluang besar dalam bisnis jasa, khususnya tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus. Mengingat kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan jasa semakin meningkat dari waktu ke waktu, maka prospek pengembangan sektor ini menjadi cukup cerah. Untuk itu, perlu dilakukan penyiapan SDM yang kompeten dibidang jasa ini. Selain itu juga dilakukan pembinaan berupa peningkatan kapasitas dan kualitas bagi para pekerja di sektor jasa ini dalam rangka peningkatan produktifitas.

- a. Meningkatkan kinerja aparatur yang berbasis kompetensi.
- b. Pelayanan publik terintegrasi yang mudah dan cepat.
- c. Memacu berkembangnya produk wisata (termasuk tempat wisata religius)
- d. Memperluas jaringan promosi wisata secara efisien dan efektif.
- e. Peningkatan dan pengembangan sarana prasarana fasilitas pelayanan publik.
- f. Optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan dan otonomi daerah.
- g. Memantapkan dan mengembangkan penerapan E-Gov (DGS)
- h. Peningkatan kapasitas penyelenggara pemerintahan hingga tingkat desa.
- i. Memantapkan dan mengembangkan penerapan E-Gov (DGS)
- j. Peningkatan kapasitas penyelenggara pemerintahan hingga tingkat desa.
- k. Peningkatan kapasitas dan kompetensi PNS.
- l. Pelayanan perijinan yang tepat waktu.

m. Pengembangandaya tarik kepariwisataan

E. Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja merupakan hak dari setiap tenaga kerja. Tenaga kerja yang ada di Provinsi Bengkulu mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam daerah, dalam negeri maupun di luar negeri. Seringkali terjadi penempatan tenaga kerja belum memperhatikan jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Banyak tenaga kerja kita yang asal bekerja tanpa memperhatikan aspek-aspek yang disebutkan sebelumnya dikarenakan terdesak untuk mendapatkan pekerjaan. Mereka rela bekerja meskipun sebenarnya pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan backgroundnya. Hal-hal inilah yang perlu menjadi fokus utama pemerintah khususnya dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk mencari solusi agar setiap tenaga kerja di Provinsi Bengkulu dapat bekerja sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja tersebut. Beberapa kebijakan yang dapat ditempuh dalam penempatan tenaga kerja ini, antara lain :

- a. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dalam negeri.
- b. Meningkatkan peran serta pemerintah Provinsi Bengkulu dalam penempatan dan perlindungan tenaga kerja.
- c. Memperbanyak kesempatan kerja yang berorientasi menjadi usaha mandiri.
- d. Memperkuat program perluasan kesempatan kerja yang sudah berjalan seperti : Tenaga Kerja Mandiri Terdidik, Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional, pendayagunaan TKS dalam program pendampingan wirausaha, Tenaga Kerja Mandiri, pendampingan wirausaha baru, padat karya infrastruktur, padat karya produktif, sinergi program perluasan kesempatan kerja melalui terapan teknologi tepat guna, penciptaan Wira Usaha Baru, penempatan melalui bursa kerja, penempatan melalui Job Fair serta penempatan tenaga kerja khusus
- e. Pengendalian penggunaan tenaga kerja asing pada jabatanjabatan tertentu yang masih belum dapat di substitusi oleh pekerja lokal;
- f. Proses pelaksanaan AKAD yang sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

- g. Membangun kerjasama antara dunia pendidikan dengan dunia kerja agar setiap lulusan pendidikan dapat melakukan pemagangan di dunia kerja dengan harapan setelah magang dapat diterima menjadi pegawai tetap;
- h. Menambah jumlah pegawai pengantar kerja baik melalui penerimaan calon pegawai baru maupun mengikutsertakan pegawai lama untuk dididik menjadi calon pegawai pengantar kerja;
- i. Membuat regulasi agar pegawai pengantar kerja tidak dipindahkan ke tempat yang tidak sesuai dengan jabatannya;
- j. Memberikan tunjangan yang layak dan menambah usia pensiun bagi pegawai pengantar kerja.

F. Kebijakan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja tidak bisa di lepaskan dari hubungan antara pengusaha, karyawan/buruh dan pemerintah sebagai penetap kebijakan dan pelayanan dalam pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan. Hubungan yang harmonis antara pengusaha dan karyawan/buruh menciptakan suasana yang mendukung lancarnya proses produksi dan peningkatan produktivitas buruh/karyawan itu sendiri. Namun, tentu saja tidak selamanya hubungan pengusaha dan buruh/karyawan berjalan dengan baik, pada satu saat diperlukan peran pemerintah untuk menjembatani apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dan karyawan/buruhnya itu sendiri.

Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kebijakan yang perlu ditempuh agar tercipta hubungan yang harmonis diantara pengusahaan dan karyawan/buruh sehingga kesejahteraan karyawan/buruh pada akhirnya dapat tercapai. Kebijakan dimaksud antara lain :

- a. Membentuk dan mengefektifkan fungsi dan peran sarana hubungan industrial seperti PP dan PKB di setiap perusahaan;
- b. Menyempurnakan peraturan daerah dan standar-standar di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta syarat-syarat kerja;
- c. Mengembangkan dan melaksanakan forum dialog sesama pelaku hubungan industrial dan pihak terkait;
- d. Melakukan koordinasi lintas instansi dan lintas sektor;
- e. Mendorong pembentukan lembaga kerjasama bipartit yang profesional di tingkat perusahaan;

- f. Melakukan sosialisasi yang lebih intensif kepada perusahaan agar secara sukarela menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan sekaligus mendaftarkan buruh/karyawannya menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan;
- g. Melakukan revisi setiap tahunnya terhadap penetapan upah minimum Provinsi agar setara dengan besaran kebutuhan hidup layak sehingga kesejahteraan buruh/karyawandapat terwujud;
- h. Menambah jumlah pegawai mediator melalui perekrutan pegawai baru atau mendidik dan melatih pegawai yang sudah ada untuk menjadi pegawai mediator;
- i. Memberikan insentif dan menambah usia pensiun pegawai mediator;
- j. Membuat regulasi yang kuat agar pegawai mediator tidak mudah untuk dipindah tempatkan

G. Kebijakan Pengawasan

Kebijakan pengawasan ketenagakerjaan diarahkan agar pelaksanaan hukum dan peraturan ketenagakerjaan dilaksanakan secara konsisten oleh para pelaku yang mendayagunakan tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan ditujukan untuk menghindari berbagai perlakuan yang tidak adil, tidak manusiawi dan diskriminatif. Pengawasan ketenagakerjaan meliputi kegiatan pra-penempatan, selama penempatan dan purna penempatan. Ketiga kegiatan pengawasan ketenagakerjaan tersebut harus berjalan dengan baik agar tenaga kerja merasa terlindungi hak dan kewajibannya baik sebelum, selama dan sesudah tidak aktif lagi bekerja. Dengan telah berjalannya peraturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diambil oleh provinsi maka diperlukan pemetaan yang lebih baik lagi agar setiap kabupaten/kota dapat tertangani dengan baik permasalahan pengawasan ketenagakerjaannya. Untuk itu, kebijakan yang dapat ditempuh diantaranya :

- a. Memperkuat paradigma pengawasan ketenagakerjaan
- b. Meningkatkan sistem pengawasan ketenagakerjaan
- c. Meningkatkan kompetensi pegawai pengawas ketenagakerjaan
- d. Melakukan *mapping* kebutuhan pegawai pengawas ketenagakerjaan setiap kabupaten/kota sehingga upaya pengawasan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan lebih baik
- e. Memberikan insentif yang cukup untuk menambah motivasi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas kepengawasannya
- f. Menambah usia pensiun pegawai pengawas sebagai antisipasi kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada saat ini

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Tabel 6.1 Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan Tahun 2022

Tabel 6.2 Perubahan Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan Tahun 2023-2026

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan. Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan. Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja SKPD selama lima tahun.

Indikator merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan suatu kegiatan atau organisasi yang menunjukkan sejauh mana posisi suatu kegiatan atau organisasi tersebut berada dalam mencapai tujuannya. Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD untuk tahun 2021-2026. Rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan strategis jangka menengah (lima tahunan) yang memuat indikasi kegiatan yang disusun dengan penyesuaian-penyesuaian terkini sesuai dengan tantangan, kendala, potensi, peraturan perundang-undangan, tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tahun 2021-2026. Pada akhirnya, diharapkan melalui keberadaan dan fungsi Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tahun 2021-2026 ini, penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi berlangsung secara efektif, efisien dan optimal sehingga tercapailah suatu kondisi yang dicita-citakan sesuai visi yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu tahun 2021-2026 yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD seperti tercantum dibawah ini :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

BAB VIII

PENUTUP

Perubahan Rencana Strategis adalah rencana lima tahunan sebagai penjabaran dari Perubahan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) yang berjangka waktu 5 (lima) tahun. Rencana Strategis memberikan gambaran lebih rinci mengenai sasaran dan strategi pencapaiannya, yang didalamnya memuat program – program dan kegiatan – kegiatan yang akan dilaksanakan selama lima tahun dalam rangka penerapan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator – indikator Kerja dari setiap kegiatan berupa input, output dan outcome tetuang dalam Rencana Strategis ini sehingga diharapkan kegiatan – kegiatan tersebut dapat diukur capaian Kinerjanya.

Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu ini selanjutnya disampaikan kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu kepada Bappeda Provinsi Bengkulu untuk diverifikasi. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu sangat mengharapkan adanya masukan dan perbaikan dari Bappeda Provinsi Bengkulu agar Perubahan Rencana Strategis ini dapat sinkron dengan RPJMD dan dokumen perencanaan lainnya.

Tabel 2.3
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu

NO	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					Realisasi Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan					Persentase Capaian				
			2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	5					6					7				
1	Tujuan : Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Persentase Penurunan Jumlah Pengangguran (%)	4,89%	4,55%	3,21%	3,00%	2,90%	1,15%	1,04%	-0,18%	-1,07%	0,75%	76,48%	83,74%	94,70%	73,71%	25,86
	Sasaran 1 : Meningkatnya pembangunan ketenagakerjaan	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	54,59	62,06	63,06	66,06	65,06	54,59	62,06	61,21	63,64	52,23	100%	100%	97,06%	96,34%	80,28
2	Tujuan : Meningkatnya kepatuhan pelaksanaan peraturan hukum ketenagakerjaan	Persentase tingkat kepatuhan pelaksanaan peraturan hukum ketenagakerjaan	100%	100%	45,57%	52,34%	58,84%	100%	100%	44,57%	49,34%	55,00%	100%	100%	97,80%	94,26%	93,47
	Sasaran :Meningkatnya kepatuhan pelaksanaan peraturan hukum ketenagakerjaan	Persentase tingkat kepatuhan pelaksanaan peraturan hukum ketenagakerjaan	100%	100%	45,57%	52,34%	58,84%	100%	100%	45,17%	49,94%	55,00%	100%	100%	99,12%	95,41%	93,47
3	Tujuan : Meningkatnya kawasan transmigrasi yang produktif, berdaya saing, mandiri dan sejahtera	Persentase kawasan transmigrasi yang produktif, berdaya saing, mandiri dan sejahtera	42,85%	42,85%	56,50%	83,35%	100,00%	42,85%	42,85%	55,50%	79,35%	0%	42,85%	42,85%	98,23%	95,20%	0%
	Sasaran 1 : Terselenggaranya Pembangunan Transmigrasi	Persentase Peningkatan kawasan transmigrasi yang telah dikembangkan	42,85%	42,85%	71,40%	78,25%	100,00%	42,85%	42,85%	71,40%	100,00%	0%	42,85%	42,85%	71,40%	91,24%	-
	Sasaran 2: Terbinanya warga masyarakat Transmigrasi	Persentase Kepala Keluarga (KK) di permukiman transmigrasi yang telah mendapatkan pembinaan	25,00%	33,33%	41,60%	67,00%	100,00%	25,00%	32,33%	39,60%	64,00%	0%	25,00%	96,99%	95,19%	95,52%	-
4	Tujuan : Meningkatnya Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB
	Sasaran : Meningkatnya Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB	BB

Bengkulu, 24 Juni 2022

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU



EDWAR HEPPY S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006

Tabel 4.1 Perubahan Visi : Bengkulu Maju, Sejahtera dan Hebat

Misi 1 : Membangun ekonomi dan infrastruktur secara merata dan berkeadilan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkualitas dan inklusif

OPD : DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BENGKULU

Tujuan PD	Indikator Tujuan PD	Sasaran PD	Indikator Sasaran PD	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Urusan	Penanggung jawab
Tujuan: Meningkatkan Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	Meningkatnya Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Persentase Jenis Kegiatan Pelaksanaan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Tenaga Kerja	Sekretariat
								3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tenaga Kerja	Sekretariat
						Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Pelaksanaan Penyediaan administrasi keuangan perangkat daerah	1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifik asi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Tenaga Kerja	Sekretariat
								3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulannan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semester an SKPD	Tenaga Kerja	Sekretariat
								4.Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Tenaga Kerja	Sekretariat
						Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Administrasi barang milik daerah	1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Tenaga Kerja	Sekretariat
						Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen administrasi PAD	1. Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Tenaga Kerja	Sekretariat

						Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pelayanan penyediaan administasi kepegawai	1. Pengadaan Pakaian Dinas Berserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Tenaga Kerja	Sekretariat
								3. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Tenaga Kerja	Sekretariat
								4. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan	Tenaga Kerja	Sekretariat
						Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Penyediaan Administrasi umum perangkat Daerah	1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								3. Penyediaan Peralatan rumah tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								5. Penyediaan Barang Cetakn dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakn dan Penggandaan yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								7. Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Tenaga Kerja	Sekretariat
								8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Tenaga Kerja	Sekretariat
						Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pelaksanaan pengadaan Barang milik Daerah OPD	1 Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat

								3. Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	tenaga Kerja	Sekretariat
								4. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	tenaga Kerja	Sekretariat
						Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah peyediaan jasa penunjang kantor	1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
								4. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Tenaga Kerja	Sekretariat
						Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pelaksanaan Kegiata sarana dan prasarana kantor yang di pelihara / di rehab	1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Tenaga Kerja	Sekretariat
								3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Tenaga Kerja	Sekretariat
								4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Tenaga Kerja	Sekretariat
Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Dokumen Rencana Tenaga kerja yang disusun	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga kerja Provinsi, kab/kota yang disusun	1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Tenaga Kerja	Sekretariat
								2. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang Mengikuti Pelatihan Penyusunan RTK Mikro		
								3.Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan yang mampu menyusun RTK Makro		

				PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	4. Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan mampu menjadi fasilitator Penyusunan RTK Mikro		UPTD Pelatihan kerja kepahiang
								1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD pelatihan Kerja Kepahiang)	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pada Tahun n	Tenaga Kerja	
								2. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD pelatihan Kerja Bengkulu selatan)	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pada Tahun n		
								3. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Tenaga Kerja	
								4. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan kerja	Tenaga Kerja	
						Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja di Tingkat daerah	Tenaga Kerja	Bidang Pelatihan dan Produktivitas
					Persentase Pencari kerja yang memiliki sertifikat kompetensi	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Terlaksananya Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	1. Survei dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	Tenaga Kerja	Bidang Pelatihan dan Produktivitas
						Konsultasi Produktifitas pada Perusahaan Menengah	Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	1. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Jumlah Perusahaan Menengah yang Mendapatkan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Tenaga Kerja	Bidang Pelatihan dan Produktivitas
				PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	persentase tenaga kerja yang di tempatkan	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan lewat Layanan antar kerja	1. Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan Melalui layanan AKAD, AKL dan ULD	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								3. Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja

						Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS (lembaga Penempatan Tenaga kerja Swasta) di Provinsi Bengkulu	1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah perizinan LPTKS yang Terintegrasi	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								2. Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang dilakukan Pengawasan dan Pengendalian sesuai dengan Aturan yang Berlaku	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
						Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah layanan Informasi Pasar Kerja yang tersedia/terlaksana	1. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								2. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja Yang Terdaftar Dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (KarirHub)	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								3. job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja		Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
						Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	jumlah pekerja migran yang ditempatkan	1. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								2. Fasilitasi Pemenuhan Komitmen Izin Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terintegrasi secara elektronik	Jumlah cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang Diverifikasi dan Diberi Izin secara online	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								3. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
								4.Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani Sesuai Prosedur dalam LTSA	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
						Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Laporan TKA yang telah Mendapatkan Pengesahan RPTKA	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah TKA yang telah Mendapatkan Pengesahan RPTKA	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja
						Penerbitan Perpanjangan IMTA yang LokasiKerja lebih dari 1 (satu) DaerahKabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen IMTA yang diterbitkan /perpanjangan	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Koordinasi IMTA yang diterbitkan /perpanjangan	Tenaga Kerja	Bidang Penempatan dan perluasan kesempatan kerja

				PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan Tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, Struktur skala Upah,LKS Bipartit)	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan.	1. Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan dan Terdaftar di WLKP Online	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
							Jumlah Perusahaan yang memiliki perjanjian Kerja Bersama (PKB)	2. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama dan Terdaftar Di WLKP Online	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
							Jumlah Dokumen Data Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga kerja	3. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar Sebagai Peserta Jamsostek	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan

						Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Jumlah Dokumen Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah Penetapan UMP	tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
								2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	Jumlah penetapan UMK		Bidang HI dan Pengawasan
								3. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan		Bidang HI dan Pengawasan
						Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah kasus yang diselesaikan diluar pengadilan HI	1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
								2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
								3. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
								4. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
								5. Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Jumlah Perusahaan yang Mendapatkan Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan

				PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	Persentase Perusahaan Taat NSPK	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan dan wlkp online	1. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA) Wil I	Tenaga Kerja	UPTD pengawasan Wilayah I
								2. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA) Wil II	Tenaga Kerja	UPTD pengawasan Wilayah II
								3. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA) Wil III	Tenaga Kerja	UPTD pengawasan Wilayah III
								4. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
								5. Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	Tenaga Kerja	Bidang HI dan Pengawasan
Tujuan :Membangun Infrastruktur Strategis dan Infrastruktur Dasar untuk Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi	terbentuknya kawasan Transmigrasi yang produktif, berdaya saing dan sejahterah	Sasaran : Terselenggaranya Pembangunan Transmigrasi	Persentase Peningkatan Kawasan Transmigrasi Yang di Bangun dan Dikembangkan	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Dokumen Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen pencadangan Tanah kawasan transmigrasi	1. Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerjasamakan dengan Daerah Lain	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
								2. Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kasus yang Dapat Diselesaikan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
								3. Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
								4. Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
				PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah kawasan Transmigrasi yang dibangun	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi antar Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi

								2. Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (Yang Memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha dan Layak Berkembang)	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
								3. Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran/Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
								4. Penyuluhan dan Sosialisasi Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal Dan OPD Tingkat Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal dan OPD Tingkat Kabupaten yang Mendapatkan Penyuluhan dan Sosialisasi	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
								5.Pelayanan Kesehatan Transmigran	Jumlah Transmigran yang Mendapatkan Layanan Kesehatan Transmigran	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
								6.Bantuan Non-Standar Transmigrasi (Dalam Bentuk Barang Sesuai Kearifan Lokal)	Jumlah Bantuan Non-Standar yang Diberikan kepada Transmigran	Transmigrasi	Bidang Pembinaan Transmigrasi
								7.Monitoring Dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	Transmigrasi	Bidang Permukiman Transmigrasi
				PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan	1. Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	Transmigrasi	Bidang Pembinaan Transmigrasi
								2. Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi, dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam Rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	Transmigrasi	Bidang Pembinaan Transmigrasi

Bengkulu, 27 Juni 2022

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU

EDWAR HEPPY S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006

TABEL 4.2
TUJUAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Capaian Kinerja 2020	Target 2021	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada Tahun Ke-				
					2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3		3	4	5	6	7	8
1	Tujuan: Meningkatnya Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	BB	BB	BB	BB	BB	A	A
	Sasaran : Meningkatnya Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	BB	BB	BB	BB	BB	A	A
2	Tujuan :Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	63,64%	67,06%	68,98%	69,50%	70,02%	71,00%	72,50%
	Sasaran : Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	71,73%	72,00%	73,15%	74,25%	75,10%	76,15%	77,22%
3	Tujuan :Membangun Infrastruktur Strategis dan Infrastruktur Dasar untuk Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi	terbentuknya kawasan Transmigrasi yang produktif, berdaya saing dan sejahterah	5 Kawasan	5 Kawasan	5 kawasan	5 kawasan	5 kawasan	6 Kawasan	7 kawasan
	Sasaran : Terselenggaranya Pembangunan Transmigrasi	Persentase Peningkatan Kawasan Transmigrasi Yang di Bangun dan Dikembangkan	42%	44%	56,00%	57,14%	57,14%	71,42%	85,71%

Bengkulu, 27 Juni 2022

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRAS
PROVINSI BENGKULU



EDWAR HEPPY S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006

TABEL 5.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DA KEBIJAKAN

Visi :	Bengkulu Maju, Sejahtera dan Hebat		
Misi I :	Membangun ekonomi dan infrastruktur secara merata dan berkeadilan untuk mewujudkan pertumbuhan yang berkualitas dan inklusif		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Tujuan :Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	1. Peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja nasional melalui sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja serta penerapannya yang didukung peningkatan jumlah dan kapasitas asesor berbasis kerangka
		2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	2. Peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja nasional yang mampu menempatkan dan menyalurkan Tenaga kerja berkualitas di dalam dan luar negeri yang mendukung skilled based industries, serta menekan angka kemiskinan dan pengangguran.
		3.Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan	3.Menurunkan angka perselisihan pengusaha dan pekerja
		4.Meningkatkan kualitas penerapan norma kerja dan jamsostek melalui peningkatan jumlah perusahaan yang menerapkan norma waktu kerja, waktu istirahat. dan pengupahan, norma penempatan tenaga kerja Indonesia di dalam dan luar negeri, norma penggunaan tenaga kerja asing, norma pelatihan kerja, norma hubungan kerja dan kebebasan berserikat, norma jaminan sosial tenagakerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan,	4.Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan
Membangun Infrastruktur Strategis dan Infrastruktur Dasar untuk Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi	Terselenggaranya Pembangunan Transmigrasi	1.menata persebaran penduduk baik didalam maupun keluar wilayah Provinsi	1.kerjasama bidang ketransmigrasian serta pengembangan kawasan transmigrasi.
		2. Peningkatan kawasan Transmigrasi yang ada disetiap Kabupaten	2. Mempercepat Peningkatan kawasan Transmigrasi untuk masuk ke dalam Program Nasional
		3.Peningkatan kemampuan dan kemandirian calon transmigran, masyarakat Kawasan transmigrasi Lokal (Resettlement) dan warga sekitar	3.Peningkatan kemampuan melalui pelatihan keterampilan

Bengkulu, 27 Juni 2022

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU



EDWAR HEPPY S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006

TABEL 6.1
PERUBAHAN RENCANA PROGRAM,KEGIATAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BENGKULU

Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan		Indikator Tujuan/Sasaran/Program/kegiatan/Sub kegiatan	Satuan	Capaian Kinerja 2020	Target Kinerja 2021	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
						2022			
						Target	Rp.		
1		2		3	4	5	6	17	18
	Tujuan: Meningkatnya Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	NILAI	BB	BB	BB		DISNAKERTRANS	
	Sasaran : Meningkatnya Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	BB	BB	BB	BB		DISNAKERTRANS	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Persentase Jenis Kegiatan Pelaksanaan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase	100%	100%	100%	29.599.164.100	DISNAKERTRANS	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Dokumen Perencanaan Penganggaran yang disusun	Persentase	100%	100%	100%	280.000.000		
	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan yang disusun	Dokumen	7 Dokumen	7 Dokumen	7 Dokumen	175.000.000		
	2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan laporan realisasi kinerja OPD	laporan	2 laporan	2 laporan	2 laporan	85.000.000		
	3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Evaluasi kinerja OPD	Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	20.000.000		
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Penyediaan administrasi keuangan perangkat daerah	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	23.912.364.100		
	1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	tersedianya pembayaran gaji dan tunjang ASN Dinas	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	23.847.364.100		
	2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifik asi Keuangan SKPD	Terlaksananya kegiatan administrasi keuangan	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	55.000.000		
	3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulannan/Semesteran SKPD	jumlah penyusunan laporan keuangan/Bulanan/triwulan/semesteran SKPD	Laporan	-	-	3 Laporan	10.000.000		
	4.Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Dokumen				-		
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Administrasi barang milik daerah	Dokumen	-	-	1 Dokumen	10.000.000		
	1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen aset SKPD	Dokumen	-	-	1 Dokumen	10.000.000		
4	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen administrasi PAD	Dokumen				5.000.000		
	1. Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Laporan			1 Laporan	5.000.000		

5	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pelayanan penyediaan administasi kepegawai	Jenis	2 Jenis	2 Jenis	3 Jenis	10.000.000		
	1. Pengadaan Pakaian Dinas Berserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pengadaan Pakaian Dinas	Orang	-	-		-		
	2. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	tersedianya data administrasi pegawai	Tahun	-	-		-		
	3. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	jumlah dokumen evaluasi penilaian kinerja pegawai	Dokumen	-	1 Dokumen	1	10.000.000		
	4. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah pegawai yang dilatih dan ditingkatkan SDM	orang	-	10 orang		-		
6	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Penyediaan Administrasi umum perangkat Daerah	Jenis	5 Jenis	7 Jenis	7 Jenis	517.500.000		
	1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah penyediaan komponen alat listrik	Tahun	-	1 Tahun	1 Tahun	30.000.000		
	2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jumlah penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Tahun	1 Tahun	1 Tahun		-		
	3. Penyediaan Peralatan rumah tangga	jumlah penyediaan peralatan rumah tangga	Tahun	-	1 Tahun	1 Tahun	40.000.000		
	4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah penyedian bahan logistik kantor	Tahun	-	-	1 Tahun	125.000.000		
	5. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	72.500.000		
	6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang undangan	Jumlah Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang undangan	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	45.000.000		
	7. Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Penyediaan makan dan minum	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	15.000.000		
	8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	jumlah pelaksanaan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	190.000.000		
7	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah pengadaan Barang milik Daerah OPD	Paket	-	1 Paket	2 Paket	605.000.000		
	1 Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Unit				-		
	2. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	jumlah Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	Unit	-	1 Unit	2 unit	575.000.000		
	3. Pengadaan Mebel	Jumlah jenis pengadaan mebel	Jenis	-	2 Jenis	-	-		
	4. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Jenis Pengadaan peralatan kantor	Jenis	-	3 Jenis	2 Jenis	30.000.000		
8	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah peyediaan jasa penunjang kantor	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1	1.954.300.000		
	1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah penyediaan jasa surat menyurat	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1	16.500.000		

	2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Penyediaan jasa Komunikasi sumber daya air listrik	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1	307.764.800		
	3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Tahu	-	1 Tahun	1	10.000.000		
	4. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan jasa pelayanan umum	Orang	58 Orang	62 orang	65 orang	1.620.035.200		
9	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah sarana dan prasarana kantor yang di pelihara / di rehab	Jenis	2 Jenis	2 Jenis	1 tahun	2.305.000.000		
	1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan dinas yang dipelihara	Unit	11 Unit	11 Unit	13 Unit	250.000.000		
	2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pemeliharaan peralatan kantor	Tahun	1 Tahun	1 Tahun		-		
	3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah lokasi kantor yang dipelihara	Lokasi	-	3 Lokasi	3 lokasi	2.055.000.000		
	4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah fasilitas Sarana dan prasarana yang di pelihara	Lokasi	-	1 Lokasi		-		
	Tujuan: Meningkatkan Pembangunan Ketenagakerjaan	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	Angka	63,64	52,23	54,32		DISNAKERTRANS	
	Sasaran : Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persentase	71,73%	69,75%	72,32%			
I	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Dokumen Rencana Tenaga kerja yang disusun	Persentase	40,00%	50,00%	50,00%	20.000.000		
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga kerja Provinsi Bengkulu	Dokumen	4 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	20.000.000		
	1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Buku Rencana Tenaga Kerja Makro Provinsi bengkulu yang disusun	Buku	-	1 Dokumen	5 Dokumen	10.000.000		
	2. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Buku Rencana Tenaga Kerja Mkro Provinsi bengkulu yang disusun	Buku	-	-	1 Dokumen	10.000.000		
II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	Persentase	84,00%	89,40%	90,65%	3.161.998.000		
		Persentase Pencari kerja yang memiliki sertifikat kompetensi	Persentase	50,00%	50,20%	55,20			
1	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah peserta Pelatihan	Orang	1040	1.160	1640	3.131.998.000		
	1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD pelatihan Kerja Kepahiang)	Jumlah paket pelatihan	paket	23 paket	25 Paket	1 paket	50.000.000		
	2. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD pelatihan Kerja Bengkulu selatan)	Jumlah paket pelatihan	paket	16 paket	15 paket	1 paket	50.000.000		
	3. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana	jumlah Dokumen kerja sama penyediaan istruktur serta sarana dan prasarana	Dokumen	-	-	1 Dokumen	31.998.000		
	4. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah alat Pelatihan Kerja yang tersedia sesuai standar	Paket	-	3 Paket	3 Paket	3.000.000.000		

2	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Nilai capaian Pengukuran Produktivitas Provinsi	Persentase	-	-		-		
	1. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Nilai Pengukuran Kompetensi dan produktifitas tenaga kerja provinsi	Persentase	-	-		-		
3	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase Lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi	Persentase	14,10%	26,92%	30,00%	30.000.000		
	1. Survei dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	jumlah lembaga Pelatihan Kerja yang akan terakreditasi	LPK	6 LPKS	10 LPK	5 LPK	30.000.000		
4	Konsultansi Produktifitas pada Perusahaan Menengah	Jumlah UMKM yang mendapatkan pembinaan produktifitas	UMKM	-	15 Pelaku Usaha	-	-		
	1. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Jumlah Pelaku UMKM yang mendapatkan pembinaan produktivitas	UMKM	-	15 Pelaku Usaha	-	-		
III	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	persentase tenaga kerja yang di tempatkan	Persentase	50,00%	60,00%	61,20%	253.000.000		
1	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Layanan antar kerja	Layanan	-	1 layanan	2 layanan	55.000.000		
	1. Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan Melalui layanan AKAD, AKL dan ULD	orang						
	2. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	jumlah peserta penyuluhan bimbingan jabatan	orang	-	30 orang		-		
	3. Perluasan Kesempatan Kerja	jumlah tenaga kerja yang siap di tempatkan	Orang	-	-	50	55.000.000		
2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah layanan Informasi Pasar Kerja yang tersedia/terlaksana	Layanan	-	1 layanan	1 Layanan	138.000.000		
	1. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen				-		
	2. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	jumlah layanan informasi pasar kerja online	Layanan	-	-	-	-		
	3. Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pelaksanaan Job Fair	Kali	-	1 Kali	1 Kali	138.000.000		
3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	jumlah pekerja migran yang ditempatkan	Orang	-	-		-		
	1. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia di latih	CPMI	-	-		-		
	2. Fasilitasi Pemenuhan Komitmen Izin Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terintegrasi secara elektronik	Jumlah Dokumen fasilitasi izin cabang Perusahaan penempatan Pekerja migran Indonesia	Dokumen	-	-		-		

	3. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna penempatan	Jumlah pekerja migran yang diberdayakan pasca penempatan	orang	-	-		-		
	4.Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	jumlah Layanan Terpadu calon Pekerja migran	1 LTSA						
4	Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen RPTKA yang disahkan/perpanjangan RPTKA	Dokumen	-	-	1 Dokumen	30.000.000		
	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Koordinasi RPTKA yang disahkan/perpanjangan RPTKA	Dokumen	-	-	1 Dokumen	30.000.000		
5	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen IMTA yang diterbitkan /perpanjangan	Dokumen	-	-	1 Dokumen	30.000.000		
	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Koordinasi IMTA yang diterbitkan /perpanjangan	Dokumen	-	-	1 Dokumen	30.000.000		
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase	100%	100%	100%	290.000.000		
1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan.	Persentase	30,00%	34,03%	36,10%	50.000.000		
		Persentase Perusahaan yang memiliki perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persentase	5,55%	6,80%	10,25%			
		Jumlah Dokumen Data Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga kerja	Dokumen	-	-				
	1. Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang memiliki PP	Perusahaan	355	424 perusahaan	10 perusahaan	25.000.000		
	2. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Perusahaan	71	51 perusahaan	10 Perusahaan	25.000.000		
	3. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Data Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga kerja	Dokumen	-			-		
2	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Jumlah Dokumen Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	2 Dokumen	150.000.000		
	1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah Dokumen Penetapan Nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan UPAH minium Kab/kota	Dokumen	1 dokumen	1 dokumen	2 Dokumen	150.000.000		
	2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	Jumlah penetapan UMK	Surat Keputusan						
	3. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	orang						
3	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah kasus yang diselesaikan diluar pengadilan HI	Kasus	24 Kasus	10 Kasus	10 Kasus	90.000.000		

	1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Kasus pencegahan perselisihan Hubungan industrial	Kasus	24	8	5 Kasus	20.000.000		
--	---	--	-------	----	---	---------	------------	--	--

	2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	Kasus	24	8	5 Kasus	20.000.000		
	3. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	Jumlah Kabupaten/Kota yang memiliki Lembaga Kerjasa Tripartit	Kabupaten/kota	5 Kabupaten	1 Kab/kota		-		
	4. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	SP/SB						
	5. Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Jumlah perusahaan yang mendapatkan pembinaan pengupahan	orang	-	-	30 Orang	50.000.000		
V	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	Persentase Perusahaan Taat NSPK	Persentase	58,80%	58,84%	65,25%	187.500.000		
1	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Persentase Perusahaan yang menerapkan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan	Persentase	52,92%	53,92%	54,84%	187.500.000		
	1. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang taat norma kerja wilayah I	Perusahaan	552 Perusahaan	120 Perusahaan	20 Perusahaan	50.000.000		
	2. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang taat norma kerja wilayah II	Perusahaan	552 Perusahaan	120 Perusahaan	20 Perusahaan	50.000.000		
	3. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah perusahaan yang taat norma kerja wilayah III	Perusahaan	552 Perusahaan	120 Perusahaan	20 Perusahaan	50.000.000		
	4. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	jumlah penyidikan Tindak pidana Ketenagakerjaan	Orang	5 Orang	5 orang	5 orang	37.500.000		
	5. Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan norma K3	Perusahaan		25 Perusahaan		-		
	Tujuan : Mengembangkan kawasan Transmigrasi yang produktif	Jumlah kawasan Transmigrasi yang dikembangkan	Kawasan	1 Kawasan	1 Kawasan	1 Kawasan			
	Sasaran : Terselenggaranya pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase	20%	20%	20%			
VI	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Dokumen Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Dokumen	1 dokumen	-	-	-		
1	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Kawasan Transmigrasi	Dokumen	1 dokumen	-	-	-		
	1. Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	jumlah dokumen identifikasi potensi kawasan Transmigrasi	Dokumen	50%	1 Dokumen	-	-		

	2. Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	jumlah Dokumen berita acara penetapan kawasan Transmigrasi	Dokumen	-	-	-	-		
	3. Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	jumlah dokumen pencadangan Tanah kawasan Transmigrasi	Dokumen	-	-	-	-		
	4. Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen						
VII	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah kawasan Transmigrasi yang dibangun	Kawasan	1	1	1 Kawasan	100.000.000		
1	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Dokumen	-	-	1 Dokumen	100.000.000		
	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi antar Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah dokumen Kerjasama Pembangunan Transmigrasi	Dokumen	-	-		-		
	2. Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	jumlah dokumen penyiapan hunian lingkungan fisik, sosial dan ekonomi	Dokumen				-		
	3. Pelatihan Transmigrasi	jumlah Warga Transmigrasi yang mendapatkan Pelatihan	Orang	-	25	20	50.000.000		
	4. Penyuluhan dan Sosialisasi Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal Dan OPD Tingkat Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal dan OPD Tingkat Kabupaten yang Mendapatkan Penyuluhan dan Sosialisasi	Orang						
	5.Pelayanan Kesehatan Transmigran	Jumlah Transmigran yang Mendapatkan Layanan Kesehatan Transmigran	KK			10	20.000.000		
	6.Monitoring Dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	Lokasi			2	30.000.000		
VIII	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan	Kawasan	1 Kawasan	1 Kawasan	1 Kawasan	55.000.000		
1	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	jumlah dokumen pengembangan satuan permukiman	Dokumen	5	5	5	55.000.000		
	1. Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah orang yang mengikuti penguatan SDM dalam rangka Pemantapan	Orang	-	-				
	2. Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi, dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah lembaga yang ditingkatkan dalam rangka Pemantapan	Kelembagaan	-	-	5	55.000.000		
TOTAL PAGU							33.666.662.100		

Bengkulu, 27 Juni 2022

KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU

EDWAR HEPPY S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006

TABEL 6.2
PERUBAHAN RENCANA PROGRAM,KEGIATAN DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH
RENSTRA 2022-2026 DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI BENGKULU

Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan		Indikator Tujuan/Sasaran/Program/kegiatan/Sub kegiatan	Satuan	Capaian Kinerja 2021	2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada akhir Periode Renstra		Unit Kerja OPD Penanggung Jawab	Lokasi
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp		
					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1		2		3											14	15
	Tujuan: Meningkatkan Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	NILAI	BB	BB		BB		A		A		A		DISNAKERTRANS	
	Sasaran : Meningkatkan Tata Kelola OPD	Nilai SAKIP Disnakertrans	NILAI	BB	BB		BB		A		A		A		DISNAKERTRANS	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Persentase Jenis Kegiatan Pelaksanaan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase	100%	100%	27.000.000.000	100%	27.300.000.000	100%	27.600.000.000	100%	27.900.000.000	100%	109.672.000.014	DISNAKERTRANS	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	7	7	165.000.000	7	185.000.000	7	197.000.000	7	220.000.000	7	687.000.014		
	1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	7 Dokumen	7 Dokumen	80.000.000	7 Dokumen	85.000.000	7 Dokumen	90.000.000	7 Dokumen	100.000.000	7 Dokumen	275.000.014		
	2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	laporan	2 laporan	2 Laporan	60.000.000	2 Laporan	70.000.000	2 Laporan	75.000.000	2 Laporan	85.000.000	2 Laporan	290.000.000		
	3. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	1 Dokumen	1 Laporan	25.000.000	1 Laporan	30.000.000	1 Laporan	32.000.000	1 Laporan	35.000.000	5 laporan	122.000.000		
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Pelaksanaan Penyediaan administrasi keuangan perangkat daerah	Tahun	1 Tahun	1 Tahun	23.985.700.000	1 Tahun	24.254.700.000	1 Tahun	24.364.700.000	1 Tahun	24.472.700.000	5 Tahun	97.077.800.000		
	1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	208	209	23.900.700.000	219	24.169.700.000	229	24.269.700.000	239	24.369.700.000	896	96.709.800.000		
	2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	1 Tahun	1	55.000.000	1	55.000.000	1	60.000.000	1	63.000.000	4	233.000.000		
	3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan	-	3 laporan	20.000.000	3 Laporan	20.000.000	3 Laporan	25.000.000	3 Laporan	30.000.000	15 Laporan	95.000.000		
	4.Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Dokumen		1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	4	40.000.000		
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Administrasi barang milik daerah	Dokumen	-	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	12.000.000	1 Dokumen	15.000.000	5 Dokumen	47.000.000		
	1. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	-	1	10.000.000	1	10.000.000	1	12.000.000	1	15.000.000	4	47.000.000		
4	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen administrasi PAD	Dokumen		1	10.000.000	1	10.000.000	1	13.000.000	1	15.000.000	4	48.000.000		
	1. Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Laporan		12	10.000.000	12	10.000.000	12	13.000.000	12	15.000.000	48	48.000.000		
5	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pelayanan penyediaan administasi kepegawai	Jenis	2 Jenis	3 Jenis	60.000.000	4 Jenis	160.000.000	3 Jenis	122.000.000	3 Jenis	87.500.000	3 Jenis	429.500.000		
	1. Pengadaan Pakaian Dinas Berserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	Paket	-		-	1 paket	100.000.000	1	50.000.000		-	2 Paket	150.000.000		
	2. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Dokumen	-	1	20.000.000	1	20.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	4	95.000.000		
	3. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Dokumen	-	1	20.000.000	1	20.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	4	95.000.000		
	4. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	orang	-	15	20.000.000	15	20.000.000	15	22.000.000	20	27.500.000	65	89.500.000		

6	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Penyediaan Administrasi umum perangkat Daerah	Jenis	5 Jenis	8 Jenis	376.300.000	8 jenis	407.300.000	8 Jenis	445.700.000	8 Jenis	543.600.000	8 Jenis	1.772.900.000		
	1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	paket	-	1	30.000.000	1	31.000.000	1	35.000.000	1	41.500.000	4	137.500.000		
	2. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	1 Tahun	1	25.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	1	35.600.000	4	115.600.000		
	3. Penyediaan Peralatan rumah tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket	-	1	20.000.000	1	21.300.000	1	25.000.000	1	40.000.000	4	106.300.000		
	4. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	-	1	80.000.000	1	90.000.000	1	95.000.000	1	105.000.000	4	370.000.000		
	5. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	paket	1 Tahun	1	30.000.000	1	35.000.000	1	40.000.000	1	51.000.000	4	156.000.000		
	6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	1 Tahun	1	20.000.000	1	25.000.000	1	27.500.000	1	32.500.000	4	105.000.000		
	7. Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	laporan	1 Tahun	12	25.000.000	12	30.000.000	12	33.200.000	12	38.000.000	48	126.200.000		
	8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan	1 Tahun	12	126.300.000	12	120.000.000	12	130.000.000	12	150.000.000	48	526.300.000		
	9.Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dokumen	-	1	20.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	50.000.000	4	130.000.000		
7	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pelaksanaan pengadaan Barang milik Daerah OPD	Paket	-	3 Paket	269.000.000	2 Paket	109.000.000	3 Paket	159.600.000	2 Paket	134.000.000	10 Paket	671.600.000		
	1 Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Unit		1 Unit	219.000.000							1 Unit	219.000.000		
	2. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Unit	2		-	2 unit	40.000.000	2 unit	50.600.000	2 unit	40.000.000	10 Unit	130.600.000		
	3. Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Paket	-	1	25.000.000	2	39.000.000	2	59.000.000	4	39.000.000	9	162.000.000		
	4. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit	-	3	25.000.000	3	30.000.000	3	50.000.000	3	55.000.000	12	160.000.000		
8	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah peyediaan jasa penunjang kantor	Tahun	1 Tahun	1	1.944.000.000	1	1.954.000.000	1	1.976.000.000	1	2.000.200.000	5 Tahun	7.874.200.000		
	1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	1 Tahun	12	15.000.000	12	15.000.000	12	17.000.000	12	20.000.000	48	67.000.000		
	2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	laporan	1 Tahun	12	308.964.800	12	308.964.800	12	318.964.800	12	328.964.800	48	1.265.859.200		
	3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	laporan	-	12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	12	25.000.000	48	85.000.000		
	4. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	laporan	62 Orang	12	1.600.035.200	12	1.610.035.200	12	1.620.035.200	12	1.626.235.200	48	6.456.340.800		
9	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pelaksanaan Kegiata sarana dan prasarana kantor yang di pelihara / di rehab	Jenis	2 Jenis	1 Tahun	180.000.000	1 Tahun	210.000.000	1 Tahun	310.000.000	1 Tahun	412.000.000	5 Tahun	1.112.000.000		
	1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	11 Unit	13 Unit	100.000.000	13 Unit	120.000.000	13 Unit	150.000.000	13 Unit	200.000.000	13 Unit	570.000.000		
	2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	unit	1 Tahun	5	30.000.000	8	40.000.000	8	40.000.000	8	42.000.000	29	152.000.000		
	3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	-	1	25.000.000	1	25.000.000	1	50.000.000	1	100.000.000	4	200.000.000		
	4. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	unit	-	1	25.000.000	1	25.000.000	2	70.000.000	2	70.000.000	6	190.000.000		

	Tujuan: Meningkatkan Pembangunan Ketenagakerjaan	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	Angka	63,64	69,50		70,02		71		72,5		72,5	-	DISNAKERTRANS	
	Sasaran : Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persentase	71,73%	74,25%		75,10%		76,15%		77,22%		77,22%	-		
I	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase Dokumen Rencana Tenaga kerja yang disusun	Persentase	40,00%	60,00%	125.000.000	70,00%	150.000.000	80,00%	175.000.000	90,00%	200.000.000	90,00%	650.000.000		
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga kerja Provinsi, kab/kota yang disusun	Dokumen	4 Dokumen	6 Dokumen	125.000.000	7 Dokumen	150.000.000	8 Dokumen	175.000.000	9 Dokumen	200.000.000	10 Dokumen	670.000.000		
	1. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	-	1 Dokumen	30.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	240.000.000		
	2. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang Mengikuti Pelatihan Penyusunan RTK Mikro	Orang		30	95.000.000							30	105.000.000		
	3. Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan yang mampu menyusun RTK Makro	Orang				25	50.000.000	25	60.000.000	25	50.000.000	75	160.000.000		
	4. Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan mampu menjadi fasilitator Penyusunan RTK Mikro	Orang	-			40	50.000.000	60	65.000.000	30	50.000.000	130	165.000.000		
II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	Persentase	84,00%	90,75%	750.000.000	90,85%	800.000.000	91,00%	750.000.000	91,20%	750.000.000	91,20%	3.050.000.000		
		Persentase Pencari kerja yang memiliki sertifikat kompetensi	Persentase	50,00%	59,97		62,20		68,00		70,00		72,00%	-		
1	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Orang	1040	2040	580.000.000	2.456	630.000.000	2.968	550.000.000	3.576	560.000.000	11.040	2.320.000.000		
	1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD pelatihan Kerja Kepahiang)	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pada Tahun n	orang	23 paket	64	250.000.000	64	250.000.000	32	200.000.000	32	250.000.000	192	950.000.000		
	2. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD pelatihan Kerja Bengkulu selatan)	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pada Tahun n	Orang	16 paket	32	170.000.000	32	170.000.000	32	200.000.000	32	200.000.000	128	740.000.000		
	3. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	lembaga	-	6	60.000.000	6	60.000.000	6	50.000.000	6	60.000.000	24	230.000.000		
	4. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan kerja	unit	-	15	100.000.000	20	150.000.000	15	100.000.000	10	50.000.000	60	400.000.000		
2	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Dokumen	-	2	70.000.000	2	70.000.000	2	70.000.000	2	50.000.000	8	260.000.000		
	1. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja di Tingkat daerah	Dokumen	-	2	70.000.000	2	70.000.000	2	70.000.000	2	50.000.000	8	260.000.000		
3	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Terlaksananya Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	LPK	15,18	32,14	50.000.000	38,39	50.000.000	47,32	65.000.000	60,71	70.000.000	60,71%	235.000.000		
	1. Survei dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	LPK	6	7	50.000.000	7	50.000.000	10	65.000.000	15	70.000.000	39	235.000.000		
4	Konsultansi Produktifitas pada Perusahaan Menengah	Terlaksananya Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Perusahaan	-	10 Pelaku Usaha	50.000.000	10 Pelaku Usaha	50.000.000	10 Pelaku Usaha	65.000.000	20 Pelaku Usaha	70.000.000	60 Pelaku Usaha	235.000.000		
	1. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Jumlah Perusahaan Menengah yang Mendapatkan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan	-	10 Pelaku Usaha	50.000.000	10 Pelaku Usaha	50.000.000	10 Pelaku Usaha	65.000.000	20 Pelaku Usaha	70.000.000	60 Pelaku Usaha	235.000.000		
III	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	persentase tenaga kerja yang di tempatkan	Persentase	50,00%	65,09%	440.000.000	66,10%	385.000.000	68,10%	415.000.000	70,50%	385.000.000	70,50%	1.625.000.000		
1	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan lewat Layanan antar kerja	Orang	-	75	125.000.000	75	105.000.000	110	135.000.000	110	135.000.000	370	500.000.000		
	1. Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan Antar Kerja yang Tersedia dan/atau Ditingkatkan Kompetensinya	orang						10	20.000.000	10	20.000.000	20	40.000.000		
	2. Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan Melalui layanan AKAD, AKL dan ULD	orang		30	40.000.000	30	20.000.000	40	30.000.000	40	30.000.000	140	120.000.000		
	3. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	orang	-	15	25.000.000	15	25.000.000	30	25.000.000	30	25.000.000	90	100.000.000		
	4. Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	-	30	60.000.000	30	40.000.000	40	30.000.000	40	30.000.000	140	160.000.000		
	5. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah tenaga kerja disabilitas yang mendapatkan fasilitasi layanan ULD	orang				6	20.000.000	10	30.000.000	10	30.000.000	26	80.000.000		

2	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS (lembaga Penempatan Tenaga kerja Swasta) di Provinsi Bengkulu	Lembaga		5	20.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	35	170.000.000		
	1. Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah perizinan LPTKS yang Terintegrasi	lembaga	-	0	-	10	20.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	30	60.000.000		
	2. Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang dilakukan Pengawasan dan Pengendalian sesuai dengan Aturan yang Berlaku	lembaga	-	5	20.000.000	10	30.000.000	10	30.000.000	10	30.000.000	35	110.000.000		
3	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah layanan Informasi Pasar Kerja yang tersedia/terlaksana	Layanan	-	3 Layanan	150.000.000	3 Layanan	120.000.000	3 Layanan	120.000.000	3 Layanan	120.000.000	3 Layanan	510.000.000		
	1. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen		1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	120.000.000		
	2. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja Yang Terdaftar Dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (KarirHub)	Orang	-	80	20.000.000	100	20.000.000	120	20.000.000	150	20.000.000	450	80.000.000		
	3. job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	orang	-	100	100.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000	100	70.000.000	400	310.000.000		
4	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	jumlah pekerja migran yang ditempatkan	Orang	-	30	85.000.000	15	50.000.000	45	80.000.000	30	50.000.000	120	265.000.000		
	1. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	-	15	30.000.000		-	15	30.000.000	15	30.000.000	45	90.000.000		
	2. Fasilitas Pemenuhan Komitmen Izin Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terintegrasi secara elektronik	Jumlah cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang Diverifikasi dan Diberi Izin secara online	Perusahaan	-	2	25.000.000	2	30.000.000		-			4	55.000.000		
	3. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	orang	-	15	30.000.000		-	15	30.000.000			30	60.000.000		
	4.Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani Sesuai Prosedur dalam LTSA	Orang				15	20.000.000	15	20.000.000	15	20.000.000	45	60.000.000		
5	Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Laporan TKA yang telah Mendapatkan Pengesahan RPTKA	laporan	-	5	60.000.000	5	60.000.000	5	30.000.000	5	30.000.000	20	180.000.000		
	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah TKA yang telah Mendapatkan Pengesahan RPTKA	Orang	-	5	60.000.000	5	60.000.000	5	30.000.000	5	30.000.000	20	180.000.000		
6	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen IMTA yang diterbitkan /perpanjangan	Dokumen	-		-		-		-		-		-		
	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Koordinasi IMTA yang diterbitkan /perpanjangan	Dokumen	-		-		-				-		-		
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase	100%	100%	260.000.000	100%	260.000.000	100%	255.000.000	100%	277.000.000	100%	1.052.000.000		
1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan.	Perusahaan	267	670	70.000.000	700	70.000.000	750	70.000.000	1.000	85.000.000	3.120	295.000.000		
		Jumlah Perusahaan yang memiliki perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Perusahaan	88	170		200		300		500		1.170	-		
		Jumlah Dokumen Data Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga kerja	Dokumen	-	1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		1 Dokumen		4 Dokumen	-		
	1. Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	267	670	25.000.000	700	25.000.000	750	25.000.000	1.000	30.000.000	3.120	105.000.000		

	2. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama dan Terdaftar Di WLKP Online	Perusahaan	88	170	25.000.000	200	25.000.000	300	25.000.000	500	30.000.000	1.170	105.000.000		
	3. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar Sebagai Peserta Jamsostek	laporan	-	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	25.000.000	4	85.000.000		
2	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Jumlah Dokumen Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	Dokumen	1 Dokumen	2 Dokumen	100.000.000	2 Dokumen	100.000.000	2 Dokumen	100.000.000	2 Dokumen	110.000.000	2 Dokumen	410.000.000		
	1. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	Jumlah Penetapan UMP	Surat Keputusan	1 dokumen	1 SK	50.000.000	1 SK	50.000.000	1 SK	50.000.000	1 SK	60.000.000	5 SK	210.000.000		
	2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	Jumlah penetapan UMK	Surat Keputusan		1 SK	25.000.000	1 SK	25.000.000	1 SK	25.000.000	1 SK	25.000.000	5 SK	100.000.000		
	3. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	orang	67.338	7.000	25.000.000	7.500	25.000.000	8.000	25.000.000	8.500	25.000.000	31.000	100.000.000		
3	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah kasus yang diselesaikan diluar pengadilan HI	Kasus	15 Kasus	5 Kasus	90.000.000	5 Kasus	90.000.000	5 Kasus	85.000.000	5 Kasus	82.000.000	25 kasus	347.000.000		
	1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	15	5	20.000.000	5	20.000.000	5	20.000.000	5	22.000.000	20	82.000.000		
	2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	15	5	20.000.000	5	20.000.000	5	20.000.000	5	20.000.000	20	80.000.000		
	3. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	lembaga	5 Kabupaten	2	20.000.000	2	20.000.000	2	20.000.000	2	20.000.000	8	80.000.000		
	4. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	SP/SB		10	15.000.000	10	15.000.000	10	15.000.000	10	10.000.000	40	55.000.000		
	5. Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Jumlah Perusahaan yang Mendapatkan Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi	Perusahaan	-	30	15.000.000	30	15.000.000	30	10.000.000	30	10.000.000	120	50.000.000		
V	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	Persentase Perusahaan Taat NSPK	Persentase	98,00%	70%	125.000.000	80%	150.000.000	90%	175.000.000	100%	200.000.000	100%	650.000.000		
1	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan dan wlkp online	perusahaan	1.960	105	125.000.000	130	150.000.000	200	175.000.000	68,93%	200.000.000	68,93%	650.000.000		
	1. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA) Wil I	Perusahaan		25	20.000.000	30	30.000.000	40	30.000.000	52	35.000.000	716 perusahaan	115.000.000		
	2. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA) Wil II	Perusahaan		25	20.000.000	30	20.000.000	40	25.000.000	52	35.000.000	716 perusahaan	100.000.000		

	3. Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKA) WII III	Perusahaan		25	20.000.000	30	20.000.000	40	25.000.000	52	30.000.000	716 perusahaan	95.000.000		
	4. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	Kasus		6	30.000.000	7	40.000.000	10	45.000.000	15	50.000.000	15 orang	165.000.000		
	5. Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	Perusahaan		30	35.000.000	40	40.000.000	80	50.000.000	100	50.000.000	160 Perusahaan	175.000.000		
	Tujuan :Membangun Infrastruktur Strategis dan Infrastruktur Dasar untuk Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi	terbentuknya kawasan Transmigrasi yang produktif, berdaya saing dan sejahterah	Kawasan	1 Kawasan	5 Kawasan		5 Kawasan		6 kawasan		7 Kawasan		7 Kawasan	-		
	Sasaran : Terselenggaranya Pembangunan Transmigrasi	Persentase Peningkatan Kawasan Transmigrasi Yang di Bangun dan Dikembangkan	Persentase	0%	57,14%		57,14%		71,42%		85,71%		85,71%	-		
VI	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Dokumen Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Dokumen		-	-	2	150.000.000	2	150.000.000	2	150.000.000	2 DOKumen	450.000.000		
1	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen pencadangan Tanah kawasan transmigrasi	Dokumen		-	-	2	150.000.000	2	150.000.000	2	150.000.000	2 DOKumen	450.000.000		
	1. Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerjasamakan dengan Daerah Lain	Dokumen		-	-	1	55.000.000	1	55.000.000	1	55.000.000	3 Dokumen	165.000.000		
	2. Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kasus yang Dapat Diselesaikan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi	kawasan Transmigrasi	-	-	-	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	3 Dokumen	90.000.000		
	3. Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Hektar	-	-	-	1	40.000.000	1	40.000.000	1	40.000.000	3 Dokumen	120.000.000		
	4. Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen				1	25.000.000	1	25.000.000	1	25.000.000	3 Dokumen	75.000.000		
VII	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah kawasan Transmigrasi yang dibangun	Kawasan	1 Kawasan	5 Kawasan	100.000.000	5 Kawasan	125.000.000	5 Kawasan	150.000.000	5 Kawasan	175.000.000	5 Kawasan	550.000.000		
1	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Dokumen Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Dokumen	-	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	125.000.000	1 Dokumen	150.000.000	1 Dokumen	175.000.000	1 Dokumen	550.000.000	650.000.000	
	1. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi antar Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi Antar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	laporan	-	1	20.000.000	1	20.000.000	1	25.000.000	1	30.000.000	4	95.000.000		
	2. Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (Yang Memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha dan Layak Berkembang)	Dokumen			-	1 Dokumen	15.000.000	1 Dokumen	20.000.000	1 Dokumen	30.000.000	3 Dokumen	65.000.000		
	3. Pelatihan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran/Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan	Orang	-	20	20.000.000	25	20.000.000	30	25.000.000	35	30.000.000	110	95.000.000		
	4. Penyuluhan dan Sosialisasi Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal Dan OPD Tingkat Kabupaten/Kota	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal dan OPD Tingkat Kabupaten yang Mendapatkan Penyuluhan dan Sosialisasi	Orang			-	15	15.000.000	15	20.000.000	15	20.000.000	45	55.000.000		
	5.Pelayanan Kesehatan Transmigran	Jumlah Transmigran yang Mendapatkan Layanan Kesehatan Transmigran	KK		10	25.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	50	85.000.000		
	6.Bantuan Non-Standar Transmigrasi (Dalam Bentuk Barang Sesuai Kearifan Lokal)	Jumlah Bantuan Non-Standar yang Diberikan kepada Transmigran	paket		1	15.000.000	1	15.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	4	70.000.000		
	7.Monitoring Dan Evaluasi Ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi	Lokasi		2	20.000.000	2	20.000.000	2	20.000.000	3	25.000.000	11	85.000.000		
VIII	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan	Kawasan	-	5 Kawasan	100.000.000	5 Kawasan	125.000.000	6 Kawasan	150.000.000	7 Kawasan	175.000.000	7 Kawasan	550.000.000		
1	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	jumlah dokumen pengembangan satuan permukiman	Dokumen		2	100.000.000	2	125.000.000	3	150.000.000	3	175.000.000	3 Kawasan	550.000.000	605.000.000	

	1. Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	KK	-	20	50.000.000	30	75.000.000	30	80.000.000	40	85.000.000	120	290.000.000		
	2. Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi, dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam Rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	Satuan Permukiman	-	6	50.000.000	6	50.000.000	6	70.000.000	6	90.000.000	6	260.000.000		
TOTAL PAGU						28.900.000.000		29.445.000.000		29.820.000.000		30.212.000.000		118.377.000.000		

Bengkulu, 27 Juni 2022

KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU



EDWAR HEPPIY S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006

TABEL 7
INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

NO	INDIKATOR	KONDISI PADA AWAL PERIODE RENSTRA	TARGET CAPAIAN SETIAP TAHUN					KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Nilai SAKIP Disnakertrans	BB	BB	BB	BB	A	A	A
2	Indeks pembangunan ketenagakerjaan	52,23%	54,32%	69,50	70,02	71	72,5	72,50
3	Persentase Dokumen rencana Tenaga kerja yang disusun	50,00%	50,00%	60,00%	70,00%	80,00%	90,00%	90%
4	Persentase Pencari Kerja yang dilatih	89,40%	90,65%	90,75%	90,85%	91,00%	91,20%	91,20%
5	Persentase Pencari kerja yang memiliki sertifikat kompetensi	50,20%	55,20%	59,97%	62,20%	68,00%	70,00%	72,00%
6	persentase tenaga kerja yang di tempatkan	60,00%	61,20%	65,09%	66,10%	68,10%	70,50%	70,50%
7	Persentase pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Persentase Perusahaan Taat NSPK	58,84%	65,25%	70,00%	80,00%	90,00%	100%	100%
9	Persentase pengembangan Kawasan Transmigrasi	20,00%	20,00%	40,00%	40,00%	60,00%	60,00%	60,00%
10	Jumlah Dokumen Perencanaan Kawasan Transmigrasi	1 Dokumen	-	-	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen
11	Jumlah kawasan Transmigrasi yang dibangun	1 Kawasan	5 kawasan	5 kawasan	5 kawasan	5 kawasan	5 kawasan	5 kawasan
12	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang Dikembangkan	1 Kawasan	5 kawasan	5 kawasan	6 kawasan	7 Kawasan	7 Kawasan	7 Kawasan

Bengkulu, 27 Juni 2022

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BENGKULU



EDWAR HEPPI S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19700121 199203 1 006