



**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR 2 TAHUN 2012

TENTANG

**PERUBAHAN ATAS
LAMPIRAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NOMOR PER.03/MEN/I/2010 TENTANG RENCANA STRATEGIS
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
TAHUN 2010-2014**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan Pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014, perlu disusun Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014;
 - b. bahwa sehubungan dengan adanya perubahan struktur organisasi dan tata kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang berimplikasi pada perubahan nomenklatur unit kerja, maka perlu melakukan perubahan Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/I/2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Menteri tentang perubahan atas Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/I/2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (*stoom ordonnantie*);
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri dan Perdagangan;
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358);
10. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
11. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
13. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
14. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;
15. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
16. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

KESATU : Merubah Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/I/2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

KEDUA : Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Januari 2012

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 11 Januari 2012

MENTERI
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 50

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NOMOR 2 TAHUN 2012
TENTANG
PERUBAHAN ATAS
LAMPIRAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NOMOR PER.03/MEN/I/2010 TENTANG RENCANA STRATEGIS
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
TAHUN 2010-2014

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dokumen Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditetapkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/I/2010 tanggal 28 Januari 2010, disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014. Tugas dan fungsi Kemnakertrans diarahkan untuk mendukung pencapaian 4 (empat) prioritas sasaran pembangunan dalam RPJM, yaitu: Pendidikan, Penanggulangan Kemiskinan, Iklim Investasi dan Iklim Usaha, serta Daerah Tertinggal, Terdepan, Terluar, dan Pasca-konflik. Selain mengakomodasi prioritas pembangunan yang dimuat dalam RPJMN, dokumen Renstra juga memuat tentang kebijakan kementerian dan target sasaran yang ingin dicapai setiap tahunnya, sebagai acuan untuk perencanaan penganggaran tahunan pada saat penyusunan Rencana Kerja (Renja) Kemnakertrans.

Dalam perjalanan pelaksanaan program dan kegiatan pada kurun waktu 2010-2011 telah terjadi berbagai perubahan strategis, di lingkup internal terjadinya perubahan struktur organisasi Kemnakertrans sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 yang berimplikasi pada perubahan nomenklatur unit kerja. Unit kerja Eselon I Ditjen Pembinaan Penyiapan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi (P4Trans) berganti nama menjadi Ditjen Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi (P2KT). Selain pada tingkat Eselon I, perubahan juga terjadi pada tingkat direktorat, misalnya Direktorat Fasilitas Perpindahan Transmigrasi berubah nama menjadi Direktorat Fasilitas Penempatan Transmigrasi. Dalam lingkup Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Direktorat Pemberdayaan Pengawasan Ketenagakerjaan berganti nama menjadi Direktorat Bina Penegakan Hukum. Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Direktorat Produktivitas menjadi Direktorat Produktivitas dan Kewirausahaan.

Di samping itu, juga terjadi perubahan kebijakan di bidang ketransmigrasian dengan diterbitkannya UU Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, yang secara prinsip mengatur perubahan pendekatan pembangunan ketransmigrasian.

Dalam penerapan sistem penganggaran juga terjadi perubahan yang diberlakukan sejak tahun 2011, di mana setiap unit kerja Eselon I melaksanakan satu program dan capaiannya terletak pada tingkatan *outcome*.

Adapun indikator yang digunakan sebagai pengukur keberhasilan pada level ini adalah Indikator kinerja utama. Sedangkan, unit kerja Eselon II melaksanakan satu kegiatan dengan *output* yang terukur. Dengan kata lain, *outcome* yang dicapai oleh unit kerja Eselon I bergantung pada capaian *output* yang dihasilkan oleh unit kerja Eselon II.

Perubahan strategis eksternal dalam penempatan tenaga kerja ke beberapa negara penerima Tenaga Kerja Indonesia (TKI), perkembangan dan tuntutan penurunan angka pengangguran dan kemiskinan juga mempengaruhi kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Dengan adanya perubahan kebijakan di internal-eksternal Kemnakertrans, maka perlu dilakukan *review* terhadap Renstra Kemnakertrans 2010-2014, sebagai upaya menyesuaikan tuntutan kebutuhan dan mempertajam kembali arah kebijakan, program, kegiatan dan sasaran Kemnakertrans.

Proses penyusunan *review* Renstra ini melibatkan seluruh jajaran unit organisasi Kemnakertrans sehingga penyempurnaannya dapat merupakan representasi dari seluruh unit di lingkungan Kemnakertrans sebab dokumen *review* Renstra ini akan menjadi acuan semua unit jajaran Kemnakertrans dalam merencanakan program dan kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi dalam kurun waktu 2010-2014.

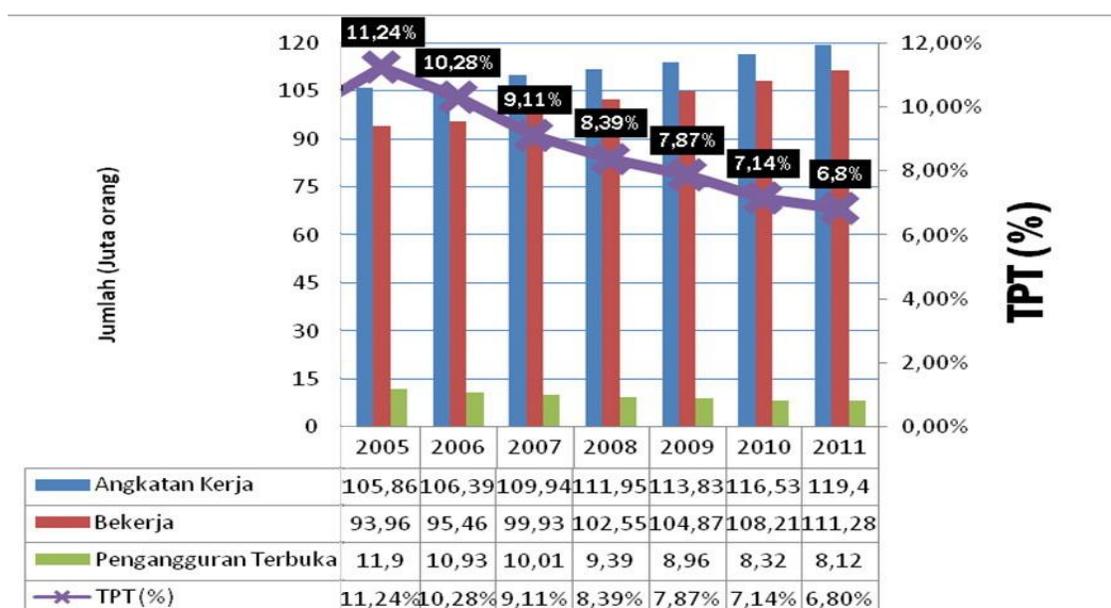
B. Kondisi Umum

Dalam rangka *review* Renstra Kemnakertrans, maka sesuai peran Kemnakertrans untuk mendukung pengurangan pengangguran dan penurunan kemiskinan harus bertolak dari kondisi umum ketenagakerjaan dan kemiskinan secara nasional.

Sesuai dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) tentang keadaan ketenagakerjaan sampai dengan Februari 2011, jumlah angkatan kerja di Indonesia sejumlah 119,4 juta orang, bertambah sekitar 3,4 juta orang dibandingkan angkatan kerja bulan Februari 2010 sebesar 116,0 juta orang. Jumlah penduduk yang bekerja sebesar 111,3 juta orang, bertambah 3,9 juta dibandingkan keadaan bulan Februari 2010. Sedangkan tingkat pengangguran terbuka mencapai 6,8 persen atau 8,12 juta orang, mengalami penurunan dibandingkan keadaan bulan Februari 2010 sebesar 7,14 persen atau 8,32 juta orang.

Perkembangan pengangguran di Indonesia sejak tahun 2005 sampai Februari 2011 sebagaimana tergambar dalam grafik I-1.

GRAFIK I-1.
PERKEMBANGAN PENGANGGUR DI INDONESIA



TAHUN 2005 – 2011

Sumber : Sakernas BPS (2011)

Dalam perkembangan satu tahun terakhir (Februari 2010–Februari 2011) hampir semua sektor mengalami kenaikan jumlah pekerja, kecuali sektor pertanian dan sektor transportasi, masing-masing mengalami penurunan jumlah pekerja sebesar 360 ribu orang (0,84 persen) dan 240 ribu orang (4,12 persen). Sektor pertanian, perdagangan, jasa kemasyarakatan dan sektor industri secara berurutan menjadi sektor penampung terbesar tenaga kerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan, pekerja dengan pendidikan SD ke bawah tetap mendominasi yaitu sebesar 55,1 juta orang (49,53 persen), Sekolah Menengah Pertama 21,22 juta orang (19,07 persen), Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan 26,08 juta (23,44 persen), sedangkan pekerja dengan pendidikan diploma sebesar 3,3 juta orang (2,98 persen) dan pekerja dengan pendidikan Sarjana hanya sebesar 5,5 juta orang (4,98 persen).

Di sisi lain jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran perkapita perbulan dibawah garis kemiskinan) di Indonesia pada Maret 2011 mencapai 30,02 juta orang (12,49 persen), mengalami penurunan sebanyak 1 juta orang (0,84 persen) dibandingkan dengan penduduk miskin pada bulan Maret 2010 sebesar 31,02 juta orang (13,33 persen). Perkembangan dalam satu tahun terakhir persentase penduduk miskin di daerah perkotaan berkurang sekitar 0,05 juta orang, sementara di daerah perdesaan berkurang sekitar 0,95 juta orang.

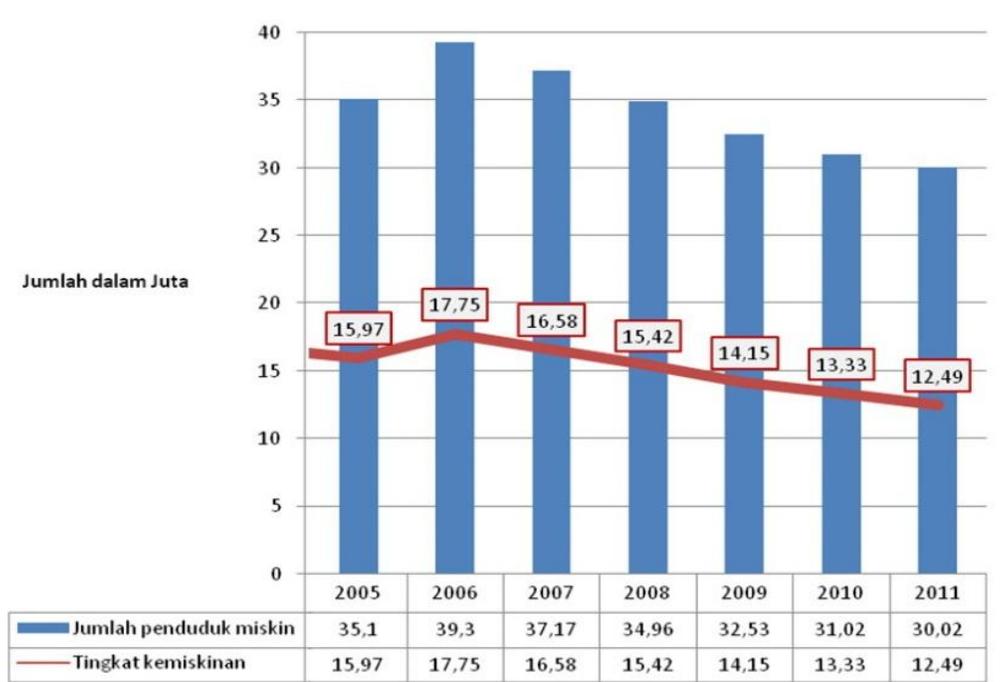
Peranan komoditi makanan terhadap garis kemiskinan pada tahun terakhir jauh lebih besar yaitu 73,52 persen pada bulan Maret 2011 dibandingkan peranan komoditi bukan makanan (perumahan, sandang, pendidikan, dan bukan makanan lainnya). Beberapa faktor sebagai penyebab menurunnya persentase penduduk miskin adalah:

1. Cukup rendahnya inflasi umum selama satu tahun terakhir yaitu sebesar 6,65 persen.
2. Rata-rata upah buruh bangunan naik sebesar 7,14 persen.
3. Produksi padi naik sekitar 2,4 persen mencapai 68,06 juta ton gabah kering giling.

4. Perbaikan penghasilan petani yang ditunjukkan melalui nilai tukar petani sebesar 103,32 atau naik 2,09 persen
5. Tumbuhnya perekonomian Indonesia sebesar 6,5 persen tahun 2010.

Perkembangan jumlah penduduk miskin di Indonesia sejak tahun 2005 sampai Maret 2011 sebagaimana tergambar dalam grafik I-2.

GRAFIK I-2.
JUMLAH PENDUDUK MISKIN DI INDONESIA 2005-2011



Sumber : Sakernas BPS (2011)

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan dan kemiskinan secara nasional, Kemnakertrans sebagai salah satu instansi yang bertugas menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, merencanakan pembangunan yang difokuskan pada pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), penciptaan kesempatan kerja, pembangunan kawasan, serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka perluasan kesempatan kerja, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha, peningkatan kesejahteraan masyarakat transmigrasi dan penduduk sekitar, serta percepatan pembangunan daerah.

Secara lebih spesifik, upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk:

1. Penciptaan kondisi kerja yang layak (*decent work*), dalam pengertian produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
2. Penciptaan kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
3. Peningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
4. Penyempurnaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
5. Pengembangan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
6. Peningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
7. Penciptaan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;

8. Penyempurnaan kebijakan migrasi;
9. Pengembangan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Sedangkan upaya peningkatan daya saing bidang ketransmigrasian diarahkan pada:

1. Pembangunan kawasan transmigrasi yang potensial dan layak dikembangkan, tidak tumpang tindih dengan peruntukan lainnya;
2. Pembangunan kawasan perbatasan, daerah tertinggal, dan kawasan strategis secara terintegrasi dengan sektor lainnya;
3. Pengembangan kawasan transmigrasi yang telah ada menjadi pusat pertumbuhan atau mendukung pusat pertumbuhan yang ada;
4. Peningkatan daya tarik desa di kawasan transmigrasi;
5. Membangun keterkaitan antara kota dan desa di kawasan transmigrasi;
6. Percepatan pembangunan kawasan tertinggal;
7. Percepatan pembangunan kawasan perbatasan

Namun demikian, seiring dengan kemajuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, ternyata masih banyak masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang belum terselesaikan dengan cukup baik.

C. Permasalahan dan Potensi

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Kemnakertrans. Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan, antara lain masih belum berfungsinya Balai Latihan Kerja (BLK), baik pusat maupun daerah secara maksimal, masih belum terpenuhinya kebutuhan instruktur di BLK, masih perlunya penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, belum sinkronnya kebijakan ketenagakerjaan pusat dengan kebijakan/peraturan daerah, masih lemahnya lembaga hubungan industrial, terbatasnya kualitas dan kuantitas pengawas ketenagakerjaan, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja, masih banyaknya anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, masih rendahnya kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri, rendahnya perlindungan bagi pekerja di luar negeri, banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja Indonesia akibat ketidaksesuaian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja.

Beberapa permasalahan di bidang ketransmigrasian yang masih dijumpai, diantaranya adalah terkait tidak seimbangannya animo masyarakat dengan kesempatan bertransmigrasi, masih banyak lokasi yang dicadangkan maupun dikembangkan belum *clear and clean*, masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi, masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang, rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi, serta belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi.

Di samping berbagai masalah yang dihadapi oleh Kemnakertrans dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, juga terdapat berbagai potensi yang dapat dioptimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas yaitu:

1. Peraturan Perundang-undangan

Penyusunan rencana pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bagian dari sistem manajemen pembangunan, tidak terlepas dari landasan/acuan hukum yang berlaku baik berupa UU, PP, Perpres maupun Peraturan/Keputusan Menteri terkait.

Dalam lingkup internal, terdapat beberapa regulasi (berikut perubahannya) yang menjadi kerangka dasar dari segala kegiatan yang dilaksanakan oleh Kemnakertrans, terutama dalam konteks review Renstra ini. Pertama, pelaksanaan pembangunan bidang ketransmigrasian yang sebelumnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian. Kedua, pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketiga, review Renstra dilakukan dengan mengacu pada Permenakertrans Nomor PER. 03/MEN/I/2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014. Keempat, Permenakertrans Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Perubahan lain dalam sistem perencanaan dan penganggaran didukung dengan hadirnya UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan paket perundang-undangan di bidang keuangan negara, terutama UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Undang-Undang tersebut diperkuat dengan PP Nomor 93 Tahun 2010 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL).

Pada intinya, seluruh paket undang-undang itu menegaskan pokok-pokok reformasi mengenai perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja (*Performance Based Budgeting*), memiliki perspektif jangka menengah (*Medium Term Expenditure Framework*) dan sistem penganggaran terpadu (*Unified Budgeting*). Sebagai tindak lanjut terhadap paket regulasi tersebut, maka disusun pula sejumlah langkah restrukturisasi yang bertujuan untuk menyempurnakan struktur program serta kegiatan di seluruh kementerian/lembaga.

Adapun sasaran umum yang ingin dicapai dengan langkah restrukturisasi program dan kegiatan kementerian/lembaga tersebut adalah terciptanya mekanisme (sistem) perencanaan yang berorientasi pada keluaran (*output*), hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*). Formasi orientasi tersebut selanjutnya diimplementasikan pada proses penyusunan RPJMN dan Renstra K/L 2010-2014.

2. Sumber Daya

Di samping faktor eksternal, terdapat pula beberapa faktor internal yang berpengaruh terhadap pelaksanaan peran Kemnakertrans.

Keberadaan sumber daya Kemnakertrans, yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Kemnakertrans dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Seluruh sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pemanfaatan

sumber daya itu harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satu contoh adalah potensi SDM yang berlatar belakang pendidikan yang sangat memadai.

Jumlah keseluruhan pegawai yang ada di Kemnakertrans sebanyak 4.981 orang. Dari angka total tersebut, mayoritas adalah pegawai golongan III sebesar 71,17 % (3.545) sedangkan golongan yang memiliki jumlah pegawai terkecil adalah golongan I sebesar 1,20 % (60). Bila ditinjau dari sudut jenis kelamin, mayoritas jumlah pegawai adalah laki-laki sebesar 63,40% (3.158) dan perempuan hanya sebesar 36,60% (1.823). Berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebesar 59,16 % (2.947). Dari kondisi struktur kepegawaian yang demikian, dapat dikatakan bahwa sesungguhnya Kemenakertrans memiliki potensi dan kapasitas SDM yang cukup memadai untuk menopang kinerjanya. Sehingga hal ini tentu perlu dikembangkan terus pada masa-masa mendatang.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kemnakertrans yang dirinci berdasarkan unit kerja Eselon I dan dirinci berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel I-1.

Tabel I-1.
Jumlah PNS
berdasarkan Unit Kerja Eselon I dan Golongan

No.	Unit Kerja Eselon I	Golongan				Jumlah (orang)
		I	II	III	IV	
1.	Sekretariat Jenderal	32	251	769	132	1.184
2.	Ditjen Binalattas	24	259	1.080	216	1.579
3.	Ditjen Binapenta	1	31	316	59	407
4.	Ditjen PHI dan Jamsos TK	0	21	158	36	215
5.	Ditjen Binwasnaker	0	13	173	33	219
6.	Ditjen P2 KT	1	26	362	59	448
7.	Ditjen P2 MKT	1	35	350	55	441
8.	Inspektorat Jenderal	0	20	113	53	186
9.	Balitfo	1	23	224	54	302
JUMLAH		60	679	3.545	697	4.981

Sumber: Biro Organisasi dan Kepegawaian 2011

3. Sistem Pengendalian *Intern* Pemerintah

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan kepada pihak luar bahwa Kemnakertrans dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien melalui perencanaan program kegiatan, pelaksanaan, monitoring dan pelaporan. Hal ini didasari oleh Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang diprakarsai oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Unsur-unsur SPIP meliputi: Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi serta Pemantauan Pengendalian.

Kemnakertrans telah melakukan pengendalian intern secara terintegrasi dan terus menerus terhadap unsur-unsur SPIP tersebut. Berbagai fungsi yang diemban di dalam struktur kelembagaan Kemnakertrans, mengimplementasikan unsur-unsur SPIP mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi dan pelaporan. Hal itu juga mencakup pengamanan aset negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

SPIP sebagai mekanisme kontrol lunak (*soft control*) merupakan sistem pengawasan internal (*internal control system*) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Setiap insan birokrasi pemerintah, khususnya di Kemnakertrans akan bekerja secara terkendali (*under control*) sehingga tercipta budaya pengendalian internal (*internal control culture*). Ini berarti sistem pengendalian intern menjadi bagian dari budaya organisasi pemerintahan Kemnakertrans. Inilah yang disebut kontrol lunak (*soft control*) dan merupakan spirit yang mendasari SPIP.

Upaya yang dilakukan untuk membudayakan SPIP antara lain: mempunyai SDM yang berkompeten dan berintegritas, meningkatkan budaya pengendalian intern melalui kesadaran (*awareness*) akan pentingnya berbagai risiko, meningkatkan kualitas proses pengawasan dan pembinaan penyelenggaraan SPIP.

Keberhasilan pelaksanaan SPIP tergantung dengan komitmen pimpinan dalam mempertimbangkan risiko dalam pengambilan keputusan, menerapkan manajemen berbasis kinerja serta respon positif terhadap pelaporan terkait keuangan, penganggaran, program dan kegiatan. Untuk aspek pengawasan secara struktural (*hard control*), berbagai kebijakan dan pedoman dipergunakan sebagai alat pengendali dalam manajemen pemerintahan, salah satunya adalah kegiatan pengendalian yang terdiri dari beberapa item, antara lain *review* terhadap kinerja Kemnakertrans, pengendalian terhadap pengelolaan sistem informasi, pengendalian fisik terhadap aset, penetapan dan *review* terhadap indikator dan ukuran kinerja serta penajaman terhadap fungsi-fungsi unit kerja.

BAB II TUGAS, FUNGSI, VISI, MISI DAN TUJUAN

A. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Permenakertrans Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kemnakertrans mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Dalam menjalankan tugasnya, Kemnakertrans melaksanakan fungsi:

1. Perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
2. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kemnakertrans;
3. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kemnakertrans;
4. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kemnakertrans di daerah; dan
5. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Kemnakertrans terdiri dari 9 (Sembilan) unit kerja Eselon I dan 5 (lima) Staf Ahli Menteri, yaitu:

1. Sekretariat Jenderal;
2. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja;
4. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
6. Direktorat Jenderal Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
7. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi;
8. Inspektorat Jenderal;
9. Badan Penelitian, Pengembangan, dan Informasi;
10. Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Manusia;
11. Staf Ahli Bidang Kependudukan dan Otonomi Daerah;
12. Staf Ahli Bidang Pengembangan Wilayah;
13. Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga; dan
14. Staf Ahli Bidang Hubungan Internasional.

Selain unit kerja pusat yang mendukung kegiatan Kemnakertrans, juga terdapat 24 (dua puluh empat) unit kerja di daerah dalam bentuk Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP).

B. Visi

Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka visi Kemnakertrans 5 (lima) tahun ke depan adalah:

***“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG
PRODUKTIF, BERDAYA SAING, MANDIRI, DAN SEJAHTERA”***

C. Misi

Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi;
2. Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri;
3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
4. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan;
5. Membangun kawasan serta memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi;
6. Mengembangkan kapasitas masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi;
7. Menerapkan organisasi yang efisien, tata laksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), meningkatkan efektivitas pengawasan intern, dan melaksanakan penelitian, pengembangan serta pengelolaan data dan informasi yang efektif.

D. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah:

1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru;
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan penciptaan lapangan kerja;
3. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan hubungan industrial;
4. Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (*independent*), tidak memihak (*fair treatment*), profesional dan seragam di seluruh Indonesia;
5. Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak;
6. Mengembangkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru;
7. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, meningkatkan efektivitas pengawasan intern, memanfaatkan hasil penelitian dan pengembangan, serta menyediakan data dan informasi untuk kebijakan/manajemen dan informasi publik.

E. Sasaran Strategis

1. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja;
2. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
3. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan industrial;
4. Meningkatnya penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di tempat kerja;
5. Terwujudnya permukiman dalam kawasan transmigrasi sebagai tempat tinggal dan tempat berusaha yang layak;

6. Berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah yang berdaya saing;
7. Terselenggaranya dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemnakertrans;
8. Tercapainya ketaatan dan kepatuhan aparat serta mitra kerja dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan, akuntabel dan bebas dari unsur kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN);
9. Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi untuk mendukung kebijakan Kemnakertrans.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, PROGRAM DAN KEGIATAN

A. Arah Kebijakan

1. Kebijakan Nasional

Tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian mengacu pada arah kebijakan nasional, terutama 4 (empat) prioritas pembangunan nasional, yang tertuang dalam RPJMN 2010-2014, yaitu: (1) Penanggulangan Kemiskinan, (2) Iklim investasi dan usaha, (3) Pembangunan daerah tertinggal, terdepan, terluar dan pasca konflik, (4) Pembangunan di bidang pendidikan.

Prioritas nasional lainnya di bidang perekonomian yang menjadi arah pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yaitu:

- a. Peningkatan pelayanan dan perlindungan TKI selama proses penyiapan, pemberangkatan dan kepulangan;
- b. Peningkatan upaya pelayanan dan perlindungan TKI di luar negeri;

Kebijakan Kemnakertrans untuk mendukung 2 (dua) prioritas lainnya tersebut dilaksanakan melalui program penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

2. Kebijakan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Pembangunan ketenagakerjaan dalam periode 2010-2014 diarahkan untuk:

- a. Peningkatan kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing.
- b. Perluasan penciptaan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja, baik di dalam maupun di luar negeri.
- c. Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang harmonis.
- d. Peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penegakkan hukum.
- e. Mengembangkan dan memanfaatkan potensi sumber daya alam pedesaan yang terintegrasi dengan pengembangan perkotaan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi wilayah dalam bentuk wilayah pengembangan transmigrasi (WPT) atau lokasi permukiman transmigrasi, serta fasilitasi penempatan penduduk untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi.
- f. Pembinaan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru dalam mendukung pengembangan pedesaan dan ekonomi lokal dan daerah untuk mewujudkan kemandirian masyarakat dan daya saing kawasan transmigrasi.
- g. Peningkatan fungsi pembinaan manajemen, dukungan administrasi, pengawasan fungsional, sumber daya serta peningkatan fungsi penelitian pengembangan dan pengelolaan data dan informasi.

B. Strategi

1. Strategi Umum Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Dalam rangka mencapai sasaran kebijakan nasional tersebut, maka strategi umum yang akan dilaksanakan oleh Kemnakertrans adalah:

a. Penetapan Kebijakan dan Peraturan

Kemnakertrans akan menetapkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang dan norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian akan ditetapkan menjadi panduan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka memenuhi Standar Pelayanan Minimal Bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

b. Koordinasi dan Sinkronisasi

Dalam penyelenggaraan tugas bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Kementerian akan menjalin kerja sama dengan semua instansi terkait, baik di pusat maupun di daerah, juga melibatkan pihak swasta dan masyarakat (*stakeholders*). Koordinasi dengan memadukan/mengintegrasikan, menyeraskan dan menyelaraskan berbagai *stakeholders* yang saling berkaitan beserta segenap gerak, langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran menjadi prioritas utama.

c. Fasilitasi Program dan Pendampingan

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Kemnakertrans memfasilitasi program dan kegiatan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan program, *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan. Kemnakertrans akan memberikan kegiatan pendampingan melalui pelaksanaan kegiatan dekonsentrasi maupun tugas pembantuan.

Program-program pendampingan diantaranya adalah pemberdayaan masyarakat, pengembangan ekonomi lokal, pengembangan kewirausahaan, dan mendorong peran serta aktif masyarakat (*participatory process*).

d. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan SDM

Kelembagaan Kemnakertrans akan disesuaikan dengan kebutuhan. Peningkatan kapasitas kelembagaan dilakukan melalui peningkatan kapasitas SDM, sehingga kapasitas kelembagaan dapat berfungsi secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

e. Meningkatkan Kualitas Penerapan *Good Governance*

Penyelenggaraan tugas di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian akan dilaksanakan sejalan dengan prinsip *good governance*. Penyelenggaraan ini akan menghasilkan kinerja yang akuntabel, transparan, efektif, efisien dan responsif untuk memperoleh opini pelaporan yang wajar tanpa pengecualian (WTP).

f. Peningkatan Kerja Sama Luar Negeri

Selama ini berbagai kerja sama luar negeri telah dibangun dan dibina, baik secara bilateral maupun multilateral dan akan terus ditingkatkan dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Mengingat masih adanya berbagai permasalahan yang terkait dengan isu ketenagakerjaan dan

ketransmigrasian di luar negeri, maka kerja sama yang telah dirintis selama ini, antara lain dengan *International Labour Organization* (ILO) dan *International Organization for Migration* (IOM) serta lembaga internasional lainnya akan terus ditingkatkan.

g. *Pengarusutamaan Gender*

Dalam dinamika hak asasi manusia (HAM), pengarusutamaan *gender* (PUG) adalah merupakan wawasan salah satu strategi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Strategi ini dilaksanakan melalui pengintegrasian *gender* ke dalam tahapan perencanaan dan pelaksanaan serta penganggaran, baik di tingkat pusat maupun daerah sehingga pengalokasian sumber daya pembangunan menjadi lebih efektif, akuntabel, dan adil dalam memberikan manfaat kepada perempuan dan laki-laki.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kemnakertrans akan melanjutkan upaya penerapan pengarusutamaan *gender* secara rasional dan sistematis untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan *gender* dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

h. *Peningkatan Pengendalian dan Pengawasan*

Sebagai upaya untuk menjamin agar visi, misi, dan tujuan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berjalan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, maka Kementerian melaksanakan pengendalian dan pengawasan, melalui SPIP.

i. *Monitoring dan Evaluasi*

Untuk mendukung tercapainya visi dan misi Kemnakertrans, serta tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui kebijakan dan strategi yang dilaksanakan dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka diperlukan kegiatan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan secara berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. *Monitoring* dan evaluasi dilakukan untuk mendapatkan umpan balik dalam upaya penyempurnaan dan penajaman pelaksanaan program dan kegiatan.

2. *Strategi Pelaksanaan Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian*

Sejalan dengan arah kebijakan tersebut, maka langkah-langkah pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dilaksanakan adalah:

- a. Fokus prioritas peningkatan kualitas dan pengembangan kompetensi tenaga kerja dilakukan melalui kegiatan:
 - 1) Penyusunan standar baku agar suatu lembaga pelatihan memenuhi kriteria sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi;
 - 2) Pengembangan pedoman dan prosedur pengembangan sertifikasi kompetensi;
 - 3) Penyusunan panduan tata pengelolaan dan pengembangan manajemen lembaga pelatihan yang baik, termasuk *pilot project* pelaksanaannya;
 - 4) Penyempurnaan peraturan atau aturan main lembaga yang berfungsi dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja;

- 5) Pelaksanaan harmonisasi regulasi, standardisasi dan kompetensi tenaga kerja, serta kerangka kualifikasi nasional bidang pendidikan dan pelatihan;
 - 6) Penyempurnaan pelaksanaan uji kompetensi termasuk pengembangan materi dan tempat uji kompetensi;
 - 7) Peningkatan jumlah dan kapasitas *asesor* kompetensi dan akreditasi.
- b. Fokus prioritas perbaikan iklim ketenagakerjaan dan penguatan hubungan industrial dilakukan dengan kegiatan:
- 1) Perbaikan sistem dan mekanisme hubungan industrial:
 - a) memperkuat perundingan bersama;
 - b) meningkatkan kemampuan teknik bernegosiasi; dan
 - c) mendorong penyelesaian secara bipartit.
 - 2) Penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan:
 - a) sistem pengupahan dan penetapan upah minimum;
 - b) pengaturan dan kebijakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
 - c) kebijakan *outsourcing*;
 - d) kebijakan PHK dan uang pesangon;
 - e) pengidentifikasian kerangka hubungan industrial; dan
 - f) perbaikan prosedur penyelesaian perselisihan.
 - 3) Pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan utama dan penegakan hukum:
 - a) menelaah kembali peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang belum mendorong ke arah kerja sama antara pengawas ketenagakerjaan dan tripartit;
 - b) membuat aturan main (*rule of the game*) sistem pengawasan ketenagakerjaan di industri; dan
 - c) pemetaan industri menengah dan besar yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan prioritas sektor/sub sektor/jenis industri yang akan diperhatikan.
 - 4) Peningkatan jaminan sosial pekerja:
 - a) mengidentifikasi kebutuhan jaminan sosial berbagai kelompok pekerja;
 - b) menentukan risiko sosial pekerja;
 - c) menyusun program jaminan berdasarkan risiko, pendapatan dan kebutuhan;
 - d) identifikasi kesediaan dan kemampuan membayar iuran pada setiap pekerja serta membangun mekanisme pendukungnya; dan
 - e) mengumpulkan dan mengasuransikan kembali untuk meningkatkan keberlanjutan dan peranan sektor swasta.
- c. Fokus prioritas peningkatan fasilitasi dan perlindungan untuk mendukung mobilitas tenaga kerja dilakukan dengan kegiatan:
- 1) Peningkatan peran daerah dalam fasilitasi dan perlindungan pekerja:
 - a) Pemerintah daerah harus menghilangkan berbagai pungutan dan retribusi atas perpindahan dan perjalanan penduduk untuk melakukan kegiatan ekonomi ke suatu daerah, khususnya dalam mencari pekerjaan; dan
 - b) Mengembangkan informasi pasar kerja akan bermanfaat bagi pekerja.
 - 2) Menyempurnakan regulasi dan memperkuat kelembagaan penyelenggaraan penempatan calon pekerja migran:
 - a) menyempurnakan dan memperbaiki kebijakan asuransi pekerja migran dengan menciptakan transparansi prosedur pemilihan perusahaan;

- b) memfasilitasi akses untuk memperoleh kredit perbankan melalui kerja sama antara perbankan dengan pengguna jasa pekerja;
 - c) menyempurnakan pengiriman remitansi tenaga kerja, antara lain dengan menjalin kerja sama dengan lembaga-lembaga keuangan, memfasilitasi peningkatan kesepakatan kerja sama perbankan dengan perbankan negara penempatan;
 - d) menyempurnakan Peraturan Perlindungan Buruh, antara lain dengan meratifikasi Konvensi Buruh Migran dan Keluarganya, yang sudah ditandatangani perjanjiannya pada tahun 2004 dan menyempurnakan UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, dengan penekanan aspek perlindungan;
 - e) meningkatkan peran perwakilan di luar negeri dalam perkembangan tugas "*networking* dan *market intelligent*"; dan
 - f) membagi secara jelas kewenangan masing-masing penyelenggara penempatan, baik antara kementerian/lembaga, antara pemerintah dan para penyelenggara penempatan, dan antara pemerintah pusat dan daerah.
- 3) Meningkatkan pelayanan penyelenggaraan penempatan:
- a) melakukan perbaikan pelaksanaan penempatan, dengan melakukan *review*, pembenahan, meningkatkan koordinasi, mulai penyusunan informasi peluang pasar, diseminasi, penyiapan program rekrutmen, penerapan kriteria/persyaratan yang diperlukan, penyiapan pendidikan dan pelatihan serta menyempurnakan materi pembekalan akhir penempatan;
 - b) memperbaiki sistem dan mekanisme pelayanan termasuk menyempurnakan mekanisme sejak rekrutmen hingga keberangkatan;
 - c) meningkatkan keterlibatan Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan dan melakukan pendampingan selama proses pelaksanaan rekrutmen dan pendidikan/pelatihan;
- 4) Meningkatkan perlindungan pekerja migran:
- a) Pemberian dan akses bantuan hukum dengan menyelesaikan masalah hukum yang menimpa pekerja;
 - b) Penindakan tegas terhadap tindakan percaloan yang dilakukan oleh oknum dalam proses pemberangkatan pekerja ke luar negeri;
 - c) Pengurusutamaan prinsip HAM dalam penyusunan kebijakan dan pendidikan terhadap pekerja; dan
 - d) Pemberian akses dalam rangka peningkatan perlindungan, dengan membangun *hotline service* dalam bentuk kotak surat/kotak pos, mempercepat pembangunan rumah singgah (*shelter*) di KBRI untuk pekerja migran bermasalah, dan menyusun suatu prosedur untuk pemulihan kondisi pekerja migran yang memperoleh perlakuan kekerasan fisik, mental, termasuk pelayanan penyakit menular seksual.
- 5) Mengembangkan informasi pasar kerja luar negeri, mengembangkan sistem informasi secara terpadu yang dapat memberikan informasi pekerja migran secara efektif, efisien, terjaga keamanannya, akurat, dan andal.
- d. Pembangunan Perdesaan
- Arah kebijakan pembangunan perdesaan di kawasan transmigrasi adalah memperkuat kemandirian desa dalam pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, meningkatkan ketahanan desa sebagai wilayah

produksi, serta meningkatkan daya tarik perdesaan melalui peningkatan kesempatan kerja, kesempatan berusaha dan pendapatan seiring dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan.

Arah kebijakan tersebut akan dilaksanakan melalui 2 (dua) program, yaitu:

- 1) Program pembinaan pembangunan kawasan transmigrasi, meliputi kegiatan:
 - a) penyediaan tanah transmigrasi;
 - b) penyusunan rencana pembangunan kawasan transmigrasi dan penempatan transmigrasi;
 - c) pembangunan permukiman di kawasan transmigrasi;
 - d) fasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi; dan
 - e) pengembangan peran serta masyarakat dalam pembangunan transmigrasi.
- 2) Program pembinaan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi, meliputi kegiatan sebagai berikut :
 - a) pengembangan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi;
 - b) pengembangan usaha di kawasan transmigrasi;
 - c) peningkatan kapasitas SDM dan masyarakat di kawasan transmigrasi;
 - d) penyerasian lingkungan di kawasan transmigrasi; dan
 - e) penyusunan rencana teknis pengembangan masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi.

e. Pengembangan Ekonomi Lokal dan Daerah

Arah kebijakan pengembangan ekonomi lokal pada tahun 2010-2014 adalah meningkatkan keterkaitan ekonomi antara desa-kota atau antara wilayah pusat pertumbuhan dengan wilayah produksi (hulu-hilir).

Arah kebijakan tersebut akan dilaksanakan melalui program pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi, meliputi kegiatan sebagai berikut:

1. Pengembangan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi;
2. Pengembangan usaha di kawasan transmigrasi;
3. Peningkatan kapasitas SDM dan masyarakat di kawasan transmigrasi;
4. Penyerasian lingkungan di kawasan transmigrasi; dan
5. Perencanaan teknis pengembangan masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi.

C. Program dan Kegiatan

Arah kebijakan dan strategi Kemnakertrans tahun 2011-2014 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dan kontrak kinerja yang telah ditetapkan. Arah kebijakan dilaksanakan melalui berbagai program prioritas yang terdiri dari prioritas nasional, prioritas bidang dan prioritas Kemnakertrans, serta Kontrak Kinerja Menteri melalui 6 (enam) program teknis dan 3 (tiga) program pendukung (Generik). Berikut ini gambaran mengenai 6 (enam) program teknis dan 3 (tiga) program pendukung tersebut.

1. Bidang Ketenagakerjaan

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan, maka dilaksanakan program dan kegiatan:

- a. Program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, dengan alokasi anggaran selama 5 (lima) tahun sebesar. **Rp4.053.619.000.000,-**.

Anggaran tersebut dipergunakan untuk melakukan kegiatan, sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Standardisasi Kompetensi Kerja dan Program Pelatihan;
- 2) Peningkatan Kapasitas Lembaga, Sarana dan Pelatihan Kerja;
- 3) Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri;
- 4) Peningkatan Kompetensi Instruktur, PSM dan Tenaga Pelatihan;
- 5) Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas dan Kewirausahaan;
- 6) Pengembangan Sistem dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi;
- 7) Dukungan Manajemen dan dukungan Teknis lainnya.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah angka peserta pelatihan yang kompeten, yang diukur melalui:

- 1) Jumlah SKKNI yang ditetapkan;
- 2) Jumlah lembaga pelatihan kerja yang menerapkan pedoman tata pengelolaan dan pengembangan manajemen lembaga pelatihan;
- 3) Jumlah peserta yang mengikuti pemagangan di perusahaan;
- 4) Jumlah Instruktur dan PSM yang ditingkatkan kompetensinya;
- 5) Jumlah calon wirausaha baru yang dilatih;
- 6) Jumlah tenaga kerja yang disertifikasi;
- 7) Peningkatan pelayanan teknis administrasi, perencanaan program dan evaluasi, keuangan, kepegawaian dan ketatausahaan serta hukum dan kerja sama luar negeri.

- b. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, dengan alokasi anggaran selama 5 (lima) tahun sebesar **Rp.3.267.500.000.000,-** meliputi kegiatan:

- 1) Peningkatan Pengembangan Pasar Kerja;
- 2) Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
- 3) Pembinaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri;
- 4) Perluasan Kesempatan Kerja dan Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Informal;
- 5) Peningkatan Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA);
- 6) Dukungan manajemen dan dukungan teknis Lainnya;
- 7) Inkubasi Bisnis dan Pengembangan Model Perluasan Kesempatan Kerja.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah jumlah fasilitasi pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, yang diukur melalui:

- 1) Jumlah bursa kerja yang memenuhi standar pelayanan umum;
- 2) Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)/Antar Kerja Lokal (AKL), dan kelembagaan tenaga kerja;
- 3) Jumlah penempatan tenaga kerja khusus;
- 4) Jumlah fasilitasi penyediaan TKI;
- 5) Jumlah penganggur yang memperoleh pekerjaan sementara;
- 6) Jumlah wirausaha baru yang tercipta;
- 7) Jumlah terapan teknologi tepat guna di daerah yang bersinergi untuk perluasan kesempatan kerja;
- 8) Jumlah pemberdayaan pendampingan perluasan kesempatan kerja;
- 9) Jumlah kabupaten/kota yang menyelenggarakan program pengurangan pengangguran sementara;
- 10) Analisis dan perizinan penggunaan TKA;
- 11) Jumlah wirausaha baru dan pendamping masyarakat yang mampu memanfaatkan potensi daerah.

- c. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Alokasi dana untuk program ini selama 5 (lima) tahun sebesar **Rp.1.307.690.000.000,-**, mencakup kegiatan:

- 1) Pengelolaan Persyaratan Kerja, kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi;
- 2) Pengelolaan Kelembagaan dan Pemasyarakatan Hubungan Industrial;
- 3) Konsolidasi Peningkatan Intensitas Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Pengelolaan Penerapan Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- 5) Dukungan Manajemen dan dukungan Teknis lainnya;

Indikator kinerja utama dari program ini adalah meningkatnya syarat-syarat kerja dan menguatnya kelembagaan hubungan industrial, yang diukur dari:

- 1). Jumlah peraturan perusahaan yang disahkan;
 - 2). Jumlah perjanjian kerja bersama yang didaftarkan;
 - 3). Jumlah pembentukan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
 - 4). Rasio penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan Hubungan Industrial terhadap jumlah kasus dalam bentuk perjanjian bersama;
 - 5). Jumlah tenaga kerja yang bekerja di dalam dan di luar hubungan kerja yang menjadi peserta Jamsostek;
 - 6). Jumlah pembentukan lembaga kerjasama tripartit di kabupaten/kota;
 - 7). Jumlah tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja yang menjadi peserta Jamsostek;
 - 8). Dukungan pelayanan administrasi dan teknis lainnya;
 - 9). Tersusunnya peraturan bidang Hubungan Industrial yang meliputi pengaturan tentang kompensasi dan penetapan PHK, hubungan kerja (PKWT dan Outsourcing), pengupahan (UM, KHI, upah selama skorsing), perlindungan pekerja, mogok kerja.
 - 10). Jumlah peraturan ketenagakerjaan bidang Hubungan Industrial dan Jamsos TK yang disempurnakan.
- d. Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan dengan alokasi dana selama 5 (lima) tahun sebesar **Rp.1.050.800.000.000,-** meliputi:
- 1) Peningkatan Perlindungan Pekerja Perempuan dan Penghapusan Pekerja Anak;
 - 2) Peningkatan Penerapan Norma Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - 3) Peningkatan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - 4) Peningkatan Kualitas Teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Norma Ketenagakerjaan;
 - 5) Dukungan manajemen dan dukungan teknis Lainnya.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah jumlah perusahaan yang menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), yang diukur dari:

- 1) Advokasi penerapan norma kerja perempuan dan anak;
- 2) Pekerja yang memperoleh hak jaminan sosial tenaga kerja (JK dan JKK);
- 3) Jumlah Perusahaan yang menerapkan SMK3;
- 4) Kualitas Pengawas Ketenagakerjaan dan PPNS Ketenagakerjaan;
- 5) Kajian peraturan perundang-undangan.

2. Bidang Ketransmigrasian

Penyelenggaraan transmigrasi tahun 2010-2014 diarahkan sebagai alternatif dalam mengurangi kesenjangan wilayah, dapat berkontribusi dalam memperkuat ketahanan pangan nasional dan kecukupan pangan, memperkuat pilar ketahanan nasional, mendukung kebijakan pengembangan energi alternatif, mendukung pemerataan investasi secara berkelanjutan yang pada akhirnya dapat mengurangi kemiskinan dan pengangguran.

Kebijakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembangunan ketransmigrasian adalah:

- a. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan dukungan anggaran selama 5 (lima) tahun sebesar **Rp3.815.700.000.000,-** meliputi :
 - 1) Fasilitasi penempatan transmigrasi;
 - 2) Pembangunan pemukiman dan infrastruktur kawasan transmigrasi;
 - 3) Penyediaan tanah transmigrasi;
 - 4) Penyusunan rencana pembangunan kawasan transmigrasi;
 - 5) Partisipasi masyarakat;
 - 6) Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya.

Indikator kinerja dari program ini adalah jumlah permukiman transmigrasi yang dibangun dan transmigran yang ditempatkan di kawasan transmigrasi, yang diukur dari:

- 1) Penduduk yang tertata terintegrasi dalam kawasan transmigrasi;
- 2) Infrastruktur kawasan yang dibangun;
- 3) Lahan yang tersedia;
- 4) Rencana pembangunan kawasan transmigrasi;
- 5) Lembaga pemerintah dan non-pemerintah yang berpartisipasi dalam pembangunan kawasan transmigrasi;
- 6) Pelayanan teknis dan administratif.

- b. Program Pengembangan Masyarakat Transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi dengan dukungan anggaran selama 5 (lima) tahun sebesar **Rp.3.399.500.000.000,-** meliputi :
 - 1) Pengembangan Sarana dan Prasarana di Kawasan Transmigrasi;
 - 2) Pengembangan Usaha di Kawasan Transmigrasi;
 - 3) Peningkatan Kapasitas SDM dan Masyarakat di Kawasan Transmigrasi;
 - 4) Penyerasian Lingkungan di Kawasan Transmigrasi;
 - 5) Perencanaan Teknis Pengembangan Masyarakat Transmigrasi dan Kawasan Transmigrasi;
 - 6) Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah jumlah permukiman transmigrasi (kimtrans) yang mandiri dan kawasan transmigrasi yang berkembang, yang diukur dari:

- 1) Jumlah kimtrans dan kawasan yang dikembangkan sarana dan prasarannya;
- 2) Jumlah luasan lahan yang produktif dan produktivitas lahan di Kimtrans dan Kawasan;
- 3) Jumlah kepala keluarga yang mendapat layanan sosial budaya dan kelembagaan di Kimtrans yang berfungsi;
- 4) Jumlah kimtrans yang mandiri dan kawasan yang berwawasan lingkungan;
- 5) Jumlah Dokumen Rencana Pengembangan Masyarakat dan Kawasan yang dapat diimplementasikan;
- 6) Jumlah Pelayanan teknis dan administratif.

3. Bidang Pendukung

Kebijakan bidang pendukung diarahkan pada peningkatan fungsi pembinaan manajemen, dukungan administratif, pengawasan fungsional, sumber daya, serta peningkatan fungsi penelitian, pengembangan dan pengelolaan data dan informasi. Dengan demikian, fungsi bidang pendukung ini adalah untuk menopang kinerja 6 (enam) unit kerja Eselon 1 yang terdapat di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Adapun upaya bidang pendukung tersebut diimplementasikan melalui melalui 3 (tiga) program, yaitu:

- a Program Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan dukungan anggaran selama lima tahun sebesar **Rp.1.423.400.000.000,-** melalui kegiatan:
 - 1) Peningkatan perencanaan program dan anggaran;
 - 2) Peningkatan Pengelolaan dan Pelaporan Keuangan;
 - 3) Peningkatan Pengelolaan Organisasi, Ketatalaksanaan dan Kepegawaian;
 - 4) Pembentukan Pembaruan dan penyelesaian masalah hukum;
 - 5) Peningkatan Pengelolaan Urusan Tata Usaha dan Pelayanan Umum;
 - 6) Peningkatan dan Pengelolaan Kerja sama Luar Negeri;
 - 7) Peningkatan dan Pengelolaan Hubungan Masyarakat;
 - 8) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur;
 - 9) Peningkatan Kualitas dan pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
 - 10) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah tertib dan lancarnya pelayanan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Kemnakertrans, yang diukur dari:

- 1) Jumlah dokumen perencanaan program dan anggaran Kemnakertrans;
- 2) Jumlah dokumen anggaran;
- 3) Jumlah dokumen rencana formasi dan kebutuhan pegawai;
- 4) Jumlah kasus hukum yang diselesaikan;
- 5) Jumlah pelayanan kerumahtanggaan di lingkungan Kemnakertrans;

- 6) Jumlah pelayanan administrasi kerjasama luar negeri di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian;
 - 7) Jumlah pemberitaan yang positif bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian;
 - 8) Jumlah diklat;
 - 9) Jumlah pengujian dan pemeriksaan K3;
 - 10) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Nasional.
- b Program Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan dukungan anggaran selama 5 (lima) tahun sebesar **Rp.228.710.000.000,-** melalui kegiatan:
- 1) Pengawasan Inspektorat I;
 - 2) Pengawasan Inspektorat II;
 - 3) Pengawasan Inspektorat III;
 - 4) Pengawasan Inspektorat IV;
 - 5) Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya Inspektorat Jenderal.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah jumlah pengawasan Inspektorat Jenderal, yang diukur dari jumlah objek pemeriksaan

- c Program Penelitian dan Pengembangan Kemnakertrans, dengan dukungan anggaran selama 5 (lima) tahun sebesar **Rp.286.690.000.000,-** melalui kegiatan:
- 1) Penelitian dan pengembangan ketenagakerjaan;
 - 2) Penelitian dan pengembangan ketrasmigrasian;
 - 3) Pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;
 - 4) Pengelolaan data dan informasi ketrasmigrasian;
 - 5) Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi.

Indikator kinerja utama dari program ini adalah peningkatan jumlah hasil penelitian dan pengembangan, serta data dan informasi ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang dijadikan bahan kebijakan, yang diukur dari:

- 1) Jumlah hasil penelitian dan pengembangan untuk bidang pelatihan dan produktivitas, penempatan, hubungan industrial dan jamsos, serta pengawasan ketenagakerjaan yang dijadikan rekomendasi/ kebijakan;
- 2) Jumlah hasil penelitian dan pengembangan bidang pembangunan kawasan transmigrasi, serta bidang pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi yang dijadikan rekomendasi/kebijakan;
- 3) Jumlah data dan informasi ketenagakerjaan: pangkalan data dan informasi ketenagakerjaan umum, bidang pelatihan dan produktivitas serta penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- 4) Jumlah data dan informasi bidang pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- 5) Dukungan pelayanan administrasi dan teknis lainnya (perencanaan program, evaluasi dan pelaporan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan kerumahtanggaan).

Dari pemaparan berbagai program dan kegiatan tersebut, dapat terlihat bahwa struktur program yang terdiri dari 6 (enam) program unit teknis dan 3 (tiga) program pendukung dalam lingkungan Kemnakertrans pada dasarnya sudah cukup akomodatif terhadap berbagai arah dan kebijakan pembangunan nasional, fokus prioritas nasional dan bidang, perubahan perencanaan dan penganggaran

yang berbasis kinerja, serta tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada era globalisasi dan otonomi daerah. Namun demikian, tetap disadari bahwa berbagai perbaikan masih diperlukan.

Upaya-upaya perbaikan itu tentunya sudah dan sedang dilakukan oleh Kemnakertrans untuk semakin memantapkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Salah satu langkah perbaikan tersebut adalah dengan dilakukannya perencanaan dan penganggaran yang responsif *gender* sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 93/PMK.02/2011 dan MOU antara Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 06/Men.PP & PA/5/2010 tentang peningkatan efektifitas dalam pengarusutamaan gender (*Gender Mainstreaming*).

Perencanaan dan penganggaran responsif gender ini tidak hanya akan menciptakan akses, partisipasi, manfaat dan kontrol bagi perempuan dan laki-laki dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, namun juga menekankan basis kinerja perencanaan dan penganggarnya karena level *output* digunakan sebagai dasar dalam menyusun *gender analysis pathway* dan *gender budget statement*. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender.

BAB IV PENUTUP

Review Renstra Kemnakertrans tahun 2010-2014 ini memuat berbagai pertimbangan, penilaian dan penyempurnaan terhadap visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, serta program dan kegiatan Kemnakertrans. Hal ini diperlukan untuk merespon berbagai perubahan yang terjadi dan memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dijabarkan dalam Renstra Kemnakertrans Tahun 2010-2014.

Review Renstra ini disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahap II, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2010-2014, Kontrak Kinerja yang telah ditetapkan oleh Presiden serta tugas dan fungsi Kemnakertrans.

Review Rencana Strategis ini akan menjadi dokumen perencanaan dan acuan kerja bagi seluruh jajaran organisasi di lingkungan Kemnakertrans. Secara lebih spesifik, penjabaran mengenai *review* Renstra dilakukan oleh masing-masing unit kerja Eselon I di lingkungan Kemnakertrans. Dengan demikian, *review* Renstra Kemnakertrans ini diharapkan juga dapat menjadi acuan dalam penyusunan Renja K/L 3 (tiga) tahun mendatang.

Sebanyak 9 (sembilan) program kementerian untuk menunjang 4 (empat) prioritas nasional serta 2 (dua) prioritas bidang dirancang sejalan dengan kebijakan di RPJM 2010-2014 dengan pendanaan sebesar Rp. 18,833 triliun selama periode 2010-2014. Melalui *review* Renstra ini dapat terlihat bahwa 9 (sembilan) program tersebut memiliki fleksibilitas dalam mengakomodasikan berbagai perubahan yang terjadi dan cukup mempengaruhi pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Namun demikian, demi mempercepat pencapaian tujuan tersebut diperlukan beberapa perbaikan dan untuk memenuhi kebutuhan seperti itu, maka *review* Renstra ini disusun. Dengan adanya *review* Renstra ini, diharapkan program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan memberikan kontribusi kepada pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Januari 2012

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.