

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penyusunan Rencana kerja perubahan Anggaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Tahun 2017, merupakan bentuk pelaksanaan Undang-undang No 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Undang-Undang ini secara substansi mengamanatkan penyusunan Rencana Kerja Perubahan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode tahunan dan juga sebagai dasar penyusunan Rencana kerja perubahan Anggaran SKPD, serta untuk mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana kerja perubahan Pembangunan Daerah (RKPD) Kabupaten Luwu Utara Tahun 2017. Dalam rangka melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, maka disusunlah Rencana Kerja Perubahan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sebagai satu bagian yang utuh dari manajemen kerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Utara.

Rencana kerja perubahan (Renja P) SKPD adalah dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun, yang merupakan penjabaran Renstra yang telah dibuat sebelumnya yang mengacu pada RKPD. Renja P Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memberikan gambaran tentang program dan kegiatan yang akan dikerjakan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Luwu Utara dalam satu tahun anggaran yang secara umum didalamnya mencakup tujuan, sasaran peningkatan pelayanan, target capaian kinerja, serta bagaimana pengorganisasian program dan kegiatan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Luwu Utara sesuai tugas dan fungsinya.

Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2015 menegaskan bahwa Perubahan Rencana Kerja dilakukan apabila dalam evaluasi sampai dengan semester I terjadi ketidaksesuaian dengan perkembangan keadaan yang meliputi :

1. Perkembangan yang sesuai dengan asumsi kerangka ekonomi daerah dan kerangka pendanaan, prioritas dan sasaran pembangunan, rencana program dan kegiatan prioritas daerah.
2. Keadaan yang menyebabkan saldo anggaran lebih tahun anggaran sebelumnya harus digunakan untuk tahun berjalan.
3. Keadaan darurat dan keadaan luar biasa sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
4. Pergeseran pagu kegiatan antar SKPD, penghapusan kegiatan, penambahan kegiatan baru/ kegiatan alternative, penambahan atau pengurangan target kinerja dan pagu kegiatan, serta perubahan lokasi dan kelompok sasaran kegiatan.

1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan hukum dalam penyusunan Renja P Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja disusun atas dasar :

- 1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Luwu Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3826);
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- 3) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);

- 4) 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);
- 5) 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);
- 6) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 7) Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- 8) Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian.
- 9) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 atas Undang - undang Nomor 23 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
- 10) 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);
- 11) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);

- 12) Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
- 13) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010)
- 15) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
- 16) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah;
- 17) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019.
- 18) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Tahun 2015-2019.
- 19) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 5 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Luwu Utara Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2011 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 215);
- 20) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 – 2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu

Utara Tahun 2016 Nomor 8), Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 346);

- 21) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 349);
- 22) Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 14 Tahun 2016 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun Anggaran 2017 (Lembaran Daerah Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 Nomor 14);
- 23) Peraturan Bupati Nomor 57 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- 24) Keputusan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Nomor : 80 Tahun 2016 tentang Penetapan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Lingkup Pemerintahan Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016-2021.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dan tujuan disusunnya Renja Perubahan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Tahun 2017 untuk melaksanakan dokumen perencanaan satuan kerja perangkat daerah periode 1 (satu) Tahun serta menggambarkan capaian kinerja SKPD.

1.3.1 Maksud

Maksud disusunnya Rencana kerja perubahan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2017 adalah sebagai tolak ukur bagi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara agar lebih konsisten dalam menyelenggarakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh para aparatur sipil negara.

1.3.2 Tujuan

Penyusunan Renja Perubahan ini bertujuan untuk lebih memantapkan terselenggaranya kegiatan prioritas Dinas Transmigrasi dan

Tenaga Kerja dan turut mendukung suksesnya pencapaian sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam dokumen RKPD.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana kerja perubahan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Tahun 2017 secara garis besar disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penyusunan Renja P, Landasan hukum penyusunan Renja P, maksud dan tujuan penyusunan Renja P dan sistematika penulisan dokumen Renja P.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA P SKPD TAHUN LALU

Memuat pelaksanaan Renja P SKPD tahun lalu dan capaian Renstra SKPD, Analisis Kinerja Pelayanan SKPD, Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD, Review Terhadap Rancangan Awal RKPD dan Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Bab ini telahaan terhadap kebijakan nasional, tujuan dan sasaran Renja P SKPD, serta Program dan Kegiatan.

BAB IV PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa:

- catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan;
- kaidah-kaidah pelaksanaan; serta
- Rencana tindak lanjut.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA P SKPD DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA TAHUN 2017

Review hasil evaluasi pelaksanaan Renja P SKPD tahun lalu ditunjukkan untuk mengidentifikasi sejauhmana kemampuan SKPD dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan Renstra SKPD, serta hambatan permasalahan yang dihadapi.

Jenis program dan kegiatan yang direncanakan di dalam Renja P SKPD terkait dengan kewenangan sebagaimana diatur dalam Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Review tersebut didasarkan atas laporan hasil evaluasi pelaksanaan Renja P Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja tahun-tahun sebelumnya.

2.1 EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERUBAHAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA SKPD

Evaluasi pelaksanaan Renja Perubahan Tahun 2017 dan pencapaian kinerja Renstra ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan Distranker dalam melaksanakan program dan kegiatannya. Kajian terhadap evaluasi pelaksanaan Renja Perubahan tahun 2017 dan pencapaian target Renstra berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja tahun-tahun sebelumnya.

Evaluasi pelaksanaan Renja Perubahan Distranker Tahun 2017 dan capaian Renstra dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, Tata Cara Pengaturan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan dalam Pembangunan Daerah. Berikut ini ditampilkan hasil pengendalian dan evaluasi Renja Distranker Tahun 2017 Triwulan II.

**HASIL PENGENDALIAN DAN EVALUASI RENJA SKPD
KABUPATEN LUWU UTARA TAHUN 2017 TRIWULAN II**

SKPD	CAPAIAN KINERJA OUT COME DAN OUT PUT		KRITERIA CAPAIAN KINERJA		JUMLAH DAN PERSENTASE CAPAIAN KEGIATAN						KRITERIA KETEPATAN PERENCANAAN
	2017 Triw. II (%)	Renstra 2016-2021 Tahun 2017 Triw. II (%)	2017 Triw.II	2016- 2021 Triw. II	PROG	KEG	RENDAH	SESUAI TARGET	MELE- BIHI TARGET	TDK TERLAK- SANA	% YANG MEMENUHI TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
DISTRANKER	66,62	70,58	Tinggi	Tinggi	11	38	2	25	1	10	Tinggi
	75,61	67,41	Sangat Tinggi	Tinggi		100	5,26	65,79	2,63	26,32	

Berdasarkan hasil evaluasi Renja Perubahan SKPD oleh Distranker untuk tahun 2017 menggambarkan bahwa dari 11 Program dan 38 kegiatan di triwulan II (Kedua), tingkat capaian kinerja renja perubahan tahun 2017 yang dievaluasi dalam persen (%) adalah untuk kriteria kinerja program (Out Come) sebesar 66,62% dengan kategori ketepatan perencanaan **"TINGGI"** dan kinerja kegiatan (Out Put) sebesar 75,61% dengan kategori ketepatan perencanaan **"SANGAT TINGGI"** untuk penilaian pelaksanaan.

Dan evaluasi Renja Perubahan SKPD oleh Distranker untuk pencapaian Renstra 2016-2021 pada tahun 2017 menggambarkan bahwa dari 11 Program dan 38 kegiatan ditriwulan II (Kedua), tingkat capaian kinerja renja perubahan tahun 2017 yang dievaluasi dalam persen (%) adalah untuk kriteria kinerja program (Out Come) sebesar 70,58% dengan kategori ketepatan perencanaan **"TINGGI"** dan kinerja kegiatan (Out Put) sebesar 67,41% dengan kategori ketepatan perencanaan **"TINGGI"** untuk penilaian pelaksanaan, dengan uraian sebagai berikut :

1. Program Peningkatan Disiplin Aparatur dengan realisasi capaian targetnya Renja sebesar 50,00% dan realisasi capaian target Renstra sebesar 100%.
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan realisasi capaian targetnya Renja sebesar 100% dan realisasi capaian target Renstra sebesar 100%.

3. Program peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan realisasi capaian target Renja sebesar 100,00% sedangkan realisasi capaian target Renstra telah mencapai 100,00%.
 4. Program Peningkatan Pelayanan Kedinasan realisasi capaian target Renja sebesar 50,00% dan realisasi capaian target Renstra sebesar 40%.
 5. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan realisasi capaian target Renja sebesar 74,74,00 % dan realisasi capaian target Renstra sebesar 48,21 %.
 6. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan dengan realisasi capaian target Renja sebesar 80,00% dan realisasi capaian target Renstra sebesar 70,00%.
 7. Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan realisasi capaian target Renja sebesar 42,400% dan realisasi capaian target Renstra sebesar 62,40%.
 8. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi realisasi capaian target Renja sebesar 90,00% dan realisasi capaian target Renstra telah mencapai 62,40%.
 9. Program Transmigrasi Lokal realisasi capaian target Renja sebesar 00,00% dan realisasi capaian target Renstra sebesar 25,00%.
 10. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan realisasi capaian target Renja 100,00 % dan realisasi capaian Renstra sebesar 99,48%.
 11. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur realisasi capaian target Renja sebesar 75,00 % dan realisasi capaian target Renstra sebesar 56,25 %.
- Sekaitan dengan point 4 dan 5 tersebut diatas bahwa Program Peningkatan Pelayanan Kedinasan terdapat 1 (satu) kegiatan yang tidak terlaksana dan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja terdapat 3 (tiga) kegiatan yang tidak terlaksana, sehingga memiliki realisasi capaian renstra yang sangat rendah hal ini

disebabkan terjadinya masa transisi yaitu perubahan struktur organisasi Kantor Latihan Kerja menjadi UPTD Balai Latihan Kerja dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, sehingga kegiatan Pelayanan Administrasi Kedinasan pada UPTD, Sekolah dan Perbekalan Farmasi dan 3 (tiga) kegiatan di program tersebut belum dapat direncanakan pada Renja Tahun 2017 (diketahui Renja Tahun 2017 dibuat tahun 2016) disebabkan pada tanggal 30 Januari 2017 baru keluar Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja. Namun meskipun demikian tidak berdampak pada pelayanan UPTD BLK.

- Untuk Kegiatan Penyuluhan Transmigrasi Lokal dan Kegiatan Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan memiliki capaian rendah hal ini karena 2 (dua) kegiatan tersebut belum dapat dilaksanakan di Triwulan Kedua
- 3 (tiga) kegiatan yaitu : kegiatan pelatihan transmigrasi lokal, sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan, pengadaan meubelair tidak dapat terlaksana karena terbatasnya anggaran TA. 2107, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat capaian tersebut.

Untuk lebih jelasnya Evaluasi Kinerja Program dan Kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sampai dengan Triwulan II Tahun 2017 dan capaian Renstra dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

2.2 ANALISIS KINERJA PELAYANAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

Wilayah Kabupaten Luwu Utara yang begitu luasnya dimana terdiri dari 12 Kecamatan dan 173 Desa / Kelurahan serta Sumber Daya Alam dan kondisi Demografis dan rawan bencana serta penduduk yang beraneka ragam sangat dimungkinkan menimbulkan gangguan Ketentraman dan Ketertiban dimana Kabupaten Luwu Utara yang merupakan Kabupaten yang baru berumur 17 Tahun dimana tingkat pemenuhan kebutuhan masyarakat terhadap pekerjaan sangat tinggi olehnya itu Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kabupaten Luwu Utara berupaya untuk memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang ketenagakerjaan.

Tugas dan Fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 13 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Luwu Utara (lembaran daerah kabupaten luwu utara tahun 2016 nomor 13, tambahan lembaran daerah kabupaten luwu utara nomor 349), dan Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 57 Tahun 2016 Tanggal 7 November 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan kegiatan operasional di bidang penyiapan kawasan dan pembangunan permukiman transmigrasi, bidang pengembangan kawasan transmigrasi, bidang pemberdayaan tenaga kerja dan bidang hubungan industrial serta melaksanakan ketatausahaan Dinas. Fungsi yang diemban adalah :

1. Perumusan Kebijakan Teknis bidang transmigrasi dan tenaga kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang transmigrasi dan tenaga kerja;
3. Pelaksanaan administrasi bidang transmigrasi dan tenaga kerja;
4. Pembinaan, pengoordinasian, pengelolaan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dinas transmigrasi dan tenaga kerja;
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang transmigrasi dan tenaga kerja; dan

6. Pelaksanaan fungsi kedinasan lainnya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya tersebut, Distranker merencanakan dan melaksanakan program / kegiatan yang telah tersusun dalam bentuk renstra dan Renja P dengan target indikator yang telah ditetapkan. Adapun indikator untuk pencapaian kinerja pelayanan Distranker Luwu Utara yang telah disesuaikan dengan visi dan misi kabupaten merupakan penjabaran dari tujuan dan sasaran yang harus dicapai.

Untuk lebih jelasnya tingkat capaian kinerja pelayanan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

TABEL 2
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN LUWU UTARA

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE -						REALISASI CAPAIAN		PROYEKSI		Catatan Analisis	
					TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2016	TAHUN 2017		
1	2	2	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1.	Meningkatnya kinerja organisasi yang efektif dan efisien	Tersedianya sarana dan prasarana serta SDM aparatur yang kompeten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat transmigrasi dan tenaga kerja	Efektivitas pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, peningkatan disiplin dan kualitas aparatur.	Kegiatan	15	17	23	19	19	19	15	17	15	17		
		Terwujudnya Pengelolaan Keuangan Daerah yang Akuntabel dan Berorientasi Publik	Laporan Keuangan tepat waktu sesuai SAP	Tepat/Tidak	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	Tepat	
		Terwujudnya administrasi pemerintahan yang tertib, efisien dan efektif	Hasil Penilaian Implementasi SAKIP Distranker	huruf	CC	CC	B	B	B	B	B	CC	CC	CC	CC	

2	Berkembangnya potensi sumberdaya kawasan transmigrasi dan masyarakat transmigrasi	Meningkatnya kawasan permukiman dan pembinaan warga transmigrasi	Jumlah warga transmigrasi yang dibina	KK	600	600	200	200	200	300	600	592	600	592	
3	Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta meningkatnya perluasan kesempatan kerja	1.1. Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	2,60%	2,55%	2,40%	2,30%	2,22%	2,10%	2,60%	2,55%	2,60%	2,55%	
			Rasio Penduduk yang Bekerja	%	86,50%	87,00%	87,50%	88,00%	88,50%	89,00%	86,50%	87,00%	86,50%	87,00%	
		1.2. Tersedianya tenaga kerja yang terampil, berkualitas dan produktif melalui pelatihan	Besaran Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi / Masyarakat	%	60,00%	60,00%	65,00%	65,00%	70,00%	70,00%	81,09%	61,24%	81,09%	61,24%	
			Meningkatnya kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	%	19,75%	25,20%	31,44%	35,99%	46,71%	50,00%	36,85%	25,02%	36,85%	25,20%
		Jumlah Masyarakat yang mengikuti pelatihan kewirausahaan	Orang	40	40	40	40	40	40	0	0	0	40		
4	Terciptanya kondisi hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan.	4.1. Tercapainya ketenangan dalam bekerja dan berusaha	Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	
			Jumlah Perusahaan yang difasilitasi	Perusahaan	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		4.2. Meningkatnya sistem jaminan sosial tenaga kerja	Jumlah Perusahaan Yang Menerapkan BPJS	Perusahaan	235	240	245	245	250	255	377	430	377	430	

2.3. Isu-Isu Strategis Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Untuk memperoleh informasi tentang apa saja yang menjadi isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara digunakan analisis SWOT. Analisis lingkungan internal Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara memperhatikan unsur-unsur kekuatan dan kelemahan dan analisis lingkungan eksternal memperhatikan unsur-unsur peluang dan ancaman.

Guna menurunkan jumlah penduduk miskin serta pengangguran, disusunlah strategi pembangunan bidang ketrasmigrasian dan ketenagakerjaan serta dilakukan analisis kekuatan, kelemahan, ancaman maupun peluang (SWOT) dalam menjalankan strategi tersebut, yaitu sebagai berikut :

2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Review terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target Renstra Distranker dan tingkat kinerja yang dicapai oleh Distranker Kab. Luwu Utara, dengan arahan kepala daerah terkait prioritas program dan kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan untuk Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Awal RKPD.

Review terhadap rancangan awal Renja P Distranker untuk tahun 2017 dengan sumber dana dari APBD sebesar Rp. 5.457.300.000,- (Lima Milyar Empat Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah), dan setelah perubahan menjadi Rp. 5.699.400.000,- (Lima Milyar Enam Ratus Sembilan Puluh Sembilan Juta Empat Ratus Ribu Rupiah), dengan penambahan sebesar Rp. 242.100.000,- (Dua Ratus Empat Puluh Dua Juta Seratus Ribu Rupiah).

Untuk lebih jelasnya Review terhadap rancangan awal Renja P Distranker Kab. Luwu Utara Tahun 2017 dapat dijabarkan pada tabel 3 di bawah ini :

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Penelaahan usulan program menguraikan kajian usulan program dan kegiatan dari masyarakat yang merupakan kegiatan jaring aspirasi masyarakat terkait kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan terhadap prioritas dan sasaran pelayanan serta kebutuhan pembangunan tahun 2017 yang sesuai dengan tugas dan fungsi dari Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Luwu Utara.

Kajian usulan program dan kegiatan pada tahap ini adalah berasal dari usulan para pemangku kepentingan baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, LSM, dan asosiasi-asosiasi. Pengumpulan informasi tersebut dapat dilakukan dengan penelitian lapangan keinginan masyarakat dan pengamatan pelaksanaan musrenbang (kabupaten/kota).

Penyusunan usulan program dan kegiatan ini dibuat berdasarkan hasil usulan pada musrenbang di masing-masing kecamatan se-kabupaten luwu Utara yang selanjutnya direkap dan dipresentasikan pada musrenbang Kabupaten. Kegiatan yang diusulkan akan disesuaikan dengan program Kegiatan yang ada Pada Renstra (Rencana Strategis) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara yang selanjutnya akan dituangkan pada Rencana kerja perubahan (Renja P) tahun 2017.

Penelaahan hasil usulan program dan kegiatan dari masyarakat kemudian dapat disajikan dalam bentuk Tabel 4 , seperti dibawah ini:

Tabel 4
USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN
DARI PARA PEMANGKU KEPENTINGAN TAHUN 2017
KABUPATEN LUWU UTARA

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	INDIKATOR KINERJA	BESARAN VOLUME	CATATAN
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1					
2					

Terkait tabel 4 diatas, pada tahun 2016 tidak ada usulan dari masyarakat pada kegiatan musrenbang tidak sehingga tidak ada yang dapat ditampilkan.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM

DAN KEGIATAN

Pada bagian bab ini menguraikan tentang tujuan, sasaran, program dan kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara selama tahun 2017 beserta prognosis. Sebelum merumuskan tujuan, sasaran program dan kegiatan terlebih dahulu melakukan telaahan terhadap kebijakan nasional. Fungsi dari telaahan tersebut adalah untuk menjadi acuan kebijakan-kebijakan nasional yang akan dilaksanakan di daerah.

3.1. TELAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL

Untuk menganalisis kebijakan nasional yang akan dilaksanakan di daerah yang mengacu pada arah kebijakan pembangunan nasional yang tertuang dalam RPJMN 2015 - 2019 sesuai dengan Nawacita Jokowi dan JK yang mempunyai Visi **“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian berlandaskan Gotong Royong”**. Yang memiliki sembilan Agenda yaitu:

1. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Negara;
2. Membuat Pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola Pemerintahan yang Bersih, efektif, demokratis dan terpercaya;
3. Membangun Indonesia dari Pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan Desa dalam kerangka Negara kesatuan;
4. Menolak Negara lemah dengan melakukan reformasi system dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya;
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia;
6. Meningkatkan Produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional;

7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik;
8. Melakukan Revolusi karakter bangsa;
9. Memperteguh Kebhinekaan dan memperkuat Restorasi sosial Indonesia.

3.1.1. Telahaan Kementerian Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi dalam hal ini mempunyai mandat untuk turut mewujudkan Cita Ke-3 dari Nawa Cita yaitu “membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan”.

Sasaran strategis terkait sasaran ketransmigrasian yaitu :

- a. Terbangunnya 114 kawasan untuk mendukung redistribusi lahan terkait program reforma agraria, dan berkembangnya 72 Satuan Permukiman (SP) menjadi pusat Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) . sebagai desa utama yang merupakan pusat pengolahan hasil pertanian, melalui penataan persebaran penduduk, baik Satuan Permukiman Baru (SP-Baru) sejumlah 71.291 KK, Satuan Permukiman Pugar (SP-Pugar) sejumlah 657.603 KK, dan Satuan Permukiman Tempatan (SP-Tempatan) sejumlah 2.751.806 KK.
- b. Berkembangnya 20 Kawasan Perkotaan Baru (KPB) menjadi embrio kota-kota kecil / kota kecamatan yang berfungsi sebagai pusat industri pengolahan sekunder dan perdagangan serta sebagai pusat pelayanan kawasan transmigrasi.

Adapun kebijakan dan strategi pembangunan transmigrasi adalah sebagai berikut :

- a. Penyiapan Kawasan Transmigrasi, mencakup :
 - Pembinaan potensi kawasan transmigrasi
 - Perencanaan pembangunan permukiman transmigrasi
 - Perencanaan pengembangan masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi
 - Penyediaan tanah transmigrasi yang memenuhi kriteria clear and clean (2C)

- Meningkatkan peran serta pemerintah daerah asal untuk sharing APBD dalam pembangunan SP-Baru
 - Meningkatkan kerjasama dengan perguruan tinggi daerah tujuan untuk perencanaan makro dan mikro.
- b. Pembangunan Permukiman Transmigrasi, mencakup :
Pemenuhan prasarana dan sarana di permukiman dan kawasan transmigrasi sesuai dengan standar pelayanan minimum (SPM) nasional.
- c. Pengembangan Kawasan Transmigrasi, meliputi :
Pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang diarahkan pada daerah tertinggal, perbatasan serta strategis cepat tumbuh.

3.1.2. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan

Sasaran utama pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai adalah :

1. Tingkat Pengangguran Terbuka diperkirakan sebesar antara 4,0 – 5,0% pada tahun 2019.
2. Memfasilitasi penciptaan kesempatan kerja sebesar 10 juta selama 5 (lima) tahun.

Sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan.
4. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.
5. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel.
6. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan.

7. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan.

Adapun arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja, dengan strategi :
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan
4. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan
5. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pembangunan).

3.2. Telaahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu “ Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif dan Kompetitif dalam Rangka Mendukung Pilar Utama Pembangunan Nasional.

Sedangkan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas aparatur dalam pelayanan prima kepada tenaga kerja dan masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
3. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja.
4. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.
5. Mewujudkan jaminan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan dan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif dalam bekerja dan berusaha.

6. Mengembangkan potensi sumberdaya kawasan, masyarakat dan kawasan transmigrasi serta memfasilitasi perpindahan penduduk untuk memenuhi kebutuhan pengembangan permukiman transmigrasi yang berwawasan lingkungan.

3.3. Telaahan Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Luwu Utara

Dengan pertimbangan kemajuan yang telah dicapai pada periode 2016-2021; memperhatikan hasil analisis isu strategis; mengacu visi dan misi Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi; berpedoman pada RPJD Kabupaten Luwu Utara 2005-2025; memperhatikan prioritas pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan dalam RPJMD Sulawesi Selatan Tahun 2008-2013 dan prioritas pembangunan nasional yang tercantum dalam RPJMN 2015-2019; serta merujuk pada tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, maka visi pembangunan Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016-2021 adalah:

“Luwu Utara Yang Religius Dengan Pembangunan Berkualitas dan Merata Yang Berlandaskan Kearifan Lokal”

Dalam rumusan visi ini terdapat tiga pokok visi yakni “Luwu Utara yang Religius”, “Pembangunan yang Berkualitas dan Merata”, dan “Berlandaskan Kearifan Lokal”. Makna dari ketiga visi tersebut adalah:

1. ***“Luwu Utara yang religius”***, dapat dimaknakan sebagai masyarakat yang sangat memegang teguh, menjunjung tinggi, tunduk dan patuh pada nilai – nilai agama. Dengan terwujudnya masyarakat yang religius, diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap keberlangsungan pembangunan di Kabupaten Luwu Utara,
2. ***“Pembangunan berkualitas dan merata”***, dapat diartikan sebagai tekad yang kuat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang semakin membaik dari waktu ke waktu, pelayanan public yang sanggup menjangkau seluruh warga, dan pembangunan yang lebih merata diseluruh wilayah kecamatan,
3. ***“Berlandaskan kearifan lokal”***, lebih dimaksudkan sebagai penegasan bahwa pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Luwu Utara senantiasa

berlandaskan pada nilai-nilai kebajikan dan kearifan yang lahir, tumbuh dan berkembang dalam masyarakat kabupaten Luwu Utara.

Untuk mewujudkan visi tersebut, misi yang akan dijalankan pada 2016-2021 adalah:

1) Mewujudkan masyarakat yang religius, tata kelola pemerintahan yang baik, dan komunitas adat yang berdaya;

Misi ini mengaitkan tiga pilar kabupaten Luwu Utara, masyarakat, pemerintah dan lembaga adat yang akan didorong perubahannya menuju arah yang lebih baik. Misi ini mengandung tiga upaya utama yakni mendorong pengamalan nilai-nilai religius dalam masyarakat, mendorong reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta mendorong keberdayaan komunitas adat.

2) Mewujudkan derajat kesehatan yang tinggi dan pemenuhan rumah layak huni;

Misi ini mencakup upaya umum dalam meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan, mendorong pola hidup bersih dan sehat dalam masyarakat, mendorong pemenuhan rumah layak huni serta mendorong kesejahteraan keluarga.

3) Mewujudkan pendidikan berkualitas, prestasi kepemudaan, dan ketahanan budaya;

Misi ini mengaitkan dimensi pendidikan, aktivitas kepemudaan dan revitalisasi kebudayaan sebagai elemen penting bagi kemajuan Kabupaten Luwu Utara. Misi ini mengandung upaya utama dalam hal meningkatkan akses dan kualitas pendidikan, mengembangkan sistem inovasi daerah dan kreativitas masyarakat, membina kegiatan kepemudaan dan olahraga, serta membina kebudayaan daerah.

4) Mewujudkan kemandirian ekonomi, iklim investasi dan daya tarik pariwisata;

Misi ini mencakup upaya umum meningkatkan produksi dan produktivitas pertanian, usaha kecil dan menengah serta jasa dan industri, mengembangkan iklim investasi dan meningkatkan daya tarik pariwisata.

5) Mewujudkan kelestarian lingkungan hidup;

Misi ini mencakup upaya umum dalam memelihara kualitas lingkungan hidup, mendorong kebersihan dan keindahan lingkungan perkotaan dan perdesaan serta mengendalikan dampak lingkungan dari berbagai aktivitas pembangunan.

6) Mewujudkan penurunan ketimpangan pendapatan dan pemerataan infrastruktur wilayah;

Misi ini mengaitkan masalah masalah ketimpangan pendapatan dalam masyarakat, ketimpangan kemajuan antar wilayah / kecamatan dan jangkauan infrastruktur wilayah. Jangkauan infrastruktur wilayah menjadi persoalan krusial mengingat masih adanya kecamatan yang belum terjangkau kendaraan roda empat. Misi ini mencakup upaya umum dalam menanggulangi kemiskinan, menekan pengangguran terbuka, serta meningkatkan kapasitas infrastruktur transportasi, perhubungan dan sumber daya air.

7) Mewujudkan ketertiban umum dan tingkat keamanan yang kondusif.

Misi ini mencakup upaya umum dalam penanganan gangguan ketertiban umum dan keamanan masyarakat serta pemeliharaan harmoni sosial.

3.4. Tujuan Dan Sasaran Renja P Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan rencana kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Luwu Utara selama satu tahun.

**Tujuan dan Sasaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Luwu Utara**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Indikator Sasaran Pada Tahun	
				2016	2017
Misi I : Meningkatkan pelayanan prima aparatur dalam bidang transmigrasi dan tenaga kerja					
1.	Meningkatnya kinerja organisasi yang efektif dan efisien	<p>Tersedianya sarana dan prasarana serta SDM aparatur yang kompeten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tenaga kerja</p> <p>Terwujudnya Pengelolaan Keuangan Daerah yang Akuntabel dan Berorientasi Publik</p> <p>Terwujudnya administrasi pemerintahan yang tertib, efisien dan efektif</p>	<p>Efektivitas pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, peningkatan disiplin dan kualitas aparatur</p> <p>Laporan Keuangan tepat waktu sesuai SAP (Tepat/Tidak)</p> <p>Hasil Penilaian Implementasi SAKIP Distranker (dalam Huruf)</p>	<p>15 Keg</p> <p>Tepat</p> <p>CC</p>	<p>17 Keg</p> <p>Tepat</p> <p>CC</p>
Misi II : Pengembangan potensi sumberdaya kawasan dan masyarakat transmigrasi					
2.	Berkembangnya potensi sumberdaya kawasan transmigrasi dan masyarakat transmigrasi	Meningkatnya kawasan permukiman dan pembinaan warga transmigrasi	Jumlah warga transmigrasi yang dibina	600 KK	600 KK
Misi III : Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta meningkatkan perluasan kesempatan kerja.					

3.	Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta meningkatnya perluasan kesempatan kerja	Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	2,60%	2,55%
		Tersedianya tenaga kerja yang terampil, berkualitas dan produktif melalui pelatihan	Rasio Penduduk yang Bekerja	86,50%	87,00%
			Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi / masyarakat	60,00%	60,00%
			Persentase pencari kerja yang ditempatkan	19,75%	25,20%
			Jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan kewirausahaan	40 orang	40 orang
Misi IV : Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan.					
4.	Terciptanya kondisi hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan.	Tercapainya ketenangan dalam bekerja dan berusaha	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	100%	100%
		Meningkatnya sistem jaminan sosial tenaga kerja	Jumlah Perusahaan yang difasilitasi	30 perusahaan	30 perusahaan
			Jumlah Perusahaan menerapkan BPJS	235 perusahaan	240 perusahaan

3.5. Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan adalah cara untuk melakukan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Sedangkan program dimaksudkan sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan SKPD guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya program dan kegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang dihadapi sehingga proses pelayanan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target.

Sebagai tindak lanjut dan indikator kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, maka ditetapkan rencana program, kegiatan, indikator kinerja dan pendanaan indikatif yang diselenggarakan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Luwu Utara.

Program dan Kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang direncanakan untuk periode tahun 2017 dengan nilai pagu indikatif sebanyak Rp. 5.740.200.000,- (Lima Milyar Tujuh Ratus Empat Puluh Juta Dua Ratus Ribu Rupiah),.

Program dan Kegiatan tersebut beserta prognosisnya dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

BAB IV

PENUTUP

Rencana kerja perubahan (Renja P) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Tahun 2017 ini merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Tahun 2016 - 2021, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai pada akhir Tahun 2017.

Rencana kerja perubahan memuat tujuan dan sasaran, program kegiatan yang harus diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara.

Rencana kerja perubahan (RENJA P) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Tahun 2017 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana kerja perubahan Anggaran Tahun 2017, yang juga digunakan sebagai dasar penyusunan APBD.

Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya lain yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara, penyusunan Renja P diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik di intern Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara maupun di lingkup daerah.

Akhirnya dengan tersusunnya Renja P Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Luwu Utara Tahun 2017 semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan mampu mendorong pencapaian prioritas dan sasaran pembangunan di dalam dokumen RKPD yang akan sekaligus mencapai visi dan misi kepala daerah periode 2016-2021 yaitu: ***“Luwu Utara Yang Religius Dengan Pembangunan Berkualitas dan Merata Yang Berlandaskan Kearifan Lokal”***.

