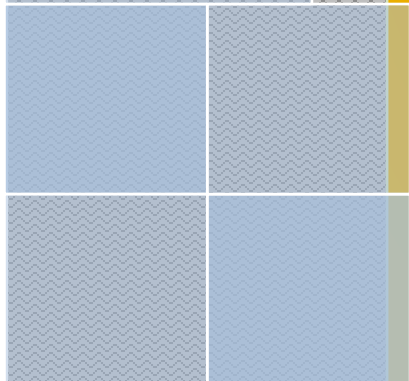


2019

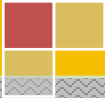


# RENCANA STRATEGIS

## DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU TAHUN 2019 – 2024



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI MALUKU  
2019







# **RENCANA STRATEGIS**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI MALUKU  
TAHUN 2019 – 2024**



**PEMERINTAH PROVINSI MALUKU  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
Jln. Philip Latumahina – Ambon**



## KATA PENGANTAR

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional telah mengamanatkan perlu adanya satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan bagi unsur penyelenggara negara dan masyarakat, baik di tingkat Pusat maupun Daerah. Implementasi dari amanat tersebut adalah bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra), sebagai dokumen perencanaan bagi instansi pemerintah yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing Instansi Pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku sebagai salah satu dinas unsur pelayanan masyarakat di Provinsi Maluku, menyusun Rencana Strategis (Renstra) dalam rangka melaksanakan berbagai program kegiatan yang telah digariskan oleh RPJMD Provinsi Maluku sesuai dengan tugas dan fungsi yang diamanatkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku. Terkait dengan masa bakti Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Maluku Tahun 2019 - 2024, maka Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku ini merupakan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, yaitu Tahun 2019 - 2024.

Kami menyadari berbagai kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan Renstra ini. Oleh sebab itu kami mengharapkan saran dan masukan yang konstruktif dari berbagai pihak untuk penyempurnaan Renstra ini, sehingga visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan rencana kegiatan dapat terlaksana dengan sebaik-baiknya.

Ambon, Pebruari 2020



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	2
1.3. Maksud dan Tujuan .....	4
1.4. Sistematika .....	5
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....</b>	<b>7</b>
2.1 Tugas, Fungsi dan struktur organisasi.....	7
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah .....	8
2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Nakertrans Provinsi Maluku .....	10
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....	18
<b>BAB III PERMAALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU</b>	<b>23</b>
3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku .....	23
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Maluku 2019 – 2024 .....	28
3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga (K/L) dan Renstra OPD Provinsi..	33
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah .....	35
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis .....	41
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	58
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>64</b>
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....</b>	<b>75</b>
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>	<b>95</b>
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.....	9
Tabel 2.2	Pencapaian kinerja pelayanan perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku .....	12
Tabel 2.3	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku .....	17
Tabel 3.1	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku Terhadap Pencapaian Visi dan dan Misi Gubernur Provinsi Maluku 2019-2024.....	31
Tabel 3.2	Gambaran Pola Ruang Wilayah Provinsi Maluku .....	48
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku .....	62
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan .....	70
Tabel 6.1	Rencana Program, kegiatan dan pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku .....	81
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD .....	95



## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1.	Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku sesuai Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2016.....	8
------------	--	---

# **BAB. I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rencana Strategis Perangkat Daerah atau disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah merupakan suatu produk perencanaan yang dihasilkan melalui tahapan proses penyusunan yang mengintegrasikan potensi, peluang, dan kendala, dimana Renstra Perangkat Daerah mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, serta cara pencapaian yang realistis dalam satu kurun waktu.

Dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional pada Pasal 1 ayat (7) dan Permendagri 86 Tahun 2017 tentang Tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi Pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan Daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka panjang Daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah, dan Rencana kerja pemerintah daerah pasal 1 ayat (29) yang menyatakan bahwa: "Renstra Perangkat sebagai dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun" dan dipertegas kembali dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada Pasal 272 ayat (1), yang berbunyi : "Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada RPJMD".

Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis Perangkat Daerah harus diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah harus berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan mengacu

kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) serta dengan memperhatikan RPJM Nasional.

Berdasarkan hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2019-2024 yang merupakan dokumen perencanaan lima tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku; yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Provinsi Maluku.

## 1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, mencakup:

- ✚ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 22 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 79, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1617);
- ✚ Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
- ✚ 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);
- ✚ Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

- ✚ Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- ✚ Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- ✚ Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- ✚ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- ✚ Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
- ✚ Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- ✚ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2015 Tentang Rencana tata ruang kawasan perbatasan negara di Provinsi Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 66)
- ✚ Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Kepulauan Maluku
- ✚ Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional
- ✚ Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi Pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan

Daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka panjang Daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah, dan Rencana kerja pemerintah daerah;

- ✚ Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Maluku Tahun 2005-2025;
- ✚ Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 14 Tahun 2005 tentang Penetapan Kembali Negeri Sebagai Kesatuan Masyarakat Hukum Adat Dalam Wilayah Provinsi Maluku (Lembaran Daerah Provinsi Maluku Tahun 2005 Nomor 14);
- ✚ Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Maluku (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 06);
- ✚ Peraturan Daerah Provinsi Maluku Nomor 02 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Maluku Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Tahun 2009 Nomor 02, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 02);
- ✚ Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Maluku Tahun 2013-2033 (Lembaran Daerah Tahun 2013 Nomor 23, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 23).
- ✚ Peraturan Gubernur Maluku Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Maluku. (Berita Daerah Provinsi Maluku Tahun 2016 Nomor 26)

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **a. Maksud**

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2019 – 2024 dimaksudkan sebagai berikut :

- ✚ Sebagai dokumen perencanaan yang menjadi pedoman atau acuan dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam kurun waktu 2019-2024
- ✚ Memberikan gambaran Umum mengenai Tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam jangka menengah.
- ✚ Sebagai bahan evaluasi capaian kinerja Perangkat Daerah

#### b. Tujuan

Adapun Tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah adalah :

- ✚ Untuk memberikan kepastian dan jaminan keterkaitan perencanaan dan konsistensi antara perencanaan dan penganggaran pada setiap tahun anggaran selama lima tahun kedepan
- ✚ Untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efektif, efisien dan berkesinambungan
- ✚ Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergitas antar pengguna manfaat pelayanan Perangkat Daerah atau stake holder yang terkait.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku 2019-2024 ini terdiri dari 7 (tujuh) bagian sesuai dengan Permendagri No 86 tahun 2017, yaitu:

BAB I   Pendahuluan mencakup: Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, Sistematika Penulisan

BAB II   Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku mencakup: Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, Sumber Daya Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, Kinerja Pelayanan Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku;

- BAB III Permasalahan dan Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi mencakup : Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku
- BAB IV Tujuan dan Sasaran mencakup : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.
- BAB V Strategi dan arah kebijakan.
- BAB VI Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif
- BAB VII Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
- BAB VIII Penutup

## **BAB. II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

Berdasarkan Pasal 72 ayat (1) Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2016 tentang Kedudukan, tugas dan fungsi, susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Provinsi Maluku, Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku adalah :

“ Membantu Gubernur dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi”.

Berkaitan dengan Tugas Pokok tersebut, Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku adalah :

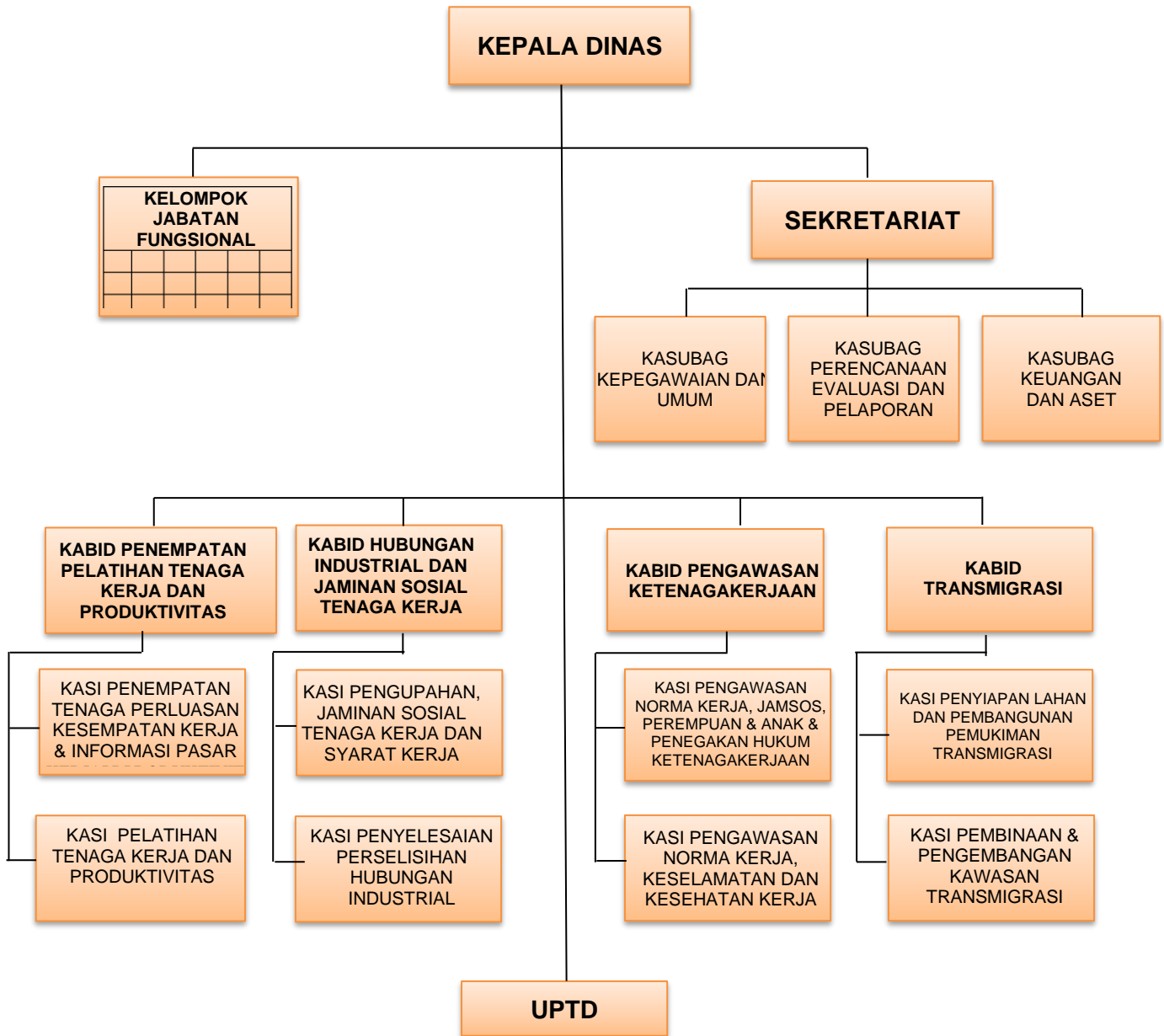
- a. perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- d. pembinaan teknis di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- e. pembinaan unit pelaksana teknis dinas;
- f. pembinaan kelompok jabatan fungsional;
- g. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.

Susunan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, adalah sebagai berikut :



Bagan 2.1.

Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku  
sesuai Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2016.



## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

### 2.3.1 Sumber Daya Manusia

Sampai dengan Bulan Juni Tahun 2019, secara keseluruhan sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku berjumlah 108 orang. Komposisi sumber daya manusia tersebut dapat dilihat pada tabel berikut. :

Tabel 2.1

Komposisi sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku

No.	Klasifikasi	Jumlah	Keterangan
1.	<b>Golongan</b>	<b>108</b>	
	<input type="checkbox"/> Golongan IV	8	
	<input type="checkbox"/> Golongan III	89	
	<input type="checkbox"/> Golongan II	11	
	<input type="checkbox"/> Golongan I	2	
2.	<b>Jabatan</b>	<b>108</b>	
	<input type="checkbox"/> Eselon II	1	
	<input type="checkbox"/> Eselon III	6	
	<input type="checkbox"/> Eselon IV	12	
	<input type="checkbox"/> Fungsional	24	
	<input type="checkbox"/> Staf	65	
3.	<b>Pendidikan</b>	<b>108</b>	
	<input type="checkbox"/> S3	-	
	<input type="checkbox"/> S2	6	
	<input type="checkbox"/> S1	61	
	<input type="checkbox"/> D3	7	
	<input type="checkbox"/> SLTA	32	
	<input type="checkbox"/> SLTP	-	
	<input type="checkbox"/> SD	2	
4	<b>Tempat Tugas</b>	<b>108</b>	
	<input type="checkbox"/> Sekretariat	23	
	<input type="checkbox"/> Pentalatas	9	
	<input type="checkbox"/> Hubungan Industrial	13	
	<input type="checkbox"/> Pengawasan	19	
	<input type="checkbox"/> Transmigrasi	13	
	<input type="checkbox"/> Pengawasan Kabupaten/Kota	19	
	<input type="checkbox"/> Balai Hiperkes	12	

### 2.3.2 Sumber Daya Sarana, Prasarana dan Teknologi

Untuk mendukung kegiatan operasional, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku didukung sejumlah sarana dan prasarana operasional yang terdiri dari Bangunan Kantor Dinas, UPT, Kendaraan Operasional dan Peralatan Pendukung Operasional.

#### a. *Bangunan Kantor Dinas dan UPTD*

Jumlah dan sebarannya sarana/prasarana bangunan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku antara lain :

- Bangunan Kantor Dinas
- Bangunan Kantor UPTD Balai Keselamatan Kerja dan Hiperkes Maluku
- 1 Kantor Laboratorium Pengujian Lingkungan Kerja

## 2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku

### 2.3.1 Kinerja Pelayanan Berdasarkan Tupoksi

Kinerja pelayanan *Tugas Pokok dan Fungsi* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku yang telah dilakukan selama 5 tahun terakhir, diuraikan berdasarkan :

#### 1. Kinerja Bidang Ketenagakerjaan.

Pelayanan ketenagakerjaan yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam 5 tahun terakhir di bidang Ketenagakerjaan, antara lain mengenai:

- a. Pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kerja;
- b. Layanan informasi pasar kerja dan penempatan penempatan tenaga kerja
- c. Layanan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)
- d. Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial
- e. Mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja melalui kenaikan UMP setiap tahun,
- f. Pembinaan terhadap kelembagaan dan sarana hubungan industrial
- g. Peningkatan kapasitas tenaga mediator
- h. Pemeriksaan dan pengawasan ketenagakerjaan
- i. Peningkatan penerapan SMK3 di perusahaan dalam menekan angka kecelakaan kerja,
- j. Peningkatan kapasitas tenaga pengawas ketenagakerjaan
- k. Pengujian faktor lingkungan kerja

## 2. Kinerja Bidang Ketransmigrasian

Pelayanan ketransmigrasian yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dalam 5 tahun terakhir, antara lain mengenai :

- a. Penempatan Transmigran
- b. Pendidikan dan pelatihan terhadap calon transmigran
- c. Layanan pertanahan transmigrasi
- d. Penyaluran sarana produksi pertanian terhadap transmigran
- e. Pelayanan sosial budaya transmigrasi
- f. Pelayanan jaminan hidup beras dan non beras
- g. Pengakhiran status UPT Bina ke Pemerintah daerah setempat

Adapun kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku periode 2014-2019 ditampilkan pada tabel 2.1 dan tabel 2.2 berikut :

**TABEL : 2.2**  
**PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**  
**DINAS TANAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU**

No.	Indikator Kinerja Utama	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Capaian Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis Kompetensi.				1.224	1.300	1.300	1.300	1.300		1.604	720	850	2.730		123	55,44	65	210
2.	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan Kewirausahaan.				40	80	80	100	100		120	300	132	32		150	375	132	32
3.	Jumlah Lembaga Latihan Terakreditasi.				5	5	5	5	5		7	7	8	8		140	140	160	160
4.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan.				1.300	1.500	1.650	1.800	1.950		1.500	485	1.137	639		100	29,4	63,16	32,77
5.	Jumlah penanganan penganggur dan setengah penganggur melalui sistem padat karya.				2.214	2.500	2.500	2.500	2.500		727	490	7.379	160		29,08	19,6	295,16	6,40
6.	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).				20	25	30	35	40		2	54	19	33		13	180	54	82,5
7.	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif.				18.357	19.857	21.357	22.557	24.357		20.040	22.428	21.374	58.802		101	105	94	241,42
8.	Jumlah Peraturan Perusahaan yang Disahkan.				360	375	390	405	420		433	168	11	135		115	43	0,02	33,33

No.	Indikator Kinerja Utama	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Capaian Tahun ke					Realisasi Capaian Setiap Tahun					Rasio Capaian Setiap Tahun				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
9.	Tingkat Perjanjian Kerja Bersama didaftarkan.				97	102	107	112	117		162	34	0	70		159	32	0	39,55
10.	Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan.				52	57	62	67	72		73	55	0	61		128	89	0	84,2
11.	Proporsi Besaran Upah Minimum terhadap KHL.				65,56	75,09	78,09	81,09	84,09		76,44	76,04	93,76	93,76		102	97,4	114,48	115,5
12.	Jumlah Perusahaan yang Menjadi Peserta Jamsostek.				2.164	2.800	3.700	4.500	5.000		1.700	4.327	4.806	6.915		61	117	106,8	130,38
13.	Besaran Pemeriksaan Perusahaan.				2.164	2.800	3.700	4.500	5.000		2.064	960	2.220	1.504		74	26	49,33	30,38
14.	Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan.				96	288	480	672	772		101	39	118	97		35	8,13	79,56	12,56
15.	Jumlah Kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan secara berkala.				1.000	1.500	2.700	3.500	4.700		4.799	2.750	5.440	7.134		320	320	64,34	151,79
16.	Tingkat Kecelakaan Kerja.				10	8	6	5	3		2	0	5	3		25	100	100	100
17.	Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan.				2	50	100	150	200		10	4	4	4		20	4	2,67	2

No.	Indikator Kinerja Utama	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Capaian Tahun ke					Realisasi Capaian Setiap Tahun					Rasio Capaian Setiap Tahun				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
18.	Jumlah satuan permukiman transmigrasi yang dibangun dan layak huni.				1	1	1	1	1		1	0	0	0		100	0	0	0
19.	Persentase dokumen rencana Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan.				100	100	100	100	100		100	100	100	0		100	100	100	0
20.	Persentase sarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan.				100	100	100	100	100		100	0	100	0		100	0	100	0
21.	Persentase prasarana di Kawasan Transmigrasi yang dibangun dan dimanfaatkan.				100	100	100	100	100		100	0	100	0		100	0	100	0
22.	Persentase transmigran yang menerima LP dan LU pada saat penempatan.				100	100	100	100	100		100	0	100	0		100	0	100	0
23.	Persentase Permukiman / Kawasan Transmigrasi yang terfasilitasi pelayanan sosial budaya.				100	100	100	100	100		100	100	100	100		100	100	100	100
24.	Persentase kewirausahaan di Permukiman/Kawasan Transmigrasi.				15	18	23	25	27		18	23	0	28,28		100	100	0	104,74

No.	Indikator Kinerja Utama	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Capaian Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Tahun ke				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
25.	Jumlah dokumen rencana pengembangan masyarakat di Satuan Permukiman yang diimplementasikan.				1	1	1	1	1		1	1	0	0		100	100	0	0
26.	Persentase lembaga ekonomi yang fungsional di Unit Permukiman Transmigrasi.				40	50	60	70	80		60	60	40	52,17		100	100	57,14	65,21
27.	Persentase lembaga sosial budaya yang fungsional di Kawasan Transmigrasi.				50	60	70	80	90		70	70	75	100		100	100	93,75	111,11
28.	Jumlah pegawai yang ditingkatkan kompetensi.				11	10	10	10	10		1	11	6	3		10	110	60	30



Berdasarkan tabel 2.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 24 indikator kinerja urusan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang menjadi tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dengan hasil evaluasi sebagai berikut :

#### 1. Urusan Ketenagakerjaan

Berdasarkan evaluasi hasil perencanaan urusan ketenagakerjaan dari 17 indikator kinerja, dengan hasil evaluasi sebagai berikut :

- ✚ 1 (satu) indikator kinerja capaiannya pada tahun 2018 dibawah 50% namun bila dirata-rata telah memenuhi capaian yang telah ditetapkan yaitu : Indikator besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan Kewirausahaan pada tahun 2018 capaian kinerjanya sebesar : 32%, namun pada periode tahun 2015 s/d 2017 capaian kinerjanya melebihi target capaian kinerja sehingga rata-rata capaian kinerja mencapai : 172,5 %
- ✚ 3 (tiga) indikator kinerja capaiannya pada tahun 2015 diatas 100% namun periode tahun berikutnya sampai dengan akhir periode terus mengalami penurunan yaitu : indikator kinerja Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan, indikator Jumlah Peraturan Perusahaan yang Disahkan, dan Tingkat Perjanjian Kerja Bersama didaftarkan.
- ✚ 6 (enam ) indikator kinerja tidak mencapai capaian target kinerja, dan
- ✚ 7 indikator pada tahun 2018 mencapai target diatas 100%

#### 2. Urusan Ketrasmigrasian

Berdasarkan evaluasi hasil perencanaan urusan ketenagakerjaan dari 11 indikator kinerja, dengan hasil evaluasi sebagai berikut :

- ✚ 6 indikator kinerja pada tahun 2018 nilai capaian 0
- ✚ 3 indikator kinerja tidak mencapai target kinerja
- ✚ 3 indikator kinerja capainnya memenuhi target kinerja

**TABEL : 2.3**  
**ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU**

No.	Uraian	Anggaran pada Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke					Rata – rata Pertumbuhan	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	11.107.273.750	16.967.649.106,11	12.936.141.035	11.909.493.191	14.907.004.440	10.136.735.837	15.922.513.327	12.72.491.337	11.965.337.334	14.683.913.936	91,26	93,84	98,73	100,47	98,50	111,56	96,56
	A. Belanja Langsung	2.589.516.800	7.4440.911.993	3.112.175.000	2.394.786.000	5.538.188.000	1.885.621.016	7.283.582.780	3.080.184.061	2.263.843.136	5.377.870.253	72,82	97,89	98,97	94,53	97,10	159,35	92,26
	B. Belanja Tidak Langsung	8.517.756.975	9.526.737.113,11	9.823.966.035	9.514.707.191	9.368.816.440	8.251.914.821	8.638.930.547	9.692.307.276	9.701.707,198	9.306.043.683	96,87	90,68	98,66	101,96	99,33	102,57	97,5
2.	Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja	2.319.053.337	2.475.714.532,68	2.254.665.929	2.055.046.787	2.058.110.849	2.175.107.694	1.806.972.182	2.030.157.921	2.043.976.144	1.964.077.233	93,79	72,99	90,04	99,46	95,43	97,28	90,34
	A. Belanja Langsung	1.028.5550.000	1.006.816.000	651.335.000	595.488.000	1.031.632.112	942.661.958	671.766.668	606.051.582	590.7762.778	997.894.696	91,65	66,72	83,74	99,21	96,73	84,79	87,61
	B. Belanja Tidak Langsung	1.290.503.337	1.468.898.532,68	1.603.330.929	1.459.558.452	1.026.478.737	1.232.445.736	1.135.205.514	1.424.106.339	1.453.213.366	966.182.537	95,50	77,28	88,82	99,57	94,13	96,08	91,06
	JUMLAH	13.424.327.112	19.967.649.106	15.190.806.964	13.964.539.978	16.965.115.289	12.311.843.531	17.729.485.509	14.802.649.258	14.009.313.478	16.647.991.169	91,99	85,66	97,44	100,32	98,13	109,56	94,71

Berdasarkan tabel 2.3 diatas dapat dilihat bahwa untuk belanja langsung dan belanja tidak langsung Rasio antara Anggaran dibandingkan Realisasi Anggaran dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Untuk belanja langsung yang berkaitan dengan kegiatan penganggarannya mengalami fluktuaktif yang cenderung menurun setiap tahun. Hal ini berpengaruh kepada pembiayaan untuk mencapai target indikator kinerja perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Pengembangan Pembangunan dan Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi memiliki tantangan dan peluang. Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diuraikan dengan membagi kedalam bidang pelayanan yang diberikan, selengkapnya diuraikan sebagai berikut:

### **1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan Kerja dan Produktivitas**

Tantangan pengembangan pelayanan Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas yaitu:

- a. Provinsi Maluku masih termasuk provinsi dengan tingkat kemiskinan yang relatif tinggi
- b. Jumlah Pengangguran di Provinsi Maluku yang masih relatif tinggi sehingga membutuhkan banyak program/kegiatan dan mekanisme untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja.
- c. Globalisasi dan persaingan bebas bagi tenaga kerja didalam negeri maupun di Luar Negeri serta pengakuan sertifikasi kompetensi oleh Perusahaan/ Pelaku Usaha yang belum bisa dipenuhi oleh tenaga kerja.
- d. Belum terbentuknya Skill Development Center atau Pusat Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja
- e. Belum tersedianya Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) sebagai sarana dalam rangka sertifikasi kompetensi bagi lulusan lembaga pendidikan kerja.

- f. Jumlah TKA yang dipekerjakan masih relatif banyak dan tidak terkontrol dengan baik sehingga masih diperlukan mekanisme pengendalian yang efektif.
- g. Adanya kecenderungan perusahaan untuk tetap mempekerjakan TKA tanpa batas waktu.
- h. Perlu adanya peningkatan kualitas dari pencaker untuk bisa mengisi lowongan-lowongan kerja yang tersedia.
- i. Kurangnya minat dan kreatifitas tenaga kerja dalam menciptakan lapangan kerja ataupun berusaha mandiri (berwiraswasta)
- j. Dunia usaha membutuhkan tenaga kerja terampil/ kompetensi sesuai dengan keahlian sektor perusahaan/ industri serta pelatihan kerja yang dilaksanakan belum mengacu pada kebutuhan pasar/ pengguna tenaga kerja.
- k. Produktivitas sangat diharapkan di perusahaan baik produk maupun jasa namun masih rendah dan minimnya penerapan produktivitas dalam dunia kerja.

Peluang pengembangan pelayanan Bidang Bidang Penempatan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas yaitu:

- a. Dibukanya proyek lapangan Gas alam di Blok Masela yang membutuhkan sangat banyak tenaga kerja.
- b. Tingginya perhatian Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku periode 2019 – 2024 dalam mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, kreatif, mandiri dan berprestasi sebagaimana misi 6 Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku periode 2019 – 2024
- c. Tersedia jabatan-jabatan dalam dunia kerja yang membutuhkan kompetensi khusus/tertentu serta persaingan tenaga kerja semakin kompetitif.
- d. Jumlah perusahaan besar dan menengah memadai untuk mendukung program pemagangan serta perusahaan yang memahami program pemagangan terbatas sehingga yang bersedia mendukung masih rendah.

## **2. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Tantangan pengembangan pelayanan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu:

- a. Di Maluku masih terdapat 5.265 perusahaan yang belum mempunyai peraturan perusahaan sehingga perlu untuk meningkatkan kesadaran pengusaha untuk membuat peraturan perusahaan.
- b. Tindak lanjut dari PP.78/2015 tentang Struktur Upah dan Skala Upah
- c. Meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial.
- d. Rasio perbandingan tenaga teknis penyelesaian hubungan industrial (Mediator Hubungan Industrial) dengan kebutuhan belum seimbang.
- e. Mulai tahun 2020 tidak ada lagi dukungan anggaran dari APBN

Peluang pengembangan pelayanan bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yaitu:

- a. Jumlah perusahaan yang menjadi peserta aktif BPJS sebanyak 6.519 perusahaan dan 58.802 tenaga kerja. Masih terdapat peluang sebanyak 1.615 perusahaan dan 8.983 tenaga kerja yang belum menjadi peserta aktif BPJS.
- b. Target Rasio UMP terhadap KHL sudah melebihi target 100 %, sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja perlu penerapan Struktur Upah dan Skala Upah di Perusahaan
- c. Masih banyak perusahaan terutama di pulau terdepan dan terpencil belum tersentuh pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang optimal
- d. Perlunya dukungan pembiayaan program kegiatan dari APBD sehingga dapat mmenunjang tugas dan fungsi bidang.

## **3. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan**

Tantangan pengembangan pelayanan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan di perusahaan
- b. Masih terdapatnya sejumlah kecelakaan kerja pada perusahaan.

- c. Semakin berkembangnya / meningkatnya investasi .
- d. Beralihnya Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan di Kab/Kota menjadi Pegawai Pemerintah Provinsi Maluku (beralihnya Kewenangan berdasarkan UU 23 Tahun 2014) sehingga rentang kendali pelayanan semakin luas.

Peluang pengembangan pelayanan bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Adanya dukungan kebijakan dari segi program dan penganggaran yang responsif gender (ARG);
- b. Adanya regulasi terkait pelaksanaan peraturan dibidang norma ketenagakerjaan bagi pengusaha atau pemberi kerja.
- c. Adanya program nasional dalam peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak melalui pengawasaan norma kerja perempuan dan anak yaitu pengurangan pekerja anak/anak yang bekerja yang dikembalikan ke dunia pendidikan dengan penarikan pekerja anak dikembalikan ke dunia sekolah;
- d. Adanya standarisasi dan sertifikasi K3 ditempat kerja bagi perusahaan yang menggunakan mesin dan peralatan;
- e. Pelaksanaan teknis pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Provinsi sehingga memerlukan sarana prasarana, personil, peralatan dan biaya untuk mendukung program dan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Maluku. Sekarang dalam proses terbentuknya 5 Unit Pelaksana Teknis Daerah terdiri dari :
  - UPTD Pengawasan Kota Ambon dan Kab. SBB,
  - UPTD Pengawasan Kab. Buru dan. Kab. Buru Selatan,
  - UPTD Pengawasan Kab. Maluku Tengah dan. Kab. SBT
  - UPTD Pengawasan Kota Tual, Kab. Maluku Tenggara Buru dan. Kab. Kepulauan Aru
  - UPTD Pengawasan Kab. Tanimbar dan. Kab. Maluku Tenggara Barat.

#### **4. Bidang Transmigrasi**

Tantangan pengembangan pelayanan bidang Transmigrasi yaitu:

- a. Rendahnya minat penduduk untuk bertransmigrasi.
- b. Rendahnya tingkat produktifitas transmigran lokal dalam mengembangkan usaha di kawasan transmigrasi.

- c. Permasalahan pemilikan lahan dan sertifikat lahan yang belum sepenuhnya terselesaikan
- d. Terbatasnya lahan calon pemukiman transmigrasi

Peluang pengembangan pelayanan bidang Transmigrasi yaitu:

- a. Terdapat 2 (dua) Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT) yang segera dapat dikembangkan menjadi kawasan Pemukiman Transmigrasi yaitu : RKT Sapalewa dan RKT Sepa;
- b. Terdapat 1 (satu) calon Kawasan pengembangan transmigrasi baru yaitu : Teluk Waru serta beberapa kawasan lainnya masih dalam identifikasi dan memiliki potensi pengembangan kawasan yang cukup baik ke depan.

## **5. UPTD Balai Pengembangan Keselamatan Kerja dan Hiperkes Maluku**

Tantangan pengembangan pelayanan UPTD Balai Pengembangan Keselamatan Kerja dan Hiperkes Maluku yaitu:

- a. Masih terdapatnya sejumlah penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja pada perusahaan.
- b. Rendahnya tingkat perlindungan tenaga kerja dan tanggap darurat kecelakaan kerja di perusahaan.
- c. Rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terkait pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

Peluang pengembangan pelayanan UPTD Balai Pengembangan Keselamatan Kerja dan Hiperkes Maluku yaitu:

- a. Adanya dukungan kebijakan pemerintah provinsi Maluku dalam terlaksananya Akreditasi Laboratorium Fisika dalam mengimplementasikan ISO 17025.
- b. Dibukanya proyek gas alam Blok Masela yang menggunakan teknologi modern serta memiliki tingkat resiko pekerjaan yang sangat tinggi (*Hyper High Risk*)

## BAB. III

### PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU

#### 3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku

Proses perencanaan pembangunan adalah upaya untuk menciptakan kesejahteraan rakyat yang dilaksanakan dalam kerangka keterpaduan perencanaan pembangunan secara *bottom up* dan *top down* dengan mengacu pada arah pembangunan nasional dengan memperhatikan orientasi pembangunan regional. Untuk itu tahapan perencanaan pembangunan daerah dari awal dimulai dengan melakukan analisis terhadap hasil pembangunan dan permasalahannya.

Rumusan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku mengacu pada Rumusan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Maluku tahun 2019–2025 didasarkan pada kondisi obyektif saat ini dan masa lalu dan diprediksi 5 (lima) tahun kedepan. Perspektif 5 (lima) tahun kedepan prediksinya dilakukan terhadap indikator-indikator pembangunan yang bersifat makro, baik ekonomi, politik, maupun sosial. Perspektif Provinsi Maluku untuk jangka menengah 5 (lima) tahun ke depan dijabarkan ke dalam permasalahan pembangunan dan isu–isu strategis yang akan diuraikan dengan mengacu pada berbagai permasalahan pembangunan daerah pada penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang relevan berdasarkan analisis yang merujuk pada identifikasi permasalahan pembangunan daerah sebagai perbedaan pencapaian antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi pada saat ini. Perbedaan dimaksud dilihat dari kesenjangan pencapaian daerah maupun pencapaian regional atau nasional. Untuk memberikan penguatan pada penyusunan RPJMD Provinsi Maluku tahun 2019–2024, permasalahan pembangunan dapat diidentifikasi dan dianalisis didasarkan pada urusan pemerintahan sebagai berikut :



- Urusan Wajib (Ketenagakerjaan)
  - 1) Terbatasnya lapangan kerja;
  - 2) Kualitas dan daya saing pencari kerja belum sesuai kebutuhan pasar;
  - 3) Kurangnya inovasi dan kreatifitas dalam menciptakan lapangan kerja baru sesuai potensi wilayah;
  - 4) Kurangnya data perencanaan dan informasi peluang kerja dalam dan luar negeri;
  - 5) Belum terbangunnya kerjasama dengan Lembaga Pendidikan (Terutama Pendidikan Tinggi dan Vokasi)
- Urusan Pilihan Ketrasmigrasian
  - 1) Kurangnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi.
  - 2) Kurangnya kesiapan pemerintah daerah dalam mempersiapkan transmigran baik di daerah asal maupun daerah tujuan transmigrasi.
  - 3) Belum optimalnya kota terpadu mandiri transmigrasi.
  - 4) Kurangnya pemberdayaan masyarakat lokal disekitar kawasan transmigrasi.

Identifikasi permasalahan didasarkan pada tabel berikut :

Tabel : 3.1  
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran  
Pembangunan Daerah

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1.	Pelayanan publik yang belum optimal	Belum meratanya personil yang melaksanakan tugas dan fungsinya di masing-masing bidang termasuk UPTD Hiperkes, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan di kabupaten/kota	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih kurangnya kuantitas dan kualitas SDM ASN dalam menjalankan tugas sesuai tugas dan fungsinya.</li> <li>- Masih kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan pelayanan publik sesuai tugas dan fungsi masing-masing bidang</li> <li>- Banyak ASN yang telah memasuki masa purnabhakti</li> </ul>

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
2	Angka pengangguran masih tinggi	Terbatasnya kesempatan kerja dan tidak terpenuhinya kemampuan pekerja dalam memenuhi kualifikasi dan kebutuhan pasar kerja	Rendahnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja
			Rendahnya kualitas dan kuantitas penyelenggara Pendidikan Vokasi
			Belum terbentuknya <i>Skill Development Center</i> atau Pusat Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja
			Belum tersedianya Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)
		Kurangnya minat dan kreatifitas tenaga kerja dalam menciptakan lapangan kerja ataupun berusaha mandiri (berwiraswasta)	Polarisasi pemikiran masyarakat yang berorientasi ASN dan rendahnya keinginan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan berwirausaha.
		Kurang optimalnya kewajiban perusahaan dalam menginformasikan kebutuhan pasar kerja	Tenaga kerja lokal kurang memiliki kualitas daya saing sesuai kebutuhan pasar kerja

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
		Rendahnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja	Terbatasnya kualitas dan kuantitas Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)
		Belum optimalnya pelaksanaan Bursa Kerja On line (BKOL)	Rendahnya kualitas SDM operator dan sarana koneksitas jaringan
		Kurangnya informasi dan sosialisasi kesempatan kerja	Belum dilaksanakannya kegiatan Job Fair
3.	Bertambahnya angka pengangguran akibat dari meningkatnya kasus PHK dan permasalahan ketenagakerjaan lainnya	Masih rendahnya kemampuan pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan permasalahannya secara musyawarah dan mufakat (Bipartit dan Tripartit)	Lemahnya pemahaman pekerja dan pengusaha dalam penerapan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan
			Terbatasnya kuantitas dan kualitas tenaga Mediator Hubungan Industrial dalam melaksanakan fungsi pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kabupaten/kota
		Lemahnya pelaksanaan norma ketenagakerjaan di perusahaan	Lemahnya pengawasan norma ketenagakerjaan bagi perusahaan

<b>NO</b>	<b>MASALAH POKOK</b>	<b>MASALAH</b>	<b>AKAR MASALAH</b>
			Terbatasnya kuantitas dan kualitas tenaga pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan fungsi pengawasan di perusahaan
4	Masih adanya resiko kehilangan pendapatan (pengangguran) akibat kecelakaan kerja.	Masih adanya resiko kecelakaan kerja dan resiko penyakit akibat kerja	Rendahnya pemahaman dan kesadaran pengusaha terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
		Masih adanya kejadian penanganan tanggap darurat yang tidak optimal.	Kurang optimalnya pemahaman pengusaha dan pekerja dalam tanggap darurat kecelakaan kerja
5	Berkurangnya lokasi baru dan penempatan transmigran	Kurangnya pemahaman ASN di Kabupaten tentang Ketransmigrasian	Masih kurangnya kuantitas dan kualitas Sumber Daya ASN di Kabupaten dalam menjalankan tugas sesuai tugas dan fungsi Ketransmigrasian
		Terbatasnya lahan calon pemukiman transmigrasi	Masyarakat sekitar calon pemukiman transmigrasi belum bersedia menyerahkan lahan untuk dijadikan pemukiman transmigrasi
			Lambatnya proses penyiapan dokumen dan penetapan Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT).
	Masih rendahnya produktivitas transmigran lokal	Minimnya kualitas calon transmigran	Kurangnya pemberdayaan kepada transmigran lokal dan masyarakat sekitar kawasan transmigrasi.

### 3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Maluku 2019 - 2024

Visi Pembangunan Provinsi Maluku, yang merupakan wujud nyata dari Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Maluku periode 2019-2024 yaitu : "**Maluku yang Terkelola Secara Jujur, Bersih dan Melayani, Terjamin Dalam Kesejahteraan dan Berdaulat atas Gugusan Kepulauan**"

Misi yang ingin dicapai adalah :

Pernyataan visi diatas mengandung makna sebagai berikut :

**Maluku yang terkelola secara jujur, bersih dan melayani**, mengandung makna :

Seluruh jajaran pemerintahan Provinsi Maluku harus bebas dari segala bentuk praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta memiliki kewajiban melayani masyarakat dengan hati yang jujur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Maluku.

**Maluku yang terjamin dalam Kesejahteraan** bermakna:

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, Gubernur dan Wakil Gubernur beserta seluruh jajaran pemerintahan Provinsi Maluku, memiliki komitmen kuat untuk menjamin peningkatan kesejahteraan masyarakat dan memperkecil kesenjangan sosial dan ekonomi masyarakat diseluruh wilayah Provinsi Maluku.

**Maluku yang berdaulat atas gugusan kepulauan** memiliki makna :

Pengelolaan sumber daya alam di seluruh wilayah kepulauan Provinsi Maluku, dilakukan dengan memanfaatkan segala kewenangan yang ada untuk sebesar-besarnya kesejahteraan seluruh masyarakat maluku.

#### **Misi**

Untuk menuju pencapaian Visi diatas, maka Misi pembangunan daerah Provinsi Maluku periode 2019-2024, ditetapkan sebagai berikut :

#### **1. Mewujudkan birokrasi yang dinamis, jujur, bersih dan melayani**

Misi ini menggambarkan wujud reformasi birokrasi yang ingin dicapai, baik berupa aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, responsif, kolaboratif dan komunikatif, optimalisasi pelayanan publik, akuntabilitas serta pengawasan yang intensif.

#### **2. Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan, murah dan terjangkau**

Misi ini adalah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan baik guru maupun murid, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan serta memastikan tata kelola

penyelenggaraan pendidikan berbiaya murah dan terjangkau secara merata di seluruh wilayah Maluku, demikian halnya dengan sektor kesehatan, dengan misi ini, maka ketersediaan dokter dan tenaga medis serta sarana dan prasarana kesehatan secara merata, berbiaya murah dan terjangkau di seluruh wilayah kepulauan Maluku dengan dukungan tata kelola penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang baik, akan memberikan dampak terhadap meningkatnya kualitas SDM serta kesejahteraan masyarakat.

### **3. Pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan**

Misi ini menggambarkan potensi sumber daya alam di seluruh wilayah kepulauan Maluku yang dapat dikelola secara baik dan memberi manfaat untuk kesejahteraan seluruh masyarakat, diantaranya melalui peningkatan ketrampilan petani dan nelayan, peningkatan daya saing produk sumber daya alam, dukungan terhadap industri kecil dan menengah serta memperhatikan aspek keberlanjutan lingkungan serta adaptasi perubahan iklim dan mitigasi bencana.

### **4. Peningkatan infrastruktur dan konektivitas gugus pulau**

Misi ini bertujuan untuk mengoptimalkan implementasi pembangunan berbasis gugus pulau, dengan meningkatkan akses transportasi serta ketersediaan infrastruktur wilayah dan infrastruktur dasar secara merata dan berkualitas di seluruh wilayah kepulauan Maluku

### **5. Meningkatkan suasana kondusif untuk investasi, budaya dan pariwisata**

Misi kelima bertujuan untuk menjamin stabilitas keamanan yang kondusif secara berkelanjutan dengan senantiasa membangun kerja sama yang baik dan saling mendukung antara pemerintah daerah, TNI dan POLRI serta seluruh komponen masyarakat, disertai memperkuat budaya dan kearifan lokal yang merupakan jati diri orang Maluku dengan senantiasa tetap menghargai multikulturalisme sehingga dapat memberi landasan yang positif terhadap masuknya investasi serta berkembangnya pariwisata daerah dengan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada serta khazanah kebudayaan yang beraneka ragam.

### **6. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, kreatif, mandiri dan berprestasi**

Misi ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, memiliki kreatifitas yang tinggi secara mandiri terutama bagi generasi muda serta mendorong pencapaian prestasi olahraga melalui pembinaan, penyediaan sarana dan prasarana olahraga. Disamping itu, misi ini juga menegaskan pembangunan di Maluku tetap memperhatikan dan memberi ruang partisipasi bagi seluruh kelompok masyarakat

termasuk kelompok rentan dengan prinsip tujuan pembangunan berkelanjutan yaitu tidak seorangpun ditinggalkan ( *no one left behind* ) .

### **Program Unggulan**

Program unggulan, merupakan bagian dari janji kampanye Gubernur dan Wakil Gubernur periode 2019-2023, sehingga perlu menjadi perhatian untuk diimplementasikan serta melengkapi Visi dan Misi pembangunan daerah Provinsi Maluku selama 5 (lima )tahun mendatang, diantaranya :

- a. Rapat koordinasi bulanan Gubernur dan Wakil Gubernur dengan para Bupati/ Walikota
- b. Koordinasi provinsi dan kabupaten/kota berbasis *e government*
- c. Integrasi *e planning* dan *e budgeting*
- d. Pertemuan rutin bulanan dengan para pemangku kepentingan (*coffee morning*)
- e. Penyelenggaraan pendidikan berbasis teknologi informasi
- f. Program sarjana mengajar di daerah tertinggal, terdepan dan terluar
- g. Pemberdayaan agen perdamaian berbasis agama dan budaya lokal
- h. Bea siswa bagi mahasiswa kurang mampu dan berprestasi serta dosen
- i. Revitalisasi BUMD
- j. Satu produk satu desa
- k. Gerakan ekonomi kreatif berbasis potensi lokal wilayah
- l. Revitalisasi tanaman rempah (pala dan cengkih)
- m. Peningkatan daya saing produk olahan perikanan
- n. Tata niaga produk pertanian dan perikanan (sistem resi gudang)
- o. Banda sebagai kawasan ekonomi khusus pariwisata
- p. Festival budaya tahunan
- q. Pekan pemuda kreatif
- r. Pekan olah raga unggulan pemuda

Berdasarkan pada visi dan misi Provinsi Maluku maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku akan mendukung pelaksanaan misi :

- Mewujudkan birokrasi yang dinamis, jujur, bersih dan melayani
- Pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan
- Meningkatkan suasana kondusif untuk investasi, budaya dan pariwisata

- Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, kreatif, mandiri dan prestasi sebagai bentuk tanggungjawab mendukung pencapaian Visi dan pelaksanaan misi Provinsi Maluku Tahun 2019-2024.

Tabel 3.1

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku Terhadap Pencapaian Visi dan dan Misi Gubernur Provinsi Maluku 2019-2024.

**VISI : Maluku yang Terkelola Secara Jujur, Bersih dan Melayani, Terjamin Dalam Kesejahteraan dan Berdaulat atas Gugusan Kepulauan.**

No	Misi Provinsi Maluku 2019-2024	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1	Misi 1 Mewujudkan birokrasi yang dinamis, jujur, bersih dan melayani	Belum optimalnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan yang menjangkau seluruh masyarakat maluku sesuai dengan tupoksinya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SDM yang belum optimal</li> <li>- Terbatasnya akses dalam memberikan pembinaan pengawasan dan pemeriksaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pendidikan dan pelatihan teknis bagi ASN</li> <li>- Adanya insentif yang memadai bagi ASN tenaga teknis</li> </ul>
	Misi 3 Pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan	Belum optimalnya pelayanan ketransmigrasian terutama di Kabupaten/kota	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum optimalnya Sumber daya ASN di Kabupaten/kota</li> <li>- Permasalahan sertifikat lahan transmigran yang belum terselesaikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertambahnya jumlah Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT)</li> <li>- Tingginya animo masyarakat kawasan dan sekitar kawasan transmigrasi untuk mengikuti program transmigrasi dalam meningkatkan taraf hidup keluarga</li> </ul>



No	Misi Provinsi Maluku 2019-2024	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Misi 5 Meningkatkan suasana kondusif untuk investasi, budaya dan pariwisata	Belum optimalnya penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial dan pelaksanaan norma ketenagakerjaan di perusahaan, Masih kurangnya kepesertaan BPJS serta kurangnya pemahaman pekerja/pengusaha tentang pentingnya kesehatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terbatasnya jumlah tenaga teknis (Mediator Hubungan industrial, Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengantar Kerja di Kabupaten Kota)</li> <li>- Rendahnya pemahaman pengusaha/pekerja terkait kepesertaan BPJS dan pentingnya kesehatan kerja serta tanggap darurat.</li> <li>- Kesejahteraan dan perlindungan pekerja yang belum optimal dan menyeluruh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertambahnya jumlah perusahaan dan permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks.</li> <li>- Bertambahnya dukungan pemerintah dalam memproteksi pekerja dalam program BPJS serta kesehatan kerja dan tanggap darurat</li> <li>- Adanya keinginan semua pihak dalam meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja</li> </ul>
	Misi 6 : Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, kreatif, mandiri dan berprestasi	Belum optimalnya dinas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang profesional, kreatif, mandiri dan berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SDM tenaga pelatihan belum maksimal</li> <li>- Masih minimnya jumlah tenaga pelatihan Sarana dan prasarana lembaga pelatihan, akreditasi dan sertifikasi yang belum memadai</li> <li>- Belum terbentuknya <i>Skill Development Center</i></li> <li>- Belum tersedianya Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) sebagai sarana dalam rangka sertifikasi kompetensi bagi lulusan lembaga pendidikan kerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pendidikan dan pelatihan bagi tenaga instruktur</li> <li>- Adanya rencana pembangunan BLK disetiap kabupaten/ Kota</li> <li>- Tingginya perhatian pemerintah dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas lembaga pendidikan vokasi.</li> </ul>

### 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Pada tingkat Kementerian/lembaga terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, antara lain adalah :

- ✚ Kementerian Ketenagakerjaan RI
- ✚ Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI.

Pada tingkat Provinsi, dinas terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku adalah:

- ✚ Dinas Kesehatan,
- ✚ Dinas Pendidikan dan Olahraga
- ✚ Dinas Kelautan dan Perikanan
- ✚ Dinas Pertanian
- ✚ Dinas Perhubungan
- ✚ Dinas Kehutanan
- ✚ Dinas Pekerjaan Umum
- ✚ Badan Pertanahan Nasional dan Tata Ruang
- ✚ Badan Planologi Kementerian Kehutanan dan Lingkungan Hidup

Berdasarkan keterkaitan tugas dan fungsi tersebut, maka diperlukan koordinasi yang intensif dengan kementerian/lembaga/dinas terkait tersebut, khususnya dalam rangka perumusan kebijakan-kebijakan urusan yang terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.

Berdasarkan Renstra Kementerian/Lembaga terkait, diidentifikasi Visi dan Misi masing-masing Kementerian/Lembaga Tahun 2020 – 2024 menggunakan Visi dan Misi pembangunan Nasional yang tertuang dalam tema RPJMN 2020–2024 dengan 4 (empat) pilar dan 7 (Tujuh) Agenda Pembangunan maka Visi dan Misi pada Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

**a. Kementerian Ketenagakerjaan RI**

<b>VISI</b>	<b>Indonesia Berpenghasilan Menengah - Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan</b>
<b>MISI</b>	<p>Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing melalui</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter antara lain : Penguatan pelaksanaan perlindungan sosial dan Peningkatan produktivitas dan daya saing.</li> <li>2. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas Pembangunan ekonomi akan dipacu untuk tumbuh lebih tinggi, inklusif dan berdaya saing melalui: Pengelolaan sumber daya ekonomi</li> <li>3. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera.</li> <li>4. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing.</li> </ol>

**b. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI**

Pada Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi, berdasarkan naskah Teknokratik RPJMD Tahun 2019-2024,.

<b>VISI</b>	<b>Indonesia Berpenghasilan Menengah - Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan</b>
<b>MISI</b>	<p>Secara umum arah kebijakan pokok pembangunan berbasis kewilayahan untuk kurun waktu 2020- 2024 antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembangunan desa dan pengembangan kawasan perdesaan, kawasan transmigrasi, kawasan perbatasan, dan daerah tertinggal yang difokuskan pada pemenuhan pelayanan dasar, peningkatan aksesibilitas, dan pengembangan ekonomi yang mendukung pusat pertumbuhan wilayah;</li> <li>2. Peningkatan peran dan efisiensi pelayanan kota kecil-menengah untuk meningkatkan sinergi pembangunan perkotaan dan pedesaan;</li> <li>3. Peningkatan kepastian hukum hak atas tanah melalui sertifikasi hak atas tanah terutama di wilayah yang diarahkan sebagai koridor pertumbuhan ekonomi dan pemerataan termasuk wilayah sekitarnya; publikasi batas kawasan hutan dan non hutan dalam skala kadastral; dan deliniasi batas wilayah adat.</li> </ol>

### 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD

Wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, meliputi seluruh wilayah Provinsi Maluku.

Berdasarkan struktur ruang wilayah dalam rencana tata ruang wilayah, di Provinsi Maluku terdapat 5 (lima) pusat kegiatan yang harus menjadi perhatian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku pada tahun-tahun kedepan. 5 (lima) pusat kegiatan tersebut adalah sebagai berikut.

#### 1. **Pusat Kegiatan Nasional (Primer) :**

- 1). Kawasan Ambon

#### 2. **Pusat Kegiatan Wilayah (Sekunder) :**

- 1). Kawasan Namlea
- 2). Kawasan Kairatu
- 3). Kawasan Wahai
- 4). Kawasan Werinama
- 5). Kawasan Bula
- 6). Kawasan Masohi
- 7). Kawasan Tual

#### 3. **Pusat Kegiatan Strategis Nasional (PKSN) :**

- 1). Kawasan Dobo
- 2). Kawasan Saumlaki
- 3). Kawasan Ilwaki

#### 4. **Pusat Kegiatan Strategis Provinsi (PKSP) :**

- 1). Kawasan Piru/Dataran Honipopu
- 2). Kawasan Hunimua
- 3). Kawasan Banda Naira
- 4). Kawasan Tapa
- 5). Kawasan Serwaru dan Benjina

#### 5. **Pusat Kegiatan Lokal (Tersier)**

- 1) Kawasan Namrole
- 2) Kawasan Leksula
- 3) Kawasan Teluk Bara
- 4) Kawasan Elfule
- 5) Kawasan Waenetat, Ilath

- 6) Kawasan Geser
- 7) Kawasan Kataloka
- 8) Kawasan Bula
- 9) Kawasan Werinama
- 10) Kawasan Amahai
- 11) Kawasan Tehoru
- 12) Kawasan Saparua
- 13) Kawasan Pelauw
- 14) Kawasan Tulehu
- 15) Kawasan Jerol
- 16) Kawasan Larat
- 17) Kawasan Lelang
- 18) Kawasan Wonreli

Berdasarkan pola ruang wilayah dalam rencana tata ruang wilayah, di setiap wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku mempunyai karakteristik kawasan sebagai berikut :

Tabel 3.2

**Gambaran Pola Ruang Wilayah Provinsi Maluku**

No.	POLA RUANG	LUAS (Ha)	Prosentase (%)
1	Suaka Marga Satwa	142.428,75	3,29
2	Cagar Alam	194.000,46	4,48
3	Taman Nasional	189.000	4,36
4	Taman Wisata Alam	734,46	0,017
5	Taman Wisata Alam Laut	13.098	0,30
6	Cagar Alam Laut	116.500	2,69
9	Hutan Produksi Tetap	465.835,44	10,76
10	Hutan Produksi Konversi	894.291,33	20,65
11	Hutan Produksi Terbatas	505.227,46	11,67
12	Pengembangan Perkebunan	1.022.406,41	23,61
13	Pengembangan Pertanian Lahan Basah	61.719,40	1,43
14	Pengembangan Pertanian Lahan Kering	710.731,37	16,41
15	Kawasan Pertambangan	14.603,23	0,34
	<b>Luas Total</b>	<b>4.330.576,31</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Bappeda Provinsi Maluku

## RENCANA PENGELOLAAN KAWASAN BUDIDAYA

Kawasan budidaya yang dikelola pemanfaatan ruangnya terdiri dari kawasan hutan produksi, pertanian, pertambangan, peruntukkan industri, pariwisata dan permukiman. Kawasan budidaya ini dalam hal pengelolaannya perlu mempertimbangkan kondisi wilayah rawan bencana alam. Perincian mengenai rencana pengelolaan kawasan budidaya diuraikan sebagai berikut :

No.	Fungsi	Rencana		Lokasi
		Diperbolehkan	Dilarang, diperbolehkan dengan syarat	
1.	Kawasan Hutan Produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan hasil hutan dengan memperhatikan prinsip- prinsip kelestarian Hutan.</li> <li>2. Pembangunan infrastruktur penunjang.</li> </ol>	.Pemanfaatan yang berdampak negatif terhadap keseimbangan ekologis	Lokasi meliputi : Kab. Buru, Seram Bagian Barat, Seram Bagian Timur, Maluku Tengah, Maluku Tenggara, Kep. Aru, Kep. Tanimbar.
2.	Kawasan Pertanian 1. Pertanian Lahan Basah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penanaman padi sesuai dengan pola tanam</li> <li>2. Penanaman tanaman selain padi sesuai ketersediaan air dan optimalitas kemampuan produksi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembangunan fisik yang tidak Mendukung kegiatan pertanian.</li> <li>2. Pemanfaatan lahan untuk pertanian bukan lahan basah</li> </ol>	Kab. Buru, Seram Bagian Barat, Seram Bagian Timur, Maluku Tengah, Kep. Tanimbar.
	2.Perkebunan/ Pertanian Tanaman Kering	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan agroindustri dan agrowisata.</li> <li>2. Usaha pertambangan yang memiliki nilai tinggi dan tidak mengganggu keseimbangan ekosistem</li> </ol>		

No.	Fungsi	Rencana		Lokasi
		Diperbolehkan	Dilarang, diperbolehkan dengan syarat	
		3. Kegiatan penyediaan sarana dan prasarana jalan, listrik, air minum, jaringan irigasi, pipa minyak dan gas dengan syarat tidak menurunkan daya dukung kawasan konservasi sebagai kawasan pertanian lahan basah.	1. Pemanfaatan yang berdampak negatif terhadap keseimbangan ekologis.	Tersebar di seluruh kabupaten yang ada di Provinsi Maluku
	3. Peternakan	1. Kegiatan pemeliharaan, pembiakan dan penyediaan pakan. 2. Kegiatan penelitian/ pengembangan teknologi peternakan.	1. Kegiatan industri pengolahan pakan dan hasil ternak secara permanen. 2. Kegiatan yang berdampak negatif terhadap produktivitas peternakan dan kualitas lingkungan.	Tersebar di seluruh kabupaten yang ada di Provinsi Maluku.
	4. Perikanan	1. Kegiatan pemijahan, pemeliharaan dan pendinginan ikan. 2. Bangunan pendinginan ikan sementara, penyimpanan pakan ikan dan bangunan penunjang lain.	1. Pemanfaatan untuk fungsi-fungsi non Perikanan. 2. Pemanfaatan yang berdampak negatif terhadap keseimbangan ekologis.	Tersebar di seluruh kabupaten yang ada di Provinsi Maluku.

No.	Fungsi	Rencana		Lokasi
		Diperbolehkan	Dilarang, diperbolehkan dengan syarat	
3	Kawasan Pertambangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penambangan, pengolahan awal dan pengemasan, pengangkutan, pengelolaan dan pemantauan kawasan, penelitian.</li> <li>2. Bangunan pengolahan dan penunjang, fasilitas pengangkutan dan penunjang, pos pengawasan dan kantor pengelola, balai penelitian.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kegiatan yang berpotensi mengganggu produktivitas kegiatan pertanian.</li> <li>2. Pertambangan yang mengabaikan kelestarian lingkungan.</li> </ol>	Kab. Malteng, SBB, Buru dan
4	Kawasan Permukiman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tempat tinggal, pertemuan dan penunjangnya.</li> <li>2. Jenis bangunan rumah tinggal, rumah toko, gedung pertemuan, sekolah, poliklinik, puskesmas, pasar, pertokoan, bank asuransi dan lainnya.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan yang berdampak negatif terhadap keseimbangan ekologis.</li> <li>2. Kegiatan yang tidak sesuai dengan kegiatan permukiman.</li> <li>3. Pemanfaatan pada kawasan rawan bencana tinggi.</li> </ol>	Tersebar di seluruh kabupaten yang ada di Provinsi Maluku.



No.	Fungsi	Rencana		Lokasi
		Diperbolehkan	Dilarang, diperbolehkan dengan syarat	
5	Kawasan Peruntukkan Industri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembangunan bangunan dan infrastruktur yang menunjang kegiatan industri.</li> <li>2. Penguasaan/pemilikan tanah yang telah ada dan tidak sejalan dengan industri, dengan syarat tidak diintensifkan dan diekstensifkan.</li> <li>3. Penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan yang telah ada sepanjang mendukung kegiatan utama.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemanfaatan yang berdampak negatif terhadap keseimbangan ekologis.</li> <li>2. Kegiatan yang tidak sesuai dengan kegiatan industri.</li> <li>3. Kawasan yang merupakan rawan bencana tinggi agar dibatasi.</li> </ol>	Tersebar di seluruh kabupaten yang ada di Provinsi Maluku.
6	Kawasan Pariwisata	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kunjungan/pelancongan, olahraga dan rekreasi, pertunjukkan dan hiburan, komersial, penginapan, penjagaan serta pengawasan dan pengelolaan kawasan.</li> <li>2. Jenis bangunan : gardu pemandangan, restoran dan fasilitas penunjang lainnya, fasilitas rekreasi dan olahraga, tempat pertunjukkan, pasar dan pertokoan, fasilitas parkir, fasilitas pertemuan, hotel, cottage, kantor pengelola, pusat informasi dan bangunan lain yang mendukung pengembangan kepariwisataan.</li> </ol>	Vandalisme, tindakan yang mengurangi nilai objek pariwisata dan mencemari lingkungan.	Kab. Seram Bagian Barat, Kab. Maluku Tengah, Kab. Maluku Tenggara dan Kab. Buru.

Sumber : Kepres No. 32/90 tentang kawasan lindung

### 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

#### 5. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Identifikasi isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, dilihat dari sudut pandang faktor-faktor internal dan eksternal organisasi, berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya. Faktor interna organisasi meliputi unsur-unsur sumber daya manusia, anggaran, sarana/prasarana, organisasi dan manajemen, serta perangkat hukum/peraturan perundang-undangan. Sedangkan faktor eksternal organisasi meliputi unsur-unsur ekonomi, politik, sosial budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi, lingkungan.

##### a. Faktor Internal

Isu-isu dari aspek faktor internal yang bersifat kekuatan maupun hambatan, teridentifikasi sebagai berikut :

Faktor (1)	Uraian (2)	Isu (3)
Sumber Daya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum meratanya kualifikasi personil dalam menjalankan tugas-tugas di bidang</li> <li>- Kurangnya tenaga teknis yang handal dalam menjalankan tugas-tugas pada masing-masing bidang.</li> <li>- Banyaknya personil yang memasuki usia pensiun atau diatas 50 tahun</li> <li>- Belum memenuhi standar jumlah ketersediaan personil yang dibutuhkan</li> <li>- Personil yang tersedia belum memenuhi</li> <li>- Kapasitas kualifikasi standar yang Dibutuhkan dan sebagian belum menguasai menguasai teknologi komputer.</li> <li>- Belum efektifnya instrumen yang dapat memantau kinerja SDM yang ada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan Kuantitas SDM</li> <li>- Peningkatan Kualitas SDM</li> </ul>
Sarana / Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masih kurangnya mobil/motor pendukung operasional</li> <li>- Gedung bangunan kantor yang perlu dilakukan pembangunan baru/peremajaan/rehabilitasi untuk mendukung aktifitas dan kinerja organisasi</li> <li>- Terbatasnya sarana prasarana penunjang Kinerja seperti computer/laptop, printer dll.</li> <li>- Peremajaan Meubelair (meja dan kursi kerja staf serta pimpinan) untuk mendukung kinerja yang optimal;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan kuantitas sarana/ prasarana</li> <li>- Peningkatan kualitas sarana/prasarana</li> </ul>

<b>Faktor</b>	<b>Uraian</b>	<b>Isu</b>
(1)	(2)	(3)
Organisasi dan Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum tercapainya persentase kinerja yang optimal berdasarkan Tugas dan fungsi yang dibuat dalam melaksanakan fungsi pelayanan</li> <li>- Belum optimalnya peran masing-masing pengemban Tupoksi dalam menciptakan dan mencapai kinerja yang optimal dan tepat sasaran</li> </ul>	Peningkatan kapasitas Organisasi dan Manajemen Dinas
Perangkat Hukum/ Peraturan Undangan Perundang-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pergub mengenai pemberian ijin operasional perusahaan penyedia jasa tenaga kerja</li> <li>- Pergub mengenai pelaksanaan pemeriksaan dan pengawasan K3 bagi tenaga pengawasketenagakerjaan</li> <li>- Pergub mengenai pelaksanaan mediasi oleh Mediator ketenagakerjaan</li> <li>- Pergub mengenai pengujian faktor lingkungan kerja di perusahaan.</li> <li>- Pergub mengenai Wajib Laporan Ketenagakerjaan (WLK).</li> </ul>	- Penegakan hukum/peraturan perundang-undangan

#### b. Faktor eksternal

Isu-isu dari sudut faktor eksternal yang bersifat kekuatan maupun hambatan, teridentifikasi sebagai berikut :

<b>Faktor</b>	<b>Uraian</b>	<b>Isu</b>
(1)	(2)	(3)
Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Banyaknya penduduk terpelajar yang masih menganggur</li> <li>- Kesempatan kerja sektor formal terbatas.</li> <li>- Kemauan masyarakat untuk berwirausaha/wiraswasata masih rendah</li> <li>- Pola pikir pekerjaan yang aman adalah profesi PNS.</li> <li>- Keinginan untuk menciptakan lapangan kerja rendah.</li> <li>- Keinginan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan latihan masih rendah.</li> </ul>	Penciptaan kesempatan kerja
Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tersedianya kawasan pengembangan dalam tata ruang daerah;</li> <li>- Akses terhadap kawasan perbatasan masih rendah karena terbatasnya sarana transportasi</li> <li>- Sarana perhubungan antar pulau masih terbatas;</li> <li>- Kemacetan yang menghambat waktu kerja.</li> </ul>	Peningkatan akses transportasi

(1)	(2)	(3)
Ilmu Pengetahuan dan teknologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan menguasai bahasa asing masih rendah</li> <li>- Pengusahaan terhadap IPTEK masih rendah</li> <li>- Perkembangan teknologi cepat dan dinamis</li> <li>- Terbatasnya sarana teknologi informasi</li> </ul>	Pendidikan dan Pelatihan
Ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya fluktuasi harga minyak dunia;</li> <li>- Adanya kenaikan Kurs mata uang asing</li> <li>- Perdagangan dan pasar bebas;</li> <li>- Meningkatnya pekerja asing yang bekerja di Indonesia</li> </ul>	Perangkat Regulasi yang kondusif
Politik/ Organisasi lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan/regulasi yang dikeluarkan pemerintah</li> <li>- Adanya moratorium di sektor perikanan tangkap;</li> <li>- Belum optimalnya koordinasi dengan instansi terkait.</li> </ul>	Peningkatan koordinasi dengan instansi terkait

## 2. Sasaran jangka menengah pada Renstra K/L

Berdasarkan naskah Teknokratik RPJMN 2020–2024 dengan 4 (empat) pilar dan 7 (Tujuh) Agenda Pembangunan maka sasaran jangka menengah pada Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah sebagai berikut :

### a. Kementerian Ketenagakerjaan RI

<b>SASARAN JANGKA MENENGAH</b>	<p>Agenda Pembangunan Nasional menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara, melalui upaya Perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran, memiliki sasaran utama menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan di luar negeri. Sasaran lainnya adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel.</li> <li>2. Meningkatnya nilai tambah, lapangan kerja, ekspor, dan daya saing perekonomian melalui Penguatan kewirausahaan dengan sasaran antara lain : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rasio kewirausahaan nasional sebesar : 3,75-4,15%</li> <li>- Indeks motivasi berusaha sebesar : 12,55</li> <li>- Pertumbuhan wirausaha baru sebesar : 5%</li> </ul> </li> <li>3. Peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja antara lain : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyediaan lapangan kerja per tahun sebesar : 2,7-3,0 juta orang</li> <li>- Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja sebesar : 5,0-7,0%</li> </ul> </li> </ol>
--------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontribusi tenaga kerja industri sebesar : 15,7%</li> <li>- Jumlah tenaga kerja industri sebesar : 22 juta orang</li> <li>- Jumlah tenaga kerja pariwisata sebesar : 15 juta orang</li> <li>- Jumlah tenaga kerja ekonomi kreatif sebesar : 21 juta orang</li> <li>- Proporsi pekerja berkeahlian menengah dan tinggi sebesar : 50%</li> <li>- Proporsi angkatan kerja berpendidikan menengah ke atas sebesar : 52,1%</li> <li>- Jumlah lulusan pendidikan vokasi sebesar : 2,16 juta orang</li> <li>- Jumlah lulusan pelatihan vokasi sebesar : 3,8 juta orang</li> <li>- Jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikat kompetensi sebesar : 2,8 juta orang</li> </ul> <p>4. Penguatan pilar pertumbuhan dan daya saing ekonomi antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah pelaku kreatif yang difasilitasi infrastruktur TIK sebesar : 15.000 orang</li> <li>- Jumlah perusahaan yang menerapkan sertifikasi SNI ISO 14001 sebesar : 5.000 perusahaan</li> </ul> <p>5. Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing yang terdiri dari</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlindungan sosial bagi seluruh penduduk seperti Proporsi penduduk yang tercakup dalam program jaminan sosial (%) sebesar : 98%</li> <li>- Cakupan kepesertaan BPJS TK <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pekerja formal 40% sebesar : &gt; 70%</li> <li>b. Pekerja informal 5% sebesar : &gt; 30%</li> </ul> </li> <li>- Cakupan penerima bantuan iuran (PBI) Jaminan Sosial Ketenagaker-jaan sebesar : 20 juta pekerja</li> <li>- Persentase angkatan kerja berpendidikan menengah ke atas sebesar : 52,1%</li> <li>- Proporsi pekerja berkeahlian menengah dan tinggi (persen) sebesar : 50%</li> <li>- Lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikat kompetensi (orang) sebesar : 2.000.000 orang</li> </ul> <p>6. Memperbaiki lingkungan usaha yang mendukung modernisasi industri, termasuk melalui penerapan Industri 4.0 sebesar 5,34 - 7,02 persen</p> <p>7. Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar : 4,0 - 4,6 persen</p>
--	--

**b. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI**

Pada Kementerian Desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi, bidang yang terkait dengan Tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku adalah Bidang Ketransmigrasian, sehingga sasaran jangka menengah yang dimuat dalam Tabel di bawah ini adalah Sasaran Jangka Menengah Nasional 2019-2024 di bidang Ketransmigrasian.

<p><b>SASARAN JANGKA MENENGAH</b></p>	<p>Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas yaitu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan &amp; Menjamin Pemerataan melalui : Pengembangan wilayah ditujukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan pelayanan dasar dengan memperhatikan harmonisasi antara rencana pembangunan dengan pemanfaatan ruang.</li> <li>2. Pengembangan wilayah yang mampu menciptakan kesinambungan dan keberlanjutan ini dapat dilakukan melalui: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengembangan sektor/ komoditas/ kegiatan unggulan daerah,</li> <li>- Peningkatan daya saing wilayah yang inklusif,</li> <li>- Memperkuat kemampuan SDM dan lptek berbasis kewilayahan dalam mendukung ekonomi unggulan daerah, serta</li> <li>- Meningkatkan produktivitas serta pendapatan petani dan nelayan</li> </ul> </li> <li>3. Sasaran Pembangunan Daerah Tertinggal, Kawasan Perbatasan, dan Pedesaan antara lain : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penurunan jumlah desa tertinggal menjadi desa berkembang (desa) sebesar : 7.000 desa</li> <li>- Peningkatan jumlah desa berkembang menjadi desa mandiri (desa) sebesar : 3.000 desa</li> <li>- Penetapan batas administrasi desa/kelurahan sebesar : 100%</li> <li>- Peningkatan kesejahteraan dan tata kelola di kecamatan lokasi prioritas perbatasan negara (lokasi) sebesar : 187 lokasi</li> <li>- Pengembangan Pusat Kegiatan Strategis Nasional (PKSN) termasuk ekonomi kawasan sekitarnya (lokasi) sebesar : 18 lokasi</li> <li>- Jumlah daerah tertinggal (kabupaten) sebesar : 35</li> <li>- Persentase penduduk miskin di daerah tertinggal (persentase) sebesar : 22,5 - 23%</li> <li>- Rata-rata IPM di daerah tertinggal sebesar : 62 – 62,5</li> <li>- Pengembangan Kawasan Perdesaan sebagai Kawasan Strategis Kabupaten sebesar : 150 kawasan</li> </ul> </li> <li>3. Pengembangan kawasan transmigrasi (kawasan) sebesar : 63 kawasan</li> </ol>
---------------------------------------	--

4. Implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah bagi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek administratif

dan/atau aspek fungsional. Sedangkan kawasan adalah wilayah yang memiliki fungsi utama lindung atau budidaya. Telaahan rencana tata ruang wilayah ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan PD. Dibandingkan dengan struktur dan pola ruang eksisting maka PD dapat mengidentifikasi arah (geografis) pengembangan pelayanan, perkiraan kebutuhan pelayanan, dan prioritas wilayah pelayanan PD dalam lima tahun mendatang. Dikaitkan dengan indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, PD dapat menyusun rancangan program beserta targetnya yang sesuai dengan RTRW tersebut. Untuk itu, dalam penelaahan RTRW, aspek yang perlu ditelaah adalah:

1. Rencana struktur tata ruang;
  2. Struktur tata ruang saat ini;
  3. Rencana pola ruang;
  4. Pola ruang saat ini; dan Indikasi program pemanfaatan ruang jangka menengah.
- RTRW Perangkat Daerah berfungsi sebagai:
- a. Penyelaras Kebijakan Tata Ruang Nasional, Provinsi Maluku;
  - b. Acuan bagi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Daerah dan masyarakat untuk mengarahkan lokasi kegiatan dan menyusun program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang wilayah;

Kedudukan RTRW SKPD, yaitu sebagai pedoman bagi:

- a. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), rencana rinci tata ruang dan rencana sektoral lainnya;
- b. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang;
- c. Perwujudan keterpaduan, keterkaitan dan keseimbangan antar sektor, antar daerah dan antar pemangku kepentingan;
- d. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi;
- e. Penataan ruang kawasan strategi kabupaten.

Kebijakan dan strategi perencanaan tata ruang sebagaimana dimaksud terdiri atas:

- a. Kebijakan dan strategi struktur ruang;
- b. Kebijakan dan strategi pola ruang;
- c. Kebijakan dan strategi Kawasan strategi Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Kebijakan struktur ruang wilayah Kabupaten terdiri atas:

- a. Perwujudan perluasan kesempatan kerja yang efektif, efisien dalam menunjang perkembangan kabupaten sebagai daerah perindustrian dan jasa yang didukung kawasan industri;
- b. Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan sarana dan prasarana dalam ruang lingkup ketenagakerjaan;
- c. Peningkatan kualitas, kuantitas, keefektifan dan efisiensi
- d. pelayanan yang terpadu dengan system regional.

Strategi untuk terwujudnya pusat-pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang perkembangan fungsi Provinsi Maluku dan Nasional antara lain :

- a Mengembangkan pameran-pameran tentang bursa ketenagakerjaan di wilayah Provinsi dan Kabupaten/kota;
- b Mengembangkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi bagi masyarakat;
- c Pelayanan urusan ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan;
- d Menyediakan fasilitas yang memadai pada setiap pelayanan ketenagakerjaan sesuai dengan skala pelayanannya.

Penyusunan rencana pembangunan harus disesuaikan dengan perencanaan tata ruang sebagai wadah dimana perencanaan tersebut akan diimplementasikan, sehingga lokasi dimana kegiatan akan dijalankan dapat diarahkan. Dalam kebijakan struktur ruang wilayah Provinsi untuk mewujudkan pusat pelayanan perluasan kesempatan kerja yang efektif dan efisien dalam menunjang fungsi kabupaten yang didukung oleh kawasan industri yang ada.

Berdasarkan gambaran yang telah dikemukakan, berikut diidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku ditinjau dari implikasi RTRW dan disajikan dalam tabel 3.2.



Tabel 3.2  
Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku  
berdasarkan Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah beserta Faktor Penghambat dan  
Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No.	Rencana Tata Ruang Wilayah Terkait Tugas dan Fungsi SKPD	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Ditentukannya pusat- pusat kegiatan primer, sekunder dan tersier di setiap wilayah	Pelayanan dan Pengawasan Dinas perlu disesuaikan dengan rencana pengembangan pusat-pusat kegiatan di setiap wilayah	Masih terbatasnya akses petugas yang mampu mencover pusat-pusat kegiatan yang ada	RTRW, RDTR
2	Ditentukannya pola ruang wilayah daratan dan pola ruang wilayah perairan	Karakteristik sarana dan prasarana serta kemampuan SDM petugas yang tersedia di setiap bidang teknis dan dinas Kabupaten/Kota perlu disesuaikan dengan pola ruang wilayah yang ada	Belum mencukupinya Karakteristik sarana, prasarana dan petugas yang sesuai dengan karakteristik pola wilayah	RTRW, RDTR

### 3.3 Penentuan Isu Strategis

Isu strategis dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah merupakan gambaran kondisi riil yang perlu menjadi perhatian dan merupakan isu untuk dapat diantisipasi dalam setiap perencanaan pembangunan kedepan. Hal ini karena isu strategis memuat kondisi faktual yang mendasar kemudian penting untuk masyarakat dan berdampak jangka panjang bagi keberlanjutan pembangunan dan signifikan bagi daerah sesuai tujuan penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Maluku di masa yang akan datang.

Isu Strategis pembangunan daerah Provinsi Maluku dalam 5 (lima) tahun ke depan dapat dirumuskan dari melakukan analisis terhadap fakta-fakta pembangunan yang dicapai, permasalahan pembangunan yang dialami untuk semua sektor pembangunan dalam penyelenggaraan pemerintahan sesuai gambaran pada bab sebelumnya dengan isu-isu eksternal secara global.

## **i. Isu Global**

Penyelenggaraan pembangunan daerah dipengaruhi oleh faktor yang bersifat eksternal atau kondisi dari luar yang tidak dapat dikontrol sepenuhnya maupun faktor internal yang berasal dari dalam. Kondisi eksternal umumnya berlaku secara nasional maupun internasional berdampak langsung dan berdimensi waktu yang panjang. Beberapa kondisi eksternal atau isu global yang dipandang dapat mempengaruhi penyelenggaraan pembangunan daerah diantaranya adalah:

**Perubahan Iklim dan Bencana Alam**, paradigma masa lalu menyebutkan bahwa masalah lingkungan global lebih banyak dipengaruhi faktor alam seperti iklim yang mencakup temperatur, curah hujan, kelembaban, tekanan udara dan lain lain. Belakangan mulai disadari bahwa aktifitas manusia pun mempengaruhi iklim dan lingkungan secara signifikan. Misalnya eksploitasi sumber daya perikanan secara berlebihan dapat mempengaruhi ekosistem perairan yang berdampak bagi kerusakan lingkungan.

Pemanfaatan dan eksploitasi sumber daya alam yang tidak diimbangi oleh upaya penanggulangan akan berdampak negatif terhadap keberlangsungan lingkungan hidup. Hal ini tidak hanya mengancam keberlangsungan lingkungan alam, tetapi juga keberlangsungan hidup manusia sendiri. Isu pemanasan global dan perubahan iklim hanyalah sebagian dari sekian banyak isu lingkungan untuk diperhatikan yang tidak hanya bersifat lokal tetapi global, demikian halnya dengan Indonesia. Di Indonesia masih menghadapi tantangan besar dimana model pembangunan ekonomi yang dikembangkan telah menggerakkan pembangunan ekonomi yang cenderung bersifat ekstraktif atau mengandalkan eksploitasi sumberdaya alam secara langsung. Bahkan ada kecenderungan besar di mana upaya mempertahankan fungsi lingkungan dan pemanfaatan sumber daya alam secara lestari masih jauh dari yang diharapkan.

**Terorisme global**, Aksi-aksi kekerasan terorisme internasional di berbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia akan menjadi ancaman dan tantangan terbesar bagi pelaksanaan kebijakan politik luar negeri Indonesia di masa mendatang. Di tingkat bilateral Indonesia terus dituntut untuk meningkatkan kerjasama dengan berbagai negara seperti Australia, AS, Jepang dan negara-negara tetangga Asia Tenggara lainnya untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya dalam memerangi terorisme internasional.

Masalah kejahatan yang berbentuk kejahatan trans nasional seperti penyelundupan, perdagangan narkoba, penyelundupan manusia merupakan ancaman serius bagi negara seperti Indonesia yang memiliki posisi geografis yang strategis bagi jenis-jenis kejahatan lintas batas tersebut. Karena itu, sebagai negara asal maupun transit bagi operasi tindak kejahatan trans nasional, Indonesia dituntut untuk terus meningkatkan upaya-upaya dalam menekan kejahatan lintas batas tersebut melalui suatu format kerjasama dengan negara-negara tetangga secara komprehensif.

Hal yang sama juga berlaku di tingkat regional, misalnya ASEAN di mana Indonesia perlu mendorong berlanjutnya kerjasama kongkrit antar negara dalam pemberantasan terorisme internasional. Masalah terorisme tidak dapat dipisahkan dari isu radikalisme dan kemiskinan. Karena itu, penanganan isu terorisme mesti menyentuh isu-isu kesejahteraan, penciptaan kehidupan yang lebih baik dan penyelenggaraan dialog antar agama yang konstruktif. Dalam masalah kecenderungan penggunaan kekerasan dan ancaman terorisme internasional, masyarakat internasional memang memerlukan solidaritas sikap dalam memerangi tindakan yang tidak manusiawi tersebut. Namun demikian, pada saat bersamaan masyarakat dunia juga dituntut untuk menekuni kemungkinan akar permasalahan sesungguhnya yang menjadi pemicu utama menguatnya aksi-aksi kekerasan internasional dewasa ini.

**Perdagangan Bebas**, Globalisasi telah merambah hampir disemua ranah kehidupan masyarakat, baik itu bidang ekonomi, politik, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), budaya, pendidikan dan lain-lain. Walaupun istilah globalisasi telah menjadi suatu kosakata yang umum, tetapi suka atau tidak suka, masyarakat diseluruh pelosok dunia sekarang ini telah hidup dalam suatu habitat global, transparan, tanpa batas, saling mengait (linkage) dan saling ketergantungan (interdependence). Skenario liberalisasi melalui perjanjian perdagangan bebas memberikan dampak keseluruhan pelosok negeri. Contoh globalisasi yang nyata dirasakan saat ini seperti masuknya barang-barang impor dari China dan negara-negara ASEAN lainnya akan menyerbu sampai ke desa-desa. Indonesia sekarang ini berada didalam kondisi yang sangat terbuka dan sangat bersaing.

Pemberlakuan Perdagangan Bebas memberi banyak dampak terhadap kehidupan sosial masyarakat. Dunia yang tanpa batas, keluar masuk barang yang intens serta interaksi dengan dunia luar disatu sisi memberikan dampak positif bagi perkembangan

masyarakat melalui upaya peningkatan kualitas dan inovasi produk lokal. Namun disisi yang lain, pemberlakuan ini dapat menambah penderitaan sebagian besar masyarakat Indonesia yang masih berada dibawah garis kemiskinan. Hilangnya subsidi dan peranan dari negara dalam bidang ekonomi berdampak *multiplier effect* pada kemiskinan yang meningkat dan akan mengarah pada tingginya angka kriminal. Hal ini mengakibatkan pemerintah harus bekerja keras melakukan perbaikan ekonomi dan sekaligus melakukan reformasi terhadap masalah-masalah sosial.

**Demokrasi dan HAM**, kesadaran akan pentingnya eksistensi manusia semakin meningkat seiring dengan meningkatnya pendidikan dan informasi. Peningkatan peran di masyarakat seperti demokratisasi akan terus berlangsung dan tidak akan mungkin dapat dicegah kemajuannya. Pemerintahan otoriter di dunia diperkirakan akan runtuh, digantikan oleh gelombang demokrasi yang sedang melanda negara-negara dan efek domino yang ditimbulkannya menjadi permasalahan yang bermuara pada persoalan kemanusiaan. Negara-negara demokrasi maju juga sedang mengalami dinamika-dinamika demokrasi yang berkaitan dengan peran negara dan masyarakat sipil.

**Trafficking**, Kasus tindak pidana perdagangan orang saat ini terus terjadi. Tindak kejahatan terhadap kemanusiaan ini terjadi sejak di daerah atau negara asal, daerah transit hingga ke daerah atau negara tujuan. Keterbatasan ekonomi, minimnya tingkat pendidikan sering kali menjadi dasar alasan kelompok ini terjerat dalam *human trafficking*. Beragam cara dipakai pelaku untuk menarik dan mengontrol korban diantaranya janji pekerjaan bergaji tinggi hingga ancaman kekerasan. Hal tersebut banyak terjadi karena adanya masalah ketidakseimbangan hubungan negara-negara maju dengan negara-negara berkembang khususnya dalam konteks hubungan perdagangan dan ekonomi.

**Sustainable Development Goals (SDGs)**, *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau **Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)** adalah 17 (tujuh belas) tujuan pembangunan dengan 169 (seratus enam puluh sembilan) capaian yang terukur sebagai respon atas permasalahan global, yang akan dicapai pada tahun 2030. Tujuan ini dicanangkan bersama oleh negara-negara lintas pemerintahan pada resolusi PBB yang diterbitkan pada 21 Oktober 2015. Tujuh belas tujuan SDGs yaitu : tanpa kemiskinan; tanpa kelaparan; kehidupan sehat dan sejahtera; Pendidikan berkualitas; kesetaraan gender; air bersih dan sanitasi layak; energi bersih dan terjangkau;

pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi; industri, inovasi dan infrastruktur; berkurangnya kesenjangan; kota dan permukiman yang berkelanjutan; konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab; penanganan perubahan iklim; ekosistem lautan; ekosistem daratan; perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang Tangguh; dan kemitraan untuk mencapai tujuan.

## ii. Isu Nasional

Dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 telah diamanatkan, bahwa kebijakan pemerintah pusat dalam pelaksanaan pembangunan nasional menjadi isu nasional yang memiliki potensi sebagai acuan dan dijadikan landasan dalam perumusan pembangunan daerah, termasuk pembangunan di Provinsi Maluku. Dengan memperhatikan tahun pertama RPJMD Provinsi Maluku Tahun 2019-2024 masih berada pada periode RPJMN tahun 2014-2019, dan mengingat perencanaan pembangunan jangka menengah periode saat ini akan berkaitan dengan perencanaan periode berikutnya berdasarkan aspek keberlanjutan perencanaan, maka isu strategis nasional yang diangkat masih sejalan dengan isu nasional yang tertuang pada RPJMN yang berlaku saat ini. Dengan langkah ini, diharapkan rencana pembangunan jangka menengah antar tingkatan pemerintahan akan konsisten, selaras dan bersinergitas.

### 1. Isu-isu Strategis RPJM Nasional Tahun 2019-2024.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 merupakan tahapan terakhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 sehingga menjadi sangat penting. RPJMN 2020-2024 akan mempengaruhi pencapaian target pembangunan dalam RPJPN, dimana pendapatan perkapita Indonesia akan mencapai tingkat kesejahteraan setara dengan negara-negara berpenghasilan menengah atas (*upper-middle income country/MIC*) yang memiliki kondisi infrastruktur, kualitas sumber daya manusia, layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik.

Sesuai dengan 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.

Isu strategis RPJMN 2020 – 2025 Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian antara lain :

- Ketersediaan sumber daya alam (SDA) yang menjadi modal utama dalam pembangunan makin berkurang
- Rendahnya kualitas tenaga kerja yang belum merespon perkembangan kebutuhan pasar kerja
- Kebutuhan tenaga kerja terampil, kreatif, inovatif dan adaptif belum dapat dipenuhi secara optimal
- Dalam pelaksanaan perluasan cakupan pelayanan dasar dan perlindungan sosial masih banyak terkendala dengan keserasian pendataan penduduk
- Perluasan kepesertaan jaminan sosial terutama kepesertaan pekerja informal atau Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) melambat.
- Perlindungan sosial yang adaptif belum sepenuhnya berkembang.
- Produktivitas dan daya saing manusia Indonesia masih perlu ditingkatkan
- Elastisitasnya terhadap tingkat kemiskinan menurun sehingga laju penurunan kemiskinan cenderung melambat.
- Penguatan pertumbuhan pusat-pusat wilayah yang masih rendah
- Rendahnya kepastian hukum hak atas tanah dan ketimpangan pemilikan, penguasaan, penggunaan, dan pemanfaatan tanah
- Ketimpangan sumber perekonomian menyebabkan perpindahan penduduk yang tidak merata

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.

Keempat pilar tersebut adalah :

1. Kelembagaan politik dan hukum yang mantap
2. Kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat
3. Struktur ekonomi yang semakin maju dan kokoh
4. Terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga

Keempat pilar tersebut diterjemahkan ke dalam 7 agenda pembangunan yang didalamnya terdapat Program Prioritas, Kegiatan Prioritas, dan Proyek Prioritas. Tujuan RPJMN IV tahun 2020 – 2024 telah sejalan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs). Target-target dari 17 tujuan (goals) dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) beserta indikatornya telah ditampung dalam 7 agenda pembangunan.

Tujuh agenda pembangunan adalah :

1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas

Peningkatan inovasi dan kualitas Investasi merupakan modal utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, berkelanjutan dan mensejahterakan secara adil dan merata.

Pembangunan ekonomi akan dipacu untuk tumbuh lebih tinggi, inklusif dan berdaya saing melalui:

- 1) Pengelolaan sumber daya ekonomi yang mencakup pemenuhan pangan dan pertanian serta pengelolaan kelautan, sumber daya air, sumber daya energi, serta kehutanan; dan
- 2) Akselerasi peningkatan nilai tambah *agro-fishery industry*, kemaritiman, energi, industri, pariwisata, serta ekonomi kreatif dan digital

2. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan

Pengembangan wilayah ditujukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemenuhan pelayanan dasar dengan memperhatikan harmonisasi antara rencana pembangunan dengan pemanfaatan ruang.

Pengembangan wilayah yang mampu menciptakan kesinambungan dan keberlanjutan ini dapat dilakukan melalui:

- 1) Pengembangan sektor/ komoditas/kegiatan unggulan daerah,
- 2) Distribusi pusat-pusat pertumbuhan (PKW) ke wilayah belum berkembang,
- 3) Peningkatan daya saing wilayah yang inklusif,
- 4) Memperkuat kemampuan SDM dan Iptek berbasis kewilayahan dalam mendukung ekonomi unggulan daerah, serta
- 5) Meningkatkan IPM melalui pemenuhan pelayanan dasar secara merata.

### 3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing

Manusia merupakan modal utama pembangunan nasional untuk menuju pembangunan yang inklusif dan merata di seluruh wilayah.

Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan kualitas dan daya saing SDM yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter, melalui:

- 1) Pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan;
- 2) Penguatan pelaksanaan perlindungan sosial;
- 3) Peningkatan akses dan kualitas pelayanan kesehatan menuju cakupan kesehatan semesta;
- 4) Peningkatan pemerataan layanan pendidikan berkualitas;
- 5) Peningkatan kualitas anak, perempuan, dan pemuda;
- 6) Pengentasan kemiskinan; dan
- 7) Peningkatan produktivitas dan daya saing.

### 4. Membangun Kebudayaan dan Karakter Bangsa

Pembangunan kebudayaan dan karakter bangsa memiliki kedudukan sentral dalam kerangka pembangunan nasional untuk mewujudkan negara-bangsa yang maju, modern, unggul, berdaya saing dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain.

Mentalitas disiplin, etos kemajuan, etika kerja, jujur, taat hukum dan aturan, tekun, dan gigih adalah karakter dan sikap mental yang membentuk nilai-nilai budaya di dalam masyarakat. Pembangunan karakter dilaksanakan secara holistik dan integratif dengan melibatkan segenap komponen bangsa melalui:

- 1) Memperkuat ketahanan budaya bangsa,
- 2) Memajukan kebudayaan,
- 3) Meningkatkan pemahaman, pengamalan, dan penghayatan nilai agama,
- 4) Meningkatkan kualitas dan ketahanan keluarga
- 5) Meningkatkan budaya literasi

### 5. Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar

Perkuatan infrastruktur ditujukan untuk mendukung aktivitas perekonomian serta mendorong pemerataan pembangunan nasional.



Pemerintah Indonesia akan memastikan pembangunan infrastruktur akan didasarkan kebutuhan dan keunggulan wilayah melalui:

- 1) Menjadikan keunggulan wilayah sebagai acuan untuk mengetahui kebutuhan infrastruktur wilayah,
- 2) Peningkatan pengaturan, pembinaan dan pengawasan dalam pembangunan,
- 3) Pengembangan infrastruktur perkotaan berbasis TIK,
- 4) Rehabilitasi sarana dan prasarana yang sudah tidak efisien,
- 5) Mempermudah perijinan pembangunan infrastruktur.

6. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim

Pembangunan nasional perlu memperhatikan daya dukung sumber daya alam dan daya tampung lingkungan hidup, kerentanan bencana, dan perubahan iklim.

Pembangunan lingkungan hidup, serta peningkatan ketahanan bencana dan perubahan iklim akan diarahkan melalui kebijakan:

- 1) Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup;
- 2) Peningkatan Ketahanan Bencana dan Iklim; serta
- 3) Pembangunan Rendah Karbon.

7. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik

Negara wajib terus hadir dalam melindungi segenap bangsa, memberikan rasa aman serta pelayanan publik yang berkualitas pada seluruh warga negara dan menegakkan kedaulatan negara.

Pemerintah akan terus berupaya meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan transparan yang dapat diakses oleh semua masyarakat melalui:

- 1) Reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas,
- 2) Meningkatkan Hak Hak Politik Dan Kebebasan Sipil,
- 3) Memperbaiki sistem peradilan, penataan regulasi dan tata kelola keamanan siber,
- 4) Mempermudah akses terhadap keadilan dan sistem anti korupsi.
- 5) Mempermudah akses terhadap pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri

### **3. Isu Strategis Daerah**

Isu strategis dalam Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Maluku Tahun 2019-2024 sebagai berikut :

- 1) Kemiskinan dan Pengangguran
- 2) Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik
- 3) Sumber Daya Manusia
- 4) Pengelolaan Sumber Daya Alam Berkelanjutan dan Berdaya Saing
- 5) Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang
- 6) Investasi dan Pengembangan Pariwisata dan Budaya Daerah
- 7) Konektivitas dan Infrastruktur Wilayah

### **4. Isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku**

Isu strategis dalam Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku Tahun 2019-2024 merupakan kondisi aktual hasil sintesa fakta-fakta permasalahan pembangunan yang perlu diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah dan berdampak bagi keberlanjutan pembangunan sesuai tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.

Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku 2019 – 2024 dirumuskan sebagai berikut :

1. Tingginya angka pengangguran
2. Rendahnya kesempatan kerja dan kemampuan berusaha mandiri
3. Belum optimalnya kualitas pelayanan Ketenagakerjaan.
4. Rendahnya kompetensi pencari kerja
5. Belum terbentuknya Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) pekerja dan pencari kerja
6. Belum terbentuknya *Skill Development Center*
7. Belum optimalnya kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja
8. Tingginya resiko kehilangan pekerjaan dan kecelakaan kerja
9. Kurangnya peluang mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran melalui program transmigrasi

## **BAB. IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku**

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku harus memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pelaksanaan RPJMD Provinsi Maluku 2019-2024 dan RKPD, melalui penyusunan rencana pembangunan daerah (RPJMD, RKPD) yang berkualitas dan pelaksanaan tugas-tugas lainnya dari Gubernur. Kualitas rencana pembangunan tersebut dilihat dari:

- 1) adanya tujuan, target, dan sasaran yang jelas dan terukur;
- 2) adanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar-daerah, antar ruang, antar-waktu, dan antar-fungsi pemerintah, maupun antara pusat dan daerah;
- 3) adanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan; serta
- 4) integrasi (keterkaitan) dan konsistensi antara pencapaian tujuan pembangunan daerah (RPJMD dan RKPD) dengan tujuan pembangunan yang dilaksanakan oleh masing-masing fungsi pemerintahan baik di tingkat pusat (Renstra/Renja Kementerian/Lembaga) maupun daerah (RPJMD/RKPD/ Renstra SKPD).

##### **1. Tujuan**

Untuk mewujudkan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan pelaksanaan RPJMD Provinsi Maluku 2019-2024 dan RKPD di atas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku menetapkan 7 (tujuh) tujuan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan, sebagai berikut :

1. Meningkatkan ketrampilan, kompetensi dan profesionalitas pencari kerja;
2. Terciptanya kesempatan kerja di sektor formal maupun sektor informal dan pengembangan usaha mandiri;
3. Meningkatkan pembinaan, penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan kesejahteraan tenaga kerja
4. Meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja dan pelaksanaan ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Perusahaan;

5. Mendorong pengembangan wilayah dan pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi'
6. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan permukiman di kawasan dan sekitar kawasan transmigrasi.
7. Meningkatkan kinerja, kompetensi dan profesionalisme ASN;

## 2. Sasaran

Untuk memastikan pencapaian tujuan yang diharapkan seperti diatas berkualitas, maka Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dijabarkan sebagai berikut:

1. Terserapnya pencari kerja di pasar kerja;
2. Mengurangi pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif;
3. Tercapainya kesejahteraan dan terpenuhinya hak tenaga kerja;
4. Tercapainya penerapan ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di perusahaan;
5. Terciptanya kemandirian kawasan transmigrasi untuk menunjang ketahanan pangan dan pembangunan daerah;
6. Terwujudnya kemandirian masyarakat dan kawasan transmigrasi;
7. Mewujudkan aparatur yang berkualitas dan memiliki etos kerja.

Untuk memastikan pencapaian tujuan yang diharapkan seperti diatas berkualitas, maka sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dijabarkan sebagai berikut:

1. Sasaran dari tujuan pertama "Meningkatkan kompetensi, profesionalitas dan produktivitas pencari kerja" adalah :
  - ✚ Membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) pekerja dan pencari kerja
  - ✚ Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas tenaga kerja;
  - ✚ Meningkatkan kuantitas dan pendidikan vokasi;
  - ✚ Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama tenaga kerja yang lebih menguntungkan;
  - ✚ Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia;
  - ✚ Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja

- ✚ Membantu dalam peningkatan dan pengembangan diri.
2. Sasaran dari tujuan kedua “Mendorong terciptanya kesempatan kerja di sektor formal maupun sektor informal” adalah :
- ✚ Pendayagunaan tenaga kerja dari daerah yang kelebihan tenaga kerja ke daerah yang kekurangan tenaga kerja;
  - ✚ Pendayagunaan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.
  - ✚ Menyelenggarakan pameran pasar kerja (Job Fair)
  - ✚ Pengembangan Padat Karya Gaya Baru;
  - ✚ Pengembangan usaha kecil dan tradisional yang produktif;
  - ✚ Mendorong penyerapan tenaga kerja ke sektor-sektor yang membutuhkan;
  - ✚ Meningkatkan akses informasi bursa kerja.
  - ✚ Meningkatkan kemitraan dalam pengembangan usaha.
3. Sasaran dari tujuan ketiga “Meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja” adalah :
- ✚ Terciptanya hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja;
  - ✚ Melakukan perbaikan syarat kerja termasuk upah;
  - ✚ Melakukan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
  - ✚ Meningkatkan perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak;
  - ✚ Meningkatkan penanganan perselisihan hubungan industrial.
4. Sasaran dari tujuan keempat “Meningkatnya pelaksanaan ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Perusahaan” adalah :
- ✚ Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia,
  - ✚ Meningkatkan komitmen pimpinan perusahaan dalam melindungi tenaga kerja.
  - ✚ Melindungi tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya.
  - ✚ Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja,
  - ✚ Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja,
  - ✚ Setiap sumber produksi dapat dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien;
  - ✚ Proses produksi berjalan lancar.

5. Sasaran dari tujuan kelima “Mendorong pengembangan wilayah dan pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi” adalah :

- ✚ Pengembangan wilayah harus berbasis pada sektor unggulan
- ✚ Pengembangan wilayah dilakukan atas dasar karakteristik daerah yang dikembangkan,
- ✚ Pengembangan wilayah dilakukan secara komprehensif dan terpadu;
- ✚ Memiliki keterkaitan ke depan dan ke belakang (forward and backward linkage)
- ✚ Dilaksanakan sesuai prinsip-prinsip otonomi dan desentralisasi.

6. Sasaran dari tujuan keenam “Meningkatkan kualitas masyarakat dan permukiman di kawasan transmigrasi” adalah :

- ✚ Meningkatkan SDM masyarakat kawasan transmigrasi
- ✚ Meningkatkan akses transportasi dan komunikasi;
- ✚ Meningkatkan sumber daya modal dan investasi;
- ✚ Pengembangan infrastruktur kawasan;
- ✚ Pengembangan kemampuan kelembagaan lokal dan pemerintahan;
- ✚ Menjalin kerjasama dan kemitraan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Berikut rumusan rangkaian pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku sebagaimana dihasilkan pada tahapan Perumusan Tujuan dan Sasaran Pelayanan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1  
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku

No.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatkan kompetensi pencari kerja	Terserapnya pencari kerja di pasar kerja	▪ Besaran tenaga kerja yang ditingkatkan mendapat pelatihan berbasis Kompetensi	48,33	36,71	27,66	21,67	17,81
2.	Mendorong terciptanya kesempatan kerja di sektor formal maupun sektor informal	Mengurangi pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif	▪ Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	2,83	2,83	3	3	3
3.	Meningkatkan suasana kondusif dalam berinvestasi, meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja	Tercapainya perlindungan dan kesejahteraan serta terpenuhinya hak tenaga kerja	▪ Persentase Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	62,15	64,32	66,5	68,67	70,85
			▪ Jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS Aktif	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000
			▪ Besaran Pemeriksaan Perusahaan	22,41	33,84	2.240	2.500	2.880
			▪ Besaran perusahaan dan tenaga kerja yang mendapat pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja	1,74	2,35	2,96	3,56	3,56
4.	Mendorong pengembangan wilayah dan pusat pertumbuhan ekonomi baru di kawasan transmigrasi	Terciptanya kemandirian kawasan transmigrasi untuk menunjang ketahanan pangan dan pembangunan daerah	▪ Jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun dan difasilitasi pelayanan sosial budaya	2	3	3	4	6

No.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5.	Meningkatkan kualitas masyarakat dan permukiman di kawasan transmigrasi	Terwujudnya kemandirian masyarakat dan kawasan transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumah masyarakat transmigrasi lokal dan regional yang diberdayakan</li> </ul>	0	9	15	15	15
6.	Meningkatkan kompetensi dan profesional. aparatur sipil negara (ASN) dalam pelayanan publik	Mewujudkan aparatur yang berkualitas dan memiliki etos kerja	Jumlah pegawai yang ditingkatkan kompetensi	10	10	10	10	10



## **BAB. V.**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1 Latar Belakang**

Pembangunan yang seimbang dan terpadu antara aspek ekonomi, sosial budaya, dan lingkungan hidup merupakan prinsip pembangunan yang senantiasa menjadi dasar dalam perencanaan pembangunan, terutama pembangunan wilayah pada kawasan yang secara geografis didominasi oleh laut, dengan sebaran pulau-pulau kecil yang membutuhkan penanganan khusus seperti Provinsi Maluku. Keterpaduan perencanaan pembangunan membutuhkan sinergitas antar sektor, antar pemerintah daerah dan keterlibatan stakeholders secara menyeluruh mulai dari perencanaan pembangunan, implementasi perencanaan, monitoring, pengawasan dan pengendalian.

Posisi geografis Maluku yang strategis, merupakan peluang untuk dapat lebih maju karena letak geostrategis dan dinamika wilayah yang potensial yaitu berhadapan dengan Kawasan Asia Pasifik dan Australia Oceania, dilalui oleh Lintasan Internasional ALKI III, dan berada pada kawasan zona Flores –Banda Ecoregion sebagai kawasan yang memiliki potensi khusus dan kaya akan berbagai flora dan fauna.

Hasil pembangunan di Provinsi Maluku dalam lima tahun terakhir (2013-2018), yang ditunjukkan oleh beberapa indikator makro pembangunan menunjukkan trend pertumbuhan positif. Di tahun 2013 pertumbuhan ekonomi Maluku sebesar 5,14%, angka ini dibawah rata-rata pertumbuhan Nasional 5,78%. Sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi Maluku (PDRB) terbesar dari sektor pertanian, berkontribusi sebesar 28,22%, urutan kontribusi selanjutnya adalah sektor perdagangan, hotel dan restoran, dan sektor jasa-jasa. Pertumbuhan ekonomi yang positif ini, belum diikuti hasil pembangunan yang merata di 11 kabupaten/kota karena gini rasio di Provinsi Maluku sebesar 0,38 di tahun 2012, dan angka kemiskinan yang masih tinggi sebesar 19,27 persen. Pembangunan sektoral, yang tergambar dalam IPM Maluku terutama kesehatan, pendidikan dan ekonomi (daya beli) menunjukkan angka 71,42 di tahun 2013. Khusus sektor pendidikan menunjukkan kemajuan yang sangat signifikan, angka melek huruf mencapai 99,64%.

Berbagai hasil pembangunan ini, menunjukkan perlu adanya pemikiran strategis untuk membangun wilayah kepulauan tepat perencanaan, tepat interpersi pembangunan, tepat sasaran sesuai kebutuhan masyarakat, tepat kegiatan pembangunan sesuai iklim dan cuaca. Mengingat luas wilayah Maluku 712.479,65 Km<sup>2</sup>

yang terdiri dari luas daratan 7,6 % dan luas lautan 92,4% dan total panjang garis pantai 10.630 Km pada 1.340 pulau dan hanya terdapat 4 pulau besar yaitu Pulau Seram, Pulau Buru, Pulau Yamdena dan Pulau Wetar. Pemikiran pembangunan strategis itu didasarkan pada :

- 1) Penduduk wilayah kepulauan relatif sedikit dan penyebarannya tidak merata serta terkonsentrasi pada pulau-pulau kecil.
- 2) Ketersediaan SDA beragam dalam jumlah kecil & tersebar.
- 3) Memiliki 3 kabupaten perbatasan dengan 18 Pulau Kecil Terluar.
- 4) Aktivitas ekonomi umumnya terbatas dan berskala kecil serta belum didukung oleh jaringan distribusi & pemasaran yang memadai.
- 5) Paradigma pembangunan berbasis laut dan darat sebagai satu kesatuan yang utuh dengan aksentuasi pada laut.
- 6) Pembangunan berbasis kelautan melalui pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya laut untuk kesejahteraan masyarakat Maluku.
- 7) Rentang kendali pemerintahan yang terbatas dari segi kuantitas, kualitas, dan jangkauan.
- 8) Percepatan pembangunan pada masing-masing Gugus Pulau yang sinergi dengan kabupaten/kota.

## **5.2 Maksud & Tujuan**

Maksud pembangunan Maluku Berbasis Kepulauan adalah untuk mempercepat pembangunan daerah, memaksimalkan eksploitasi sumber daya alam berbasis keberlanjutan, penguatan kapasitas sumber daya manusia berbasis regional serta mendekatkan pelayanan terhadap masyarakat. Tujuannya adalah terpenuhinya pelayanan publik secara berkualitas yang konsisten dan kontinyu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang lebih merata dan berkeadilan di 12 gugus pulau.

## **5.3 Pendekatan Pembangunan Provinsi Maluku Sebagai Provinsi Kepulauan**

Mempertimbangkan kekhasan kondisi wilayah Maluku sebagai wilayah kepulauan, dengan luas dan potensi sumber daya alam masing-masing pulau yang berbeda-beda, keterbatasan infrastruktur pemerintahan, perhubungan, telekomunikasi, dan dinamika ekonomi yang terbatas maka perencanaan pembangunan Maluku harus didasarkan pada kajian strategis perencanaan yang disesuaikan dengan karakter kepulauan, mempertimbangkan luas daratan dan lautan yang didasarkan pada pemanfaatan potensi sumber daya alam secara lebih baik dan berkelanjutan. Untuk itu

perencanaan pembangunan dilakukan dengan pendekatan Konsep Gugus Pulau, Konsep Laut Pulau dan Konsep Pembangunan Pintu Jamak.

#### **a. Pembangunan Maluku berbasis Gugus Pulau**

Menyadari keberadaan masyarakat Maluku secara turun temurun berada pada wilayah kepulauan dengan keterbatasan luas wilayah daratan (pulau-pulau kecil), dan mendasarkan pola hidup pertanian-perikanan subsistem yang berkembang hanya untuk memenuhi kebutuhan konsumsi, maka perencanaan pembangunan harus didasarkan pada perencanaan wilayah gugusan kepulauan yang secara kultural dapat memberikan nilai tambah kepada masyarakat yaitu :

1. Masing-masing Gugus Pulau diharapkan dapat menjadi wilayah mandiri dan mampu memenuhi kebutuhan utama wilayahnya.
2. Mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara berkelanjutan.
3. Mewujudkan keterpaduan dalam penggunaan berbagai sumberdaya.
4. Keterpaduan antar sektor pembangunan melalui proses pemanfaatan ruang dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan yang berkelanjutan.
5. Memudahkan hubungan antar pulau dengan sistem klaster sehingga masyarakat mendapat semua fasilitas sosial & ekonomi.
6. Mengurangi/menghindari potensi konflik kepentingan antar wilayah.

Perencanaan pembangunan gugus pulau dimaksud dapat dilakukan melalui Tahapan Pembangunan Pendekatan Gugus Pulau sebagai berikut :

1. Arah pengembangan masing-masing Gugus Pulau perlu ditentukan terlebih dahulu sesuai dengan potensi dan permasalahan yang ada.
2. Masing-masing sektor (Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota) merencanakan/merumuskan strategi, kebijakan dan program sesuai kewenangan dalam upaya mencapai pengembangan Gugus Pulau.
3. Rumusan perencanaan pembangunan masing-masing Gugus Pulau yang telah dilakukan dipadukan secara terintegrasi dan ditentukan sektor utama sebagai penggerak pembangunan ekonomi kawasan (Gugus Pulau)

Pewilayahan gugus pulau pada 11 Kabupaten/Kota, telah diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Maluku sebagai berikut :

- (1). Gugus Pulau I, Pulau Buru dengan pusat pelayanan di Kota Namlea, Kota Namrole dan Kepala Madan;
- (2). Gugus Pulau II, Seram Barat dengan pusat pelayanan di Kota Piru dan Kairatu;
- (3). Gugus Pulau III, Seram Utara dengan pusat pelayanan di Kota Wahai;
- (4). Gugus Pulau IV, Seram Timur dengan pusat pelayanan di Kota Bula dan Werinama;
- (5). Gugus Pulau V, Seram Selatan dengan pusat pelayanan di Kota Masohi;
- (6). Gugus Pulau VI, Kepulauan Banda dan Teon Nila Serua dengan pusat pelayanan di Kota Bandaneira;
- (7). Gugus Pulau VII, Ambon dan PP Lease dengan pusat pelayanan di Kota Ambon;
- (8). Gugus Pulau VIII, Kepulauan Kei dengan pusat pelayanan di Kota Tual dan Kota Langgur;
- (9). Gugus Pulau IX, Kepulauan Aru dengan pusat pelayanan di Kota Dobo;
- (10). Gugus pulau X, Pulau Tanimbar dengan pusat pelayanan di Kota Saumlaki;
- (11). Gugus Pulau XI, Kepulauan Babar dan Kepulauan Lemola dengan pusat pelayanan di Kota Tapa dan Tiakur;
- (12). Gugus Pulau XII, Kepulauan PP Terselatan dan Wetar dengan pusat pelayanan di Kota Wonreli.

Karakter masing-masing Gugus Pulau secara geologi, antropologi, sosiologi, dan ekonomi menunjukkan dinamika pewilayahan yang secara spesifik berimplikasi pada perencanaan pembangunan yang tidak bisa digeneralisasi dan membutuhkan perhatian perencanaan sesuai karakter wilayah masing-masing gugus pulau, hal ini harus didorong dalam dokumen perencanaan pembangunan setiap tahun, sebagai turunan dari dokumen perencanaan jangka menengah dan jangka panjang serta dalam perencanaan spasial (RPJMD, RPJPD, dan RTRW).

#### **b. Pembangunan Maluku berbasis Laut Pulau**

Laut sebagai penghubung antar pulau merupakan wilayah perencanaan yang perlu mendapat perhatian dalam setiap perencanaan pembangunan. Wilayah laut di Maluku didominasi oleh 3 wilayah laut yaitu Laut Banda, Laut Arafura dan Laut Seram, terdapat pula berbagai selat antar pulau dan teluk pada

masing-masing pulau yang memiliki karakter dan kekhasan tersendiri yang membutuhkan perencanaan secara spesifik untuk dapat dioptimalkan dalam rangka memenuhi kebutuhan ekonomi masyarakat yang berwawasan lingkungan secara berkelanjutan. Untuk itu dengan mempertimbangkan pembagian wilayah berdasarkan gugus pulau yang menyatu dengan wilayah laut, maka laut di Maluku dalam perencanaan pembangunan, di konsepkan dalam wilayah laut pulau sebagai wilayah perencanaan yang mendukung perencanaan gugus pulau. Pengembangan Konsep Laut Pulau didasari anggapan bahwa :

1. Laut merupakan prasarana penghubung antar pulau di Maluku.
2. Laut merupakan wilayah potensial untuk dapat dibudidayakan sebagai kawasan produksi.
3. Kepulauan Maluku sebagai satu kesatuan ekonomi dengan wilayah lain di luar Maluku.
4. Pengembangan wilayah Provinsi Maluku tidak hanya berasal dalam wilayah administrasi Maluku, tetapi juga diharapkan adanya pengaruh dari perkembangan pusat-pusat pertumbuhan di luar Maluku.
5. Pendekatan Laut Pulau menganut sistem Pintu Jamak yang menghubungkan pusat- pusat pengembangan wilayah di Provinsi Maluku ke pusat-pusat pertumbuhan di luar Maluku.

Secara nasional Tiga laut pulau yang dominan di Maluku : Wilayah Laut Banda, Wilayah Laut Seram dan Wilayah Laut Arafura, ketiga wilayah laut pulau ini, merupakan wilayah laut yang ditetapkan oleh Kementerian Perikanan Republik Indonesia sebagai wilayah penangkapan ikan di Indonesia diantara 9 wilayah perikanan yang potensial dan menjadi pusat eksploitasi perikanan di Indonesia.

### **c. Pembangunan Maluku Berbasis Pintu Jamak**

Optimalisasi pembangunan yang didasarkan pada spesifikasi kewilayahan untuk mendukung pembangunan ekonomi kepulauan, didasarkan pada pengembangan potensi sumberdaya alam masing-masing pulau. Pada pulau yang tidak memiliki sumber daya alam dominan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi kawasan, diperlukan perencanaan menyeluruh pada gugus pulau untuk mengeksplorasi sumber daya alam dengan menentukan pusat aktivitas ekonomi sebagai pintu jamak untuk pertumbuhan ekonomi kawasan. Penetapan pintu

jamak pada kawasan dimaksud sebagai pusat kolektor yang dapat dijadikan pintu keluar dan pintu masuk dalam rangka mendorong distribusi sumber daya alam ke pasar dan menerima produk-produk yang dibutuhkan masyarakat, namun tidak diproduksi dalam kawasan gugus pulau. Penentuan pintu jamak

pada setiap gugus pulau diharapkan dapat berkembang menjadi pusat aktivitas industri dan jasa yang harus dilengkapi dengan dukungan pembangunan infrastruktur yang terkoneksi pada pasar domestik, regional dan internasional. Pintu jamak ini didasarkan pada pengelompokan dalam sistem Perencanaan Tata Ruang Wilayah Maluku sebagai berikut :

1. Pengembangan Pintu Jamak berawal dari pendekatan pergerakan yang ingin mengembangkan kawasan laut pulau.
2. Menanggulangi ketimpangan antar wilayah dengan memanfaatkan laut dan udara sebagai media perhubungan.
3. Pusat-pusat pertumbuhan dikembangkan untuk menjadi pintu masuk, sehingga pintu masuk dengan wilayah luar tidak hanya bertumpu pada satu pintu utama saja.
4. Pengembangan pintu masuk laut dan udara akan mempercepat pembangunan di setiap pusat pengembangan dan nantinya akan mempengaruhi daerah sekitar pusat pengembangan.

### **5.3. Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku**

Selanjutnya diuraikan rangkaian rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dalam lima tahun mendatang, sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 5.1.

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

<b>VISI "Maluku yang Terkelola Secara Jujur, Bersih dan Melayani, Terjamin Dalam Kesejahteraan dan Berdaulat atas Gugusan Kepulauan "</b>			
<b>Misi I : Mewujudkan birokrasi yang dinamis, jujur, bersih dan melayani</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
Meningkatkan kompetensi dan profesional. aparatur sipil negara (ASN) dalam pelayanan publik	1. Mewujudkan aparatur yang berkualitas dan memiliki etos kerja	1. Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan	1. Pendidikan dan Pelatihan teknis bagi aparatur
	2. Mewujudkan kinerja ASN yang profesional dalam melayani masyarakat	2. Meningkatkan pendayagunaan Aparatur melalui penyiapan sarana dan prasarana perkantoran	Peningkatan sarana dan prasarana
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, responsif, kolaboratif dan komunikatif, optimalisasi pelayanan publik.	1. Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih, responsif, kolaboratif 2. Mewujudkan pelayanan publik yang optimal, komunikatif dan kolaboratif	1. Meningkatkan pendapatan ASN 2. Menempatkan ASN sesuai potensi dan kemampuan serta tugas dan fungsi yang sesuai kewenangan.	Pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban kerja dan produktivitas

<b>Misi III : Pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan</b>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Mendorong pengembangan wilayah dan pusat pertumbuhan ekonomi baru di kawasan transmigrasi	Terciptanya kemandirian kawasan transmigrasi untuk menunjang ketahanan pangan dan pembangunan daerah	Pengembangan dan pembangunan kawasan transmigrasi yang berbasis kebutuhan daerah	Mengembangkan kawasan transmigrasi sesuai pola dan karakteristik wilayah
2. Meningkatkan kualitas masyarakat dan permukiman di kawasan transmigrasi	Terwujudnya kemandirian masyarakat dan kawasan transmigrasi	Meningkatkan pembinaan dan pemberdayaan sumber daya kawasan transmigrasi	Peningkatan kualitas pembinaan dan pemberdayaan kawasan transmigrasi sesuai dengan potensi kawasan.

<b>Misi V : Meningkatkan suasana kondusif untuk investasi, budaya dan pariwisata</b>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Meningkatkan suasana kondusif dalam berinvestasi, meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja	Tercapainya perlindungan dan kesejahteraan serta terpenuhinya hak tenaga kerja	1. Peningkatan penyelesaian kasus melalui Perjanjian Bersama (PB), peningkatan upah minimum dan kepesertaan tenaga kerja dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	Peningkatan kapasitas Mediator Hubungan Industrial serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan Perlindungan tenaga kerja



Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		2. Pembinaan dan pemberdayaan sarana hubungan industrial	Peningkatan fungsi sarana Hubungan Industrial
		3. Peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai Mediator Hubungan Industrial	Pendidikan dan Pelatihan bagi Mediator Hubungan Industrial dan rekrutmen calon Mediator Hubungan Industrial
2. Meningkatnya pelaksanaan ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Perusahaan	Tercapainya penerapan ketentuan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di perusahaan	1. Meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan di perusahaan
		2. Peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan	Pendidikan dan Pelatihan bagi Pengawas Ketenagakerjaan dan rekrutmen calon Pengawas Ketenagakerjaan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
	Tercapainya higienitas lingkungan kerja dan kesehatan tenaga kerja serta Tanggap darurat kecelakaan ( <i>Emergency Respon planning</i> )	Meningkatkan higienitas lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan tenaga kerja	Peningkatan pemahaman kepada pengusaha dan pekerja terkait dengan pentingnya higienitas lingkungan kerja dan kesehatan tenaga kerja serta Tanggap darurat kecelakaan ( <i>Emergency Respon planning</i> )

**Misi VI : Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, kreatif, mandiri dan berprestasi**

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan keahlian, kompetensi dan daya saing serta produktivitas pencari kerja	Terciptanya tenaga kerja yang memiliki kemampuan, kompetensi dan daya saing serta siap kerja	1.Meningkatkan keahlian, keahlian dan kompetensi pencari kerja melalui pendidikan, pelatihan serta pemagangan	Pendayagunaan tenaga kerja yang dilakukan melalui pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi
			Pendayagunaan tenaga kerja yang dilakukan melalui pelatihan berbasis masyarakat dan wira usaha

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		2. Meningkatkan peran Lembaga pelatihan kerja swasta	Akreditasi lembaga pelatihan kerja swasta
			Pembentukan <i>Skill Development Center</i> serta lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja dan pengembangan usaha mandiri	Terciptanya Penyerapan tenaga kerja dan siap usaha mandiri	1. Memperluas dan mempermudah akses bagi pencari kerja dalam mencari pekerjaan	Terserapnya pencari kerja di pasar kerja melalui pameran pasar kerja ( <i>Maluku Job Fair</i> ) dan padat karya produktif
			Terserapnya tenaga kerja melalui usaha mandiri produktif

## **BAB. VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Pada bagian ini akan dikemukakan rencana program dan kegiatan, serta pendanaan indikatif. Untuk melaksanakan arah kebijakan yang telah ditetapkan, maka program pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tahun 2019 – 2024 adalah.

#### **6.1. Bidang Ketenagakerjaan**

1. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja dilakukan melalui kegiatan :

- ✚ Penyelenggaraan Pameran Bursa Kerja (*Maluku Job Fair*)
- ✚ Penyusunan informasi bursa / pasar tenaga kerja
- ✚ Penyebarluasan Informasi bursa tenaga kerja
- ✚ Pengembangan Kewirausahaan
- ✚ Monitoring, evaluasi, koordinasi, pengendalian program
- ✚ Fasilitasi penempatan tenaga kerja
- ✚ Padat Karya Infrastruktur dan Padat Karya produktif
- ✚ Pembinaan Tenaga Kerja Muda, Wanita dan penyandang cacat
- ✚ Pembinaan dan penempatan tenaga kerja ke dalam dan luar negeri
- ✚ Bimtek petugas teknis pengantar kerja

2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja melalui :

- ✚ Pembentukan *Skill Development Center*
- ✚ Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)
- ✚ Fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi kepada tenaga kerja
- ✚ Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Tenaga Kerja
- ✚ Pelatihan Berbasis Masyarakat
- ✚ Peningkatan kualitas tenaga kepelatihan

- ✚ Monitoring, evaluasi, koordinasi dan pengendalian program
- ✚ Pengembangan standart kompetensi kerja dan sistim sertifikasi kompetensi tenaga kerja
- ✚ Penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi
- ✚ Pembinaan dan peningkatan relevansi dan kualitas lembaga pelatihan kerja
- ✚ Peningkatan SDM tenaga kerja melalui pelatihan, pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi
- ✚ Peningkatan produktivitas tenaga kerja
- ✚ Penghargaan produktivitas
- ✚ Pelatihan institusional dan non institusional

### 3. Program Pembinaan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- ✚ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi
- ✚ Sosialisasi ketentuan ketenagakerjaan di perusahaan
- ✚ Pemberdayaan dan peningkatan fungsi lembaga ketenagakerjaan (Bipartit, Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah)
- ✚ Penetapan upah minimum Provinsi
- ✚ Pengembangan jaminan sosial tenaga kerja
- ✚ Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga mediator Hubungan Industrial dan kader Hubungan Industrial di Perusahaan
- ✚ Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- ✚ Monitoring, evaluasi dan pengendalian program
- ✚ Monitoring pelaksanaan norma kerja perempuan dan anak
- ✚ Pengembangan dan pengawasan norma ketenagakerjaan
- ✚ Pengujian obyek K3 di perusahaan
- ✚ Pembentukan petugas P2K3 di Perusahaan
- ✚ Pengawasan dan koordinasi tenaga kerja asing
- ✚ Sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan
- ✚ Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap kesehatan kerja (pengujian dan pemeriksaan lingkungan kerja)
- ✚ Pembinaan SDM para medis perusahaan
- ✚ Pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja
- ✚ Pelatihan Tanggap Darurat (*Emergency Respon Planning*)

## 6.2. Bidang Ketransmigrasian

1. Program pembinaan, pengembangan masyarakat kawasan transmigrasi yang potensial, strategis dan cepat tumbuh sehingga menjadi pusat pertumbuhan ekonomi.
  - ✚ Penyusunan Rencana Teknis Pembinaan UPT
  - ✚ Pembinaan dan pemberdayaan transmigrasi melalui bantuan modal
  - ✚ Pembinaan kerjasama antar daerah / wilayah
  - ✚ Peningkatan kualitas SDM transmigran dan masyarakat desa sekitar lokasi pemukiman transmigrasi
  - ✚ Pembinaan dan pemberdayaan masyarakat UPT
  - ✚ Rehabilitasi sarana dan prasarana UPT
  - ✚ Monitoring, evaluasi dan pengendalian program
  - ✚ Pemberdayaan transmigran lokal
  - ✚ Pemberdayaan masyarakat desa sekitar UPT
  
2. Program Pembukaan permukiman baru pada kawasan perbatasan strategis dan tertinggal serta pembangunan kota terpadu mandiri dengan prioritas penduduk setempat / lokal dari kawasan padat penduduk dan pulau-pulau kecil dengan kegiatan:
  - ✚ Penyediaan dan pengelolaan sarana dan prasarana wilayah / kawasan pemukiman pengerahan dan fasilitasi perpindahan
  - ✚ Pendaftaran dan seleksi calon trans TPS
  - ✚ Penyusunan RWPT, RTUPT, RTSP, Rentekbin
  - ✚ Identifikasi potensi kawasan pengembangan transmigrasi
  - ✚ Monitoring, evaluasi dan pengendalian program
  - ✚ Sosialisasi Program Transmigrasi

## 6.3. Pembinaan dan Peningkatan Kualitas Aparatur

1. Program Pembinaan dan Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan kegiatan sebagai berikut :
  - ✚ Pembinaan ketatalaksanaan dan persuratan, protokol dan perjalanan dinas pegawai

- ✚ Pelayanan listrik, telpon, wi fi dan air
  - ✚ Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
  - ✚ Penyediaan jasa kebersihan dan keamanan kantor
  - ✚ Penyediaan jasa perbaikan peralatan kantor
  - ✚ Pengadaan material alat tulis kantor
  - ✚ Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
  - ✚ Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
  - ✚ Penyediaan makanan dan minuman
  - ✚ Rapat – rapat dan konsultasi pimpinan perangkat daerah keluar daerah
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan kegiatan sebagai berikut :
- ✚ Pengadaan perlengkapan gedung kantor
  - ✚ Pengadaan meubelair dan peralatan kerja kantor
  - ✚ Pemeliharaan rutin/berkala rumah jabatan
  - ✚ Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
  - ✚ Pemeliharaan dan eksploitasi kendaraan dinas/operasional dinas
  - ✚ Pemeliharaan barang-barang inventaris kantor
  - ✚ Pembangunan baru/Rehabilitas berat gedung kantor
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan kegiatan sebagai berikut :
- ✚ Pendidikan dan pelatihan formal (Diklat pegawai pengawas Ketenagakerjaan, Diklat Pegawai Mediator Hubungan Industrial, Diklat Pengantar Kerja dan Diklat Instruktur Produktivitas)
  - ✚ Sosialisasi peraturan perundangan kepegawaian
  - ✚ Penyusunan perencanaan pegawai / Diklat penjurangan, Diklat fungsional, Diklat teknis
  - ✚ Penyusunan dan pengurusan kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun serta penghargaan kepada pegawai
  - ✚ Pengurusan ijin dinas pegawai
  - ✚ Penyusunan DUK
  - ✚ Penyusunan Bezeting pegawai

4. Program Peningkatan Perencanaan dan Pengendalian Program Perangkat Daerah dengan kegiatan sebagai berikut :

- ✚ Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA)
- ✚ Penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT)
- ✚ Penyusunan LAKIP, LPPD, LKPJ, Renja, TEPPRA
- ✚ Penyusunan data base tenaga kerja daerah / Rencana tenaga kerja daerah (RTKD)
- ✚ Identifikasi Pengangguran
- ✚ Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran tahunan
- ✚ Pembahasan rencana kegiatan dan anggaran tahunan
- ✚ Koordinasi program dan anggaran ke pusat
- ✚ Rapat penyusunan dan pemantapan program tahunan dengan kabupaten/kota
- ✚ Rapat pengendalian bulanan
- ✚ Rapat pengendalian triwulan dengan kabupaten/kota
- ✚ Rapat koordinasi ke pusat / provinsi lain
- ✚ Penyusunan laporan bulanan
- ✚ Penyusunan laporan triwulan
- ✚ Penyusunan laporan tahunan / paripurna
- ✚ Forum Perangkat Daerah
- ✚ Koordinasi program dan kegiatan ke kabupaten/kota
- ✚ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program ke lintas sektoral dan kabupaten/kota
- ✚ Pengumpulan dan penyajian data
- ✚ Penyusunan program kerja dinas
- ✚ Pencermatan RKAKL/DIPA/POK/RKA RKPD/DPA SKPD
- ✚ Usul Revisi RKAKL/DIPA/POK/RKA RKPD/DPA SKPD

Kebutuhan Pendanaan masing - masing program dan kegiatan yang dibiayai melalui APBD I tahun 2019 – 2024, tertera pada tabel 6.1 di bawah ini :



Tabel 6.1  
Rencana Program, kegiatan dan pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU				3,108,312,000		3,219,204,500		4,850,958,975		4,936,595,024		6,211,577,324		22,326,647,823		
Peningkatan kinerja Pemerintah dan peningkatan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya efisiensi dan efektivitas birokrasi		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Presentase Terselenggaranya pelayanan administrasi Perkantoran Dinas Nakertrans Provinsi Maluku		20%	806,074,000	20%	873,370,400	20%	934,283,170	20%	981,657,929	20%	1,031,502,125	100%	4,626,887,623	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya jasa surat menyurat untuk kebutuhan kantor	12 Bulan	12 Bulan	3,000,000	12 Bulan	3,000,000	12 Bulan	3,150,000	12 Bulan	3,307,500	12 Bulan	3,472,875	60 Bulan	15,930,375	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya jasa komunikasi sebanyak 2 saluran, air bersih 1 jaringan, dan listrik 1 jaringan	12 Bulan	12 Bulan	55,800,000	12 Bulan	56,400,000	12 Bulan	59,220,000	12 Bulan	62,181,000	12 Bulan	65,290,000	60 Bulan	298,891,000	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Tersedianya izin kendaraan dinas Roda 2 dan kendaraan dinas Roda 4	12 Bulan	12 Bulan	7,500,000	12 Bulan	0	12 Bulan	7,875,000	12 Bulan	8,268,000	12 Bulan	8,682,000	60 Bulan	32,325,000	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Tersedianya peralatan dan bahan pembersih	12 Bulan	12 Bulan	185,484,000	12 Bulan	202,559,400	12 Bulan	212,687,370	12 Bulan	223,321,739	12 Bulan	234,487,825	60 Bulan	1,058,540,334	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Tersedianya perawatan dan perbaikan peralatan kerja yang rusak.	12 Bulan	12 Bulan	0	12 Bulan	0	12 Bulan	6,613,000	12 Bulan	7,605,000	12 Bulan	8,746,000	60 Bulan	22,964,000	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya alat tulis kantor berupa kertas, pena, amplop dll.	750 Pkt	12 Bulan	71,229,000	12 Bulan	73,582,300	12 Bulan	77,261,415	12 Bulan	81,124,486	12 Bulan	85,180,710	60 Bulan	388,377,911	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Terlaksananya penyediaan barang cetakan dan penggandaan di unit kerja	12 Bulan	12 Bulan	14,369,000	12 Bulan	14,369,000	12 Bulan	15,087,450	12 Bulan	15,841,823	12 Bulan	16,633,914	60 Bulan	76,301,186	Dinas Nakertrans	Ambon

TUJUAN	SASARAN	KOD E	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik / penerangan untuk menunjang aktivitas kantor	12 Bulan	12 Bulan	8,500,000	12 Bulan	8,500,000	12 Bulan	8,925,000	12 Bulan	9,371,250	12 Bulan	9,839,813	60 Bulan	45,136,063	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Tersedianya literatur dan referensi penunjang perpustakaan	12 Bulan	12 Bulan	2,500,000	12 Bulan	0	12 Bulan	2,756,250	12 Bulan	2,894,063	12 Bulan	3,038,766	60 Bulan	11,189,078	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Makanan dan Minuman	Tersedianya kebutuhan makanan rapat/tamu dalam 1 tahun.	12 Bulan	12 Bulan	33,900,000	12 Bulan	33,900,000	12 Bulan	35,595,000	12 Bulan	37,374,750	12 Bulan	39,243,488	60 Bulan	180,013,238	Dinas Nakertrans	Ambon
			Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar daerah	Terpenuhinya kebutuhan rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	12 Bulan	12 Bulan	214,200,000	12 Bulan	260,100,000	12 Bulan	273,105,000	12 Bulan	286,760,250	12 Bulan	301,098,263	60 Bulan	1,335,263,513	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Jasa Pendukung Administrasi / Teknis Perkantoran	Tersedianya jasa cleaning service dan jasa keamanan kantor	12 Bulan	6 Orang	88,992,000	6 Orang	97,531,200	6 Orang	102,407,760	6 Orang	107,528,148	6 Orang	112,904,555	30 Orang	509,363,663	Dinas Nakertrans	Ambon
			Penyediaan Jasa Penilaian Jabatan Fungsional	Terlaksananya penilaian angka kredit jabatan fungsional	12 Bulan	12 Bulan	3,500,000	12 Bulan	6,328,500	12 Bulan	6,644,925	12 Bulan	6,977,171	12 Bulan	7,326,030	60 Bulan	30,776,626	Dinas Nakertrans	Ambon
			Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam daerah	Terpenuhinya kebutuhan rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	12 Bulan	12 Bulan	117,100,000	12 Bulan	117,100,000	12 Bulan	122,955,000	12 Bulan	129,102,750	12 Bulan	135,557,888	60 Bulan	621,815,638	Dinas Nakertrans	Ambon
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Presentase jumlah sarana dan prasarana pada Dinas Nakertrans Provinsi Maluku			662,361,000		606,408,850		1,353,229,293		490,790,757		504,153,045		3,616,942,945	Dinas Nakertrans	Ambon
			Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Tersedianya Mobil dinas untuk kelancaran tugas Kantor.			0		0	0 Unit	1 Unit	200,000,000	1 Unit	200,000,000	2 Unit	400,000,000	Dinas Nakertrans	Ambon	
				Tersedianya motor dinas untuk kelancaran tugas Kantor.			0		0	2 Unit	50,000,000	2 Unit	50,000,000	2 Unit	50,000,000	6 Unit	150,000,000	Dinas Nakertrans	Ambon
			Pengadaan perlengkapan Gedung Kantor	Tersedianya perlengkapan gedung kantor antara lain :			202,516,000	1 Pkt	34,182,250	1 Pkt	35,891,363	1 Pkt	37,685,931	1 Pkt	39,570,227	4 Pkt	349,845,770	Dinas Nakertrans	Ambon

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI						
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA								
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
			Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Tersedianya peralatan penunjang Gedung kantor	12 Bulan		343,500,000	1 Pkt	59,881,600	1 Pkt	62,875,680	1 Pkt	66,019,464	1 Pkt	69,320,437	4 Pkt	601,597,181	Dinas Nakertrans	Ambon					
			Pemeliharaan Rutin / Berkala Rumah Jabatan	Terlaksananya pemeliharaan rutin/berkala rumah jabatan	12 Bulan	(			-	1 Unit	11,500,000	1 Unit	13,225,000	1 Unit	15,209,000	3 Unit	39,934,000	Dinas Nakertrans						
			Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor	Terwujudnya pemeliharaan gedung kantor	12 Bulan	12 Bulan	30,000,000	12 Bulan	26,000,000	12 Bulan	27,300,000	12 Bulan	28,665,000	12 Bulan	30,098,250	60 Bulan	142,063,250	Dinas Nakertrans						
			Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Optimalisasi kendaraan dinas dalam menunjang tugas-tugas kantor.	12 Bulan	12 Bulan	52,845,000	12 Bulan	52,845,000	12 Bulan	55,487,250	12 Bulan	58,261,613	12 Bulan	61,174,693	60 Bulan	280,613,556	Dinas Nakertrans						
			Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Sarana pendukung operasional kantor dapat berjalan dengan lancar	12 Bulan	12 Bulan	26,000,000	12 Bulan	26,000,000	12 Bulan	27,300,000	12 Bulan	28,665,000	12 Bulan	30,098,250	60 Bulan	138,063,250	Dinas Nakertrans						
			Pemeliharaan Rutin/Berkal peralatan gedung kantor	Terlaksananya perbaikan terhadap peralatan kerja	12 Bulan	12 Bulan	7,500,000	12 Bulan	7,500,000	12 Bulan	7,875,000	12 Bulan	8,268,750	12 Bulan	8,682,188	60 Bulan	39,825,938	Dinas Nakertrans						
			Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor	Terlaksananya rehab/pembangunan gedung kantor	12 Bulan	12 Bulan		1 Pkt	400,000,000	1 Pkt	1,000,000,000		-		-	1 Pkt	1,400,000,000	Dinas Nakertrans						
			Pembuatan Website Dinas	Tersedianya informasi berbasis web bagi masyarakat		(			-	1 Pkt	75,000,000		-		-	1 Pkt	75,000,000	Dinas Nakertrans						
			<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	<b>Presentase Meningkatnya Disiplin aparatur Disiplin Dinas Nakertrans Promal dalam melaksanakan tugas dan fungsi</b>			59,500,000		-		70,800,000		92,630,000		92,630,000		315,560,000	Dinas Nakertrans						
			Pengadaan Pakaian Dinas beserta kelengkapannya	Jumlah pakaian Dinas bagi pegawai	Org	(Org	0	Org	-	0	0	118	Org	92,630,000	0	-	118	Org	92,630,000	Dinas Nakertrans				
			Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian Dinas bagi pegawai khusus hari-hari tertentu	Org	Org	59,500,000	118	Org	-	118	Org	70,800,000	0	Org	-	118	Org	92,630,000	354	Org	222,930,000	Dinas Nakertrans	

TUJUAN	SASARAN	KOD E	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA				
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Presentase Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur Dinas Nakertrans Promal melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan masyarakat			55,000,000		110,000,000		159,250,000		181,950,000		185,247,500		691,447,500	Dinas Nakertrans		
			Pendidikan dan Pelatihan Formal	Terwujudnya pendidikan dan pelatihan teknis bagi aparatur Perangkat Daerah di Pusat.		1 org	55,000,000	9 org	75,000,000	10 org	78,750,000	10 org	82,687,500	10 org	86,821,875	49 org	378,259,375	Dinas Nakertrans	Jakarta	
			Bintek Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah	Terwujudnya Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah		(		1 org	0	org			2 org	10,000,000	org		2 org	10,000,000	Dinas Nakertrans	Jakarta
			Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sosialisasi Ketentuan Perundang-Undangan Kepegawaian kepada Aparatur Perangkat Daerah		(		1 Kgt	0	1 Kgt	40,250,000	1 Kgt	42,262,500	1 Kgt	44,375,625	4 Kgt	126,888,125	Dinas Nakertrans	Ambon	
			Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Bintek ketentuan baru tentang keuangan dan kepegawaian		(		1 Kgt	35,000,000	1 Kgt	40,250,000	1 Kgt	47,000,000	1 Kgt	54,050,000	4 Kgt	176,300,000	Dinas Nakertrans	Ambon	
Mewujudkan tenaga kerja yang berkompeten dan berdaya saing	Meningkatnya kompetensi dan daya saing tenaga kerja		Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan kompetensi					0		1,000,000,000		1,000,000,000		1,000,000,000		3,000,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan Pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang ditingkatkan kompetensinya	2,730 orang	2,000 orang		2,500	Org	2,500	Org	350,000,000	2,500	Org	350,000,000	2,500	Org	1,050,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Pelatihan berbasis kewirausahaan	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan kewirausahaan	32 orang	0 orang		0	Org	60	Org	150,000,000	80	Org	0	120	Org	300,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku

TUJUAN	SASARAN	KOD E	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Kegiatan Pelatihan berbasis masyarakat	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat	0 orang	0 orang	0 Org	-	250 Org	150,000,000	300 Org	150,000,000	300 Org	-	850 Org	300,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan pembentukan Skill Development Center	Jumlah Lembaga Skill Development Center	0 Lbg	0 Lbg	0 Lbg	-	Lbg	-	1 Lbg	100,000,000	Lbg	-	1 Lbg	100,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan pembentukan lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)	Jumlah lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK)	0 Lbg	0 Lbg	0 Lbg	-	1 Lbg	100,000,000	1 Lbg	-	1 Lbg	100,000,000	3 Lbg	200,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan Akreditasi Lembaga Pendidikan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pendidikan Kerja Swasta yang terakreditasi	8 Lbg	8 Lbg	0 Lbg	-	8 Lbg	50,000,000	8 Lbg	50,000,000	8 Lbg	50,000,000	32 Lbg	150,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan Pelatihan dan Pemagangan dalam Negeri	Jumlah pencari kerja melalui pemagangan di perusahaan	0 orang	0 orang	0 Org	-	80 Org	200,000,000	100 Org	-	120 Org	-	300 Org	200,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan Pelatihan dan Pemagangan luar Negeri	Jumlah pencari kerja melalui pemagangan ke Luar negeri	0 orang	0 orang	0 Org	-	20 Org	-	20 Org	350,000,000	20 Org	350,000,000	60 Org	700,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
Mendorong terciptanya kesempatan kerja di sektor formal maupun sektor informal	Mengurangi pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan penciptaan kesempatan kerja yang produktif		Program Peningkatan kesempatan kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan		2,83 Persen	166,900,000	2,83 persen	200,000,000	3 persen	210,000,000	3 persen	220,000,000	3 persen	230,000,000	3 persen	1,026,900,000	Dinas Nakertrans	
			Kegiatan Padat Karya Produktif	Jumlah kesempatan kerja melalui padat karya Produktif	0 orang	90 orang	-	Org	-	50 Org	-	20 Org	110,000,000	150 Org	-	310 Org	110,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Kegiatan Padat Karya Infrastruktur	Jumlah kesempatan kerja melalui padat karya Infrastruktur	0 orang	90 orang	-	Org	-	50 Org	-	20 Org	-	100 Org	110,000,000	260 Org	110,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Pameran Pasar Kerja (Maluku Job Fair)	Jumlah pelaksanaan pameran pasar kerja (Maluku Job Fair)	0 Kgt	0 Kgt	1 Kgt	200,000,000	1 Kgt	160,000,000	1 Kgt	110,000,000	1 Kgt	120,000,000	4 Kgt	590,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan optimalisasi Bursa Kerja Online (e-bursa kerja)	Terlaksananya layanan bursa kerja yang optimal dalam penyerapan tenaga kerja	0 Kgt	- Kgt	166,900,000	-	1 Kgt	50,000,000	-	- Kgt	-	- Kgt	-	1 Kgt	216,900,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja		Program Perlindungan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Jumlah kegiatan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja			460,626,000	591,732,000		621,318,600		652,384,530		635,003,756		2,961,064,886	Dinas Nakertrans		
			Kegiatan Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan	Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	33 Kasus	45 / 62,15 Kasus/persen	0	30 / 64,32 Kasus/persen	0	35 / 66,5 Kasus/persen	50,000,000	45 / 68,67 Kasus/persen	50,000,000	50 / 68,67 Kasus/persen	50,000,000	175 / 73,05 Kasus/persen	150,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Forum Mediator Hubungan Industrial Provinsi dan Kabupaten se-Provinsi Maluku	Jumlah kegiatan sinkronisasi informasi dan ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan data hubungan industrial	0 Kgt	0 Kgt	0	-	1 Kgt	50,000,000	1 Kgt	50,000,000	1 Kgt	50,000,000	3 Kgt	150,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan Pendataan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh	0 SP/SB	0 Kgt	0	-	50 Kgt	0	50 SP/SB	50,000,000	50 Kgt	50,000,000	150 SP/SB	100,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	

TUJUAN	SASARAN	KOD E	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Kegiatan Pengumpulan data KHL dan Penetapan UMP	Jumlah peserta Rapat	27 orang	27 orang	152,944,000	27 Org	150,000,000	27 Org	50,000,000	27 Org	52,384,530	27 Org	0	135 Org	405,328,530	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Pemberdayaan LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan	Jumlah anggota Lembaga yang menerima Pembinaan LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah	24 orang	24 orang	41,500,000	0 Org	0	24 Org	50,000,000	24 Org	50,000,000	24 Org	50,000,000	96 Org	191,500,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan pembinaan dan pengembangan pengupahan di perusahaan	Jumlah Perusahaan yang mendapat pembinaan dan pengembangan pengupahan di perusahaan	0 Prsh	0 Prsh	0	0 Prsh	0	50 Prsh	50,000,000	50 Prsh	50,000,000	50 Prsh	0	150 Prsh	100,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan pembinaan dan pengembangan teknik negosiasi bagi pekerja dan pengusaha	Jumlah Perusahaan yang mendapat pembinaan dan pengembangan teknik negosiasi bagi pekerja dan pengusaha	0 Prsh	0 Prsh	0	0 Prsh	0	50 Prsh	0	50 Prsh	0	50 Prsh	50,000,000	150 Prsh	50,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan pembinaan pembuatan perjanjian kerja bersama di perusahaan	Terlaksananya pembinaan pembuatan perjanjian kerja bersama di perusahaan	0 Prsh	0 Prsh	0	0 Prsh	0	50 Prsh	50,000,000	50 Prsh	0	50 Prsh	0	150 Prsh	50,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan pembinaan pembuatan Peraturan Perusahaan di perusahaan	Jumlah perusahaan yang mendapat pembinaan pembuatan peraturan perusahaan di perusahaan	0 Prsh	0 Prsh	0	50 Prsh	75,000,000	50 Prsh	50,000,000	50 Prsh	0	50 Prsh	0	200 Prsh	125,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Studi tiru strategi penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah Kegiatan Studi tiru strategi penyelesaian perselisihan hubungan industrial	0 Kgt	0 Kgt	0	0 Kgt	0	0 Kgt	0	0 Kgt	50,000,000	0 Kgt	50,000,000	0 Kgt	100,000,000	Dinas Nakertrans	Bandung, Makassar

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Kegiatan Diseminasi Program BPJS bagi pengusaha dan pekerja formal	Jumlah pekerja dan pengusaha yang memahami tentang pentingnya proteksi BPJS	0 orang	0 orang	0 Org	0	100 Org	0	100 Org	50,000,000	100 Org	50,000,000	300 Org	100,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan Diseminasi BPJS bagi pekerja informal	Jumlah pekerja yang memahami tentang pentingnya proteksi BPJS	0 orang	0 orang	0 Org	0	100 Org	50,000,000	100 Org	50,000,000	100 Org	50,000,000	300 Org	150,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku	
			Kegiatan pembinaan wajib lapor Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang memenuhi kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan	1,820 Prsh	2,035 Prsh	0 Prsh	-	4,593 Prsh	50,000,000	5,462 Prsh	50,000,000	6,320 Prsh	0	18410 Prsh	100,000,000	Dinas Nakertrans		
			Kegiatan pemeriksaan norma kerja di perusahaan	Jumlah perusahaan yang melaksanakan norma Ketenagakerjaan	1504 Prsh	330 Prsh	266,182,000	330 Prsh	366,732,000	2240 Prsh	50,000,000	2560 Prsh	-	2880 Prsh	50,000,000	8340 Prsh	732,914,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan pengujian norma kerja	Jumlah pengujian Norma Ketenagakerjaan di perusahaan	50 objek	80 objek	-	objek	-	120 objek	71,318,600	140 objek	50,000,000	160 objek	50,000,000	500 objek	171,318,600	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan penyidikan kasus tindak pidana Ketenagakerjaan	Jumlah penyidikan kasus tindak pidana Ketenagakerjaan	2 Kasus	4 Kasus	-	Kasus	-	6 Kasus	0	7 Kasus	50,000,000	8 Kasus	85,003,756	25 Kasus	135,003,756	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Pembinaan teknis norma Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang mendapat pembinaan teknis norma Ketenagakerjaan	0 Prsh	0 Prsh	-	Prsh	-	60 Prsh	50,000,000	90 Prsh	50,000,000	120 Prsh	50,000,000	270 Prsh	150,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
Mewujudkan tersusunnya informasi dan data bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi yang akurat dan valid	Meningkatkan keakuratan dan kevalidasian informasi dan data bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi		Program Pengembangan data/informasi	Jumlah informasi dan data yang akurat dan valid bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi					300,000,000		305,000,000		240,000,000		240,000,000		1,085,000,000	Dinas Nakertrans	



TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI																	
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA																			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20																
			Rapat koordinasi dan sinkronisasi data transmigrasi	Jumlah kegiatan informasi data informasi capaian target kinerja program kegiatan Perangkat Daerah	0	0	Keg	1	Keg	200,000,000	9	Keg	200,000,000	9	Keg	120,000,000	9	Keg	120,000,000	28	Keg	640,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku											
			Rapat Koordinasi Evaluasi Pendataan Pelatihan	Jumlah Kegiatan evaluasi informasi data informasi kegiatan pelatihan	0	0	Keg	2	Keg	100,000,000	2	Keg	105,000,000	2	Keg	120,000,000	2	Keg	120,000,000	8	Keg	445,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku											
Mewujudkan perencanaan tenaga kerja, program dan evaluasi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat Maluku	Meningkatkan keakuratan dan mutu perencanaan, program dan evaluasi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasi di Maluku		Program Perencanaan Pembangunan Daerah	Jumlah perencanaan dan evaluasi program pembangunan nakertrans					447,851,000				287,693,250									502,077,913			317,181,808					533,040,899			2,087,844,869	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Penyelenggaraan Forum Perangkat Daerah	Tersusunnya program pembangunan bidang Nakertrans Provinsi Maluku setiap tahun	1	1	Keg	136,700,000	1	Keg	147,200,700	1	Keg	154,560,735	1	Keg	162,288,772	1	Keg	170,403,210	5	Keg	771,153,417	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku										
			Penyusunan Buku Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi Maluku	Tersusunnya data Perencanaan Tenaga Kerja Daerah		1	Keg	189,150,000		Keg	0			Keg			Keg			Keg		1	Keg	189,150,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku									
			Rapat evaluasi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasi	Terpantaunya pelaksanaan pembangunan di Kabupaten/Kota serta permasalahannya		2	1	Keg	56,673,000			Keg	75,164,550	2	Keg	78,922,778	2	Keg	82,868,916	2	Keg	87,012,362	7	Keg	380,641,606	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku								
			Kegiatan pengendalian dan evaluasi program/ kegiatan	Pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan dinas										12	Keg	65,328,000	12	Keg	68,594,400	12	Keg	72,024,120	12	Keg	75,625,326	48	Keg	281,571,846	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku					

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Studi tiru penyusunan data base pengangguran untuk penanganan pengangguran daerah	Tersusunnya data base pengangguran untuk penanganan pengangguran daerah				0 Keg		1 Keg	200,000,000	-	-	1 Keg	200,000,000	2 Keg	400,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Penyusunan Renstra	Tersusunnya Renstra dinas		1 Keg	65,328,000	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Keg	65,328,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
Mendorong pengembangan wilayah dan pusat pertumbuhan ekonomi baru di kawasan transmigrasi	Terwujudnya kemandirian Kawasan Transmigrasi untuk menunjang ketahanan pangan daerah		Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Jumlah Permukiman/Kawasan Transmigrasi Yang dibangun dan terfasilitasi pelayanan Sosial Budaya			450,000,000	-	-	1,000,000,000	-	-	2,000,000,000	-	3,000,000,000	-	6,450,000,000	Dinas Nakertrans	
			Kegiatan Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Perencanaan Kawasan Transmigrasi Yang siap di bangun	2 Kawasan	2 Kawasan	250,000,000	3 Kawasan	-	3 Kawasan	700,000,000	4 Kawasan	1,500,000,000	6 Kawasan	2,000,000,000	18 Kawasan	4,450,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	Jumlah Kerjasama Pengembangan Kawasan Transmigrasi	2 Kawasan	2 Kawasan	200,000,000	3 Kawasan	-	3 Kawasan	300,000,000	4 Kawasan	500,000,000	6 Kawasan	1,000,000,000	18 Kawasan	2,000,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
Meningkatkan kualitas masyarakat dan permukiman di kawasan transmigrasi	Terwujudnya kemandirian masyarakat dan kawasan transmigrasi		Program Transmigrasi Lokal	Jumlah masyarakat transmigrasi lokal dan regional yang diberdayakan					250,000,000	-	-	-	-	-	-	-	-	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			Kegiatan Pemberdayaan transmigran	Jumlah kelompok masyarakat transmigrasi yang diberdayakan	- Klpk	0		5 Klpk	250,000,000	15 Klpk									Dinas Nakertrans
Meningkatkan kualitas masyarakat dan permukiman di	Terwujudnya kemandirian masyarakat dan kawasan transmigrasi		Program Pemberdayaan masyarakat Transmigrasi	Jumlah masyarakat transmigrasi lokal dan regional yang diberdayakan					-	750,000,000		750,000,000		750,000,000		2,250,000,000		Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
kawasan transmigrasi			Kegiatan Pemberdayaan transmigran	Jumlah kelompok masyarakat transmigrasi yang diberdayakan	- Klpk	0				15 Klpk	750,000,000	15 Klpk	750,000,000	15 Klpk	750,000,000	45 Klpk	2,250,000,000	Dinas Nakertrans	Provinsi Maluku
			UPTD BALAI KESELAMATAN KERJA DAN HIPERKES MALUKU				1,067,065,500		1,067,193,500		1,120,553,175		1,176,580,834		1,235,409,875		4,979,546,991		
Peningkatan kinerja Pemerintah dan peningkatan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya efisiensi dan efektivitas birokrasi		PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Presentase Terselenggaranya pelayanan administrasi Perkantoran Balai Keselamatan Kerja dan Hiperkes Maluku		20 %	213,555,000	20 %	245,703,000	20 %	257,988,150	20 %	270,887,558	20 %	284,431,935	100 %	1,260,152,483	UPTD Balai KK dan Hiperkes	Ambon
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Tersedianya jasa surat menyurat untuk kebutuhan kantor		12 Bulan	4,400,000	12 Bulan	3,850,000	12 Bulan	4,042,500	12 Bulan	4,244,625	12 Bulan	4,456,856	60 Bulan	20,993,981	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya Air dan Listrik	Tersedianya 1 jaringan telepon, wifi serta listrik penunjang operasional kantor		12 Bulan	39,000,000	12 Bulan	44,400,000	12 Bulan	46,620,000	12 Bulan	48,951,000	12 Bulan	51,398,550	60 Bulan	230,369,550	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Tersedianya alat pembersih dan jasa 1 orang cleaning service		12 Bulan	34,422,600	12 Bulan	35,727,500	12 Bulan	37,513,875	12 Bulan	39,389,569	12 Bulan	41,359,047	60 Bulan	188,412,591	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Penyediaan Alat Tulis Kantor	Tersedianya alat tulis kantor		12 Bulan	10,674,400	12 Bulan	18,241,500	12 Bulan	19,153,575	12 Bulan	20,111,254	12 Bulan	21,116,816	60 Bulan	89,297,545	UPTD Balai KK dan Hiperkes	

TUJUAN	SASARAN	KOD E	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan pendukung administrasi perkantoran		12 Bulan	11,250,000	12 Bulan	9,500,000	12 Bulan	9,975,000	12 Bulan	10,473,750	12 Bulan	10,997,438	60 Bulan	52,196,188	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor		12 Bulan	5,500,000	12 Bulan	5,500,000	12 Bulan	5,775,000	12 Bulan	6,063,750	12 Bulan	6,366,938	60 Bulan	29,205,688	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan untuk pegawai				12 Bulan	2,880,000	12 Bulan	3,024,000	12 Bulan	3,175,200	12 Bulan	3,333,960	12 Bulan			
			Penyediaan Makanan dan Minuman	Tersedianya makanan dan minuman bagi tamu serta rapat pimpinan dan staf		12 Bulan	9,980,000	12 Bulan	6,080,000	12 Bulan	6,384,000	12 Bulan	6,703,200	12 Bulan	7,038,360	60 Bulan	36,185,560	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Rapat-rapat Konsultasi dan Koordinasi ke Luar Daerah	Frekuensi pelaksanaan rapat-rapat konsultasi dan koordinasi ke Pusat dan daerah lain		12 Bulan	39,000,000	12 Bulan	56,900,000	12 Bulan	59,745,000	12 Bulan	62,732,250	12 Bulan	65,868,863	60 Bulan	284,246,113	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi dan teknis Perkantoran	Jumlah Tenaga teknis dan administrasi perkantoran yang tersedia		12 Bulan	59,328,000	12 Bulan	62,624,000	12 Bulan	65,755,200	12 Bulan	69,042,960	12 Bulan	72,495,108	60 Bulan	329,245,268	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Presentase jumlah sarana dan prasarana pada Balai Hiperkes Maluku			418,538,500		393,756,000		413,443,800		434,115,990		455,821,790		2,093,899,580	UPTD Balai KK dan Hiperkes	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA			
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			Pengadaan Peralatan gedung Kantor	Tersedianya peralatan gedung kantor		12 Bulan	39,900,000	12 Bulan	73,750,000	12 Bulan	77,437,500	12 Bulan	81,309,375	12 Bulan	85,374,844	60 Bulan	357,771,719	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Pengadaan Meubeler Gedung Kantor	Tersedianya meubeler kantor		12 Bulan	7,500,000	12 Bulan	15,500,000	12 Bulan	16,275,000	12 Bulan	17,088,750	12 Bulan	17,943,188	60 Bulan	74,306,938	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Pengadaan Perlengkapan Laboratorium			12 Bulan		12 Bulan	12,956,000	12 Bulan	13,603,800	12 Bulan	14,283,990	12 Bulan	14,998,190	60 Bulan	55,841,980	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Pemeliharaan Rutin /Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Terpeliharanya 1 unit mobil & 3 unit motor		12 Bulan	35,762,000	12 Bulan	62,050,000	12 Bulan	65,152,500	12 Bulan	68,410,125	12 Bulan	71,830,631	60 Bulan	303,205,256	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor	Terpeliharanya peralatan gedung kantor		12 Bulan	65,600,000	12 Bulan	51,900,000	12 Bulan	54,495,000	12 Bulan	57,219,750	12 Bulan	60,080,738	60 Bulan	289,295,488	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Implementasi ISO 17025	Terlaksananya akreditasi laboratorium fisika		12 Bulan	248,000,000	12 Bulan	177,600,000	12 Bulan	186,480,000	12 Bulan	195,804,000	12 Bulan	205,594,200	60 Bulan	1,013,478,200	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Terlaksananya rehabilitasi gedung kantor		1 paket	21,776,500	1 paket	-										
			Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Presentase Meningkatnya Disiplin aparaturnya Disiplin Balai Hiperkes Maluku dalam melaksanakan tugas dan fungsi			2,500,000		3,600,000		3,780,000		3,969,000		4,167,450		18,016,450	UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Pengadaan Pakaian Kerja Lapangan	Tersedianya pakaian kerja lapangan		10 bh	2,500,000		3,600,000	10 bh	3,780,000	10 bh	3,969,000	10 bh	4,167,450	40 bh	18,016,450	UPTD Balai KK dan Hiperkes	

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN PROGRAM (OUT COME) DAN KEGIATAN (OUT PUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN											PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
						2019		2020		2021		2022		2023		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA				
						TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET	Rp.	TARGET			Rp.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Presentase Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur Balai Hiperkes Maluku melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan masyarakat			112,200,000		61,800,000		64,890,000		68,134,500		71,541,225		378,565,725		UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Terlaksananya diklat teknis bagi pegawai teknis		7 org	112,200,000		61,800,000	4 org	64,890,000	4 org	68,134,500	4 org	71,541,225	19 org	378,565,725		UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Program Perlindungan dan Pengembangan Ketenagakerjaan	Jumlah kegiatan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja			320,272,000		362,334,500		380,451,225		399,473,786		419,447,476		1,228,912,754		UPTD Balai KK dan Hiperkes	
			Kegiatan sosialisasi ketentuan peraturan Hiperkes dan keselamatan kerja	Jumlah pimpinan/manager perusahaan yang menerima sosialisasi terkait peraturan daerah dan beberapa peraturan pusat yang terbaru	0 Orang	0 Orang		50 Org	47,021,000	50 Org	49,372,050	50 Org	51,840,653	50 Org	54,432,685	200 Org	202,666,388		UPTD Balai KK dan Hiperkes	Provinsi Maluku
			Kegiatan Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang mendapat pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja	200 objek	500 objek	133,868,000	400 objek	166,862,500	300 objek	175,205,625	300 objek	183,965,906	300 objek	193,164,202	1800 objek	200,000,000		UPTD Balai KK dan Hiperkes	Provinsi Maluku
			Kegiatan pelatihan Emergency Respon Planning/Tanggap Darurat	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan Emergency Respon Planning/Tanggap Darurat	25 Orang	90 Orang	186,404,000	60 Org	148,451,000	90 Org	155,873,550	60 Org	163,667,228	60 Org	171,850,589	360 Org	826,246,366		UPTD Balai KK dan Hiperkes	Provinsi Maluku
<b>JUMLAH</b>							4,175,377,500		4,286,398,000		5,971,512,150		6,113,175,858		7,446,987,200		27,306,194,815			



## BAB VII

### INDIKATOR KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI MALUKU YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu sasaran, program atau kegiatan. Pada bagian ini akan dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, yang ditampilkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 7.1.

Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Pertumbuhan tenaga kerja yang bersertifikat dan berbasis kompetensi.	53,23	48,33	36,71	27,66	21,67	17,81	15,12
2.	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan kewirausahaan.	32	0	40	60	80	100	120
3.	Jumlah Lembaga Latihan Terakreditasi.	8	8	8	8	8	8	8
4.	Jumlah <i>Skill Development Center</i>	0	0	1	0	1	0	1
5.	Jumlah lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 2 (LSP-2) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK	0	0	1	1	1	1	1
6.	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat	0	250	250	250	300	300	300
7.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan.	2,83	2,83	2,83	3	3	3	3



No.	Indikator	Kondisi pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
8	Jumlah penanganan penganggur dan setengah penganggur melalui sistem padat karya.	160	180	200	250	250	250	250
9	Jumlah penyelenggaraan Pameran Pasar Kerja (Maluku Job Fair)	0	0	1	1	2	2	2
10	Persentase Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).	61,1	62,15	64,32	66,5	68,67	70,85	73,05
11	Jumlah pekerja/ buruh yang menjadi peserta program BPJS Aktif.	58.802	60.000	70.000	80.000	90.000	100.000	110.000
12	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan	200	228	250	275	300	325	350
13	Jumlah Perjanjian Kerja Bersama didaftarkan.	70	107	115	125	135	140	145
14	Jumlah Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan	61	10	10	10	10	10	10
15	Jumlah Upah Minimum	2.222.220	2.400.664	2.593.438	2.801.691	3.026.667	3.269.708	3.350.000
16	Jumlah Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS.	6.456	6.519	6.642	6.765	6.888	7.011	7.134
17	Besaran Pemeriksaan Perusahaan.	22,39	22,41	33,84	39,28	44,72	44,72	55,60
18	Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan.	0,70	1,74	2,35	2,96	3,56	3,56	4,7
19	Jumlah Kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan secara berkala.	1.820	2.055	3.324	4.593	5.820	6.720	7.134
20	Jumlah Kecelakaan Kerja.	3	3	3	2	2	1	1
21	Jumlah Penerapan SMK3 di Perusahaan.	0,04	0,056	0,056	0,064	0,072	0,072	0,87
22	Jumlah pengusaha yang memahami ketentuan Hiperkes dan kesehatan kerja	0	0	50	100	100	100	100
23	Cakupan perusahaan yang mendapat pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan tenaga kerja	0,70	1,74	2,35	2,96	3,56	3,56	4,7

No.	Indikator	Kondisi pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
24	Jumlah tenaga kerja yang memahami penanganan tanggap darurat / <i>emergency respon planning</i>	90	90	90	120	120	120	120
25	Cakupan kawasan transmigrasi yang dibangun dan difasilitasi pelayanan sosial budaya	2	2	3	3	4	6	18
26	Persentase dokumen identifikasi potensi Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan.	0	0	100	100	100	100	100
27	Persentase dokumen perencanaan Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan.	0	0	100	100	100	100	100
28	Persentase dokumen rencana satuan Kawasan Transmigrasi yang dapat diimplementasikan.	0	0	100	100	100	100	100
29	Persentase dokumen Rencana Teknis Satuan Pemukiman (RTSP) Transmigrasi yang dapat diimplementasikan.	0	0	100	100	100	100	100
30	Persentase dokumen Rencana Pemugaran Desa yang dapat diimplementasikan.	0	0	100	100	100	100	100
31	Jumlah Satuan Pemukiman yang dibangun dan layak huni	0	0	1	1	1	1	1
32	Jumlah Desa Kawasan Transmigrasi yang dipugar	0	0	1	1	1	1	1
33	Jumlah Penanganan permasalahan pertanahan transmigrasi	0	0	2	2	2	2	2
34	Cakupan masyarakat transmigrasi lokal dan regional yang diberdayakan	9	0	9	15	15	15	15
35	Persentase kewirausahaan di Permukiman/ Kawasan Transmigrasi.	28,28	30	35	40	45	50	55

No.	Indikator	Kondisi pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
36	Persentase pembinaan di Permukiman transmigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran lokal .	90	91,67	93,33	95	98,33	99	100
37	Persentase lembaga sosial budaya yang fungsional di Kawasan Transmigrasi.	40	50	60	70	80	90	100
38	Jumlah pegawai yang ditingkatkan kompetensi.	10	10	10	10	10	10	10

## BAB VIII. PENUTUP

Sebagai suatu bagian dari dokumen perencanaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah, Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku, ini merupakan dokumen yang dijadikan acuan dasar bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku selama periode 2019 - 2024, mengikuti periode berlakunya RPJMD Provinsi Maluku 2019 - 2024.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku ini, memiliki kedudukan yang sangat vital dan urgen dalam pengembangan Perencanaan, Koordinasi dan Pengendalian Pembangunan selama 5 (lima) tahun ke depan, memberikan arah, tujuan sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku merupakan penjabaran dokumen RPJMD, selanjutnya Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku yang merupakan rencana tahunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku selama periode lima tahun, 2019 - 2024 dan akan dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan bertanggungjawab.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku diterbitkan melalui surat keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku dan di dalam pelaksanaannya, senantiasa dilakukan pengawasan dan evaluasi, sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, transparan dan bercirikan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*). Pencapaian kinerja pelayanan sebagaimana tugas pokok dan fungsi yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku merupakan bagian pencapaian kinerja dan pertanggungjawaban kepada Gubernur dan Wakil Gubernur, serta secara moral dipertanggung-jawabkan kepada seluruh masyarakat Provinsi Maluku.

Ambon, Pebruari 2020

