

The cover features a large map of Kutai Kartanegara Regency divided into districts, each labeled with its name in Indonesian: TARAIK, KUTIBANGSA BARAT, KENOHAN, BUKITTA RUMAH, SARUNG LAYU, SERAU, LOA JAJAR, LOA ULIN, LOA KARAN, LAPOHIA, and KARANGAN. The title "GERBANG RAJA II" is at the top right, followed by "PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEgara DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA". Below this is "PERUBAHAN RENSTRA 2016 - 2021". At the bottom left is a golden Garuda statue, and at the bottom right is the official emblem of Kutai Kartanegara.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah banyak memberikan Limpahan Rahmad serta Hidayahnya

Sebagaimana amanat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan RENSTRA, dimana kita semua baik eselon II, III, IV dan seluruh ASN Disnakertrans telah berhasil menyusun perubahan RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 2016 – 2021.

Sebagaimana Visi Bupati periode 2016-2021 yang tertuang di dalam grand strategy Gerbang Raja II untuk mewujudkan Kutai Kartanegara Maju, Mandiri, Sejahtera dan Berkeadilan akan dicapai melalui 7 misi dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab untuk menjalankan pada misi ke 2 yakni meningkatkan Sumber daya Manusia yang berkompeten adapun yang menjadi tanggung jawab utama Disnakertrans adalah sasaran ke 3 (Tiga) Yaitu . ***Untuk Menurunkan Jumlah Pengangguran.***

Kondisi ketenagakerjaan Kutai Kartanegara pada Pada Tahun Ketiga Pelaksanaan RPJMD serta Tahun Ke 3 (Tiga) periode RENSTRA terdapat pengangguran terbuka 8.80 % (30.292 Orang) dari target 5 % dan pada periode Gerbang Raja II di targetkan Tingkat Pengangguran Terbuka pada level 2,5% dan di harapkan Pada akhir periode RENSTRA pengangguran terbuka menjadi 29.547 Orang atau 8,15 %.

Kedepan tugas Distransnaker sangat berat namun justru ini menjadi pemicu bagi seluruh ASN di lingkungan Distransnaker untuk selalu fokus dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerjanya untuk tercapainya target RPJMD. Sehubungan telah dilakukanya perubahan RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2019, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja juga Melakukan perubahan RENSTRA agar berkesinambungan dengan Target dan Capaian RPJMD.

Demikian Perubahan RENSTRA disusun agar dapat dijadikan pedoman dan arah untuk melaksanakan program ketransmigrasian dan kenagakerjaan pada unit kerja Distransnaker Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tenggarong, 11 Desember 2019

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

HAMLY, SE

NIP. 19640408 198803 1 013

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Landasan Hukum	5
I.3. Maksud dan Tujuan	6
1.3.1. Maksud	6
1.3.2. Tujuan.....	6
I.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	8
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	8
2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi	8
2.1.2 Struktur Organisasi dan SDM.....	9
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	10
2.2.1. Sumber Daya Manusia (Aparatur).....	10
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	11
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	13
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....	15
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasar Tugas dan fungsi Distransnaker	15
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.....	16
3.3. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Pemerintah	17
3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	19
3.5. Penentuan isu-isu strategis	20
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN.....	25
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	25
4.1.1. Tujuan Jangka Menengah	25
4.1.2. Sasaran Jangka menengah.....	25
BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN	28

	5.1.Strategi	28
	5.2.Arah Kebijakan.....	28
	5.3.Penanggung Jawab	33
BAB	VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN,SERTA PENDANAAN	35
BAB	VII. KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN.....	55
BAB	VII. PENUTUP	58

DAFTAR TABEL

Tabel	2.1. Jumlah Pegawai berdasar Golongan dan Kelamin	10
Tabel	2.2. Jumlah Pegawai Berdasar Kualifikasi pendidikan	10
Tabel	2.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Esselon.....	11
Tabel	2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Distransnaker	11
Tabel	2.5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Distransnaker	12
Tabel	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD	26
Tabel	5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	34
Tabel	6.1. Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.1.	Profil Ketenagakerjaan Tahun 2019	2
Gambar	3.1.	Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Distransnaker	9
Gambar	3.1.	Kondisi Pasar Kerja Indonesia	22
Gambar	3.2.	Kenaikan Kebutuhan Hidup Layak Kab. Kukar.....	23
Gambar		Sasaran Macro	33

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sebagai amanat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Strategi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah. Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah, di dasari atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagai salah satu pelaksana Urusan Pemerintah Wajib dan / Urusan Pemerintahan Pilihan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, sebagai pelaksana Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional dan Daerah memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, khususnya pada aspek human kapital dalam pembangunan.

Berdasarkan review selama Tiga tahun terakhir dapat diketahui bahwa terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan. Mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik maupun sosial sangatlah berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

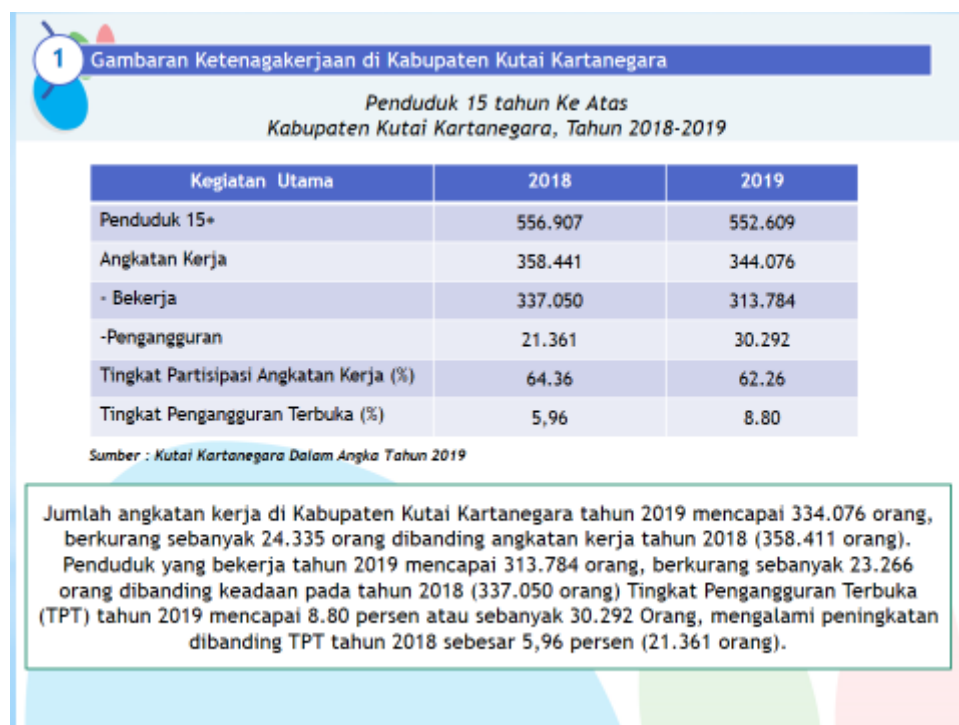
Untuk membangun bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Kutai Kartanegara diperlukan kemandirian daerah, antara lain : ketersediaan sumberdaya alam, sumberdaya manusia, sumberdaya pendanaan yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunan; kemampuan sumberdaya alam telah tersedia begitu besar menuntut adanya profesionalitas aparatur pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam menjalankan tugasnya; kemampuan untuk memenuhi pembiayaan pembangunan yang bersumber dari potensi SDA Kabupaten Kutai Kartanegara sendiri dengan menselaraskan keberhasilan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam sehingga dapat mengurangi ketergantungan kepada sumber lain yang tidak dapat diperbaiki

Bangsa yang maju adalah bangsa yang mampu memenuhi kebutuhan dasar rakyatnya, meningkatkan pendapatan dan distribusinya, menyediakan infrastruktur yang baik, serta memiliki sistem dan kelembagaan politik, termasuk hukum yang

berjalan dengan baik ditandai dengan keadilan bagi seluruh rakyat, keterjaminan hak-haknya, keamanan dan ketentraman warganya tanpa ada diskriminasi dalam bentuk apapun.

Upaya untuk mewujudkan tujuan pembangunan daerah tersebut dilaksanakan melalui proses bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan sesuai dengan Perda Nomor : 70 tahun 2000 tentang RPJPD 2000-2021 Kabupaten Kutai Kartanegara sesuai RPJMD ke-3 diarahkan untuk lebih memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan meningkatnya peranan sektor kependudukan yang banyak maka sektor pertanian, perkebunan dan pariwisata sebagai *leading sector* pembangunan daerah yang berbasis kerakyatan dan lestari.

Kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Kutai Kartanegara secara umum, dalam gambar 1.1. dapat terlihat bahwa jumlah angkatan kerja di Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2019 sebesar 334.076 orang. Dari total angkatan kerja tersebut, sekitar 91.20 % penduduk yang bekerja atau sebanyak 313.784 orang dan sekitar 8.80 % (30.292 orang) adalah penganggur.



Gambar 1.1.

Profil ketenagakerjaan Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2018 - 2019

Dari jumlah penduduk yang bekerja tersebut, sebagian besar pekerja bekerja di sektor Pertambangan (0.74 %), sektor Pertanian (0.09 %), serta sector Bangunan (0.06 %) dan Jasa Kemsyarakatan (0.03%). Menurut jam kerja selama seminggu, sekitar 45,40% bekerja $\geq$ 35 jam/minggu.

Berkenaan dengan kondisi ketenagakerjaan diatas, telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi di BLKI Samarinda maupun pelatihan berbasis Masyarakat yang dilakukan di Kecamatan Kecamatan.

Pada bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja terdapat peningkatan fasilitas pelayanan penempatan tenaga kerja melalui peningkatan fungsi pelayanan informasi kerja dalam melayani pencari kerja dan pengguna tenaga kerja.

Disamping itu peningkatan perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pemberdayaan masyarakat, seperti pelaksanaan padat karya, perbaikan sarana infrastruktur, padat karya usaha produktif serta penerapan teknologi tepat guna bagi usaha kecil yang berada di Desa/Kelurahan.

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

Selain terus menerus melakukan upaya secara bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan, di dalam pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tentu terdapat potensi-potensi yang menguntungkan dan juga masalah yang harus dihadapi dalam upaya tersebut, seperti dalam hal perluasan kesempatan kerja, peningkatan perlindungan ketenagakerjaan, peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga transmigran.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai salah satu SKPD yang bertugas dalam pengentasan kemiskinan dan pengangguran akan terus berupaya meningkatkan dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan berjiwa wiraswasta sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja.

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara ini merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun, untuk mewujudkan sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 36 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai

Kartanegara, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja serta mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Renstra Dinas ini memiliki hubungan secara sinergis dengan dokumen perencanaan sebagai berikut :

1. Hubungan dengan urusan dekonsentrasi dan tugas pembantuan meliputi :
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM-Nasional)
 - b. Rencana strategis Kementerian Tenaga Kerja dan
 - c. Rencana Strategis Kementerian Desa Pembangunan Daerah tertinggal dan Transmigrasi
 - d. Rencana Tenaga Kerja Nasional (RTKN)
 - e. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga non Departemen (Rencana K/L)
 - f. Dokumen perencanaan Nasional lainnya yang terkait dengan pembangunan bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja
2. Hubungan dengan urusan desentralisasi melalui azas otonomi meliputi :
 - a. RPJMD Provinsi Kalimantan Timur dan Kabupaten Kutai Kartanegara
 - b. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD Provinsi dan Kabupaten)
 - c. Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD Provinsi dan Kabupaten Kutai Kartanegara)
 - d. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD)
 - e. Dokumen perencanaan Daerah lainnya yang terkait dengan pembangunan bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Upaya ini diharapkan akan mampu meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara melalui strategi pencapaian sasaran pembangunan yang menerapkan pada prinsip **Triple Track Strategy** yaitu **pro-job** (keberpihakan kepada penciptaan lapangan kerja), **pro-poor** (keberpihakan kepada pengentasan kemiskinan) dan **pro-growth** (keberpihakan kepada peningkatan pertumbuhan ekonomi).

I.2. Landasan Hukum

Perubahan Rencana Startegis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2016–2021 disusun mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada sebagai dasar hukum antara lain :

1. **UU RI Nomor 23 Tahun 2014** tentang Pemerintahan Daerah
2. **UU RI Nomor 13 Tahun 2003** tentang *Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. **UU RI Nomor 25 Tahun 2004** tentang *Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4221);
4. **PP RI Nomor 58 Tahun 2005** tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*;
5. **PP RI Nomor 8 Tahun 2008** tentang *Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*;
6. **Inpres Nomor 7 Tahun 1999** tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*;
7. **Permendagri RI Nomor 54 Tahun 2010** tentang *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*;
8. **Permenakertrans RI Nomor 14 Tahun 2015** tentang *Rencana Strategis (RENSTRA) Kementrian ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019*;
9. **Permendagri RI Nomor 86 Tahun 2017** tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah;
10. **Perda Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 07 Tahun 2016** tanggal, 26 Agustus 2016 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2016 – 2021*
11. **Perda Nomor 16 Tahun 2016** tentang *Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara*; dan

12. **Perbup Kutai Kartanegara Nomor 56 Tahun 2016** tentang *Uraian Tugas Pejabat Struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara*.

I.3. Maksud dan Tujuan

I.3.1. Maksud

Maksud dari penyusunan dokumen Perubahan RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara ini adalah ; Menjabarkan kebijakan umum dan program pembangunan daerah yang telah disepakati dalam RPJM Kabupaten Kutai Kartanegara periode 2019-2021, dalam ruang lingkup tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara.

I.3.2. Tujuan

Tujuan dan penyusunan dan penetapan perubahan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kabupaten Kutai Kartanegara ini adalah :

- Menjabarkan strategi yang akan menjadi dasar pilihan program aksi Dinas untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Daerah dibidang Transmigrasi dan ketenagakerjaan yang menjadi kesepakatan bersama pada dokumen RPJMD 2019-2021 Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Menjadi acuan kerja resmi Dinas serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan bidang Transmigrasi dan ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara.

I.4. Sistematika Penulisan

Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara terdiri dari 8 (Delapan) bab pokok bahasan serta susunan garis besar setiap bab adalah sebagai berikut :

- **BAB I. PENDAHULUAN**

Menguraikan dan membahas tentang : latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan.

- **BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Menguraikan dan membahas tentang : Tugas, Fungsi dan struktur Organisasi SKPD, Sumberdaya SKPD, Kinerja Pelayanan SKPD, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan SKPD.

- **BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Menguraikan dan membahas tentang : Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra K/L, Renstra Provinsi, Telaahan rencana Tata Ruang Wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis serta penentuan isu-isu strategis

- **BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN**

Menguraikan dan membahas tentang : Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah, serta Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah.

- **BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Menguraikan dan membahas tentang : rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

- **BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Menguraikan dan membahas tentang : indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

- **BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

- **BAB VIII. PENUTUP**

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 36 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai **tugas pokok** :

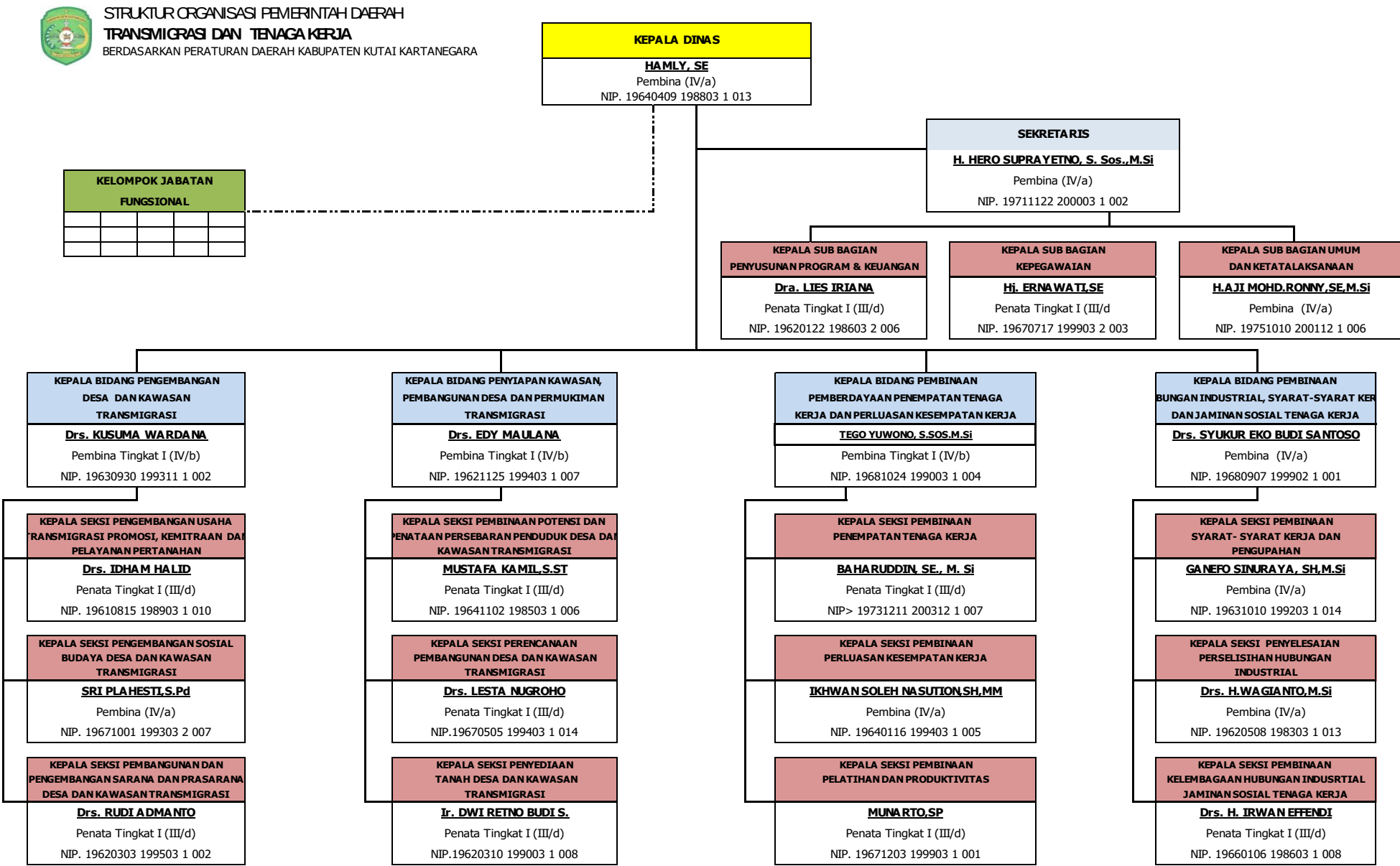
“Melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang transmigrasi dan tenaga kerja”

Dalam melaksanakan tugas pokok diatas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menyelenggarakan **fungsi** :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA) yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
2. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
4. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis transmigrasi;
5. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
6. Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan
7. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.2. Struktur Organisasi dan SDM

Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 36 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, yang terdiri atas :



2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia (Aparatur)

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara saat ini didukung dengan aparatur yang telah memiliki pengalaman kerja di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berjumlah sebanyak 89 **orang**, yang terdiri dari **64 orang pria** dan **25 orang wanita**, sebagaimana dirincikan dibawah ini :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

GOLONGAN	GENDER		
	PRIA	WANITA	JUMLAH
I	0	0	0
II	21	16	37
III	32	8	40
IV	11	1	12
JUMLAH	64	25	89

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

PENDIDIKAN	GENDER		
	PRIA	WANITA	JUMLAH
S3	0	0	0
S2	7	0	7
S1	22	6	28
D4	1	0	1
D3	0	4	4
SLTA	31	18	49
SLTP	0	0	0
SD	0	0	0
JUMLAH	61	28	89

Tabel 2.3

Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon

ESELON	GENDER		
	PRIA	WANITA	JUMLAH
I	0	0	0
II	1	0	1
III	5	0	5
IV	12	3	15
JUMLAH ESELON	18	3	21
NON ESELON	43	25	68
JUMLAH	61	28	89

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kutai Kartanegara

Pejabat fungsional Teknis Perantara / Mediator berjumlah 3 orang

Pejabat fungsional Teknis Perantara kerja berjumlah 3 orang

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang lalu Dinas Tenaga Kerja telah melakukan pelayanan mengacu kepada target program yang telah disepakati dalam RPJMD 2016-2021 dan dituangkan dalam Perubahan Renstra Perangkat Daerah dengan tingkat capaian yang diukur dengan indikator kinerja pelayanan seperti tersaji dalam Tabel 2.4 dan diukur dari pelaksanaan anggaran seperti tersaji dalam Tabel 2.5

Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara 2013-2017

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	75%	75	0,15%	75	75	75	75	3%	16,95	55,28	83,12	0	0	22,60	73,70	110,82	0	0
2	Besarnya pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	70%	70	0,90	70	70	70	70	90%	58,34	74,69	73,00	95	90,5	83,34	107	56,94	100	100

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra PD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
3	Besaran kasus yang terselesaikan dengan perjanjian Bersama (PB)	50%	50	100%	50	50	50	50	30	100	73,06	100	100	100	100%	100%	100%	100	100
4	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek	50%	50	100%	50	50	50	50	100	100	100	100	100	100	100%	100%	100%	100	100
5	Cakupan perencanaan pengembangan kawasan strategis dan cepat tumbuh	-	-	9%	-	2%	7%	1	47	-	5%	7%	0	1	0	250%	171%	0	50

Tabel 2.5
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Distransaker
Kabupaten Kutai Kartanegara

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggar an	Realisa si
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Balanza Tidak Langsung	10.716.191.050,-	13.425.195.550,-	13.491.174.201.75,-	13.910.982.493.90,-	11.703.027.2495.1157,-	9.785.495.654,-	11.701.746.743,-	11.905.957.014,-	13.118.947.548.00,-	10.559.167.72,-	913	87.2	88.3	94.3	90.2	-0.08	-0.87
Belanja Langsung	20708365.358,2	12.328.639.560,-	7.231.212.830,-	3.376.307.498.95,-	11.703.027.2495.1157,-	18.959.286.477,-	10.574.515.782,-	5.879.952.171,-	2.318.923.535,-	10.559.167.72,-	916	85.8	81.3	94.3	95.9	-0.45	-55.9
Total	31424556.408,2	25.753.835.110,-	20722387.031,75	17.287.289.992.85	6.054.423,14,-	28.744.782.131,-	22.276.262.525,-	17.785.909.185,-	15.437.871.083,-	21.118.335.544,-	915	86.5	85.8	89.5	90.4	-0.18	

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.

Periode 2 (Dua) tahun kedepan tahun 2020-2021 membawa tantangan sekaligus peluang untuk mengembangkan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, periode ini titik berat pembangunan difokuskan pada pembangunan Pertanian dalam arti luas dan Pariwisata untuk percepatan transformasi struktur ekonomi daerah menggantikan dominasi sektor pertambangan yang semakin menurun, sedangkan agroindustri dan penyediaan bioenergi akan ditingkatkan sesuai dengan perkembangan, peluang dan tantangan yang dihadapi.

Disisi lain, perkembangan daya saing perekonomian Global, Nasional juga cenderung menurun baik yang diakibatkan adanya biaya ekonomi tinggi maupun akibat hilangnya era buruh murah.

Berdasarkan kondisi diatas, maka optimalisasi pembangunan Transmigrasi dan ketenagakerjaan merupakan pilihan yang strategis dengan mempertimbangkan potensi seperti dibawah ini :

Bidang Ketenagakerjaan adalah :

- ❖ **Jumlah Pengangguran Terbuka** hingga tahun 2019 mencapai (8,80%) menunjuk trend menurun bila dibanding Tahun 2018
- ❖ **Jumlah Pengangguran Terselubung/** Setengah Penganggur (lama jam bekerja kurang dari 35 jam/minggu) hingga tahun 2019 mencapai **162.027 orang**.
- ❖ **Jumlah Perusahaan** yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara hingga tahun 2018 sebanyak 1.479 **Perusahaan** yang terbagi dalam 4 kategori, yaitu :
 1. **Perusahaan Besar** (Jumlah karyawan > 100 orang) berjumlah 551 **Perusahaan**.
 2. **Perusahaan Sedang** (Jumlah karyawan 50 – 99 orang) berjumlah **217 Perusahaan**.
 3. **Perusahaan Menengah** (Jumlah karyawan 25 – 49 orang) berjumlah **238 Perusahaan**.
 4. **Perusahaan Kecil** (Jumlah karyawan < 25 orang) berjumlah **473 Perusahaan**.
- ❖ **Jumlah tenaga kerja** yang bekerja di 1.479 Perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 143.400 **orang**, yang terdiri dari :
 1. Warga Negara Indonesia (**WNI**) berjumlah 143.400 **orang**.
 2. Warga Negara Asing (**WNA**) berjumlah **636 orang**.
- ❖ **Jumlah Lembaga Pelatihan Swasta (LLS) atau Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)** yang pembinaan dan perijinannya ditangani oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara hingga tahun 2015 sebanyak **25 LLS/LPK**.

Bidang Ketransmigrasian adalah :

Sampai dengan tahun 2019 jumlah Transmigran Mandiri Gerbang raja yang telah berstatus Transmigran masih tetap sebanyak 305 orang dari seluruh Transmigran swakarsa Gerbangraja sebanyak 24.450 Jiwa yang perlu segera dilakukan penataan kawasan Transmigrasi agar mereka dapat tumbuh dan berkembang menjadi kawasan ekonomi yang berbasis pertanian pola agrobisnis menuju ke agroindustri.

Dengan potensi lahan yang berstatus HPL Transmigrasi seluas 41.333 Ha dengan Jumlah Kepala Keluarga yang telah ditempatkan dalam satuan permukiman yang telah ditempatkan berdasarkan RKT sebanyak 15.478 KK sedangkan jumlah Kepala Keluarga dan penduduk setempat dalam satuan permukiman yang akan ditempatkan berdasarkan daya tampung sesuai Rencana Kawasan Transmigrasi sebanyak 15.533 KK dan luasan pencadangan kawasan dalam RKT yang lokasi

kawasannya dalam satu Kabupaten, tidak termasuk kawasan transmigrasi yang sudah dibangun seluas 19.700,25 Ha.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam rangka menghadapi tantangan dan peluang pengembangan pelayanan PD adalah antara lain :

1. Penetapan program dan kegiatan harus dipastikan untuk mencapai Misi Gerbangraja Misi 2 dan Misi 4 pada RPJMD 2016-2021
2. Koordinasi dan sinkronisasi antar perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara juga harus ditingkatkan secara intensif agar upaya pencapaian Visi Kepala Daerah 2016-2021 dapat dicapai dan berdaya guna.

Untuk itu forum SKPD bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian harus dibentuk serta ditingkatkan peran dan fungsinya sebagai instrument pokok dalam melakukan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan.

3. Perencanaan yang telah disepakati dalam RPJMD dan Renstra harus terus dilaksanakan, dikendalikan dan dievaluasi lebih memadai. Oleh karena itu, kualitas perencanaan ditingkatkan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja harus selalu ditingkatkan.
4. Koordinasi dan sinkronisasi antar Perangkat Daerah Kabupaten harus terus ditingkatkan agar tercipta keterpaduan pelaksanaan pembangunan dan pengembangan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Kartanegara tanpa didasari ego sektoral OPD.

Karena, pada hakekatnya pembangunan Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan keberhasilan maupun kegagalannya memang menjadi tanggung jawab Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara namun untuk menyelesaikan permasalahan ketransmigrasian dan ketenagakerjaan merupakan kerja seluruh OPD yang harus terkoordinasi, sinergi dan berkesinambungan.

Untuk itu, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara harus dapat meningkatkan serta memelopori peran koordinatif antar lintas OPD.

BAB III**PERMASALAHAN DAN ISU ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH****3.1. Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja**

Fokus tugas dan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut :

1. Bidang Pengembangan Desa dan Kawasan Transmigrasi;
2. Bidang Penyiapan Kawasan, Pembangunan Desa dan Permukiman Transmigrasi;
3. Bidang Pembinaan, Pemberdayaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan kesempatan kerja; dan
4. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat-syarat kerja dan Jaminan sosial ketenagakerjaan

Sehubungan dengan posisinya sebagai perangkat pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan lingkup tugas dan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam bidang peningkatan kompetensi dan produktivitas, perluasan kesempatan kerja dan penempatan angkatan kerja antar lintas OPD
2. Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam upaya peningkatan harmonisasi hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan
3. Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam upaya pembangunan, pemberdayaan kawasan dan masyarakat eks transmigrasi

Tabel 3.1**Pemetaan Permasalahan**

No	Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam bidang peningkatan kompetensi dan produktivitas, perluasan kesempatan kerja dan penempatan angkatan kerja antar lintas OPD	Angka Pengangguran di Kabupaten Kutai Kartanegara meningkat	Persiapan Tenaga Kerja yang berkualitas, Produktif, Unggul dan Berdaya saing global
2.	Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam upaya peningkatan harmonisasi hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan	Sering terjadinya perselisihan hubungan industrial dan terabaikannya hak-hak pekerja, karena ketidak tahuan pihak pekerja terhadap hak-haknya	Rendahnya tingkat pendidikan pekerja terutama di perkebunan dan HTI

No	Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
		Perjanjian kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang dibuat secara sepihak sehingga pasal pasal yang tercantum dalam perjanjian kerja merugikan pihak pekerja	Tidak dicatatkannya Perjanjian kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)
		Serikat Pekerja sering mempropaganda anggotanya untuk melakukan tuntutan yang tidak normatif	Pengguna serikat pekerja bukan pekerja di perusahaan tersebut
3.	Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam upaya pembangunan, pemberdayaan kawasan dan masyarakat eks transmigrasi	Jumlah pendatang dan pecahan Kepala Keluarga (KK) yang bermukim di 47 Desa eks Permukiman Transmigrasi sebanyak 6112 KK	6112 KK sebagian besar bermukim di sisa HPL Transmigrasi dan belum mempunyai legalitas lahan
		Sertifikat Hak Milik Warga Eks Transmigrasi	Masih banyak warga eks transmigrasi yang belum menerima sertifikat hak Milik
		Pemanfaatan Tanah Restan (R)	Ada ± 15 Desa yang telah mengusulkan program Transmigrasi Swakarsa Mandiri (TSM) Gerbang Raja

3.2. Telaah visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Penurunan angka kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kutai Kartanegara adalah kewajiban Kepala Daerah, kewajiban Daerah dan kewajiban DPRD. Dua program pokok dalam upaya peningkatan kesejahteraan rakyat di Kabupaten Kutai Kartanegara berada dalam lingkup tugas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, yakni **menurunkan jumlah pengangguran dan pengembangan kawasan pertumbuhan ekonomi baru berbasis pertanian**.

Kedua bidang tersebut diatas menjadi sangat penting dalam rangka mencapai target Misi 2 Gerbangraja yakni : 1. Indeks Pembangunan Manusia meningkat, 2. Jumlah penduduk dibawah garis kemiskinan menurun dan 3. **Pengangguran menurun** serta target Misi 4 Gerbangraja yakni : 1. Pertumbuhan sektor pertanian meningkat, 2. Tersedianya kawasan-kawasan strategis pertanian dan pariwisata dan 3. Pertumbuhan industry pengolahan pertanian meningkat, artinya : upaya penurunan angka pengangguran dan **pengembangan kawasan pertumbuhan ekonomi baru berbasis pertanian** harus diselaraskan dengan upaya untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang berkompeten dan upaya meningkatkan pengelolaan pertanian dan pariwisata untuk percepatan transformasi struktur ekonomi daerah dengan meningkatkan jumlah dan jenis peluang kerja untuk masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu

pengembangan pertanian berbasis agribisnis dan agroindustri dengan orientasi pada peningkatan nilai tambah dan daya saing.

Dengan demikian peningkatan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menjadi sangat penting dalam mewujudkan visi Bupati dengan konsep Gerakan Pembangunan Rakyat Sejahtera (GERBANG RAJA) yakni :*Kutai Kartanegara Maju, Mandiri, Sejahtera dan berkeadilan.*

Visi Kutai Kartanegara 2016-2021 tersebut didasari pada upaya pencapaian pembangunan daerah yang inklusif, berorientasi pada 3 (tiga) hal pokok yakni **pertumbuhan, pemerataan dan berkelanjutan.**

Parameter kemajuan, kemandirian dan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan tercermin dalam seluruh aspek kehidupan; dalam pranata dan nilai nilai, yang melandasi kehidupan politik, ekonomi, dan social budaya serta masyarakat yang agamis

Gerbangraja adalah gerbang kejayaan Kutai Kartanegara menuju **percepatan kemajuan** dengan Misi yang dijalankan sebagai berikut :

1. Memantapkan reformasi birokrasi untuk rakyat;
2. **Meningkatkan sumberdaya manusia yang berkompeten;**
3. Meningkatkan pembiayaan pembangunan daerah;
4. **Meningkatkan pengelolaan pertanian dan pariwisata untuk percepatan transformasi struktur ekonomi daerah;**
5. Meningkatkan keterpaduan pembangunan infrastruktur menuju daya saing daerah.
6. Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
7. Meningkatkan partisipasi perempuan dalam pembangunan serta penguatan perlindungan anak.

3.3. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Provinsi

Berdasarkan perkembangan jumlah penduduk dan beban ketergantungan yang cenderung semakin tinggi, maka upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat perlu dilakukan dengan memanfaatkan bonus demografi disektor yang dapat menghasilkan kemandirian perekonomian Nasional.

Bonus demografi yang saat ini dialami harus dimanfaatkan secara bijaksana sehingga akan menciptakan jendela kesempatan untuk mengakselerasi pembangunan. Pemerintah Kabupaten juga harus dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi melalui pendidikan pelatihan, penyediaan lapangan kerja yang mendorong keterlibatan perempuan, kesetaraan dalam bidang pengupahan, jabatan, pekerja perempuan yang telah menyelesaikan masa reproduksinya (umur 49 hingga 64 tahun), meningkatkan perlindungan, kesejahteraan dan menciptakan iklim investasi yang kondusif, sehingga terciptanya pasar kerja yang inklusif.

Terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan, upaya yang dapat dilakukan untuk merealisasikan bonus demografi adalah :

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

Globalisasi merupakan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia di seluruh dunia melalui perdagangan, investasi, migrasi, budaya. Salah satu bentuk globalisasi adalah globalisasi perekonomian, yang merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, dimana Negara-negara diseluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial Negara.

Globalisasi perekonomian mengharuskan penghapusan seluruh batasan dan hambatan terhadap arus modal, barang dan jasa.

Arus globalisasi dalam bentuk FTA, WTO, NAFTA dan lain-lain, akan semakin intensif dan pada tahun 2015 telah diberlakukan *Asean Economic Community* (AEC), dan MEA dimana Indonesia akan menjadi pasar potensial bagi Negara Negara Asean mengingat posisinya yang strategis dan jumlah penduduknya yang besar sehingga memiliki tingkat konsumsi yang tinggi, hal ini akan menjadi peluang bagi pembangunan ketengakerjaan.

Dengan mempertimbangkan masalah pokok bangsa, tantangan pembangunan yang dihadapi dan capaian pembangunan selama ini maka visi pembangunan nasional untuk tahun 2015-2019 adalah :

TERWUJUDNYA INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG

Sebagai upaya dalam pencapaian visi tersebut, secara umum upaya yang akan dilaksanakan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah : mengimplementasikan NAWACITA yang difokuskan pada tujuh isu strategis yaitu :

1. Kedaulatan pangan
2. Kedaulatan energy
3. Kemaritiman
4. Industri/kawasan industry
5. Pariwisata
6. Revolusi mental
7. **Kawasan Perbatasan dan Daerah Tertinggal**

Untuk mewujudkan visi diatas melalui bidang Tenaga Kerja maka ditetapkan sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, dengan indicator kinerja sasaran strategis : meningkatnya kompetensi tenaga kerja dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja
- b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja,
- c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan
- d. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan
- e. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel,
- f. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan
- g. Peningkatan kepuasan stakeholder dalam pelayan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan

Salah satu program prioritas yang sedang dilaksanakan adalah meningkatkan kualitas perencanaan Tenaga Kerja (PTK). Menyusun PTK merupakan kewajiban Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Kabupaten/Kota sebagaimana diamanatkan dalam pasal 7 ayat (3) Undang Undang Nomor 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang tatacara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2011 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Dengan PTK tersebut diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan seperti : besarnya jumlah penganggur terbuka, rendahnya kualitas tenaga kerja, produktivitas yang kurang maksimal, adanya pemogokan dan PHK serta kesejahteraan pekerja yang relative rendah.

3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup strategis

Pembangunan sektor ketransmigrasian dan ketenagakerjaan dalam rangka transformasi struktur ekonomi daerah yang beralih ke Pertanian, Perkebunan dan Pariwisata untuk periode 2016-2021 harus memperhatikan rencana tata ruang wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hal ini ditujukan untuk memastikan penerapan prinsip pembangunan yang berkelanjutan dalam pembangunan suatu wilayah, serta memberikan arah/gaiden dan menjamin tidak terjadinya efek negative terhadap lingkungan dan keberlanjutan dipertimbangkan secara menyeluruh dalam kebijakan, rencana dan program.

Sasaran utama yang hendak dicapai pada periode RPJMD ketiga tersebut adalah: *Pertama*, meningkatnya kinerja sektor pertanian yang ditunjukkan oleh: a) sektor pertanian sebagai *leading sector* pertumbuhan ekonomi daerah yang memiliki daya saing tinggi, b) meningkatnya produksi dan kualitas produk hasil pertanian, c) semakin beranekaragamnya produk pertanian dengan memanfaatkan bahan baku pangan lokal, d) meningkatnya daya saing produk hasil pertanian dipasar lokal, nasional, dan internasional; e) semakin berkembangnya industri berbasis pertanian; f) semakin berkembangnya komoditi pertanian yang memiliki nilai tambah tinggi (*high value crops*); dan g) semakin meningkatnya produktivitas dan pendapatan petani dan pekerja di sektor pertanian. *Kedua*, meningkatnya kinerja sektor pariwisata yang berbasis wisata alam dan budaya ditunjukkan dengan semakin meningkatnya jumlah dan lama kunjungan wisatawan asing dan domestik, serta terpeliharanya kondisi social ekonomi setempat.

Berdasarkan sasaran utama diatas, menjadi dasar dalam penentuan target lokasi dan kelompok sasaran pembangunan dan pengembangan sektor ketransmigrasian dan ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Kartanegara.

3.5. Penentuan isu-isu strategis

Berdasar hasil telaah diatas, penentuan isu strategis didasarkan pada hasil telaah permasalahan pada lingkup tugas dan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, telaah Visi dan misi Bupati Kutai Kartanegara, telaah renstra kementerian/lembaga dan Provinsi serta telaah rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis.

Tabel 3.2

Isu Strategis dan Permasalahan Pembangunan di Kabupaten Kutai Kartanegara

No.	Isu strategis	Isu strategis Daerah	Permasalahan pembangunan terkait isu strategis Daerah
1.	Masih belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kebutuhan dasar (<i>basic needs</i>)	Bentuk kegiatan karitatif yang cenderung menimbulkan ketergantungan masyarakat	Kompetensi (Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap) angkatan kerja
2	Dinamika perkembangan perekonomian perdesaan yang masih blm optimal	Aksesibilitas Pasar	Infrastruktur pendukung perekonomian perdesaan

			Rendahnya kemitraan usaha di Kabupaten Kukar
3	Menurunnya produksi pertanian tanaman pangan	Alih fungsi lahan pertanian produktif ke non pertanian tanaman pangan (tambang batu bara dan kelapa sawit)	Perencanaan pengembangan wilayah belum berjalan terpadu
			Aturan alih fungsi lahan pertanian ke non pertanian di tingkat kabupaten belum ada
		Alih fungsi tenaga kerja pertanian ke non pertanian	Pengoptimalan sumber daya pertanian
		Kurangnya pembukaan lahan/usaha pertanian tanaman pangan yang baru	Aturan alih fungsi lahan pertanian ke non pertanian di tingkat kabupaten belum ada
4	Mewujudkan daya saing ekonomi yang berkerakyatan dan berbasis SDA terbarukan	Pelaku lokal (UMKM) untuk industri pengolahan hasil pertanian lambat berkembang	Infrastruktur daya dukung industri pengolahan masih kurang
5	Penataan Ruang	Optimalisasi Penataan dan Pemanfaatan Ruang	Penetapan Kawasan khusus (zona pengelolaan) yang menjadi embrio kawasan terpadu sesuai potensi daerah

Berdasarkan uraian diatas, maka isu-isu strategis yang akan direspon oleh Dinas dalam perencanaan 5 (lima) tahun kedepan, adalah sebagai berikut :

A. Isu-isu strategis **bidang ketenagakerjaan** :

1. Masih banyaknya tingkat pengangguran terbuka (TPT), pada tahun 2018 sebanyak 19.473 orang (5,72%) dan pada tahun 2019 TPT meningkat menjadi 21.361 orang (5.96%).
2. Penduduk usia kerja meningkat dari 540.658 orang di tahun 2018 menjadi 556.907 di tahun 2019.

3. Meningkatnya TPAK Tahun 2018 62.95% meningkat menjadi 64.36% di tahun 2019.
4. Pencari Kerja yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara pada Tahun 2019 sebanyak 5.098 Orang



Masalah yang penting juga adalah mentransformasikan struktur pendidikan tenaga kerja yang masih didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan maksimal SD dan SMP kependidikan yang lebih tinggi serta pendidikan kejuruan, vokasi dan profesi. Selain itu, diperlukan juga upaya untuk meningkatkan lembaga pendidikan dan pelatihan yang lebih kredibel, mudah diakses dan lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (*linked dan match*).

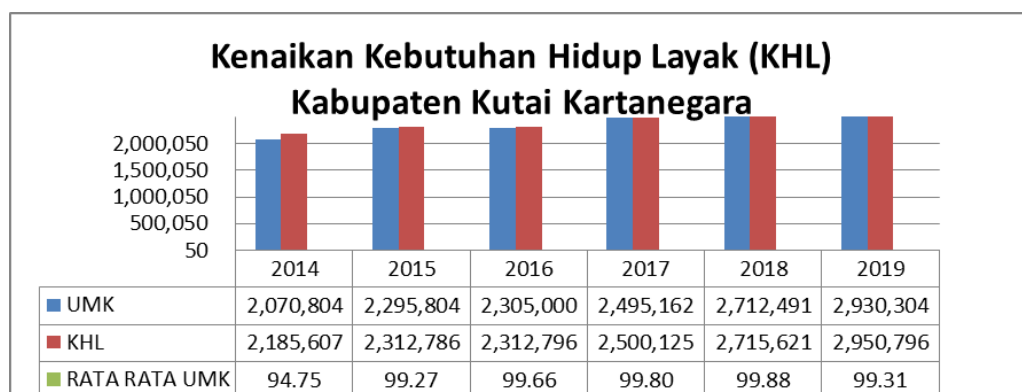
Sementara itu, dalam konteks pasar kerja global tidak dapat dipungkiri bahwa Tenaga Kerja Luar Negeri (TKLN) memberikan kontribusi berupa sumbangan devisa yang cukup besar bagi Indonesia. Namun demikian, berbagai masalah muncul mulai dari kasus legalitas keberangkatan, penipaan, tempat penampungan keberangkatan TKLN, rendahnya skill TKLN, kekerasan dalam hubungan kerja, gaji yang tidak dibayar atau tidak dibayar penuh dan lain sebagainya.

5. Masih belum optimalnya Hubungan Industrial

Saat ini hubungan industrial masih memiliki kendala, diantaranya kondisi hubungan kerja yang harmonis di tempat kerja yang belum sepenuhnya tercapai dan belum optimalnya peran, fungsi serta jumlah sarana-sarana hubungan industrial yang sesungguhnya dapat dijadikan sebagai jembatan untuk mencapai tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, seperti Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Lembaga kerja Sama (LKS) Bipartit, Lembaga kerja Sama (LKS) Tripartit, peran SP/SB dan asosiasi Pengusaha, sampai dengan tahun 2015 masih terjadi kasus perselisihan sebanyak 202 kasus.

6. Selain itu, hubungan industrial juga masih dihadapkan pada persoalan pengupahan. Penetapan upah minimum oleh Pemerintah Kabupaten dimaksudkan sebagai jarring pengaman (*safety net*) agar tingkat upah yang diterima pekerja/buruh tidak jatuh hingga level yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan pasar kerja.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya, belum terlaksana sesuai yang diharapkan. Pengusaha cenderung memberlakukan upah minimum sebagai standar upah di perusahaan, sedangkan pekerja/buruh menganggap upah minimum sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan. Oleh karenanya, pekerja/buruh cenderung menuntut kenaikan upah minimum yang relative tinggi dan juga tuntutan penambahan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak (KHL), adapun perkembangan penetapan upah minimum yang diarahkan pada pencapaian KHL dapat dilihat pada gambar 3.2



Gambar 3.2

Disamping pengupahan, agenda yang menjadi tuntutan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh adalah terkait dengan penghapusan *outsourcing*. *outsourcing* merupakan suatu sistem bisnis yang tumbuh dan berkembang seiring

dengan perubahan kondisi ekonomi nasional dan dunia. Pelaksanaan bisnis tersebut sangat mempengaruhi hak-hak pekerja/buruh. Didalam pelaksanaan *outsourcing* masih terdapat beberapa permasalahan, seperti [a] perbedaan pandangan dalam penetapan pekerjaan pokok (*core business*) dengan pekerjaan penunjang (*non core*); [b] Anggapan bahwa dengan diserahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat mengurangi perlindungan hak bagi pekerja/buruh. Lebih lanjut, adanya permasalahan *outsourcing* yang dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Pada era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial adakalanya sulit dihindari, bahkan diikuti dengan mogok kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan masih cenderung melihat hubungan kerja berdasarkan “hak”, sehingga prinsip-prinsip musyawarah untuk mufakat sulit tumbuh dan berkembang di Perusahaan.

B. Isu-isu strategis di ***bidang Ketransmigrasian*** :

1. Untuk memenuhi kebutuhan pangan masyarakat Kutai Kartanegara masih banyak tergantung dengan pasokan dari daerah lain.
2. Pembangunan di pedesaan relatif kurang berkembang yang diakibatkan masih minimnya infrastruktur (Jalan, Jembatan, sarana prasarana).
3. Telah banyak pecahan Kepala Keluarga $\pm$ 24.450 Jiwa (Transmigrasi swakarsa Mandiri Gerbangraja) yang menempati lahan HPL Transmigrasi
4. Belum tercipta fungsi kota di kawasan pedesaan di Kabupaten Kutai Kartanegara.
5. Dari sisi kewilayahan, angka kemiskinan terbesar terkonsentrasi di wilayah pedesaan. Seperti dilansir Badan Pusat Statistik (2013), daerah pedesaan memiliki indeks kedalaman kemiskinan lebih tinggi daripada perkotaan. Penyebab tingginya angka kemiskinan di pedesaan adalah tingginya jumlah penduduk di pedesaan yang bekerja di sektor informal-pertanian.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka menengah Perangkat Daerah

Untuk mewujudkan Visi Kabupaten Kutai Kartanegara diatas. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah adalah sebagai berikut :

4.1.1. Tujuan jangka Menengah

1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai permintaan pasar kerja serta meningkat produktivitas wirausaha informal
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan kesempatan kerja
3. Menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan Hubungan Industrial.
4. Mengembangkan kawasan pertumbuhan ekonomi baru ber basis pertanian.
5. Mengembangkan Wilayah Transmigrasi yang dikaitkan dengan upaya pengurangan angka kemiskinan Kutai Kartanegara
6. Menciptakan tata kelola organisasi yang efektif, transparan, akuntabel dan bersih serta meningkatnya ketersediaan data dan informasi untuk kebijakan dan pelayanan informasi

4.1.2. Sasaran jangka Menengah

1. Meningkatnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
2. Meningkatnya wirausahawan baru
3. Meningkatnya pencari kerja yang diterima di pasar kerja
4. Meningkatnya cakupan pelayanan perluasan kesempatan kerja
5. Meningkatnya hubungan Industrial yang harmonis
6. Meningkatnya ketaatan pemberi kerja dan pekerja terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku
7. Meningkatnya kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan,kesejahteraan dan kelembagaan
8. terselesaikanya perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja
9. Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa/Permukiman Transmigrasi
10. Meningkatnya kemandirian ekonomi masyarakat transmigrasi dan PMKS

Keterkaitan antara Visi, Misi ke Dua dan keempat Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah diatas seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing sesuai dengan permintaan pasar kerja serta meningkatkan produktivitas wirausaha informal	Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Prosentase meningkatnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja	3%	3%	3%	3%	3%
2	Meningkatkan Persentase penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya persentase pencari kerja yang diterima di pasar kerja	Persentase pencaker yang bekerja di sektor formal dan informal	90.50 %	90.85 %	25.00 %	27.00 %	30.00 %
3	Menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan Hubungan Industrial	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis	Prosentase menurunnya Kasus /sengketa hubungan industrial	100%	100%	100%	100%	100%
		Meningkatnya kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan , kesejahteraan dan kelembagaan	Prosentase Tenaga Kerja yg terdaftar jamsostek atau BPJS	100%	100%	100%	100%	100%
4	Pengembangan Kawasan pertumbuhan ekonomi baru berbasis pertanian	Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa / Kim trans	Jumlah Kimtrans/desa yang ditata sarana fisik dan sosekbudnya	47	48	49	51	52

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5	Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Disnakertrans	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	Predikat akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	100%	100%	100%	100%	100%
		Meningkatnya kualitas dukungan pelayanan kantor	Cakupan Peningkatan sarana dan prasarana Aparatur	70 %	75 %	78 %	80 %	85 %
		Meningkatnya disiplin ASN Distransnaker	Tingkat Kepatuhan Aparatur	4.08 %	4.08 %	4.08 %	2.04 %	2.04 %
		Meningkatnya profesionalisme ASN Disnakertran	Persentase sumberdaya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya	85.95 %	86.30 %	87.59 %	88.25 %	88.50 %
		Meningkatnya kualitas kelola keuangan dan peningkatan kinerja SAKIP Disnakertrans	Tingkat konsistensi renstra dan renja	100 %	100 %	70.01 %	70.01 %	70.01 %
			Ketepatan waktu laporan keuangan dan aset	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase penurunan tindak lanjut temuan audit	98,00 %	98.00 %	98.00 %	98,00 %	100 %

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi

Pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dirumuskan ke dalam 6 (Enam) strategi yaitu :

1. Meningkatkan kompetensi dan kualitas calon tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan penempatan, kemampuan dan pemberdayaan pencari kerja;
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
4. Peningkatan fungsi pembinaan manajemen dan pengawasan internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta perencanaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara;
5. Revitalisasi kawasan dan pengembangan Desa asal, Desa Ekss UPT/Satuan Pemukiman(SP)/Kawasan Pemukiman transmigrasi (Kimtrans) dengan menempatkan Transmigrasi Mandiri Gerbangraja di Desa Kimtrans yang di bangun sehingga menjadi pusat pertumbuhan ekonomi.
6. Melakukan penempatan dan pembinaan bagi masyarakat miskin melalui program pengembangan wilayah permukiman transmigrasi/Desa asal.

5.2. Arah Kebijakan

Kebijakan yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai 6 (LEnam) sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kutai Kartanegara melalui 7 (Tujuh) kebijakan, sebagai berikut :

1. Melakukan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan dan peningkatan produktivitas;
2. Peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing.
3. Meningkatnya jumlah pencari kerja dan pengguna tenaga kerja yang memanfaatkan informasi pasar kerja (e_mbeko);
4. Penguatan kelembagaan hubungan industrial;
5. Perbaikan manajemen internal secara baik, berkelanjutan dan terpadu meliputi aspek perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan monitoring;
6. Pembangunan dan pengembangan SP/KPB untuk mendukung terwujudnya kemandirian masyarakat Kutai Kartanegara.

7. Melakukan monitoring ke Perusahaan dan membuat database ketenagakerjaan sebagai upaya penentuan kebijakan program ke depan.

Langkah langkah yang harus dilakukan sebagai berikut :

1. ***Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja dengan melakukan,***

Harmonisasi, standarisasi dan serifikasi kompetensi

- a. Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja yang mendukung *skilled based industries* untuk mendorong perubahan struktur tenaga kerja secara bertahap dan sector/subsector lapangan usaha yang produktivitasnya rendah ke sector/sub sector yang produktivitasnya tinggi melalui standarisasi lembaga pelatihan berbasis kompetensi dalam kerangka pasar bebas AEC sehingga meningkatkan jumlah tenaga kerja terampil yang siap menghadapi keterbukaan pasar;
- b. Peningkatan penyelenggaraan pelatihan keterampilan bagi pekerja rentan agar dapat memasuki pasar tenaga kerja.

2. Pengembangan program kemitraan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja, dilakukan dengan melakukan :

- a. Pengembangan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi menggunakan kurikulum/modul pelatihan mengacu kepada standar kompetensi yang dikembangkan industry;
- b. Sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang dilisensi oleh BNSP, dan memiliki masa berlaku (validitas) sesuai ketentuan;
- c. Peningkatan kualitas sistem tata kelola program pelatihan untuk mempercepat sertifikasi pekerja memerlukan strategi sosialisasi program pelatihan secara lebih intensif dan ekstensif agar kualitas angkatan kerja siap memasuki pasar tenaga kerja.

3. Identifikasi dan memilih sector/subsector yang nilai tambah dan penyerapan tenaga kerja tinggi, sehingga menjadi focus untuk dikembangkan, dengan melakukan :

- a. Perluasan skala ekonomi kearah sector/sub sector yang produktivitasnya tinggi juga diperlukan untuk menyediakan lapangan kerja yang besar mengantisipasi berlangsungnya bonus demografi;
- b. Harmonisasi program pendidikan dan pelatihan;
- c. Mendorong lembaga pelatihan untuk mencapai KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) dan penerapan KKNi.

4. **Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja**

1. Peningkatan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif melalui peningkatan keterampilan pekerja, dilakukan melalui
 - a. Penciptaan lapangan kerja melalui pekerjaan umum (*public works*);
 - b. Meningkatkan kegiatan-kegiatan yang bersifat padat karya;
 - c. Mendorong pekerja setengah penganggur untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
2. Mendorong pengembangan ekonomi produktif berbasis masyarakat dengan melakukan :
 - a. Pemberdayaan masyarakat untuk memasuki pasar tenaga kerja dan penerapan model wirausaha serta pendampingan untuk pemberdayaan usaha mandiri;
 - b. Peningkatan sarana prasarana ekonomi;
 - c. Pemberdayaan masyarakat untuk memasuki pasar tenaga kerja dan penerapan modal wirausaha serta pendampingan untuk pemberdayaan usaha mandiri.
3. Fasilitasi mobilitas tenaga kerja internal dan eksternal, serta memfungsikan pasar tenaga kerja

Kebijakan pemerintah menerapkan pasar bebas di tahun 2015, dimana Indonesia akan menerapkan ASEAN sebagai pasar tunggal dan pusat produksi. Selain pasar ASEAN, pekerja Indonesia telah memasuki pasar internasional Negara non ASEAN. Mengantisipasi perubahan kebijakan dari Negara non ASEAN diperlukan penyiapan langkah-langkah strategi dalam memfasilitasi calon pekerja untuk merespon kebutuhan yang ada dengan melakukan ;

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pasar tenaga kerja serta menjaga keseimbangan antara penawaran dan kebutuhan tenaga kerja;
- b. Mengintegrasikan sistem informasi pasar tenaga kerja untuk merespon kebutuhan informasi dari perusahaan, penyedia pelatihan dan pencari kerja serta pembuat kebijakan bekerja sama dengan bursa kerja swasta;
- c. Memastikan bahwa *job matching, counseling* dilaksanakan dengan tepat;
- d. Kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan serta pemberi kerja sehingga dapat terbangun melalui kerjasama yang berkelanjutan;
- e. Peningkatan kualitas penyelenggaraan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja, melalui perluasan informasi dan transparansi kesempatan

- kerja dan juga akses kepada balai latihan kerja yang didukung dengan sistem rekrutmen dan penempatan yang terpadu dalam kerangka pasar bebas AEC;
- f. Peningkatan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja local melalui sector formal dan informal dengan mengembangkan informasi pasar kerja.
5. **Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan**

Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan, dengan melakukan :

1. Meningkatkan kualitas tata kelola kelembagaan dan kerjasama hubungan industrial, melalui :
 - a. Penyebarluasan hubungan industrial dan penguatan kelembagaan hubungan industrial;
 - b. Pemberdayaan pengurus dan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - c. Pemberdayaan anggota LKS Tripartit;
 - d. Pemberdayaan pengurus dan anggota organisasi pengusaha;
 - e. Peningkatan pemahaman kepada pengusaha, pekerja SP/SB mengenai tata cara pembentukan LKS Bipartit;
2. Mewujudkan sistem pengupahan yang adil, melalui ;
 - a. Peningkatan pemahaman pelaku hubungan industrial mengenai pengupahan;
 - b. Peningkatan pelatihan bagi perusahaan mengenai penyusunan struktur skala upah, dan kepada pejabat hubungan industrial dan pegawai teknis hubungan industrial;
 - c. Pemberdayaan anggota Dewan Pengupahan;
3. Meningkatkan program perlindungan social bagi pekerja/buruh dengan melakukan peningkatan pemahaman kepada para pelaku hubungan industrial mengenai program jaminan social.
4. Menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui :
 - a. Audit kondisi hubungan industrial pada perusahaan besar;
 - b. Mewujudkan tercapainya Perjanjian Bersama (PB) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Mediator HI.
5. Meningkatkan kualitas tata kelola persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi, melalui :

- a. Peningkatan pembuatan Peraturan Perusahaan;
- b. Peningkatan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama;
- c. Mendorong perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja;
- d. Mendorong perusahaan untuk menerapkan kesetaraan di tempat kerja;
- e. Peningkatan pemahaman pelaku hubungan industrial tentang hubungan kerja.

6. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan)

Arah kebijakan fungsi pendukung di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah memperkuat fungsi pendukung adalah meningkatkan kualitas manajemen internal kearah tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kualitas aparatur, peningkatan kualitas pemanfaatan hasil perencanaan tenaga kerja, penelitian, pengembangan serta data dan informasi dan pelaksanaan *e-government* sebagai dasar perumusan kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Arah kebijakan ini dilaksanakan dengan strategi :

- 1. Perbaikan manajemen internal secara berkelanjutan dan terpadu (aspek perencanaan, penganggaran, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara serta melakukan pengarusutamaan gender (PUG) dalam pembangunan ketenagakerjaan;
- 2. Peningkatan kinerja akuntabilitas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara agar menghasilkan kinerja yang akuntabel, transparan, efektif, efisien dan responsive untuk tetap memperoleh opini (Laporan keuangan Pemerintah Daerah) Wajar Tanpa Pengecualian [WTP].
- 3. Implementasi dari reformasi birokrasi berkelanjutan tetap digalakkan, sehingga Distransnaker dapat menjadi organisasi yang berbasis kinerja yaitu organisasi yang memiliki sasaran dan tujuan yang jelas;
- 4. Peningkatan peran Sekretariat agar mampu melaksanakan penertiban barang milik daeran (BMD) dan barang milik Negara (BMN)
- 5. Peningkatan citra positif Disnakertrans melalui sosialisasi aktif kepada kelompok kepentingan;
- 6. Peningkatan peran APIP sebagai konsultan dan penjamin mutu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas melalui terwujudnya pelaporan keuangan yang handal, audit internal yang akuntabel, perencanaan program dan anggaran yang tepat sasaran, akuntabilitas yang baik dan mendorong percepatn reformasi birokrasi dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah.

Terkait dengan pembangunan ekonomi Kabupaten Kutai Kartanegara dalam kurun waktu 2016-2021, sasaran pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari sasaran bidang ekonomi, khususnya pada sasaran makro ekonomi sampai dengan tahun 2021, seperti tergambar pada table berikut :

SASARAN MAKRO EKONOMI DAERAH SAMPAI DENGAN TAHUN 2021

Uraian	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Laju pertumbuhan ekonomi (%)	- 4	3,9	1,9	2,5	2,75	3
Indeks pembangunan manusia	71,63	73,35	74,09	74,83	75,58	76,33
Tingkat kemiskinan %	7,19	7,11	7,02	6,92	8,83	6,82
Pengangguran %	9,8	9,5	9,15	8,80	8,43	8,15

Sasaran utama pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai, adalah :

1. Tingkat pengangguran terbuka diperkirakan sebesar 7,0 – 8,86 % dari angkatan kerja sebesar 362.708 Orang pada Tahun 2021.
2. Memfasilitasi penciptaan kesempatan kerja sebesar 57,411 selama 5 Tahun

Sedangkan Bidang Ketransmigrasian sasaran utama yang hendak dicapai, adalah :

1. Penataan kawasan transmigrasi selama 5 (lima) tahun menetapkan 5 (Lima) kawasan transmigrasi dan menata atau membangun 2 (dua) Klmtrans/Desa
2. Memfasilitasi penempatan warga transmigran sebanyak 600 (Enam Ratus) Kepala Keluarga dan PMKS Produktif sebanyak 50 KK sampai dengan Tahun 2021.

5.3. Penanggung jawab

Untuk melaksanakan tugas sesuai kebijakan diatas :

- poin 1, 2 dan 3 penanggung jawab program Bidang Pembinaan, Pemberdayaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- Poin 4 penanggung jawab program Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, syarat syarat kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan
- Poin 5 penanggung jawab program Sekretariat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

- Poin 6 penanggung jawab program Bidang Pengembangan Desa, dan Kawasan Transmigrasi dan Bidang Penyiapan Kawasan Pembangunan Desa dan Permukiman Transmigrasi.

Keterkaitan antara Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan diatas sebagaimana yang ditunjukkan pada table di bawah ini

Tabel 5.1.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi	:	Terwujudnya Kabupaten Kutai Kartanegara yang Maju, Mandiri, Sejahtera, dan Berkeadilan		
Misi 2	:	Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkompeten		
Tujuan		Sasaran	Strategi	Arah Kebijaksanaan
Misi II		Meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten		
Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing dan berakhlak mulia		1. Menurunkan jumlah pengangguran	Peningkatan kualitas daya saing tenaga kerja	1. Peningkatan kompetensi angkatan kerja potensial
				2. Perluasan kesempatan kerja
				3. Implementasi Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam rangka mendukung peningkatan pelayanan public dan peningkatan sumber daya aparatur Dinas Trasnigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dapat disusun Perubahan Program dan Kegiatan pelayanan administrasi umum , program urusan wajib dan program urusan pilihan, Pada saat reviu RKPD Tahun 2018 terdapat satu program dan indikator yang dirubah dan telah disepakati yaitu sebagai berikut ;

Semula berbunyi

Program : Penempatan dan pemberdayaan tenaga Kerja

Indikator : jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.

Kesepakatan RKPD

Program : Pembinaan Pemberdayaan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Indikator : Besaran pencari kerja yang terdaftar ditempatkan.

Sebagaimana pada table 6.1. dibawah ini

Tabel 6.1 Perubahan
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (input)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
							Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas dan melayani	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pembangunan	Predikat Akuntabilitas Kinerja			Jumlah Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis														Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja		
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pembangunan	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	Predikat akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	100,00	899.392.185,00	100,00	1.128.421.136	100,00	1.086.368.636	100,00	1.732.484.595	100,00	1.732.484.595	79,00	6.579.151.146	Sekretaris Distransnaker	
					Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah Materai dan Perangko yang disediakan	220/Lembar	-	-	212	1.000.000	404	2.000.000	404	2.000.000	404	2.000.000	1.644	7.000.000	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang dibayar	12/Liter&T	12	128.538.585	12	149.983.680	12	215.000.000	12	215.000.000	12	215.000.000	72	923.522.265	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Bahan Bakar Genset dan Tabung Gas Rumah Tangga yang disediakan	532/Liter	-	-	-	532	5.000.000	532	5.000.000	532	5.000.000	2.128	15.000.000	Kasubag Umum dan TataLaksana		
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perjinan Kendaraan Oprasional	Jumlah Jasa KIR dan Pajak Kendaraan Dinas	35 Unit	33	13.233.100	33	22.400.000	35	25.000.000	35	24.895.131	35	24.895.131	206	110.423.362	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah honorarium kepanitiaan dan pengelola kegiatan	231 Org/Bln	1	5.481.086	91	146.716.000	160	-	-	-	-	483	#VALUE!	Kasubag Umum dan TataLaksana		
					Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah Peralatan Kerja Kantor	173 Unit/Paket	3	4.020.000,00	173	30.475.836	190	30.475.836	173	30.475.836	173	30.475.836	885	125.923.344	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah ATK yang dsediakan	62 Jenis	89	79.281.000	62	70.000.000	62	60.000.000	62	75.000.000	62	75.000.000	399	359.281.000	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan penggandaan	18 Jenis Brg Cetakan	7	35.402.900,00	18	35.400.000	18	30.000.000	18	45.000.000	18	45.000.000	97	190.802.900	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	182 Buah/rol/Paket	-	-	182	5.000.000	182	5.000.000	182	5.000.000	182	5.000.000	910	20.000.000	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Logistik Kantor	Jumlah peralatan rumah tangga dan kebersihan kantor	35 Jenis			14	8.000.000	35	14.200.000	35	14.200.000	35	14.200.000	154	50.600.000	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Makan dan Minuman	Jumlah Makanan dan Minuman Aparatur dan Tamu	760 Porsi/Kotak/dos/galon	572	10.365.000,00	156	14.650.000	816	25.000.000	816	25.000.000	816	25.000.000	3.936	100.015.000	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Luar dan Dalam Daerah	Jumlah Aparatur yang mengikuti Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	98 Orang/Hari	274	297.128.700	513	300.000.000	513	250.000.000	513	450.000.000	513	450.000.000	2.424	1.747.128.700	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	Tersedianya Jasa Tenaga Pendukung Non PNS	35 Orang	34	325.941.814	31	344.795.620	34	374.692.800	34	590.913.627,52	34	590.913.628	202	2.227.257.489	Kasubag Umum dan TataLaksana	
					Penataan arsip internal perangkat Daerah	Jumlah jenis arsip yang dikelola	Unit	-	-	-	-	1	50.000.000	1	250.000.000	1	250.000.000	3	550.000.000	Kasubag Umum dan TataLaksana	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (input)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
							Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	Meningkatnya kualitas dukungan pelayanan kantor	Cakupan Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Cakupan Sarana Prasarana dalam Kondisi Baik	70 Persen	70	155.014.662,00	75	288.350.000	78	50.000.000	80	1.138.746.164	85	1.138.746.164	85	2.770.856.990	Sekretaris Distransnaker	
					Pengadaan Peralatan gedung kantor	Jumlah sarana peralatan kerja kantor	Unit	-	-	-	-	-	2	11.500.000	2	11.500.000	4	23.000.000	Kasubag Umum dan Tata laksana		
					pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/oprasional	Jumlah kendaraan	17 Unit/Lit	29	155.014.662,00	1.500	288.350.000	33	50.000.000	33	56.246.164	33	56.246.164	1.654	605.856.990	Kasubag Umum dan Tata laksana	
					Pengembangan Bangunan Gedung Kantor	Jumlah panjang yang di bangun	-	-	-	-	-	-	515	1.071.000.000	515	1.071.000.000	1.030	2.142.000.000	Kasubag Umum dan Tata laksana		
	Meningkatnya disiplin ASN Distransnaker	Tingkat Kepatuhan Aparatur			Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin Aparatur Sipil Negara	4,08	4,08	-	4,08	-	4,08	-	2,04	-	2,04	-	2,04	4	Sekretaris Distransnaker	
					pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas Harian (PDH) dan Pakaian Sipil Lengkap (PSL) yang di adakan	Orang/stel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah Pakaian Dinas Harian (PDH) dan Pakaian Sipil Lengkap (PSL) yang di adakan	Orang/stel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Meningkatnya profesionalisme ASN Disnakertrans	Persentase sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rata-Rata Nilai Kinerja Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	86	85,95	-	86,39	-	87,59	100.000.000	88,25	100.000.000	88,50	100.000.000	100	300.000.000	Sekretaris Distransnaker	
					pendidikan dan pelatihan formal bagi SDM Aparatur	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					Fasilitasi TIM BEKIAS Perangkat Daerah	Jumlah Aparatur	Orang	-	-	-	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000		300.000.000	Kasubag kepegawaian		
	Meningkatnya kualitas kelola keuangan dan peningkatan kinerja SAKIP Disnakertrans	Tingkat Ketepatan Waktu Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan			Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase Konsistensi Renstra dan Renja	100	100	-	100	428.863.850	100	175.000.000	100,00	424.834.400	100,00	424.834.400	100,00	1.453.532.650	Sekretaris Distransnaker	
					Penyusunan data dan Informasi	Jumlah dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah	dokumen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
						Ketepatan Waktu Laporan Keuangan dan Aset	100	100	-	100	-	100	175.000.000	100	424.834.400	100	424.834.400	100	1.024.668.800		
					Pengembangan Sistem dan pengelolaan Website	Jumlah Sistem Informasi Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang dikembangkan	Unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
					Peysunan dokumen rencana, pengendalian evaluasi kinerja dan keuangan	jumlah dokumen yang dibuat	dokumen	-	-	-	-	7	175.000.000	7	275.000.000	7	275.000.000	-	725.000.000	Kasubag Penyusunan Program dan Keuangan	
					Rekonsiliasi Pengelolaan Keuangan Daaerah	Jumlah Laporan Kinerja Keuangan Kegiatan	Laporan	-	-	-	-	-	-	1	117.835.000	1	117.835.000				

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (input)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
					Rekonsiliasi Pengelolaan Barang Milik Daerah	Jumlah Laaporan Barang Milik Daerah	Laporan	-	-	-	-	-	1	31.999.400	1	31.999.400				
					Persentase Tindak lanjut Temuan Audit		98	98,00	-	98,00	428.863.850	98,00	-	98,00	-	100,00	-	100	428.863.850	
					Facilitasi penyelesaian kewajiban kepada pihak ketiga	Jumlah fasilitasi Penyelesaian Kewajiban Kepada Pihak Ketiga	Kegiatan	-	-	1	428.863.850	-	-	-	-	-	-	-	428.863.850	Kasubag Penyusunan Program dan Keuangan
Pengembangan kawasan pertumbuhan ekonomi baru berbasis pertanian	Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa/KimTrans	Jumlah Kimtrans/desa yang ditata sarana fisik dan sosekudnya			Program Pengembangan Kawasan/ Desa/ Kimtrans	Jumlah Kawasan Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	47 kwsn/desa/kimtrans	47	-	48	300.000.000	49	630.000.000	51	1.171.420.000	52	1.171.420.000	52	3.272.840.000	
							-	-	-	300.000.000	-	480.000.000	-	796.420.000	-	796.420.000	-	2.372.840.000	Kepala Bidang Penyiapan Kawasan, Pembangunan Desa dan Permukiman Transmigrasi	
					Identifikasi potensi pengembangan wilayah transmigrasi dan kegiatan sosialisasi dan pemahaman peraturan pemerintah (PP No.3 Tahun 2014 tentang ketransmigrasian/KIE)	Jumlah kawasan potensi pengembangan wilayah	1 Dokumen	-	-	-	-	1	250.000.000	-	-	-	-	-	250.000.000	Kasi Penyediaan Tanah Desa dan Kawasan Transmigrasi
					SosialisasiP eraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2014 tentang Ketransmigrasian	Jumlah Desa/Dokumen	Desa	-	-	-	-	15	80.000.000	18	76.420.000	18	76.420.000	51	232.840.000	Kasi Penyediaan Tanah Desa dan Kawasan Transmigrasi
					kegiatan Identifikasi potensi pengembangan kawasan desa/kimtrans	Jumlah desa yang berpotensi untuk dilakukan pembangunan kawasan/desa/kimtrans	Desa	-	-	-	-	-	1	75.000.000	1	75.000.000	2	150.000.000	Kasi Penyediaan Tanah Desa dan Kawasan Transmigrasi	
					kegiatan Penyusunan Rencana kawasan desa/kimtrans (RKT)	Jumlah Kajian/perencanaan pengembangan kawasan Transmigrasi menjadi kimtrans/desa Mandiri	Dok	-	-	1	300.000.000	-	-	1	400.000.000	1	400.000.000	3	1.100.000.000	Kasi Perencanaan Pembangunan Desa dan Kawasan Transmigrasi
					Kegiatan Penyusunan Rencana Tatauang SKP	Tersusunya rencana detail pemanfaatan ruang Skala SKP	Dok	-	-	-	-	-	1	245.000.000	1	245.000.000	2	490.000.000	Kasi Perencanaan Pembangunan Desa dan Kawasan Transmigrasi	
					Kegiatan Penyusunan Rencana Tatauang SP/Desa	Tersusunya rencana detail pemanfaatan ruang Skala SP/Desa	Dok	-	-	-	-	1	150.000.000	2	-	-	-	-	150.000.000	Kasi Perencanaan Pembangunan Desa dan Kawasan Transmigrasi
					Kegiatan seleksi dan Penempatan Transmigran	Jumlah Transmigran yang difasilitasi pemindahanya dari desa asal ke desa/kimtrans	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
							-	-	-	-	-	150.000.000	-	375.000.000	-	375.000.000	-	900.000.000	Kepala Bidang Pengembangan Desa dan Kawasan Transmigrasi	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (input)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi	
							Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra				
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				Penyelesaian Permasalahan Tanah di dalam HPL Transmigrasi	Jumlah masalah yang diselesaikan	Desa	-	-	-	-	-	-	18	150.000.000	18	150.000.000		300.000.000			
				kegiatan Rancang Kapling	Jumlah Dokumen	dok	-	-	-	-	1	150.000.000	-	-	-	-	1	150.000.000	Kasi Pengembangan usaha transmigrasi, promosi, kemitraan dan pelayanan pertanian		
				Kerja sama antar Kelembagaan	Jumlah Kerjasama Promosi dan kemitraan	Dok	-	-	-	-	-	-	1	150.000.000	1	150.000.000	2	300.000.000	Kasi Pengembangan usaha transmigrasi, promosi, kemitraan dan pelayanan pertanian		
				Fasilitasi tim koordinasi, integrasi dan penyelenggaraan Transmigrasi	Terfasilitasinya Tim Koordinasi	Tim	-	-	-	-	-	-	1	75.000.000	1	75.000.000	2	150.000.000	Kasi Penyediaan Tanah Desa dan Kawasan Transmigrasi		
				Pembinaan Ekonomi Transmigrasi Swakarsa Mandiri Gerbang Raja	Cakupan Bina Ekonomi Transmigrasi swakarsa Mandiri Gerbang Raja	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Kegiatan pendataan bangunan fasilitas umum/sosial eks UPT	jumlah desa yang didata	Desa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Kegiatan Penjarangan siswa berpotensi daerah transmigrasi	Rasio Lulusan S1/S2/ S3 berpotensi daerah transmigrasi	siswa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Kegiatan Pembinaan Mental spiritual Warga desa/Kimtrans	Jumlah warga yang mendapatkan pembinaan mental spiritual	Warga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Kegiatan Pelatihan pengembangan sosbud di desa/ kimtrans	Jumlah Warga desa/kimtrans yang mendapatkan pelatihan sosbud	Warga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Identifikasi dan pendataan sosial budaya desa dan kawasan Transmigrasi	Jumlah Desa yang di data sosial budaya desa dan kawasan Transmigrasi	Desa	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai permintaan pasar kerja serta meningkatkan produktivitas wirausaha informal	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja dan produktivitas	Prosentase meningkatnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja		Program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas	Persentase Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan	15%	3%	-	3%	421.710.271	3%	881.000.000	3%	1.993.357.805	3%	1.993.357.805	15%	3.509.486.631	Kepala Bidang Pembinaan Pemberdayaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja		
									-	-	421.710.271	3%	881.000.000	3%	1.993.357.805	3%	1.993.357.805	15%	3.509.486.631	Kasi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas	
				Pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja berbasis kompetensi	jumlah peserta yang mengikuti pelatihan	0,00%		-		-	200	750.000.000	200	-	200	-	%	750.000.000	Kasi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas		
				kegiatan Pelatihan keahlian / keterampilan tenaga kerja berbasis kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang dilatih berbasis kompetensi	-		-	32	421.710.271		-	72	1.000.000.000	72	1.000.000.000	176	2.421.710.271	Kasi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (input)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
				Musrenbang , Pelatihan perbengkelan di Kec Kembang Janggut, Pelatihan Menjahit, Pelatihan Pembuatan Perahu Viber di Kec Ma Muntai	Jumlah Tenaga Kerja yang dilatih	100%							110	889.969.625	110	889.969.625				
				Kegiatan Pelatihan Keahlian / keterampilan tenaga kerja berbasis kewirausahaan	Jumlah tenaga kerja yang dilatih berbasis kewirausahaan	Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Kegiatan Pelatihan Keahlian tenaga kerja berbasis Masyarakat	Jumlah tenaga kerja yang dilatih berbasis Masyarakat	orang		-		-	117	131.000.000	200	103.388.180	200	103.388.180	517	337.776.360	Kasi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas	
Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya Pencari kerja yang diterima di pasar kerja	Jumlah pencari yang bekerja di sektor formal dan informal		Program Pembinaan Pemberdayaan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	20,50	-		-	-	25,00	1.880.420.600	27,00	590.000.000	30,00	590.000.000	30,00	3.060.420.600	Kepala Bidang Pembinaan Pemberdayaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	
								-		-		1.880.420.600		590.000.000		590.000.000		3.060.420.600	Kasi Pembinaan Perluasan Kesempatan Kerja	
					Menurunkan Tingkat pengangguran terbuka (TPT)	10,22% (31.397 Org)	9,5% (30.936 Org)	-	9,15% (30.648 Org)	-	8,80% (30.292 Org)	-	8,43 % (29.806 Org)	-	8,15 % (29.547 Org)	-	8,15 % (29.547 Org)	-		
					Meningkatnya Rasio kesempatan kerja	89,79%	90,50%	-	90,85%	-	91,20%	-	91,57%	-	91,85%	-	91,85%	-		
					Meningkatnya jumlah pekerja di sektor Pertanian	94.711 Org (yang bekerja)	96.528 org (yang bekerja)	-	97.440 org (yang bekerja)	-	98.363 org (yang bekerja)	-	99.306 org (yang bekerja)	-	100.273 org (yang bekerja)	-	100.273 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Pertambangan	40.949 Org (yang bekerja)	42.911 org (yang bekerja)	-	44.152 org (yang bekerja)	-	45.581 org (yang bekerja)	-	47.213 org (yang bekerja)	-	49.067 org (yang bekerja)	-	49.067 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Industri Pengolahan	14.778 Org (yang bekerja)	17.132 org (yang bekerja)	-	18.475 org (yang bekerja)	-	19.757 org (yang bekerja)	-	21.324org (yang bekerja)	-	23.064 org (yang bekerja)	-	23.064 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Listrik, Gas dan Air	2.289 Org (yang bekerja)	2.487 org (yang bekerja)	-	2.589 org (yang bekerja)	-	2.694 org (yang bekerja)	-	2.082 org (yang bekerja)	-	2.916 org (yang bekerja)	-	2.916 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Bangunan	10.402 Org (yang bekerja)	11.535 org (yang bekerja)	-	12.067 org (yang bekerja)	-	12.799 org (yang bekerja)	-	13.610 org (yang bekerja)	-	14.488 org (yang bekerja)	-	14.488 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Perdagangan	42.751 Org (yang bekerja)	45.221 org (yang bekerja)	-	46.281 org (yang bekerja)	-	47.024 org (yang bekerja)	-	48.059 org (yang bekerja)	-	48.810 org (yang bekerja)	-	48.810 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Angkutan	10.657 Org (yang bekerja)	11.068 org (yang bekerja)	-	11.204 org (yang bekerja)	-	11.381 org (yang bekerja)	-	11.559 org (yang bekerja)	-	11.740 org (yang bekerja)	-	11.740 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Keuangan	2.475 Org (yang bekerja)	2.802 org (yang bekerja)	-	2.965 org (yang bekerja)	-	3.129 org (yang bekerja)	-	3.318 org (yang bekerja)	-	3.522 org (yang bekerja)	-	3.522 org (yang bekerja)	-		
					Meningkatnya jumlah Pekerja di sektor Jasa kemasyarakatan	57.097 Org (yang bekerja)	65.035 org (yang bekerja)	-	69.085 org (yang bekerja)	-	73.057 org (yang bekerja)	-	76.482 org (yang bekerja)	-	79.281 org (yang bekerja)	-	79.281 org (yang bekerja)	-		

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (input)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
					Jumlah pasar kerja yang tersedia pada tahun N	-	8.907 Org	-	9.721 Org	-	9.526 Org	-	9.891 Org	-	9.891 Org	-	57.411 Org	-		
					Jumlah penganggur yang ada pada tahun N	-	-	-	40.369	-	39.818	-	39.696	-	39.696	-	-	-		
				Pemberdayaan Masyarakat melalui Padat Karya Produktif	Prosentase penanganan pengangguran dan setengah pengangguran melalui Penerapan Kepadatkaryaan (DESA MANDIRI)	Orang	-	-	-	-	240	859.521.400	63	200.000.000	63	200.000.000	366	1.259.521.400	Kasi Pembinaan Perluasan Kesempatan Kerja	
				Pemberdayaan Masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	Peningkatan kemampuan Masyarakat melalui kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	Orang	-	-	-	-	80	920.899.200	20	200.000.000	37	200.000.000	137	1.320.899.200	Kasi Pembinaan Perluasan Kesempatan Kerja	
				Pendataan tenaga kerja informal dan formal	Jumlah Kecamatan yang terdapat penyerapan TK nya di 18 Kec.	Kecamatan	-	-	-	-	18	100.000.000	18	100.000.000	18	Rp 100.000.000	54	300.000.000	Kasi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja	
				Pengendalian Pengelolaan Antar erja AK 1 di kecamatan	Jumlah Kecamatan yang terkendali AK. 1 nya	Kecamatan	-	-	-	-	-	-	5	90.000.000	5	90.000.000	10	180.000.000	Kasi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja	
Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaa Hubungan Industrial	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Persentase Menurunnya Kasus/Sengketa Hubungan Industrial		Program Pengembangan Hubungan Industrial dan peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		100	100	65.488.900	200	-	200	150.000.000	100	475.000.000	100	475.000.000	100	1.271.488.900	Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan sosial Tenaga Kerja	
					Persentase Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100	100	65.488.900	100	FALSE	100	150.000.000	100	475.000.000	100	475.000.000	100	1.271.488.900	Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
				Fasilitasi penyelesaian Perselisihan hubungan industrial	Jumlah Kasus yang terselesaikan	41 Kasus	-	-	-	-	70	50.000.000	37	120.000.000	37	120.000.000	185	290.000.000	Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
				Kegiatan Deteksi dini perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja	Jumlah dokumen kerawanan HI di perusahaan	dok	-	-	50	30.000.000	-	-	-	-	-	-	50	30.000.000	Kasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
				Kegiatan Konsolidasi pelaksanaan peningkatan intensitas pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah perusahaan besar yang diaudit kondisi Hubungan industrialnya	Perjanjian/ Perusahaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Kegiatan Pengumpulan data kebutuhan hidup layak (KHL) dan petapan upah minimum sektor kabupaten (UMK dan UMSK)	Survey 7 pasar 18 Kecamatan	7 Dokumen	7	65.488.900	4	76.000.000	7/18	100.000.000	2,00	130.000.000	2,00	130.000.000	22	501.488.900	Kasi Pembinaan Syarat - Syarat Kerja dan Pengupahan	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (input)	Data Capaian Pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
							Tahun 1 (2017)		Tahun 2 (2018)		Tahun 3 (2019)		Tahun 4 (2020)		Tahun 5 (2021)		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
				Kegiatan Peningkatan Jumlah Perusahaan membuat peraturan Perusahaan , Perjanjian Kinerja	Jumlah Perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kinerja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Kegiatan Pembinaan dan pembentukan lembaga kerjasama bipartit (LKBB) berbagai peraturan syarat syarat kerja	Angka Sengaja Pengusaha-Pekerja Partahun	Perusahaan	-	-	-	-	-	-	22	75,000,000	22	75,000,000	44	150,000,000	Kasi Penyelidikan Persetiaan Hubungan Industrial	4
				Bimbingan teknis/Pembuatan Peraturan Perusahaan PP	Jumlah pengusaha yang mendapatkan bimbingan teknis pembuatan peraturan perusahaan (PP)	Orang	-	-	-	-	-	-	90	150,000,000	90	150,000,000	180	300,000,000	Kasi Pembinaan Syarat - Syarat Kerja dan Pengupahan	
Meningkatnya kepastian jaminan sosial, keteragapannya, keterjangkauan dan kelambagaan	Meningkatnya kepastian jaminan sosial, keteragapannya, keterjangkauan dan kelambagaan	Prosentase Tenaga Kerja yg terdaftar jaminan atau BPJS			Prosentase pekerja buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	100	100	-	100	-	100	-	100	-	100	-	100	-	Kasi Pembinaan Ketenagakerjaan Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja	
JUMLAH						-		1,119,866,747		2,667,348,567		4,862,789,240		7,636,942,943.82	-	7,636,942,943.82		22,217,776,921.12		

Tanggal: 11 Desember 2019



Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

RAHYA SE

Rahyana

NIP. 19640409 198803 1 013

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja perangkat daerah merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh masing-masing unit kerja untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja. Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi SKPD dari sisi keberhasilan penyelenggaraan layanan sesuai tugas dan fungsi.

Pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan merupakan keberhasilan dari tujuan dan sasaran rencana strategis periode 2017-2021. Indikator kinerja dimaksud juga diperlukan oleh public dalam rangka perwujudan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD tercantum dalam Tabel 7.1 sebagai berikut :

Tabel 7.1
Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

N O	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	=	=	=	=
2	Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin Aparatus Sipil Negara	4.04	4.04	4.04	=	=	=	=
3	Rata-rata Nilai Kinerja Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	85.95	85.95	86.39	=	=	=	=
4	Cakupan sarana prasarana perkantoran dalam kondidi baik	70	75	78	=	=	=	=
5	Persentase konsistensi RENSTRA dan RENJA	100%	100%	100%	=	=	=	=
6	Ketepatan waktu pelaporan keuangan dan aset	100	100	100	=	=	=	=
7	Persentase tindak lanjut temuan audit	98	98	98	=	=	=	=
8	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	3%	3%	3%	=	=	=	=
9	Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	20.50	0	0	=	=	=	=

No	Indikator	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
10	Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	100%	100%	100%	=	=	=	=
11	Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta jamsostek	100%	100%	100%	=	=	=	=
12	Jumlah Kawasan/Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	47 kimtrans	0 kimtrans	48 kimtrans	=	=	=	=

Tabel 7.2

Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Perubahan RPJMD

NO	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100%	=	=	100%	100%	100%	100%
2	Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin Aparatus Sipil Negara	4.04	=	=	4.08	2.04	2.04	2.04
3	Rata-rata Nilai Kinerja Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	85.95	=	=	87.59	88.25	88.50	88.50
4	Cakupan sarana prasarana perkantoran dalam kondisi baik	70	=	=	78	80	85	85
5	Persentase konsistensi RENSTRA dan RENJA	100%	=	=	100%	100%	100%	100%
6	Ketepatan waktu pelaporan keuangan dan aset	100	100	100	100	100	100	100
7	Persentase tindak lanjut temuan audit	98	=	=	98	98	98	100
8	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	3%	=	=	3%	3%	3%	3%
9	Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	20.50	=	=	25.00	27.00	30.00	30.00

NO	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun	Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	NO	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2			Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
10	Besaran PencariKerja yang terdaftar yang ditempatkan	20.50	=	=	25.00	27.00	30.00	30.00
11	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
12	JumlahKawasan/Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	47 kimtrans	=	=	49	51	52	52

BAB VIII

P E N U T U P

Perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2016 – 2021 memuat tujuan, sasaran dan strategi (*cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan di dalam kebijakan dan program*) untuk kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan dalam mengemban tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2016-2021, khususnya dalam mendukung meningkatkan sumberdaya manusia dan mendukung pembangunan pertanian dalam artian serta pembangunan sector lainnya sebagai prioritas pembangunan daerah dalam rangka mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah.

Diharapkan, berbagai sasaran, arah kebijakan, strategi, program serta kegiatan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dirancang dalam Renstra ini dapat di implementasikan dengan baik oleh seluruh Bidang di lingkungan Distransnaker sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan Nasional, Provinsi Kalimantan Timur maupun Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dengan demikian diharapkan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dapat memberikan kontribusi terhadap percepatan pembangunan daerah khususnya dapat mendukung upaya pemerintah Kabupaten dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kutai Kartanegara.

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara


HAMLY, S.E

Pembina

NIP. 19640408 198803 1 013

