

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan pembangunan daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan nasional yang diatur dalam Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004. Menurut Undang-Undang ini, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sesuai dengan tugas dan kewenangannya (Pasal 33 ayat (3) merupakan penyusun rencana pembangunan Pemerintah Daerah (Kabupaten/Kota), yang dikoordinasikan oleh Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Pasal 33 ayat (2).

Rencana Strategis Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal Tahun 2014-2019 sebagai sebuah dokumen Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun, yakni periode tahun 2014-2019.

Fungsi Renstra dalam penyelenggaraan pembangunan daerah difungsikan sebagai pedoman resmi bagi SKPD Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal dalam menyusun Rencana Kerja dan berbagai kebijakan pembangunan kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan dan ketranmigrasian di wilayah Kota Tegal dalam kurun waktu lima tahun. Rencana Strategis SKPD Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal merupakan pedoman dalam pembangunan urusan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi dan juga dapat dipergunakan oleh seluruh jajaran pemerintah Kota Tegal, swasta dan masyarakat dalam pembangunan urusan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.

Rencana Strategis mempunyai fungsi, yaitu

1. menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan,
2. menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dan sinergi antar program dan kegiatan maupun antara Kementerian Sosial RI, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah maupun Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal
3. menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara transparan, efisien, efektif berkeadilan dan berkelanjutan.

Rencana Strategis Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal Tahun 2014-2019 disusun melalui tahap- tahap sebagai berikut : persiapan penyusunan, penyusunan rancangan Renstra, penyusunan rancangan akhir renstra dan penetapan Renstra. Perumusan rancangan Renstra SKPD merupakan proses yang tidak terpisahkan dan dilakukan bersamaan dengan tahap perumusan rancangan awal RPJMD. Penyusunan akhir Renstra ini merupakan penyempurnaan rancangan Renstra SKPD dengan berpedoman pada RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Tegal.

Penyempurnaan Renstra ini bertujuan untuk mempertajam visi dan misi serta menselaraskan tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD yang ditetapkan dalam RPJMD.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal disusun dengan memperhatikan keterkaitannya dengan dokumen perencanaan lainnya. Rencana Strategis Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tegal untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas-tugas dan fungsinya. Sesuai dengan tugas pokok fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Tramsigrasi yang mengampu urusan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi maka penyusunannya memperhatikan Rencana Strategis Kementerian Sosial dan Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Tranmigrasi serta memperhatikan Rencana Strategis Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dan Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Tengah.

Rencana Strategis Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) SKPD Dinas Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan digunakan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Anggaran Pembangunan Daerah (RAPBD). Dengan kata lain dokumen Renstra ini disusun dengan sedapat mungkin memeprrhatikan kesesuaian antara Rencana Strategis Dinas dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta harus mendukung program-program pemerintah pusat sehingga Rencana Strategis Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal sebagai bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

1.2. Landasan Hukum

- 1) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta;
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur/Tengah/Barat;
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang-Undang nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa ;
- 4) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian
- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 6) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Daerah
- 7) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional ;
- 8) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, sebagaimana telah diubah untuk kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
- 9) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
- 10) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
- 11) Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang
- 12) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial;
- 13) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah ;
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal (SPM) ;
- 15) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Masyarakat;
- 16) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- 17) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;

- 18) Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010–2014;
- 19) Peraturan Menteri Sosial Nomor 129/HUK/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Sosial Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota;
- 20) 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 Rencana Pembangunan Daerah;
- 21) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per 15/MEN/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
- 22) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.04/MEN/IV/2011 tentang Perubahan Atas Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per 15/MEN/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan.
- 23) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025;
- 24) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018;
- 25) Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tegal Tahun 2005-2025;
- 26) Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Tegal Tahun 2011-2031
- 27) Peraturan Daerah Nomor.....tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tegal Tahun 2014-2019.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Maksud penyusunan Rencana Strategis Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal Tahun 2014-2019 adalah untuk memberi kerangka serta arah pembangunan untuk 5 (lima) tahun ke depan dalam kerangka pencapaian Visi, Misi dan Program yang dituangkan dalam bentuk kegiatan.

Sebagai pedoman bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal dan seluruh pemangku kepentingan pembangunan kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam mewujudkan cita-cita visi, misi, dan program pembangunan kesejahteraan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi selaras dengan visi misi Walikota terpilih masa bakti 2014-2019.

Seluruh upaya yang dilakukan oleh pelaku pembangunan tersebut diharapkan dapat sinergis, koordinatif, dan saling melengkapi di dalam satu pola sikap dan pola tindak.

1.3.2. Tujuan

- a. Mendeskripsikan gambaran pelayanan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai dasar perumusan permasalahan dan isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi, sebagai dasar prioritas penanganan pembangunan kesejahteraan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi dalam kurun waktu 5 (lima tahun) ke depan.
- b. Menjelaskan visi dan misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kedalam tujuan dan sasaran pembangunan tahun 2014-2019, yang disertai dengan program kegiatan tahun 2014-2019, dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMPD) Kota Tegal Tahun 2014-2019;
- c. Menetapkan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang akan dilaksanakan pada tahun 2014-2019.
- d. Menetapkan indikator kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMPD) Kota Tegal Tahun 2014-2019 sebagai dasar penilaian keberhasilan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal periode 2014-2019;

1.4. Sistematika Penulisan

Pokok bahasan dan garis besar isi dalam dokumen Renstra Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal Tahun 2014-2019 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang, mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra SKPD, fungsi Renstra SKPD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra SKPD, keterkaitan Renstra SKPD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota, dan dengan Renja SKPD.

1.2. Landasan Hukum, memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan SKPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD.

1.3. Maksud dan Tujuan, memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra SKPD.

1.4. Sistematika Penulisan, menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra SKPD, serta garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD, memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan SKPD, Struktur organisasi SKPD, serta uraian tugas dan fungsi.

2.2. Sumber Daya SKPD, memuat penjelasan ringkas tentang sumber daya yang dimiliki SKPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD, memuat tingkat capaian kinerja SKPD berdasarkan sasaran/target Renstra SKPD periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, indikator kinerja pelayanan SKPD, indikator lainnya (MDGs, RAD PG, RAD GRK, Aksi PPK, dll).

2.4. Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD, mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L, SKPD Provinsi/Kabupaten/Kota, hasil telaah RTRW, hasil analisis KLHS

sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan SKPD lima tahun mendatang.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD memuat permasalahan pelayanan SKPD dan faktor yang mempengaruhi.

3.2. Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, mengemukakan tugas dan fungsi SKPD yang terkait dengan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.

3.4. Telaah Renstra K/L dan Renstra, memuat faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD dilihat dari sasaran jangka menengah Renstra K/L, SKPD Provinsi, Kabupaten/Kota.

3.5. Telaah RTRW dan KLHS, memuat faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari implikasi RTRW dan KLHS.

3.6. Penentuan Isu –isu Strategis, memuat review faktor pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari gambaran pelayanan SKPD; sasaran jangka menengah Renstra K/L, SKPD Provinsi/Kabupaten/Kota; implikasi RTRW bagi pelayanan SKPD; implikasi KLHS bagi pelayanan SKPD

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi SKPD, memuat rumusan pernyataan visi dan misi SKPD.

4.2. Tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD, memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD.

4.3. Strategi dan kebijakan SKPD, memuat rumusan pernyataan strategi dan kebijakan SKPD lima tahun mendatang.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif)

BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Memuat indikator kinerja SKPD yang menunjukkan kinerja yang akan dicapai SKPD lima tahun mendatang untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD)

BAB VII PENUTUP

Memuat kaidah pelaksanaan yang meliputi penjelasan Renstra SKPD merupakan pedoman dalam penyusunan renja SKPD; Penguatan peran stakeholders dalam pelaksanaan renja SKPD; Dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan; catatan dan harapan Kepala SKPD)

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA TEGAL

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

2.1.1. Dasar pembentukan organisasi

Pembentukan SKPD Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal didasarkan pada penetapan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kota Tegal yang didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tegal. Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah dapat diuraikan susunan organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari
 - 1) Subbagian Program
 - 2) Subbagian Keuangan
 - 3) Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, terdiri dari:
 - 1) Seksi Pemberdayaan Sosial
 - 2) Seksi Pengembangan Kesejahteraan Sosial
- d. Bidang Rehabilitasi dan Bantuan Sosial, terdiri dari :
 - 1) Seksi Rehabilitasi Sosial
 - 2) Seksi Bantuan Sosial
- e. Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - 1) Seksi Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja
 - 2) Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
 - 3) Seksi Pelatihan, Penempatan tenaga Kerja dan Transmigrasi

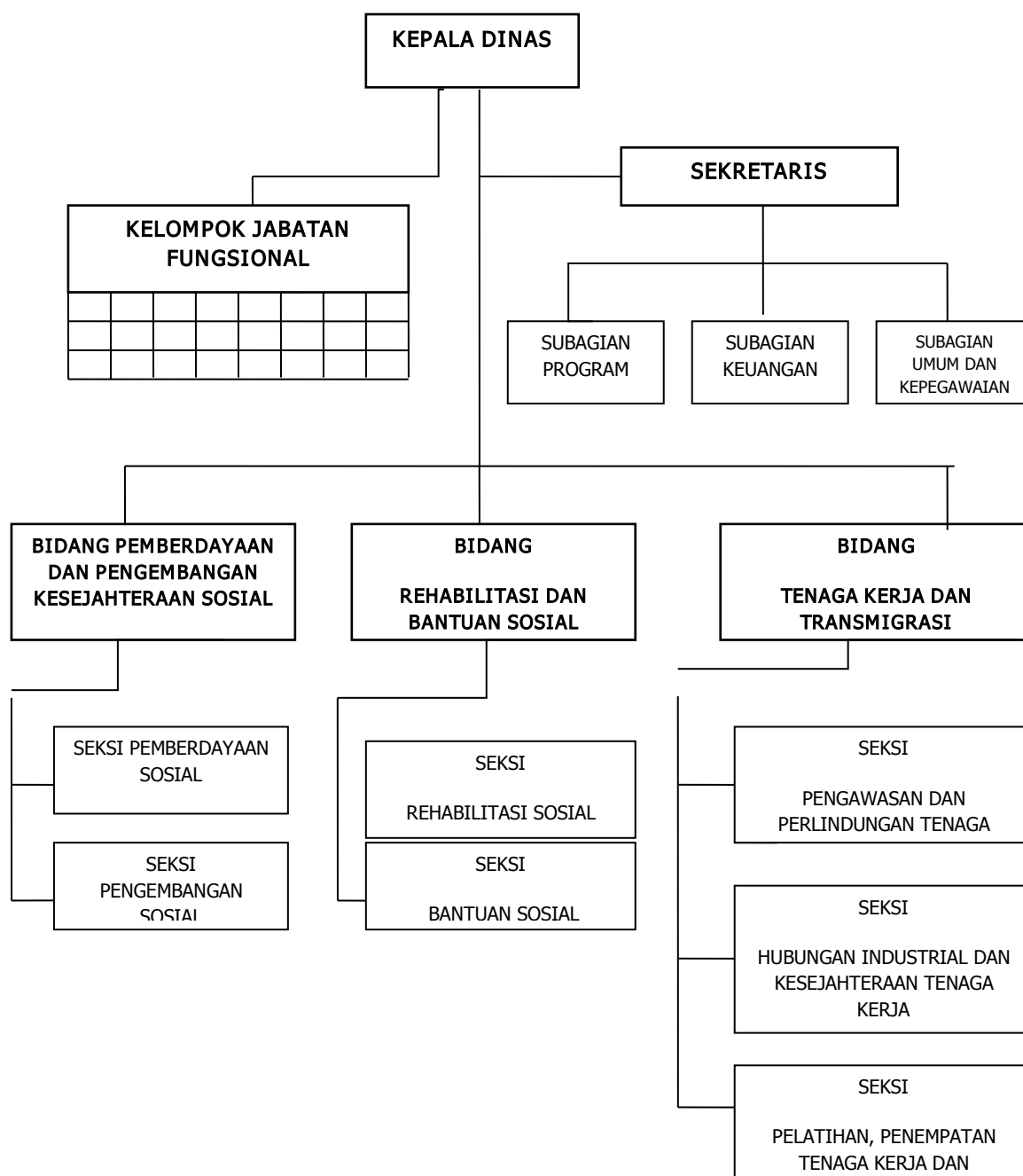
Dalam susunan organisasi diatas, terdapat pula Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan ketrampilannya.

2.1.2. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal Sesuai dengan lampiran Lampiran VIII Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 11 Tahun 2008 Tanggal 14 Nopember 2008, lebih ringkas dapat disusun dalam organigram berikut :

Susunan Organisasi

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota tegal



2.1.3. Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas

Berdasarkan Peraturan Walikota Tegal Nomor 29 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas Pokok Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

b. Fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis bidang sosial tenaga kerja dan transmigrasi
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi
3. pembinaan dan fasilitasi bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi
4. pelaksanaan tugas dibidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial dan bantuan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi
5. pemantuan, evaluasi dan pelaporan bidang sosial tenaga kerja dan transmigrasi
6. pelaksanaan kesekretariatan dinas
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota Tegal sesuai tugas dan fungsi.

Berdasarkan Peraturan Walikota Tegal Nomor 20 Tahun 2009 lampiran 8 maka Uraian Tugas, Wewenang dan tanggungjawab dalam Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas :

a. Ikhtisar Jabatan :

Merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan, membina, memfasilitasi, memantau, mengevaluasi dan melaporkan urusan pemerintahan bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian

b. Uraian Tugas :

- 1). Merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman penyusunan rencana dan program kerja
- 2). Menyusun rencana dan program kerja urusan bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- 3). Mengkoordinasikan tugas-tugas dalam menyelenggarakan urusan bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan instansi terkait untuk keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 4). Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu, sasaran dan mutu
- 5). Menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial meliputi kebijakan, perencanaan, kerja sama dan pembinaan bidang sosial, identifikasi dan penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial, pengembangan dan pendayagunaan potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS), pelaksanaan program/kegiatan, pengawasan, pelaporan pelaksanaan program, sarana dan prasarana bidang sosial, pembinaan tenaga fungsional pekerja sosial, system informasi kesejahteraan sosial, penganugerahan tanda kehormatan, nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan kejuangan dan kesetiakawanan sosial, penanggulangan korban

- bencana, pengumpulan uang atau barang (sumbangan sosial), undian, jaminan sosial bagi penyandang cacat fisik dan mental, dan usia lanjut tidak potensial terlantar, yang berasal dari masyarakat rentan dan tidak mampu serta pengasuhan dan pengangkatan anak
- 6). Menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan meliputi kebijakan, perencanaan, pembinaan dan pengawasan, pembinaan sumber daya manusia aparatur, pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam negeri, pembinaan dan penempatan tenaga kerja luar negeri, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pembinaan ketenagakerjaan.
 - 7). Menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketrasmigrasian meliputi kebijakan, perencanaan, pembinaan dan pengawasan, pembinaan SDM aparatur, penyiapan permukiman dan penempatan serta pengarahan dan fasilitasi perpindahan transmigrasi
 - 8). Menyelenggarakan pelayanan umum bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian
 - 9). Melaksanakan pembinaan dan fasilitasi bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar
 - 10). Melaksanakan tugas bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian
 - 11). Memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas secara rutin sebagai bahan masukan dan saran kepada pimpinan guna pengambilan keputusan lebih lanjut.
 - 12). Melaporkan pelaksanaan tugas kepada pimpinan sebagai bentuk pertanggungjawaban untuk memudahkan pengendalian dan pengawasan
 - 13). Membina bawahan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja
 - 14). Memberikan penilaian bawahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk peningkatan prestasi kerja
 - 15). Melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c. Tanggung Jawab :

- 1). Pelaksanaan urusan wajib bidang sosial dan tenaga kerja serta urusan pilihan bidang transmigrasi sesuai dengan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan serta standar pelayanan minimal
- 2). Kesesuaian capaian kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan target kinerja yang ditetapkan
- 3). Penegakan disiplin PNS di lingkungan Dinas Sosial , Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 4). Ketertiban dalam pengelolaan sarana prasarana, administrasi kepegawaian dan keuangan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 5). Kebenaran Nilai Kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- 6). Hubungan Kerja yang kondusif di lingkungan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

d. Wewenang :

- 1). Meminta data dan informasi terkait dengan urusan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi
- 2). Memberikan dan menolak permintaan data dan informasi terkait dengan urusan sosial , tenaga kerja dan transmigrasi
- 3). Mendelegasikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, kompetensi dan kualifikasi staf

2. Sekretaris :

a. Ikhtisar Jabatan :

Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis; mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas secara terpadu bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian ; melaksanakan tugas kesekretariatan meliputi urusan umum dan kepegawaian, program dan keuangan

b. Uraian Tugas :

- 1). Menyusun rencana dan program kerja sekretariat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas

- 2). Mengkoordinasikan tugas-tugas kesekretariatan dengan instansi terkait untuk keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 3). Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat diselesaikan tepat waktu, sasaran dan mutu
- 4). Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- 5). Menyusun bahan rencana dan program kerja Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi yang meliputi Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan, Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dengan mengkoordinasikan bidang-bidang guna keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 6). Menyusun Laporan Perkembangan Kegiatan dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dengan mengkompilasi dan mengolah data dari masing-masing bidang sebagai bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan
- 7). Menyusun bahan LPPD, LKPJ dengan mengkompilasi data dari masing-masing bidang sebagai bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan
- 8). Menyelenggarakan tugas-tugas kesekretariatan yang meliputi urusan program, keuangan, umum dan kepegawaian
- 9). Memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas secara rutin sebagai bahan masukan dan saran kepada pimpinan guna pengambilan keputusan lebih lanjut.
- 10). Melaporkan pelaksanaan tugas kepada pimpinan sebagai bentuk pertanggungjawaban untuk memudahkan pengendalian dan pengawasan
- 11). Membina bawahan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja
- 12). Memberikan penilaian bawahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk peningkatan prestasi kerja
- 13). Melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c. Tanggung Jawab

- 1). Ketertiban pelaksanaan pelayanan administrasi umum , kepegawaian, keuangan dan program
 - 2). Keterpaduan perencanaan, koordinasi penyelenggaraan tugas dan pelaporan di sekretariat, bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial ; rehabilitasi dan bantuan sosial ; tenaga kerja dan transmigrasi
 - 3). Penegakan disiplin PNS di lingkungan sekretariat
 - 4). Kebenaran Nilai Kinerja Pegawai di lingkungan sekretariat
 - 5). Suasana dan hubungan Kerja yang kondusif di lingkungan sekretariat
- d. Wewenang :
- 1). Meminta data dan informasi terkait dengan urusan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi
 - 2). Memberikan dan menolak permintaan data dan informasi terkait dengan urusan sosial , tenaga kerja dan transmigrasi
 - 3). Mendelegasikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, kompetensi dan kualifikasi staf
3. Kepala Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial :
- a. Ikhtisar Jabatan :
- Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, membina, melaksanakan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas secara terpadu urusan pemberdayaan sosial dan pengembangan sosial
- b. Uraian Tugas :
- 1). Menyusun rencana dan program kerja Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas
 - 2). Mengkoordinasikan tugas-tugas Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Kesejahteraan sosial dengan instansi terkait untuk keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
 - 3). Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat diselesaikan tepat waktu, sasaran dan mutu
 - 4). Menyiapkan bahan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 5). Menyiapkan bahan rencana dan program kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial. guna keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 6). Menyiapkan bahan Laporan Perkembangan Kegiatan dan LAKIP Bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial.
- 7). Mengecek bahan penyusunan LPPD dan LKPJ Bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial dari seksi-seksi guna keterpaduan
- 8). Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial meliputi urusan pemberdayaan sosial dan pengembangan sosial
- 9). Melaksanakan tugas bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial meliputi urusan pemberdayaan sosial dan pengembangan sosial
- 10). Membina dan memfasilitasi pelaksanaan tugas bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial meliputi urusan pemberdayaan sosial dan pengembangan sosial
- 11). Memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas secara rutin sebagai bahan masukan dan saran kepada pimpinan guna pengambilan keputusan lebih lanjut.
- 12). Melaporkan pelaksanaan tugas kepada pimpinan sebagai bentuk pertanggungjawaban untuk memudahkan pengendalian dan pengawasan
- 13). Membina bawahan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja
- 14). Memberikan penilaian bawahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk peningkatan prestasi kerja
- 15). Melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c. Tanggung Jawab :

- 1). Ketertiban, keterpaduan perencanaan, koordinasi penyelenggaraan tugas dan pelaporan di bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial
- 2). Penegakan disiplin PNS di lingkungan bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial
- 3). Kebenaran Nilai Kinerja Pegawai di bidang pemberdayaan

dan pengembangan kesejahteraan sosial

- 4). Suasana dan hubungan Kerja yang kondusif di bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial

d. Wewenang :

- 1). Meminta data dan informasi terkait dengan bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial
- 2). Memberikan dan menolak permintaan data dan informasi terkait dengan bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial
- 3). Mendelegasikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, kompetensi dan kualifikasi staf

4. Kepala Bidang Rehabilitasi dan Bantuan Sosial :

a. Ikhtisar Jabatan :

Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, membina, melaksanakan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas secara terpadu urusan rehabilitasi sosial dan bantuan sosial

b. Uraian Tugas :

- 1). Menyusun rencana dan program kerja Bidang Rehabilitasi dan Bantuan Sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- 2). Mengkoordinasikan tugas-tugas Bidang Rehabilitasi dan Bantuan Sosial dengan instansi terkait untuk keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 3). Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat diselesaikan tepat waktu, sasaran dan mutu
- 4). Menyiapkan bahan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang rehabilitasi dan bantuan sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5). Menyiapkan bahan rencana dan program kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi bidang rehabilitasi dan bantuan sosial guna keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 6). Menyiapkan bahan Laporan Perkembangan Kegiatan dan LAKIP Bidang rehabilitasi dan bantuan sosial
- 7). Mengecek bahan penyusunan LPPD dan LKPJ Bidang rehabilitasi dan bantuan sosial dari seksi-seksi guna keterpaduan
- 8). Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

rehabilitasi dan bantuan sosial meliputi urusan rehabilitasi sosial dan bantuan sosial

- 9). Melaksanakan tugas bidang rehabilitasi dan bantuan sosial meliputi urusan rehabilitasi sosial dan bantuan sosial
- 10). Membina dan memfasilitasi pelaksanaan tugas bidang rehabilitasi dan bantuan sosial meliputi urusan rehabilitasi sosial dan bantuan sosial
- 11). Memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas secara rutin sebagai bahan masukan dan saran kepada pimpinan guna pengambilan keputusan lebih lanjut.
- 12). Melaporkan pelaksanaan tugas kepada pimpinan sebagai bentuk pertanggungjawaban untuk memudahkan pengendalian dan pengawasan
- 13). Membina bawahan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja
- 14). Memberikan penilaian bawahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk peningkatan prestasi kerja
- 15). Melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c. Tanggung Jawab :

- 1). Ketertiban, keterpaduan perencanaan, koordinasi penyelenggaraan tugas dan pelaporan di bidang rehabilitasi dan bantuan sosial
- 2). Penegakan disiplin PNS di lingkungan bidang rehabilitasi dan bantuan sosial
- 3). Kebenaran Nilai Kinerja Pegawai di bidang rehabilitasi dan bantuan sosial
- 4). Suasana dan hubungan Kerja yang kondusif di bidang rehabilitasi dan bantuan sosial

d. Wewenang :

- 1). Meminta data dan informasi terkait dengan bidang rehabilitasi dan bantuan sosial
- 2). Memberikan dan menolak permintaan data dan informasi terkait dengan bidang pemberdayaan dan pengembangan kesejahteraan sosial
- 3). Mendelegasikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, kompetensi dan kualifikasi staf

5. Kepala Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi :

a. Ikhtisar Jabatan :

Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, membina, melaksanakan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan tugas secara terpadu urusan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja serta pelatihan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi

b. Uraian Tugas :

- 1). Menyusun rencana dan program kerja Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- 2). Mengkoordinasikan tugas-tugas Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan instansi terkait untuk keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 3). Mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga dapat diselesaikan tepat waktu, sasaran dan mutu
- 4). Menyiapkan bahan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5). Menyiapkan bahan rencana dan program kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi guna keterpaduan dan kelancaran pelaksanaan tugas
- 6). Menyiapkan bahan Laporan Perkembangan Kegiatan dan LAKIP Bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 7). Mengecek bahan penyusunan LPPD dan LKPJ Bidang tenaga kerja dan transmigrasi dari seksi-seksi guna keterpaduan
- 8). Menyenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi urusan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja serta pelatihan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi
- 9). Melaksanakan tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi urusan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja serta pelatihan, penempatan

tenaga kerja dan transmigrasi

- 10). Membina dan memfasilitasi pelaksanaan tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi urusan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja serta pelatihan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi
- 11). Memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas secara rutin sebagai bahan masukan dan saran kepada pimpinan guna pengambilan keputusan lebih lanjut.
- 12). Melaporkan pelaksanaan tugas kepada pimpinan sebagai bentuk pertanggungjawaban untuk memudahkan pengendalian dan pengawasan
- 13). Membina bawahan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja
- 14). Memberikan penilaian bawahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk peningkatan prestasi kerja
- 15). Melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c. Tanggung Jawab :

- 1). Ketertiban, keterpaduan perencanaan, koordinasi penyelenggaraan tugas & pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 2). Penegakan disiplin PNS di lingkungan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 3). Kebenaran Nilai Kinerja Pegawai di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 4). Suasana dan hubungan Kerja yang kondusif di bidang tenaga kerja dan transmigrasi

d. Wewenang :

- 1). Meminta data & informasi terkait bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 2). Memberikan dan menolak permintaan data dan informasi terkait dengan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 3). Mendelegasikan tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, kompetensi dan kualifikasi staf

2.2. Sumber Daya

2.2.1. Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

Komposisi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Tegal berdasarkan Golongan dapat dijelaskan dalam Tabel berikut :

Tabel 2.1.
Jumlah/Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	A	B	C	D	Jumlah
Pegawai Negeri Sipil (PNS)						
1	Golongan I					
2	Golongan II	2		3	2	7
3	Golongan III	4	8	2	9	23
4	Golongan IV	2	2	2		6
	Jumlah (1)	8	10	7	11	36
Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)						
1	Golongan I	-	-	-	-	-
2	Golongan II	-	-	-	-	-
3	Golongan III	-	-	-	-	-
	Jumlah (2)	-	-	-	-	-
	Jumlah (1) dan (2)	8	10	7	11	36

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian 2014

Sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Tenaga Kerja adalah pegawai Golongan III yaitu sebanyak 23 orang dari 36 orang pegawai atau 63,8%. Sedangkan sebanyak 6 orang adalah Golongan IV atau sebanyak 16,6%.

b. Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Distribusi Pegawai Negeri pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Jumlah dan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sosial
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal Tahun 2014

No	Bidang	Pendidikan							Total
		SD	SLT P	SLT A	D III	S-1	S-2	S-3	
1	Sekretariat	-	-	3	4	4	1	-	12
2	Bidang Rehabilitasi dan Bantuan Sosial	-	-	2	-	4	-	-	6
3	Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Kesos	-	-	1	1	3	-	-	5
4	Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1	-	4	1	5	2	-	13
Jumlah		1	-	10	6	16	3	-	36
Persentase (%)		2,7	0	27,7	16,6	44,4	8,3		100,00

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian 2014

Jumlah PNS yang berlatar pendidikan S1 adalah porsi yang terbesar yaitu sebanyak 16 orang atau 44,4%, yang berlatar pendidikan D3 adalah 6 orang atau 16,6% sedangkan sebanyak 10 orang atau 27,7 % berpendidikan SLTA.

c. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal pada tahun 2014 sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang. Adapun komposisi berdasarkan jenis kelamin tergambar dalam tabel berikut :

Tabel 2.3.
Komposisi Pegawai Dinsosnakertrans Kota Tegal
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2014

No	Bidang	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Sekretariat	7	5	11
2	Bidang Rehabilitasi dan Bantuan Sosial	6	-	6
3	Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Kesos	2	3	5
4	Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi	8	5	13
Total		23	13	36
Persentase (%)		63,8	36,2	100,00

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian, 2014

Komposisi antara pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan perempuan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal relatif seimbang. Jumlah Pegawai Negeri Sipil laki-laki adalah sebanyak 23 orang atau 63,8% sedangkan jumlah pegawai perempuan yaitu sebanyak 13 (tiga belas) orang atau 36,2 %.

d. Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

Distribusi Pegawai Negeri pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal menurut status kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.4
Banyaknya Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	PNS	36	100%
2	CPNS	-	0
3	THL	-	-
Jumlah		36	100 %

Sumber : Subbag Umum dan Kepegawaian, 2014

Tabel di atas memperlihatkan seluruh PNS di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi berstatus Pegawai Negeri Sipil.

e. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan Fungsional

Berkaitan dengan kelompok jabatan fungsional, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal masih belum mempunyai tenaga-tenaga fungsional yang menunjang tugas-tugas fungsional. Dalam pelayanan bidang kesejahteraan sosial sangat diperlukan tenaga fungsional antara lain :

1. Pekerja Sosial
2. Penyuluh Sosial

Dalam pelayanan kesejahteraan sosial merujuk pada Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 111/HUK/2009 tentang Indikator Kinerja Pembangunan Kesejahteraan Sosial diperlukan Pekerja Sosial dengan rasio minimal 1 : 1000 kelompok PMKS dengan latar belakang DIV/S1 Kesejahteraan Sosial/Pekerjaan Sosial. Berdasarkan indikator pembangunan Kesejahteraan Sosial, idealnya terdapat Tenaga Pekerjaan Sosial/Kesejahteraan Sosial di setiap Kecamatan dan terdapat Tenaga Penyuluh Sosial minimal 1 orang per 1000 PMKS.

Sedangkan dalam pelayanan ketenagakerjaan diperlukan beberapa tenaga fungsional yaitu :

1. Penyuluh Transmigrasi
2. Pengantar Kerja
3. Mediator Hubungan Industrial
4. Pengawas Ketenagakerjaan
5. Instruktur Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

2.2.2. Perlengkapan

Untuk menunjang kegiatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal dilengkapi dengan sarana dan prasarana berupa tanah, bangunan kantor, kendaraan, inventaris, dan fasilitas lainnya. Sarana dan prasarana tersebut sebagian dalam kondisi baik dan sebagian dalam kondisi kurang baik bahkan rusak, namun diharapkan semuanya dapat dimanfaatkan secara optimal.

Perlengkapan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal utamanya berbentuk aset tetap baik itu bergerak maupun tidak bergerak.

Data tentang perlengkapan pada Dinas Sosial tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal secara umum tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 2.5
Perlengkapan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kota Tegal dalam bentuk Aset Tetap

No	Jenis Aset	Jumlah / Vol		Keterangan
Aset Tidak Bergerak				
1	Tanah			
	- Lokasi Perkantoran	1.500	m ²	Ada fc Akte
	- Asrama SDLB	1.015	m ²	Penyerahan Dinsos Prov. (tidak ada Akte)
	- Sanggar Karang Taruna		m ²	Ada Akte
	- Pondok Boro		m ²	Tidak ada Akte
2	Bangunan			
	- Gedung Kantor	440	m ²	Ada fc Akte
	- Gedung LBK	130	m ²	Tidak ada Akte
	- Gedung Aula	210	m ²	Ada fc Akte
	- Gudang	80	m ²	Tidak ada Akte
	- Mushola	130	m ²	Tidak ada Akte
	- Mess	100	m ²	Tidak ada Akte
	- Asrama SDLB	1015	m ²	Tidak ada Akte
	- Sanggar Karang Taruna	70	m ²	Tidak ada Akte
	- Pondok Boro	80	m ²	Tidak ada Akte
	- Gedung Bursa Kerja Online	40	m ²	
Aset Bergerak				
1	Peralatan Mesin			
	- Mobil	4	unit	
	- Sepeda Motor	13	unit	3 rusak / tdk dipakai
	- Mesin Potong Rumput	6	unit	1 rusak / 2 krg baik
	- Kapal Dolphin	1	unit	1 paket alat evakuasi

				bencana
2	Komputer dan Mebeler			
	- CPU + Monitor	15	unit	4 buah rusak
	- Laptop	1	Unit	rusak
	- Printer Dot Matrix	4	unit	4 kurang baik
	- Printer Tinta	3	unit	1 rusak
	- Meja Komputer	8	buah	1 kurang baik
	- Meja Kerja	34	buah	
	- Meja Rapat	5	buah	1 buah kurang baik
	- Meja Kursi Tamu	3	buah	1 buah kurang baik
	- Kursi Kerja	25	buah	4 buah rusak
	- Kursi Tumpuk	100	buah	1 buah rusak
	- Kursi Lipat	125	buah	19 buah rusak
	- Almari	15	buah	5 buah kurang baik
	- Filing Cabinet	20	buah	2 buah kurang baik
3	Aset Lainnya			
	- Dispenser	2	unit	
	- Air Conditioner	4	unit	
	- Perlengk dapur umum	1	paket	perlengkapan penanggulangan bencana
	- Tenda pleton	1	unit	perlengkapan penanggulangan bencana
	- Velg bed	3	unit	perlengkapan penanggulangan bencana

Kebutuhan sarana dan prasarana dalam pelayanan urusan sosial tenaga kerja dan transmigrasi masih belum tersedia sesuai dengan standar pelayanan. Dalam pelayanan kesejahteraan sosial beberapa sarana yang belum tersedia antara lain ruang untuk untuk identifikasi/assesmen dalam pelayanan PMKS dan penampungan sementara (shelter) untuk PMKS terutama Orang Terlantar, Pengemis dan Gelandangan dan PMKS hasil penjarangan yang membutuhkan transit, sebelum dirujuk ke lembaga pelayanan terkait. Sedangkan dalam pelayanan ketenagakerjaan belum tersedia ruang sidang mediasi, ruang Penyimpanan Alat Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Balai Latihan Kerja.

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Capaian kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal terkait dengan urusan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi mengacu pada Standar Pelayanan Minimal bidang Sosial dan Ketenagakerjaan sebagaimana terlihat dalam Tabel 2.6.

Tabel 2.6.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal

		Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-										Realisasi Capaian Tahun ke-										Rasio Capaian pada Tahun ke-									
NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD				2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013										
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20															
1	Penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (%)			15	9	9	9	9	9	8,4	12,56	7,56	7,56	8,79	93%	140%	84%	84%	98%															
2	Persentase (%) PMKS skala Kab./Kota yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	80			80	80	80	80	80	100	100	100	100	100	125%	125%	125%	125%	125%															
3	Persentase (%) PMKS skala Kab./Kota yang menerima program pemberdayaan sosial melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBE) atau kelompok sosial ekonomi sejenis yang lain.	80			16	16	16	16	16	0	0	0	16	12,8	0%	0%	0%	100%	80%															
4	Persentase (%) korban bencana skala Kab./Kota yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat	80			0	0	100	100	100	0	0	100	100	100	100%	100%	100%	100%	100%															
5	Persentase (%) korban bencana skala Kab./Kota yang dievakuasi dengan menggunakan sarana prasarana tanggap darurat lengkap	80			80	80	80	80	80	80	80	100	100	100	100%	100%	125%	125%	125%															
6	Persentase (%) penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial	40			40	40	40	40	40	62,12	62,12	62,12	62,12	62,12	155%	155%	155%	155%	155%															

7	Percentase (%) Pantti Sosial skala Kab./Kota yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial	80			80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	100%	100%	100%	100%	100%
	Percentase (%) Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKSBM) yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial	60			30	30	30	30	30	30	0	25	0	0	0	0	0%	83%	0%	0%	0%
8	Percentase (%) PSKS yang melaksanakan Usaha Kesejahteraan Sosial		15	80	80	80	80	80	80	75,4	57,3	48,9	47,1	42,4	94%	72%	61%	59%	53%	53%	
9	Pencari kerja yang ditempatkan (%)			7	9	20	20	20	20	6,4	9,95	19,13	28,46	14,51	91%	111%	96%	142%	73%	73%	
8	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (%)			60	60	60	60	60	60	51,28	66,7	66,7	50	57,1	85%	111%	111%	83%	83%	95%	
9	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan (%)			10	40	40	40	40	40	0	40	33,3	40	33,3	0%	100%	83%	100%	83%	83%	
10	Tingkat pengangguran terbuka (%)			10	10	10	10	10	10	15,74	14,22	7,14	8,49	9,25	157%	142%	71%	85%	93%	93%	
11	Keselamatan dan Perlindungan (%)			30	30	30	30	30	30	15	20	25	30	35	50%	67%	83%	100%	117%	117%	
12	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PBJ) (%)			50	50	50	50	50	50	68,18	20	56,52	21,05	5	136%	40%	113%	42%	10%	10%	
13	Besaran pekerja / buruh yang menjadi peserta program Jamsostek			45	45	50	50	50	50	44,07	54,36	64,66	52,38	57,24	98%	121%	129%	105%	114%	114%	
14	Besaran Pemeriksaan Perusahaan			20	20	45	45	45	45	33,55	24,6	61,66	73,83	83,77	168%	123%	137%	164%	186%	186%	
15	Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan			45	45	45	45	45	45	0	0	0	0	94,19	0%	0%	0%	0%	209%	209%	
16	Angka Partisipasi Angkatan Kerja			65	65	65	65	65	65	64,57	70,35	70,2	63,51	71,04	99%	108%	108%	98%	109%	109%	
17	Rasio penduduk yang bekerja			80	85	90	90	90	90	84,3	85,8	92,9	91,5	91,5	105%	101%	103%	102%	102%	102%	
18	Percentase jumlah tenaga kerja dibawah umur			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,002	0	0	0	0	10,002	0	0	
19	Partisipasi angkatan kerja perempuan			26	26	26	26	26	26	48,7	50,18	49,62	44,62	0	187%	193%	191%	172%	0%	0%	

Tabel 2.7.
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN
DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA TEGAL
TAHUN ANGGARAN 2009 s.d 2013

Uraian	Anggaran pada tahun ke (dalam ribuan)						Realisasi anggaran pada tahun ke (dalam ribuan)						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke						Rata2 pertumbuhan	
	2009	2010	2011	2012	2013		2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	Aggaran	Realisasi		
1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
Urusan Sosial	1.823.549	3.748.635	3.707.446	3.146.449	3.400.028		1.776.741	3.647.118	3.455.992	3.131.871	2.648.744	97%	97%	93%	100%	78%	17%	10%		
Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	754.236	1.385.640	1.589.506	506.178	563.356		730.406	1.368.249	1.425.458	487.887	486.650	97%	99%	90%	96%	86%	-5%	-7%		
Jumlah	2.577.785	5.134.275	5.296.952	3.652.627	3.963.384		2.507.147	5.015.367	4.881.449	3.619.757	3.135.394	97%	98%	92%	99%	79%	6%	2%		

2.4. Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

1.4.1. Tantangan dan Peluang dalam Pelayanan Kesejahteraan Sosial

Tantangan	Peluang
- Banyaknya undian gratis berhadiah yang dilaksanakan oleh sektor swasta	- Adanya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1961 tentang Pengumpulan Uang Atau Barang, Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1980 tentang Pelaksanaan Pengumpulan Sumbangan dan Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 13/HUK/2005 tentang Izin Undian
- Menurunnya daya dukung lingkungan dan rentannya konflik sosial menyebabkan kerawanan terhadap kejadian bencana alam dan bencana sosial	- Adanya komitmen dari seluruh stakeholder penanganan bencana dari tingkat pusat sampai tingkat daerah
- Letak strategis Kota Tegal sebagai jalur lintas pantura menyebabkan tingginya potensi orang yang terlantar di perjalanan	- Kesepahaman bersama dan koordinasi yang baik antar instansi terkait dalam penanganan orang terlantar yang kehabisan bekal di perjalanan
- Banyaknya penyandang disabilitas yang masih membutuhkan pelayanan kesejahteraan sosial	- Keberadaan Organisasi /kelompok sebagai media intervensi pelayanan kesejahteraan sosial
- Kerawanan anak terlantar akibat permasalahan sosial dan ekonomi	- Adanya Panti Asuhan Pemerintah dan Swasta yang menyelenggarakan pelayanan kepada anak terlantar
- Keberadaan tempat layanan rujukan bagi PMKS di luar Kota Tegal menimbulkan beban biaya pengiriman pasien dan kelayan	- Adanya jaminan pelayanan gratis bagi pasien dan kelayan PMKS pada layanan Kesehatan dan Panti Rehabilitasi Pemerintah
- Masih kurangnya pemahaman masyarakat terhadap adopsi anak	- Undang-undang - Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2007 tentang Pengangkatan Anak dan Peraturan Menteri Sosial Nomor 110/HUK/2009 tentang Persyaratan Pengangkatan Anak dan adanya Tim Pertimbangan Izin Pengangkatan Anak (PIPA)
- Meningkatnya lanjut usia terlantar sebagai dampak dari bertambahnya usia harapan hidup masyarakat Kota Tegal yang tidak disertai kemampuan ekonomi dan kepedulian masyarakat	- Adanya Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial untuk mendukung pelayanan dan bantuan sosial bagi lanjut usia terlantar,
- Daya tarik Kota Tegal sebagai pusat perekonomian Daerah sekitar menjadi Daerah yang rawan terhadap keberadaan PGOT dan PSK	- Kesepahaman bersama dan koordinasi yang baik antar Lembaga terkait dalam penanganan PGOT dan PSK

1.4.2. Tantangan dan Peluang dalam Pelayanan ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Tantangan dan peluang dalam pelayanan ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam tabel berikut:

Tantangan	Peluang
- Banyaknya pengangguran	- Kota Tegal ramah investor sehingga peluang kesempatan kerja tinggi - Dibukanya sarana perluasan kesempatan kerja melalui job fair, gerakan penanggulangan pengangguran (GPP) - Penyerapan pencari kerja melalui mitra kerja BKK, PPTKIS, LPTKIS
- tingkat kompetensi pencaker/penganggur masih rendah untuk masuk dalam pasar kerja	- adanya LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta), - Lembaga SKKNI (Sertifikasi, Kompetensi Kerja Nasional Indonesia)
Globalisasi dan tuntutan pasar bebas	- Uji kompetensi keterampilan kerja
Adanya kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh	- Meningkatnya sarana hubin di perusahaan - Adanya kerjasama lembaga terkait dalam pemenuhan perlindungan pekerja
Lemahnya tingkat ketaatan pelaku proses produksi dalam K3	- Adanya standart Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS

BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Permasalahan pembangunan daerah merupakan “*expectation gap*” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai dimasa datang dengan kondisi riil saat perencanaan sedang dibuat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal dan kelemahan yang tidak diatasi. Permasalahan pembangunan bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi dapat diuraikan sebagai berikut

3.1.1. Permasalahan dalam urusan Sosial

Masalah sosial di perkotaan sangat beragam dan dinamis selaras dengan perkembangan sosial ekonomi masyarakat. Kota Tegal sebagai salah kota yang menjadi medan magnet bagi daerah sekitar memiliki beberapa permasalahan sosial yang cukup menonjol, antara lain kemiskinan, kecacatan/disabilitas, ketunaan dan adanya masalah penyimpangan perilaku. Hal ini ditandai dengan banyaknya Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik yang spesifik, diantaranya : gelandangan, pengemis, anak jalanan, korban penyalahgunaan NAPZA, anak terlantar, dsb.

Perkembangan jumlah penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) ddalam kurun waktu 2009-2014 di Kota Tegal sangat fluktuatif, antara lain jumlah anak jalanan pada tahun 2009 sebanyak 333 orang turun menjadi 264 pada tahun 2012, sedangkan pengemis dan gelandangan tahun 2009 sebanyak 416 orang turun menjadi 268 pada akhir tahun 2012. Adapun penyandang masalah narkoba naik dari 70 orang pada tahun 2009 menjadi 92 orang pada tahun 2012. Jumlah anak terlantar pada tahun 2009 sebanyak 449 turun menjadi 326 pada tahun 2012. Wanita rawan sosial ekonomi pada tahun 2009 berjumlah 677 turun pada tahun 2012 menjadi 613 orang. Keluarga berumah tidak layak huni turun dari 1.065 pada tahun 2009 menjadi 607 pada tahun 2012. Jenis PMKS yang meningkat adalah penyandang disabilitas yang pada tahun 2009 berjumlah 1.124 orang menjadi 1.775 orang pada tahun 2012.

Jumlah PMKS Tahun 2012 - 2013

No.	Keterangan	2012	2013
1.	Pengemis	153	69
2.	Gelandangan	115	120
3.	Bekas Warga Binaan Pemasyarakatan	35	92
4.	Tuna Susila	76	68
5.	Anak Jalanan	264	214
6.	Anak Terlantar	326	301
7.	Anak Nakal	284	268
8.	Anak Balita Terlantar	271	252
9.	Anak yang mengalami masalah hukum	22	17
10.	Anak yang menjadi korban kekerasan	75	56
12.	Wanita Rawan Sosial Ekonomi	613	525
13.	Wanita yang Menjadi Korban Kekerasan	58	52
14.	Lanjut Usia yang Menjadi Korban Tindak Kekerasan	14	11
15.	Lanjut Usia Terlantar	531	513
16.	Korban Penyalahgunaan NAPZA	93	31
17.	Pekerja Migran Terlantar	3	2
18.	Keluarga Berumah Tidak Layak Huni	607	687
19.	Keluarga Bermasalah Sosial Psikologis	289	291
20.	Penyandang Disabilitas	1.775	1.639

Sumber : Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal

Salah satu permasalahan sosial perkotaan yang sangat kompleks adalah kemiskinan. Kemiskinan dapat muncul sebagai penyebab ataupun pemberat berbagai jenis permasalahan kesejahteraan sosial lainnya seperti ketunaan sosial, kecacatan, keterlantaran dan masalah keresahan sosial yang umumnya berkenaan dengan keterbatasan kemampuan untuk mengakses berbagai sumber pelayanan.

Berdasarkan hasil pe dataan PPLS, jumlah rumah tangga miskin di Kota Tegal pada tahun 2011 menunjukkan penurunan yang sangat signifikan dibanding tahun 2008, karena jumlah rumah tangga miskin berkurang 37,27 %. Jumlah ruta miskin tahun 2008 sebanyak 15.077 RTM dan tahun 2011 sebanyak 9.457 RTM terdiri dari : Sangat Miskin (SM), Miskin (M) dan Hampir Miskin (HM). Namun demikian, pendataan PPLS juga mencatat adanya 11.878 rumah tangga yang termasuk dalam kategori Rawan Miskin Lainnya (RML).

Untuk mendukung penanganan masalah kesejahteraan sosial di Kota Tegal terdapat 7 (tujuh) lembaga kesejahteraan sosial anak (LKSA) yang menyelenggarakan pelayanan kesejahteraan sosial. Terdiri dari 1 (satu) buah lembaga milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan 4 (empat) buah lembaga milik masyarakat yang berbentuk panti serta 2 (dua) buah lembaga milik masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan dengan sistem luar panti. Selain partisipasi masyarakat melalui lembaga-lembaga tersebut sesuai dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan sosial yang mengamanatkan agar pemerintah, dan masyarakat menyelenggarakan kesejahteraan sosial bagi warga masyarakat yang kurang beruntung dan rentan serta melakukan penanggulangan kemiskinan, penanganan masalah sosial dilakukan dengan mendayagunakan potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PMKS) antara lain Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), Kader Rehabilitasi Berbasis Masyarakat (RBM), Karang Taruna, Taruna Siaga Bencana (TAGANA), Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKBSM), Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3) dan kelompok / organisasi lain yang peduli terhadap masalah sosial termasuk mendorong tanggung jawab sosial dunia usaha.

Berdasarkan hasil dari pelayanan yang dilaksanakan pada pembangunan jangka menengah sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- 1) Belum optimalnya penanganan PMKS, tahun 2013 baru 8,79% yang tertangani
- 2) Rendahnya motivasi PMKS untuk berusaha.
- 3) Belum lengkapnya sarana dan prasarana tanggap darurat yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Tegal,
- 4) Masih adanya penyandang cacat dan lansia tidak potensial yang belum menerima jaminan sosial.
- 5) Belum semua panti sosial memiliki sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial secara lengkap.
- 6) Belum ada Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKBSM) yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial, sementara target SPM sebesar 60% pada tahun 2015
- 7) Masih adanya PSKS tidak melaksanakan usaha kesejahteraan Sosial. Tahun 2013 baru sebesar 42,4% PSKS yang melaksanakan usaha kesejahteraan sosial.

3.1.2. Permasalahan dalam urusan Ketenagakerjaan

Pembangunan dalam urusan ketenagakerjaan bertujuan meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia sehingga memiliki daya saing. Mengacu pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003. tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pembangunan urusan ketenagakerjaan di Kota Tegal mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan, baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah Kota Tegal. Indikator tersebut antara lain ada dalam Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan serta indikator pembangunan ketenagakerjaan lainnya.

Hasil identifikasi permasalahan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Masih terbatasnya jumlah pencari kerja yang ditempatkan, tahun 2013 baru sebesar 14,51%.
- 2) Terbatasnya jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja.
- 3) Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka, tahun 2013 sebesar 9,25%.
- 4) Belum optimalnya perjanjian bersama dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini terlihat pada tahun 2013 baru sebesar 5% perselisihan buruh diselesaikan dengan perjanjian bersama
- 5) Masih adanya tenaga kerja yang tidak mengikuti program Jamsostek. Tahun 2013 baru sebesar 57,24% pekerja yang mengikuti program Jamsostek
- 6) Masih adanya perusahaan yang belum dilakukan pemeriksaan terkait keselamatan kerja, tahun 2013 baru sebesar 83,77% perusahaan terdaftar yang telah diperiksa
- 7) Masih adanya peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terdaftar belum dilakukan pengujian, tahun 2013 baru sebesar 94,19%.

3.1.3. Transmigrasi.

Permasalahan terkait dengan ketransmigrasian di Kota Tegal adalah rendahnya minat masyarakat dalam mengikuti program transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah, ditandai adanya

peserta transmigrasi dari Kota Tegal yang mengundurkan diri karena memilih kerja disektor informal pad tahun 2013.

3.2. Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih

Visi pembangunan jangka menengah daerah Kota Tegal selama lima tahun (2014-2019) adalah sesuai visi Walikota dan Wakil Walikota terpilih yaitu : *“Terwujudnya Kota Tegal yang Sejahtera dan Bermartabat Berbasis Pelayanan Prima”*.

Kota Tegal yang Sejahtera, merupakan suatu kondisi masyarakat Kota Tegal yang terpenuhi kebutuhan dasarnya meliputi sandang, pangan, perumahan, air bersih, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, rasa aman dari perlakuan atau ancaman tindak kekerasan fisik maupun non fisik, lingkungan hidup sehat dan sumber daya alam, leluasa berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik, mempunyai akses terhadap informasi, serta lingkungan yang damai, tenteram dan nyaman.

Kota Tegal Bermartabat, merupakan kondisi masyarakat yang memiliki harkat kemanusiaan tinggi yaitu bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki kebebasan menentukan sikap dan tindakannya (*self determination*), memiliki kesadaran sosial tentang kesamaan (*equality*) dan pemerataan (*equity*).

Kota Tegal berbasis Pelayanan Prima atau *excellent service*, merupakan semangat pemerintahan Kota Tegal untuk melayani dengan baik dan memuaskan (melebihi pengharapan) masyarakatnya. Semangat ini didukung oleh segenap stakeholder dan terinternalisasi dalam semangat pengabdian seluruh aparatur pelaksana di Pemerintahan Kota Tegal. Semangat Pelayanan Prima ini menjadi dasar utama dalama rangka terwujudnya masyarakat Kota Tegal yang Sejahtera dan Bermartabat. Pada setiap unit pemerintahan yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat memiliki mekanisme penerimaan respon penilaian tingkat kepuasan dari masyarakat yang menunjukkan kinerja semakin baik dari waktu ke waktu.

Berdasarkan Visi tersebut kemudian dijabarkan ke dalam Misi Kota Tegal yaitu :

1. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing berbasis keunggulan potensi lokal.
2. Mewujudkan infrastruktur yang memadai dan kelestarian lingkungan untuk pembangunan berkelanjutan.
3. Mewujudkan kesatuan sosial serta ketentraman dan ketertiban masyarakat yang mendorong pemberdayaan dan partisipasi masyarakat.
4. Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas, berbudi pekerti luhur dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
5. Mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat dalam kerangka tata kelola pemerintah yang baik dan bersih (*Good and Clean Government*) serta bebas dari KKN

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah SKPD yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi. Berdasarkan penjabaran atas Misi di atas, penyelenggaraan pelayanan dalam kesejahteraan sosial, yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal sebagai SKPD yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam urusan sosial terkait dengan misi ke-3 yaitu *Mewujudkan kesatuan sosial serta ketentraman dan ketertiban masyarakat yang mendorong pemberdayaan dan partisipasi masyarakat*. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan penguatan kelembagaan sosial masyarakat melalui pelibatan kelembagaan sosial dalam proses perencanaan sampai dengan pelaksanaan, mewujudkan kebijakan kondusif untuk meningkatnya keberdayaan masyarakat dan perempuan serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah dengan rincian dengan tujuan sbb :

- a. Meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan anak
- b. Meningkatkan kualitas perlindungan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial
- c. Meningkatkan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta kesadaran bela negara
- d. Meningkatkan keberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan

Berdasarkan paparan mengenai tujuan dari Misi ke-3 di atas, Dinas Sosial secara langsung terkait dengan tujuan pada huruf b yaitu

meningkatkan kualitas perlindungan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Indikator dalam pencapaian tujuan peningkatan kualitas perlindungan sosial bagi PMKS adalah berkurangnya jumlah PMKS dan meningkatnya partisipasi PSKS dalam melaksanakan usaha kesejahteraan sosial. Dengan adanya indikator sasaran tersebut, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal penyelenggara pelayanan kesejahteraan sosial menitikberatkan seluruh program dan kegiatan guna mencapai indikator sasaran tersebut.

Sedangkan dalam urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, pelayanan yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkaitan dengan misi Kota Tegal yang ke-4 : Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas, berbudi pekerti luhur dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Misi ini diarahkan untuk : perwujudan kebijakan peningkatan kualitas sumberdaya manusia dilihat dari pendidikan, kesehatan, produktivitas, budi pekerti dan penghayatan terhadap agama serta ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Adapun tujuannya, sbb :

- a. Meningkatkan derajat pendidikan masyarakat dan kualitas penyelenggaraan pendidikan
- b. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
- c. Meningkatkan cakupan kepemilikan dokumen administrasi kependudukan dan catatan sipil
- d. Mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera
- e. Meningkatkan kualitas tenaga kerja, kesempatan kerja, dan perlindungan tenaga kerja.
- f. Meningkatkan pelestarian seni dan budaya serta nilai-nilai budaya lokal
- g. Meningkatkan kualitas pelayanan dan pembinaan perpustakaan masyarakat
- h. Meningkatkan keberdayaan organisasi pemuda dan prestasi olahraga
- i. Meningkatkan ketaqwaan masyarakat kepada Tuhan Yang Maha Esa

Berdasarkan paparan mengenai tujuan dari Misi ke-4 di atas, Dinas Sosial secara langsung terkait dengan tujuan pada huruf e. Meningkatkan kualitas tenaga kerja, kesempatan kerja, dan perlindungan tenaga kerja dengan sasaran meningkatnya kualitas tenaga kerja dan meningkatnya minat masyarakat bertransmigrasi dan meningkatnya kualitas calon transmigran

Untuk melaksanakan misi tersebut di atas, baik dalam urusan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi tidak terlepas dari berbagai faktor pendorong dan penghambat yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pencapaian tujuan yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.1.
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD
Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi: <i>"Terwujudnya Kota Tegal yang Sejahtera dan Bermartabat Berbasis Pelayanan Prima"</i>				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 3 : Mewujudkan kesatuan sosial serta ketentraman dan keteriban masyarakat yang mendorong pemberdayaan dan partisipasi masyarakat Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) Lainnya Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial Program pembinaan anak terlantar Program pembinaan para penyandang cacat dan trauma Program pembinaan panti asuhan/ panti jompo Program Pelestarian Nilai-Nilai Kepahlawanan, Keperintisan , Kejuangan dan Kesetiakawanan Sosial	Banyaknya jumlah dan jenis penyandang masalah kesejahteraan sosial dengan karakteristik dan permasalahan yang beragam	- Terbatasnya jumlah sumber daya yang tersedia - Terbatasnya daya tampung serta belum optimalnya sarana dan prasarana lembaga panti	Adaya sumber dan poin ensi kesejahteraan sosial baik perorangan maupun lembaga serta dunia usaha yang dapat di dayagunakan dalam penanganan PMKS
4	Misi 4 : Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas, berbudi pekerti luhur dan bertanggung kepada Tuhan Yang Maha Esa. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	- Masih kurangnya SDM yang berkompeten dan terbatasnya sarana dan prasarana	- Belum adanya petugas teknis/instruktur pelatihan dan produktivitas tenaga kerja - Kurangnya sapsras pendukung pelaksanaan pelatihan ketrampilan kerja	Adanya regulasi anggaran diklat

			- Belum adanya BLK	Adanya regulasi Adanya diklat Dukungan IT sebagai sarana penyebaran informasi pasar kerja melalui BKOL, TKI Online dan Penggunaan Dokumen
	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	- Masih banyaknya pengangguran dan pencari kerja yang belum di tempatkan	- Kurangnya petugas teknis pengantar kerja - Terbatasnya anggaran - Kurangnya dukungan kewenangan dalam Perluasan Kesempatan Kerja (PKK)	
	Program Perlindungan Lembaga Ketenagakerjaan Pengembangan	Banyaknya perselisihan Hubungan Industrial Masih banyaknya pelaku proses produksi yang belum mentaati ketentuan ketenagakerjaan	- Tidak adanya mediator hubungan industrial - Kurangnya penguwas ketenagakerjaan - Minimnya sarpras pelayanaan kelembagaan hubungan industrial - Belum efektifnya IT untuk pelayanaan pengembangan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	Adanya regulasi Adanya diklat Adanya koordinasi antar pegawai

3.3. Telaah Renstra Renstra Provinsi

Faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD dilihat dari sasaran jangka menengah SKPD Provinsi dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2.
Permasalahan Pelayanan SKPD Kabupaten/Kota
Berdasarkan Sasaran Renstra SKPD Provinsi beserta
Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Sosial Provinsi Jateng / Renstra Disnakertransduk Jateng	Permasalahan Pelayanan pada Dinsosnakertrans Kota Tegal	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penanganan PMKS	- Banyaknya jumlah dan jenis penyandang masalah kesejahteraan sosial dengan karakteristik dan permasalahan yang beragam - Belum optimalnya intergrasi program dan kegiatan secara menyeluruh - antar unit teknis Dinas Sosial yang berdampak pada kualitas layanan kesejahteraan sosial PMKS.	- Terbatasnya jumlah sumber daya yang tersedia - Terbatasnya daya tampung serta belum optimalnya sarana dan prasarana lembaga panti - Belum optimalnya alokasi anggaran penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang tersedia untuk menangani kompleksitas permasalahan populasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).	Adaya sumber dan potensi kesejahteraan sosial baik perorangan maupun lembaga serta dunia usaha yang dapat didayagunakan dalam penanganan PMKS
2	Pemberdayaan PSKS	Belum simultannya penguatan kapasitas Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dengan penanganan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	Kurang terarahnya kegiatan PSKS dalam Penanganan Permasalahan Kesejahteraan Sosial	Tingginya Semangat Kepedulian masyarakat dalam ikut menangani permasalahan kesejahteraan sosial
3	Peningkatan Kualitas Layanan Balai Rehabilitasi Sosial	Penanganan PMKS Kota Tegal yang membutuhkan rehabilitasi bergantung pada pelayanan Balai Rehabilitasi Sosial Provinsi Jawa Tengah	Terbatasnya daya tampung Balai Rehabilitasi Sosial	Penanganan oleh Balai Rehabilitasi Sosial cukup representatif
4	Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja	Tingginya Angka Pengangguran dan banyaknya jumlah pencaker	Belum adanya Balai Latihan Kerja dan LPK yang ada belum terakreditasi	Tingginya motivasi pencaker dalam peningkatan kompetensi ketrampilan yang sesuai pasar kerja
5	Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja	Belum adanya lembaga uji kompetensi	Belum adanya SDM yang bersertifikasi	Adanya regulasi dan kebijakan

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Dinas Sosial Provinsi Jateng / Renstra Disnakertransduk Jateng	Permasalahan Pelayanan pada Dinsosnakertrans Kota Tegal	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Menurunnya Jumlah penganggur	Banyak formasi lowongan yang tidak seimbang dengan tingkat kompetensi pencari	- Kurangnya petugas teknis pengantar kerja dan sarpras	Kota tegal ramah investor
7	Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhandaerah penempatan	Kurangnya animo masyarakat	- Kurangnya sosialisasi dan pemahaman kepada masyarakat	- Adanya regulasi - Adanya kerjasama antar instansi dari pusat sampai daerah
8	Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan	Kurangnya pemahaman para pelaku proses produksi akan hak dan kewajiban Masih banyaknya perusahaan yang belum memenuhi sarana HI	- Belum ada mediator HI - Kurangnya sapras pelayanan HI	Regulasi dan koordinasi

4. 3. Penentuan Isu –isu Strategis

Berdasarkan gambaran kondisi pelayanan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah dikemukakan dalam Bab sebelumnya dapat dirumuskan isu-isu strategis yang dihadapi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada lima tahun yang akan datang :

1. Banyaknya kasus-kasus keterlantaran yaitu pengabaian/penelantaran anak-anak dan orang lanjut usia karena ketidak mampuan orang tua untuk memenuhi kewajibannya atau karena melalaikan kewajiban sebagaimana mestinya, sehingga kebutuhan dan hak anak tidak dapat terpenuhi secara wajar baik jasmani, rohani maupun sosial.
2. Banyaknya penyandang Disabilitas di Kota Tegal yang belum mendapatkan pelayanan. Masalah disabilitas akibat hilang/terganggunya fungsi fisik atau kondisi abnormalitas fungsi struktur anatomi, psikologi, maupun fisiologi seseorang. Hal mempengaruhi keleluasan aktifitas fisik, kepercayaan dan harga diri yang bersangkutan, dalam berhubungan dengan orang lain maupun dengan lingkungan. Kondisi seperti ini menyebabkan terbatasnya kesempatan bergaul, bersekolah, bekerja dan bahkan kadang-kadang menimbulkan perlakuan diskriminatif dari mereka yang tidak cacat. Sisi lain dari kecacatan adalah pandangan sebagian orang yang menganggap kecacatan sebagai kutukan, sehingga mereka perlu disembunyikan oleh keluarganya. Perlakuan seperti ini menyebabkan hak penyandang cacat untuk berkembang dan berkreasi sebagaimana orang-orang yang tidak cacat tidak dapat terpenuhi. Masalah kecacatan akan semakin diperberat bila disertai dengan masalah kemiskinan, keterlantaran, dan keterasingan

3. Adanya kecenderungan meningkatnya masalah ketunaan dan Penyimpangan Perilaku yang merupakan indikasi atas ketidakberhasilan fungsi sosial seseorang, yakni tergantungnya salah satu atau lebih fungsi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik, emosi, konsep diri dan juga kebutuhan religius, rekreasi dan pendidikan seseorang. Hal tersebut dapat menyebabkan terganggunya pembentukan pribadi seseorang secara normal yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan SDM yang bertaqwa, profesional dan handal. Kota Tegal dihadapkan pada adanya Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), gelandangan dan pengemis, tuna susila, eks narapidana dan penyalahgunaan NAPZA (narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya) serta penderita HIV/AIDS. PMKS tersebut memerlukan pertolongan yang sifatnya tidak semata-mata fisik tetapi lebih kepada pertolongan yang bersifat pembinaan mental/sosial.
4. Perlunya kesiapsiagaan bencana alam dikarenakan menurunnya daya dukung lingkungan maupun perubahan iklim global. Disamping itu potensi konflik sosial yang dimungkinkan terjadi akibat permasalahan sosial, agama, ras, kesukuan dan lainnya yang akan berdampak pada bencana sosial.
5. Masih tingginya angka kemiskinan. Dalam konteks pelayanan kemiskinan dapat muncul sebagai penyebab maupun pemberat berbagai jenis permasalahan kesejahteraan sosial lainnya seperti ketunaan sosial, kecacatan, keterlantaran, ketertinggalan/keterpencilan dan keresahan sosial, yang pada umumnya berkenaan dengan keterbatasan kemampuan untuk mengakses berbagai sumber pelayanan sosial dasar.
6. Masih tingginya angka pengangguran
7. Rendahnya keterampilan Tenaga Kerja
8. Rendahnya perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
9. Rendahnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan Kota Tegal yang diinginkan pada akhir periode perencanaan yaitu pada tahun 2019. Visi dimaksud diharapkan dapat menggambarkan arah yang jelas (*clarity of direction*) tentang kondisi masa depan yang ingin dicapai dalam lima tahun mendatang (jangka menengah), serta dapat menjawab permasalahan pembangunan daerah dan/atau isu strategis Kota Tegal yang perlu diselesaikan dalam jangka menengah tersebut.

Visi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai SKPD dengan tugas pokok dan fungsi dalam urusan pembangunan kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi jangka menengah selama lima tahun (2014-2019) adalah :

***“Terwujudnya pelayanan kesejahteraan sosial,
ketenagakerjaan dan transmigrasi yang optimal”***

Visi tersebut diatas terdiri dari 3 frase (bagian), yaitu **Pelayanan Kesejahteraan Sosial, Pelayanan Ketenagakerjaan, Pelayanan Ketramigrasian** dan berbasis **Pelayanan Optimal**, yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1. Pelayanan Kesejahteraan Sosial,

Pelayanan sosial atau dalam hal ini dapat disebut pelayanan kesejahteraan sosial merupakan bentuk tindakan nyata/ aktivitas yang dilaksanakan oleh individu, kelompok, masyarakat dan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau menanggulangi permasalahan masyarakat, sehingga terwujud kesejahteraan sosial yang diharapkan. Oleh Thelma Mendoza (2002) dikatakan bahwa *“social (welfare) services refer to the programs, services, and other activities provided under various auspices to concretely answer the needs and problems of the members of society”*. Dengan memperhatikan pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pelayanan kesejahteraan sosial

merupakan program, pelayanan dan kegiatan lainnya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk dapat merespon kebutuhan dan masalah anggota masyarakat secara konkrit.

Dalam konteks pembangunan kesejahteraan sosial, pelayanan tersebut diarahkan pada kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Sebagai bentuk dari Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial, pelayanan tersebut di tujukan kepada Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), yaitu perseorangan, keluarga, kelompok dan atau masyarakat diprioritaskan kepada mereka yang memiliki kehidupan yang tidak layak secara kemanusiaan dan memiliki kriteria masalah sosial:

- a. kemiskinan;
- b. ketelantaran;
- c. kecacatan;
- d. keterpencilan;
- e. ketunaan sosial dan penyimpangan perilaku;
- f. korban bencana; dan/atau
- g. korban tindak kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi.

Ada jenis dan fungsi pelayanan kesejahteraan sosial, yaitu :

1. Pelayanan Rehabilitasi Sosial
2. Jaminan Sosial
3. Pemberdayaan Sosial
4. Perlindungan Sosial

4.4.2. Pelayanan Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diimplementasikan dalam pelayanan ketenagakejaan. Yakni bentuk tindakan nyata berupa program kegiatan dan aktivitas lainnya yang berkaitan dengan ketenagaakerjaan, meliputi :

1. Pelayanan Pelatihan Kerja
2. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
3. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Pelayanan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan

4.4.3. Pelayanan Ketramigrasian

Pelayanan ketramigrasian yang dimaksud adalah pemberian informasi dan edukasi tentang program transmigrasi dan fasilitasi bagi calon transmigran

4.4.4. Pelayanan yang Optimal

Kata optimal (*adjektif*) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang berarti : (ter)baik; tertinggi; paling menguntungkan. Sedangkan merujuk pada Oxford Dictionary adalah (adj) *most desirable possible under a restriction expressed or implied an optimum return on capital*. Pelayanan optimal adalah pelayanan yang terbaik kepada masyarakat selaku penerima pelayanan kesejahteraan sosial, tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan potensi sumber daya internal dan eksternal dengan memperhatikan keterlibatan seluruh pelaku pembangunan kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan dan ketramigrasian.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi menunjukkan dengan jelas upaya-upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kota Tegal dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Misi dimaksud terdiri dari 5 rumusan sebagai berikut :

Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal :

1. Meningkatkan kualitas, efektivitas dan profesionalitas pelayanan kesejahteraan sosial.
2. Menumbuhkembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam usaha kesejahteraan sosial
3. Menumbuhkembangkan dan membina semangat kesetiakawanan sosial serta nilai-nilai kepahlawanan
4. Meningkatkan kualitas dan produktivitas pencari kerja
5. Meningkatkan pelayanan penempatan dan kesempatan kerja
6. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta pengawasan dan perlindungan tenagakerja
7. Menumbuhkan minat masyarakat dan memfasilitasi calon transmigran

4.2 Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinsosnakertrans Kota Tegal

Tujuan dan sasaran pada hakekatnya merupakan arahan bagi pelaksanaan setiap urusan pemerintahan daerah dalam mendukung pelaksanaan misi, untuk mewujudkan visi pembangunan Kota Tegal dalam kurun waktu 2014-2019. Tujuan dan sasaran pada masing-masing misi adalah sebagai berikut :

1. Misi 1 :

Meningkatkan kualitas, efektivitas dan profesionalitas pelayanan kesejahteraan sosial

Tujuan :

Meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan kesejahteraan sosial

Sasaran :

- 1) Meningkatnya jumlah PMKS yang dapat mengakses pelayanan rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan (bantuan) sosial
- 2) Meningkatnya penyandang cacat fisik dan mental serta lansia tidak potensial yang menerima jaminan sosial
- 3) Meningkatnya jumlah PMKS skala panti yang mendapatkan bantuan sosial
- 4) Meningkatnya sarana dan prasarana prasarana skala panti
- 5) Meningkatnya PMKS yang menerima program pemberdayaan sosial melalui KUBE atau kelompok sosial ekonomi sejenis

2. Misi 2 :

Menumbuhkembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam usaha kesejahteraan sosial

Tujuan :

Meningkatkan peran PSKS dalam usaha kesejahteraan sosial

Sasaran :

- 1) Meningkatnya partisipasi PSKS dalam melaksanakan usaha kesejahteraan sosial
- 2) Meningkatnya sarana dan prasarana prasarana luar panti melalui WKSBM

3. Misi 3 :

Menumbuhkembangkan dan membina semangat kesetiakawanan sosial serta nilai-nilai kepahlawanan

Tujuan :

Meningkatkan pemahaman nilai-nilai kesetiakawanan sosial dan nilai-nilai kepahlawanan

Sasaran :

- 1) Meningkatnya penyelenggaraan sosialisasi semangat kesetiakawanan sosial dan nilai-nilai kepahlawanan

4. Misi 4 :

Meningkatkan kualitas dan produktivitas pencari kerja

Tujuan :

- 1) Meningkatkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi
- 2) Meningkatkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kewirausahaan

Sasaran :

- 1) Meningkatnya tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi
- 2) Meningkatnya tenaga kerjayang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan

5. Misi 5 :

Meningkatkan pelayanan penempatan dan kesempatan kerja

Tujuan :

- 1) Meningkatkan pelayanan penempatan kerja
- 2) Meningkatkan pelayanan kesempatan kerja

Sasaran :

- 1) Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang ditempatkan
- 2) Terlaksananya upaya pelayanan kesempatan kerja

6. Misi 6 :

Meningkatkan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta pengawasan dan perlindungan tenagakerja

Tujuan :

- 1) Mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif
- 2) Meningkatkan perlindungan tenaga kerja
- 3) Meningkatkan hak dan kewajiban ketenagakerjaan

Sasaran :

- 1) terselesaikannya hubungan industrial dengan perjanjian bersama
- 2) Meningkatnya jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja
- 3) Meningkatnya jumlah perusahaan yang diperiksa
- 4) Meningkatnya jumlah peralatan perusahaan yang mendapatkan pengujian

7. Misi 7 :

Menumbuhkan minat masyarakat dan memfasilitasi calon transmigran

Tujuan

- 1) Meningkatkan jangkauan informasi, kualitas dalam rekrutmen dan penyiapan kemampuan dan keterampilan calon transmigrasi

Sasaran :

- 1) Meningkatnya minat masyarakat bertransmigrasi dan terfasilitasinya calon transmigran

4.3. Strategi dan Kebijakan

Memuat rumusan pernyataan strategi dan kebijakan SKPD lima tahun mendatang.

1. Misi 1 :

Meningkatkan kualitas, efektivitas dan profesionalitas pelayanan kesejahteraan sosial

Strategi :

- 1) Meningkatkan pelayanan PMKS melalui upaya pencegahan dan rehabilitasi sosial, perlindungan sosial, bantuan serta jaminan sosial
- 2) Peningkatan pelayanan pemenuhan kebutuhan dasar bagi PMKS sistem panti
- 3) Penguatan pelayanan panti melalui peningkatan sarana dan prasarana
- 4) Peningkatan upaya kemandirian PMKS melalui pemberdayaan sosial KUBE

Kebijakan

- 1) Pencegahan bertambahnya jumlah PMKS terutama anak jalanan, pengemis, gelandangan dan orang terlantar
- 2) Peningkatan pelayanan PMKS terutama anak terlantar, wanita rawan sosial ekonomi, lansia terlantar, penyandang disabilitas dan korban
- 3) Peningkatan pelayanan kesejahteraan sosial berbasis keluarga dan masyarakat
- 4) Pendampingan, fasilitasi dan melindungi hak dan kebutuhan dasar bagi PMKS sistem panti
- 5) Peningkatan kualitas sarana dan prasarana lembaga panti asuhan
- 6) Peningkatan kesejahteraan dengan menguatkan kemauan dan kemampuan penyandang PMKS potensial terutama bagi kelompok miskin

2. Misi 2 :

Menumbuhkembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam usaha kesejahteraan sosial

Strategi

- 1) Meningkatkan partisipasi PSKS dalam melaksanakan usaha kesejahteraan sosial melalui pembinaan, pelatihan, pemberdayaan dan

- 2) Meningkatkan partisipasi masyarakat melalui wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat

Kebijakan :

- 1) Peningkatan pemberdayaan SDM dan lembaga kesejahteraan sosial
- 2) Meningkatkan partisipasi masyarakat melalui wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat

3. Misi 3 :

Menumbuhkembangkan dan membina semangat kesetiakawanan sosial serta nilai-nilai kepahlawanan

Strategi :

- 1) Meningkatkan pengamalan nilai-nilai kesetiakwanan dan kepahlawanan melalui penghargaan, pembinaan dan sosialisasi

Kebijakan ;

- 1) Pelestarian, Peningkatan pengamalan dan penghargaan terhadap nilai-nilai kesetiakawanan dan nilai-nilai kepahlawanan

4. Misi 4 :

Meningkatkan kualitas dan produktivitas pencari kerja

Strategi :

- 1) Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kompetensi
- 2) Peningkatan kualitas tenaga kerja melalaui pelatihan kewirausahaan

Kebijakan ;

- 1) Peningkatan kualitas pelatihan dan produktivitas tenaga kerja pada pencari kerja

5. Misi 5 :

Meningkatkan pelayanan penempatan dan kesempatan kerja

Strategi :

- 1) Peningkatan pelayanan penempatan kerja melalui Penyebarluasan informasi bursa kerja dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan
- 2) Peningkatan pelayanan kesempatan kerja melalui padat kerja

Kebijakan ;

- 1) Peningkatan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja terutama pada pencari kerja yang telah mendapat pelatihan baik kompetensi maupun kewirausahaan

6. Misi 6 :

Meningkatkan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta pengawasan dan perlindungan tenaga kerja

Strategi :

- 1) Pembinaan hubungan industrial melalui dan perlindungan tenaga kerja melalui pengembangan kerjasama tripartit
- 2) Perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan, pemeriksaan, pengujian

Kebijakan :

- 1) Peningkatan hubungan industrial diprioritaskan pada penyelesaian hubungan industrial melalui perjanjian bersama
- 2) Peningkatan perlindungan tenaga kerja diprioritaskan pada pemberian jaminan tenaga kerja,

7. Misi 7 :

Menumbuhkan minat masyarakat dan memfasilitasi calon transmigran

Strategi :

- 1) Peningkatan minat masyarakat bertransmigrasi melalui sosialisasi dan fasilitasi

Kebijakan:

- 1) Peningkatan upaya promosi, sosialisasi dan kerjasama antar daerah dalam pelaksanaan transmigrasi dan peningkatan kerjasama dengan daerah tujuan transmigran Kota Tegal.
- 2) Optimalisasi peningkatan kapasitas calon transmigran dan pelayanan penempatan transmigran terutama pada penyiapan keterampilan teknis sesuai dengan kondisi daerah tujuan transmigrasi serta kemampuan usaha bagi calon transmigran, serta perbaikan sistem pengelolaan transmigrasi

Tabel
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya pelayanan kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi yang optimal"				
Misi 1 : Meningkatkan kualitas, efektivitas dan profesionalitas pelayanan kesejahteraan sosial				
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	
Tujuan 1 Meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan kesejahteraan sosial	1. Meningkatkan jumlah PMKS yang dapat mengakses pelayanan rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial dan perlindungan (bantuan) sosial 2. Meningkatkan jumlah PMKS skala panti yang mendapatkan bantuan sosial 3. Meningkatkan sarana dan prasarana prasarana skala panti 4. Meningkatkan PMKS yang menerima program pemberdayaan sosial melalui KUBE atau kelompok sosial ekonomi sejenis 5. Meningkatkan PMKS yang menerima program pemberdayaan sosial melalui KUBE atau kelompok sosial ekonomi sejenis	1. Meningkatkan pelayanan PMKS melalui upaya pencegahan dan rehabilitasi sosial, perlindungan sosial, bantuan serta jaminan sosial 2. Peningkatan pelayanan pemenuhan kebutuhan dasar bagi PMKS sistem panti 3. Penguatan pelayanan panti melalui peningkatan sarana dan prasarana 4. Peningkatan upaya kemandirian PMKS melalui pemberdayaan sosial	1. Pencegahan bertambahnya jumlah PMKS terutama anak jalanan, pengemis, gelandangan dan orang terlantar 2. Peningkatan pelayanan PMKS terutama anak terlantar, wanita rawan sosial ekonomi, lansia terlantar, penyandang disabilitas dan korban 3. Peningkatan pelayanan kesejahteraan sosial berbasis keluarga dan masyarakat 4. Pendampingan, fasilitasi dan melindungi hak dan kebutuhan dasar bagi PMKS sistem panti 5. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana lembaga panti asuhan 6. Peningkatan kesejahteraan dengan menguatkan kemauan dan kemampuan penyandang PMKS potensial terutama bagi kelompok miskin	
Misi 2 : Meningkatkan kualitas, efektivitas dan profesionalitas pelayanan kesejahteraan sosial				
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	
Tujuan 2 Meningkatkan peran PSKS dalam usaha kesejahteraan sosial	1. Meningkatkan partisipasi PSKS dalam melaksanakan usaha kesejahteraan sosial 2. Meningkatkan sarana dan prasarana prasarana luar panti melalui WKSBM	1. Meningkatkan partisipasi PSKS dalam melaksanakan usaha kesejahteraan sosial melalui pembinaan, pelatihan, pemberdayaan dan 2. Meningkatkan partisipasi masyarakat melalui wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat	1. Peningkatan pemberdayaan SDM dan lembaga kesejahteraan sosial 2. Meningkatkan partisipasi masyarakat melalui wahana kesejahteraan sosial berbasis masyarakat	

Misi 3 : Menumbuhkembangkan dan membina semangat kesetiausahaan sosial serta nilai-nilai kepeahlawanan				
<i>Tujuan</i>	<i>Sasaran</i>	<i>Strategi</i>	<i>Kebijakan</i>	
Tujuan 3 1. Meningkatkan pemahaman nilai-nilai kesetiausahaan sosial dan nilai-nilai kepeahlawanan	1. Meningkatkan penyelenggaraan sosialisasi semangat kesetiausahaan sosial dan nilai-nilai kepeahlawanan	1) Meningkatkan pemahaman nilai-nilai kesetiausahaan dan kepeahlawanan melalui penghargaan, pembinaan dan sosialisasi	1. Pelestarian, Peningkatan pemahaman dan penghargaan terhadap nilai-nilai kesetiausahaan dan nilai-nilai kepeahlawanan	
Misi 4 : Meningkatkan kualitas dan produktivitas pencari kerja				
<i>Tujuan</i>	<i>Sasaran</i>	<i>Strategi</i>	<i>Kebijakan</i>	
1. Meningkatkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kompetensi	1. Meningkatnya tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	1. Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kompetensi	1. Peningkatan kualitas pelatihan dan produktivitas tenaga kerja pada pencari kerja	
2. Meningkatkan pelatihan tenaga kerja yang berbasis kewirausahaan	2. Meningkatnya tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	2. Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan kewirausahaan		
Misi 6 : Meningkatkan pelayanan penempatan dan kesempatan kerja				
<i>Tujuan</i>	<i>Sasaran</i>	<i>Strategi</i>	<i>Kebijakan</i>	
1. Meningkatkan pelayanan penempatan kerja	1. Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	1. Peningkatan pelayanan penempatan kerja melalui Penyebarluasan informasi bursa kerja dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan	1. Peningkatan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja terutama pada pencari kerja yang telah mendapat pelatihan baik kompetensi maupun kewirausahaan	
2. Meningkatkan pelayanan kesempatan kerja	2. Terlaksananya upaya pelayanan kesempatan kerja			
Misi 5 : Meningkatkan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta pengawasan dan perlindungan tenaga kerja				
<i>Tujuan</i>	<i>Sasaran</i>	<i>Strategi</i>	<i>Kebijakan</i>	

1. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta pengawasan dan perlindungan tenaga kerja	1. Tereaksainya perselisihan hubungan industrial dengan perjanjian bersama	1. Pembinaan hubungan industrial melalui pengembangan kerjasama tripartit	1. Peningkatan pembinaan hubungan industrial diprioritaskan penyelesaian hubungan industrial melalui perjanjian bersama
	2. Meningkatnya jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program jaminan sosial tenaga kerja	2. Perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan, pemeriksaan, pengujian	2. Peningkatan perlindungan tenaga kerja diprioritaskan pada pemberian jaminan tenaga kerja,
Tujuan			
	3. Meningkatnya jumlah perusahaan yang diperiksa		
	4. Meningkatnya jumlah peralatan perusahaan yang mendapatkan pengujian		

Misi 7 : Menumbuhkan minat masyarakat dan memfasilitasi calon transmigran

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Meningkatkan jangkauan informasi, kualitas dalam rekrutmen dan penyiapan kemampuan dan keterampilan calon transmigrasi	1. Meningkatnya minat masyarakat bertransmigrasi dan kualitas calon transmigran	1. Peningkatan minat masyarakat bertransmigrasi melalui sosialisasi dan fasilitasi	1. Peningkatan upaya promosi, sosialisasi dan kerjasama antar daerah dalam pelaksanaan transmigrasi dan peningkatan kerjasama dengan daerah tujuan transmigran Kota Tegal. 2. Optimalisasi peningkatan kapasitas calon transmigran dan pelayanan penempatan transmigran terutama pada penyiapan keterampilan teknis sesuai dengan kondisi daerah tujuan transmigrasi serta kemampuan usaha bagi calon transmigran, serta perbaikan sistem pengelolaan transmigrasi