



**PEMERINTAH KABUPATEN
KUTAI KARTANEGARA
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA**



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP) TAHUN 2019**

RINGKASAN EKSEKUTIF (Executive Summary)

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2019 merupakan laporan pertanggung jawaban kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam mencapai sasaran strategis, yang disusun dengan tujuan melaporkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2019 disusun melalui pengukuran Indikator Kinerja Rencana Strategis Tahun 2016-2021. Capaian Kinerja diukur dengan membandingkan target dan realisasi kinerja, berikut realisasi pencapaian kinerja sebagaimana di bawah ini:

Capaian Indikator Kinerja Sasaran RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2019

No.	Indikator Kinerja Sasaran Renstra	Satuan	Kondisi Tahun 2016	Target 2019	Realisasi	Capaian Kinerja	Target Akhir 2021
1.	Jumlah kimtrans/desa yang ditata sarana fisik dan sasekbudnya	Kawasan/ Desa/Kimtrans	47	1	1	100	52
2.	Prosentase meningkatnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja	Persen	15	3	2,9	100	15
3.	Jumlah pencaker yang bekerja di sektor formal dan informal	Persen	20,50	26	43,68	100	30
4.	Persentase menurunnya kasus/sengketa hubungan industrial	Persen	100	100	100	100	100
5.	Prosentase tenaga kerja yang terdaftar jamsostek atau BPJS	Persen	100	100	100	100	100

Target Kinerja dalam RENSTRA yang menjadi Indikator Kinerja seperti dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) yang ditandatangani Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dengan Bupati Kutai Kartanegara.

Dari Tabel diatas terlihat bahwa capaian sasaran urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian :

I. URUSAN KETRANSMIGRASIAN

"Jumlah Kimtrans/Desa yang ditata Sarana Fisik dan Sosekbudnya"

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun ketiga Renstra SKPD 2019 dengan Indikator kawasan desa/kimtrans yang ditata/di bangun dengan Kegiatan Penyusunan Rencana Tata Ruang SP/Desa berlokasi di Kota Bangun sebanyak 1 (Satu) Kawasan / 1 dokumen dan pencapaian Kinerja adalah 100%.

II. URUSAN KETENAGAKERJAAN

1. *"Prosentase Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja"*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi yang telah dicapai pada tahun ketiga Renstra tahun 2019 dengan Indikator Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan yang di targetkan 3% menunjukan angka 2,9% bermakna belum adanya peningkatan, dikarenakan pagu anggaran yang kurang untuk program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas sehingga kegiatan belum dapat dilaksanakan dengan baik.

2. *"Jumlah Pencaker yang Bekerja di Sektor Formal dan Informal"*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun ketiga Renstra OPD 2019 dengan Indikator Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan yang ditargetkan sebesar 26% dan telah teralisasi sebesar 43,68%.

3. *"Persentase Menurunnya Kasus/Sengketa Hubungan Industrial"*

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Indikator Kinerja yaitu Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dengan sasaran tersebut diatas, diperoleh gambaran bahwa dari indikator sasaran yang ditetapkan, pada tahun 2019 capaian kinerja sebesar 100% dapat di katakan mengalami kenaikan yang signifikan. Bila kondisi ini dapat terus dipertahankan maka akan tercipta iklim kerja yang sangat kondusif karena hak pekerja mendapat perlindungan yang memadai demikian juga hak hak yang dimiliki oleh pemilik Perusahaan.

4. *"Prosentase Tenaga Kerja yang Terdaftar Jamsostek atau BPJS"*

Hasil Evaluasi terhadap indikator kinerja Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta program Jamsostek di tahun ketiga RENSTRA 2019 menunjukkan angka 100% sesuai dengan Target 100% berarti seluruh karyawan telah mendapatkan perlindungan kesejahteraan yang telah memadai.

KATA PENGANTAR

Sebagai sebuah organisasi, Instansi pemerintah semakin dituntut untuk mewujudkan keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan sebuah organisasi akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan menyampaikan informasi secara terbuka, seimbang dan merata bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholder). Informasi kinerja ini dimaksud sebagai penyampaian / komunikasi capaian kinerja dalam hal ini Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yang harus mempertanggung jawabkan dan menjelaskan keberhasilan kinerja. Pelaporan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yang isinya adalah penjelasan mengenai kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan salah satu instrument Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2019 disusun berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memenuhi Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2014. adapun maksud disusunnya LKjIP ini adalah :

- a. Sebagai media hubungan kerja organisasi yang berisi informasi dan data yang telah diolah.
- b. Sebagai wujud pertanggung jawaban suatu organisasi Instansi Pemerintah kepada pemberi wewenang dan pemberi mandat.
- c. Sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program / kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi instansi pemerintah.

- d. Sebagai media informasi tentang sejauh mana pelaksanaan prinsip-prinsip good governance termasuk penerapan fungsi-fungsi manajemen secara benar pada instansi yang bersangkutan.

Tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan harapan, namun demikian dengan adanya laporan akuntabilitas kinerja ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara melalui perbaikan penerapan fungsi-fungsi manajemen sesuai aturan mulai dari *perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan pencapaian kinerja*,

hingga dapat mengetahui/mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan akuntabilitas dan kredibilitas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan lingkungannya terhadap organisasi instansi pemerintah.

Tenggarong, 31 Desember 2019

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara


H. Hamly, SE
Pembina (IV/a)
NIP. 19640409 198803 1 013

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Gambaran Umum OPD (Organisasi Perangkat Daerah).....	1
1.2. Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi	3
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	6
II.1. Perjanjian Kinerja.....	6
II.2. Tujuan dan Sasaran	9
II.3. Strategi dan Kebijakan	10
II.3.1. Strategi.....	10
II.3.2. Kebijakan	11
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	12
III.1. Capaian Kinerja Organisasi.....	13
III.2. Kerangka Pengukuran Kinerja.....	14
III.3. Capaian Kinerja Organisasi.....	17
III.4. Capaian Indikator Makro	18
III.5. Evaluasi Pencapaian Sasaran dan Pengukuran Kinerja	23
III.6. Realisasi Anggaran	26
III.7. Strategi Pemecahan Masalah	27
BAB IV. PENUTUP	30

DAFTAR LAMPIRAN

- A. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019 DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
- B. DATA UPAH MINIMUM YANG BERLAKU DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
TAHUN 2019
- C. REKAPITULASI DATA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL 2019
- D. REKAPITULASI LAPORAN PENCARI KERJA 2019
- E. LAPORAN REALISASI ANGGARAN (LRA)

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja (PK) Distransnaker 2019.....	7
Tabel 3.1. Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran Jangka Menengah Distransnaker.....	14
Tabel 3.2. Pengukuran Kinerja 2018-2019.....	17
Tabel 3.3. Sasaran Makro Ekonomi Daerah Sampai Dengan 2021.....	18
Tabel 3.4. Indikator Makro Ketenagakerjaan.....	20
Tabel 3.5. Realisasi Capaian Sasaran.....	24
Tabel 3.6. Realisasi Keuangan.....	26

BAB I PENDAHULUAN

I. Pendahuluan

I.1. Gambaran Umum OPD (Organisasi Perangkat Daerah)

Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja adalah unsur dari pelaksana pemerintahan di bidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kutai Kartanegara dalam rangka mewujudkan Kabupaten Kutai Kartanegara yang maju dan mandiri, menuntut adanya kemampuan perekonomian yang tumbuh cukup tinggi, berkelanjutan, mampu meningkatkan pemerataan dan kesejahteraan masyarakat secara luas, serta berdaya saing tinggi serta didukung oleh penguasaan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi di dalam mengembangkan sumber-sumber daya pembangunan guna mendorong terciptanya sebanyak mungkin lapangan kerja formal serta meningkatkan kesejahteraan pekerja di sektor-sektor pekerja informal.

Pasar kerja lokal yang fleksibel, hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak, keselamatan kerja yang memadai, serta terwujudnya proses penyelesaian masalah industrial yang memuaskan semua pihak merupakan ciri pasar kerja lokal yang diinginkan. Selain itu, pekerja diharapkan mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga dapat bersaing serta menghasilkan nilai tambah yang tinggi pula. Hal tersebut dilakukan dengan pengelolaan pelatihan dan pemberian dukungan bagi program-program pelatihan yang strategis untuk efektivitas dan efisiensi peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai bagian integral dari investasi sumber daya manusia. Sebagian besar pekerja akan dibekali dengan pengakuan kompetensi profesi sesuai dinamika kebutuhan industri dan dinamika persaingan global saat ini.

Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan tersebut, Pemerintah Daerah wajib menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yang mendasari pada perencanaan dan hasil pada ketetapan Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Demikian halnya dengan OPD diharuskan untuk menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang dimuat dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) OPD dan Rencana Kerja (Renja) OPD.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan Kabupaten Kutai Kartanegara dan Nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang

Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sesuai dengan Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam salah satu pasal dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas. Asas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap Instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Laporan kinerja di gunakan sebagai :

1. Sarana/instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat;
2. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten);
3. Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja Instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan;
4. Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja; dan
5. Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan

Penyusunan LKjIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2019 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan, berdasarkan pengukuran kinerja tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

1.2. Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 9 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, dan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 56 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai:

a. *Kedudukan*

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. *Tugas pokok :*

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok:

Membantu Bupati, melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan di Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja"

c. *Fungsi :*

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

1. Merumuskan kebijakan di Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
3. Pelaksanaan evaluasi di Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
4. Pelaksanaan Administrasi Dinas di Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati;

d. *Susunan Organisasi Dinas*

Susunan Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja terdiri dari:

Kepala Dinas

Sekretaris, Membawahi:

- 1) Kepala Sub Bagian Umum dan Tata Laksana
- 2) Kepala Sub Bagian Kepegawaian
- 3) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan

Kepala Bidang Penyiapan Kawasan Pembangunan Desa dan Permukiman transmigrasi, membawahi:

- 1) Kepala Seksi Pembinaan Potensi dan Penataan Persebaran Penduduk dan Kawasan Transmigrasi;
- 2) Kepala Seksi Perencanaan Pembangunan Desa dan Kawasan Transmigrasi;
- 3) Kepala Seksi Penyediaan Tanah Desa dan Kawasan Transmigrasi

Kepala Bidang Pengembangan Desa dan Kawasan Transmigrasi Membawahi:

- 1) Kepala Seksi Pengembangan Usaha Transmigrasi Promosi, Kemitraan dan Pelayanan Pertanahan;
- 2) Kepala Seksi Pengembangan Sosial Budaya Desa dan Kawasan Transmigrasi;
- 3) Kepala Seksi Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Desa dan Kawasan Transmigrasi

Bidang Pembinaan Pemberdayaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi :

- 1) Kepala Seksi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja
- 2) Kepala Seksi Pembinaan Perluasan Kesempatan Kerja
- 3) Kepala Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas

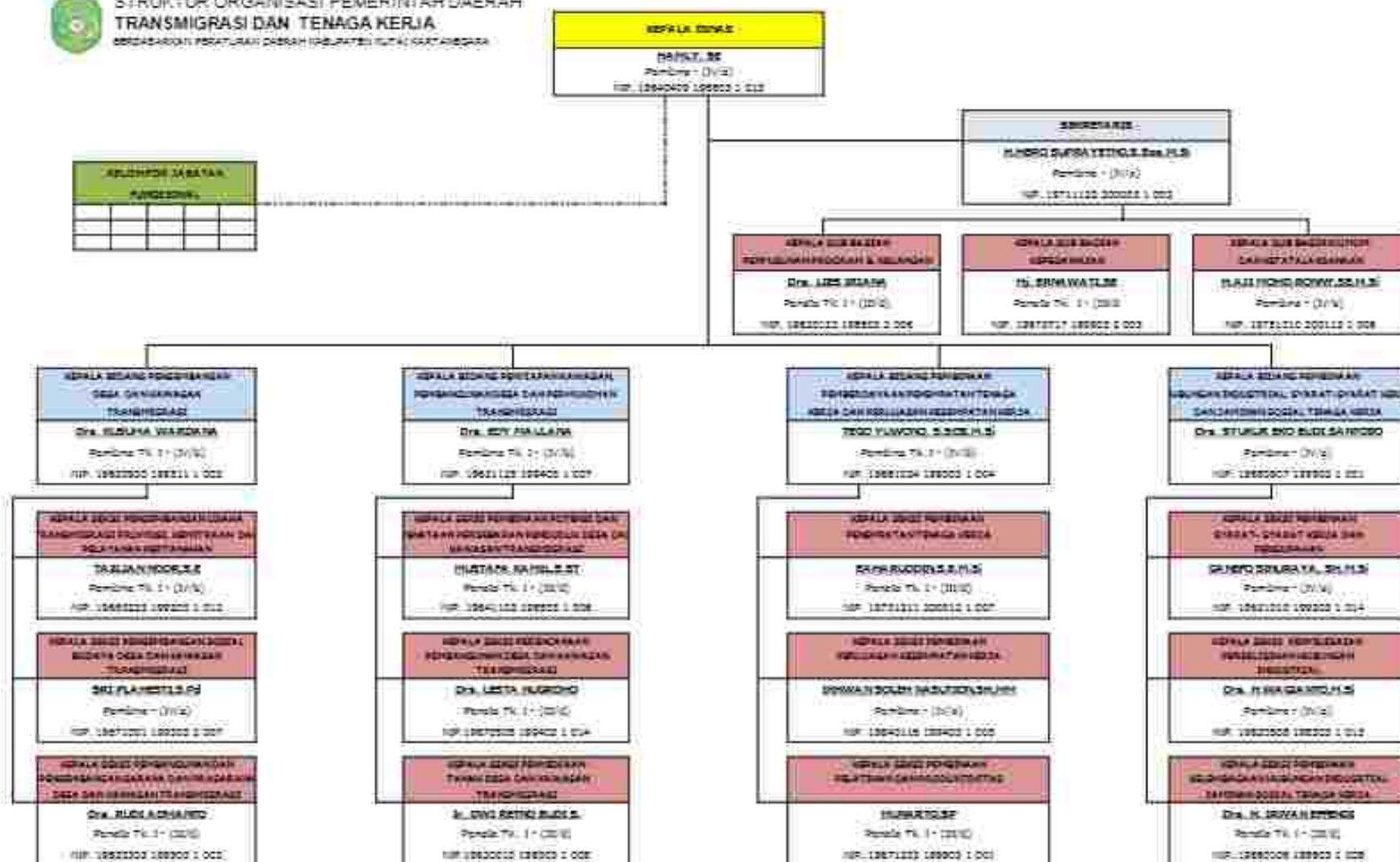
Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahi:

- 1) Kepala Seksi Pembinaan Syarat-syarat Kerja dan Pengupahan
- 2) Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 3) Kepala Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Adapun Struktur Organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH
TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

總發行所：東京・有楽町一丁目三番地 丸の内ビルヂング三樓三三三番地



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara disusun sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam RENSTRA yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. didalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Rencana Kerja ini disajikan secara rinci pada Metrik Perjanjian Kinerja Tahun 2019, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

II.1. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia yang dituangkan dan ditandatangani dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala OPD dengan Bupati Kutai Kartanegara merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang ingin dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana terbatas. Fokus perencanaan kinerja diharapkan mengarah pada pengelolaan program kegiatan lebih baik, dan terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2019 mengacu pada dokumen Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2016-2021, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2019 dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2019, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2019. Perjanjian Kinerja ini disajikan rinci sebagai berikut :

Table 2.1.
Perjanjian Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 2019

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	2.	3.	4.
A	URUSAN KETENAGAKERJAAN		
1.	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	1. Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan	3 % Tenaga Kerja yang dilatih berbasis Kompetensi, Kewirausahaan dan Masyarakat
2.	Meningkatnya Pencari Kerja yang diterima di Pasar Kerja	2. Meningkatnya Ratio Kesempatan Kerja	91,20 % pencari kerja yang bekerja
3.	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis	3. Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100 % Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)/Anjuran
		4. Besaran Pekerja Buruh yang Menjadi Peserta Program Jamsostek	100 % Besaran Pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek
B.	URUSAN KETRANSMIGRASIAN		
4.	Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa / Kimtrans	5. Jumlah Kawasan Desa/ Kimtrans yang ditata / di bangun	1 Kawasan / Desa/ Kimtrans

Pagu anggaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja TA 2019 sebagai berikut :

NO	KEGIATAN	ANGGARAN	PAGU ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN
A.	URUSAN KETENAGAKERIAAN		
A.1	Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	881.000.000,00	1.242.290.000,00
1	Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi	750.000.000,00	861.290.000,00
2	Pelatihan Keahlian Tenaga Kerja Berbasis Masyarakat	131.000.000,00	381.000.000,00
A.2	Program Pembinaan Pemberdayaan dan Perluasan Kesempatan Kerja	1.880.420.600,00	1.020.899.200,00
1	Pemberdayaan Masyarakat Melalui Padat Karya Produktif	659.521.400,00	-
2	Pemberdayaan Masyarakat Melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	920.899.200,00	920.899.200,00
3	Pendataan Tenaga Kerja Informal dan Formal	100.000.000,00	100.000.000,00
A.3	Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jamsostek	150.000.000,00	150.000.000,00
1	Fasilitasi/ Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	50.000.000,00	50.000.000,00
2	Kegiatan Pengumpulan Data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK)	100.000.000,00	100.000.000,00
B.	URUSAN KETRANSMIGRASIAN		
B.1	Program Pengembangan Kawasan/Desa/Kimtrans	630.000.000,00	610.000.000,00
1	Identifikasi Potensi Pengembangan Wilayah Transmigrasi dan Kegiatan Sosialisasi dan Pemahaman Peraturan Pemerintah (PP No.3 tahun 2014 tentang ketransmigrasian/KIE)	250.000.000,00	250.000.000,00
2	Rentang Kapling	150.000.000,00	-
3	Sosialisasi dan Pemahaman Peraturan Pemerintah (PP No.3 tahun 2014 tentang ketransmigrasian/KIE)	80.000.000,00	80.000.000,00
4	Penyusunan Rencana Tata ruang SP/Desa	150.000.000,00	150.000.000,00
5	Kegiatan Penyelesaian Permasalahan Tanah di Dalam Hak Pengelolaan Transmigrasi	-	130.000.000,00
C.	ADMINISTRASI PEMERINTAH DAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK		
C.1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.225.727.200,00	1.559.137.800,00
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.000.000,00	2.000.000,00
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	215.000.000,00	215.000.000,00
3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5.000.000,00	5.000.000,00
4	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	25.000.000,00	25.000.000,00
5	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	149.834.400,00	149.834.400,00
6	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	20.000.000,00	28.500.000,00
7	Penyediaan Alat Tulis Kantor	60.000.000,00	113.313.100,00
8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.000.000,00	5.000.000,00
9	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	14.200.000,00	14.200.000,00
10	Penyediaan Makanan dan Minuman	25.000.000,00	25.000.000,00
11	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	374.692.800,00	374.692.800,00
12	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	30.000.000,00	81.537.500,00

NO	KEGIATAN	ANGGARAN	PAGU ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN
13.	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah dan Ke Luar Daerah	250.000.000,00	470.060.000,00
14.	Penataan Arsip Internal Perangkat Daerah	50.000.000,00	50.000.000,00
C.2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	56.103.969,00	490.924.769,00
1.	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	-	203.936.269,00
2.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	56.103.969,00	286.988.500,00
C.3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100.000.000,00	100.000.000,00
1.	Fasilitasi TIM BEKAS Perangkat Daerah	100.000.000,00	100.000.000,00
C.4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	175.000.000,00	175.000.000,00
1.	Penyusunan Dokumen Rencana, Pengendalian, Evaluasi Kinerja dan Keuangan	175.000.000,00	175.000.000,00
JUMLAH		5.098.251.769,00	5.348.251.769,00

II.2. Tujuan dan Sasaran.

1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai permintaan pasar kerja serta meningkatkan kompetensi dan produktivitas wirausaha informal

Sasaran :

" Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas "

Dengan indikator kinerja

Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan

2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan kesempatan kerja

Sasaran :

" Meningkatkan pencari kerja yang diterima di pasar kerja "

Jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.

3. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan hubungan industrial

sasaran :

" Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis "

Dengan indikator kinerja

Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama dan Besaran pekerja buruh yang menjadi peserta program jamsostek

4. Pengembangan kawasan pertumbuhan ekonomi baru berbasis pertanian
sasaran :

" Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa/kimtrans "

Dengan Indikator Kinerja

Jumlah Kawasan Desa/Kimtrans yang ditata/di bangun

II.3. Strategi dan Kebijakan

Dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran diatas maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menyusun strategi dan kebijakan. Mengacu pada Visi Kepala Daerah dan wakil Kepala daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menitik beratkan kepada Tenaga kerja yang berkualitas sesuai *Misi Kedua* Gerbang Raja II Yaitu **" Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkompeten "** dan transmigran yang berkualitas untuk mencapai *Misi ke Empat* Gerbang Raja II yaitu **" Meningkatkan Pengelolaan Pertanian dan Pariwisata untuk percepatan tranformasi Struktur ekonomi Daerah "** Tenaga kerja yang berkualitas diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan bidang kerja yang sekarang dikerjakan atau bidang yang diminatinya. Sedangkan masyarakat transmigran yang berkualitas diartikan sebagai masyarakat transmigran yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan peluang dan tantangan yang ada dilingkungannya.

II.3.1. 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 Eks UPT/Satuan Pemukiman(SP)/Kawasan Pemukiman transmigrasi (Kimtrans) dengan menempatkan Transmigrasi Mandiri Gerbang Raja 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.

II.3.2. Kebijakan

Kebijakan yang akan dilaksanakan dalam rangka mencapai 6 (Enam) 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.

Upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi diatas adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja.
2. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
3. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan
4. Memperkuat fungsi pendukung (manajemen dan pengawasan internal, serta perencanaan dan pengembangan)
5. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif
6. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja
7. Membangun kawasan, memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi serta mengembangkan kapasitas masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi
8. Mengembangkan wilayah Transmigrasi, memfasilitasi perpindahan dan penempatan bagi (PMKS) agar dapat hidup mandiri.
9. Menerapkan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik, transparan, akuntabel.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas adalah salah satu tonggak penting dalam Pelaksanaan Pemerintahan yang berdaya guna, berhasil bersih dan bertanggung jawab. UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme menyatakan Akuntabilitas sebagai salah satu asas umum dalam penyelenggaraan Negara. Dengan di berlakukannya Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang Undang Nomor 33 Tahun 2001 tentang perimbangan Keuangan Daerah dan Pusat serta memperhatikan Undang – undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta mengacu pada memberikan kewenangan bagi pemerintah daerah untuk menyusun sendiri rencana pembangunan yang dilaksanakan. Hal ini menjadi peluang besar bagi pemerintah daerah dan perangkatnya untuk melaksanakan tugas tugas Pemerintah Umum sebagai tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.

Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan tersebut, Pemerintah Daerah wajib menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yang mendasari pada perencanaan dan hasil pada ketetapan Rencana jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Demikian halnya dengan OPD diharuskan untuk menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang dimuat dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) OPD dan Rencana Kerja (Renja) OPD.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan Kabupaten Kutai Kartanegara dan Nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sesuai dengan Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam salah satu pasal dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas. Asas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Laporan kinerja di gunakan sebagai :

1. Sarana/instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat;
2. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten);
3. Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan;
4. Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja; dan
5. Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

Penyusunan LKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2019 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan, berdasarkan pengukuran kinerja tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

III.1. Capaian Kinerja Organisasi

Pada Sub Bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi, untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara selaku pengemban amanah masyarakat, melaporkan Akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yang di buat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah . Laporan ini

memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen RENSTRA Tahun 2016 - 2021 maupun Renja Tahun 2019

III.2. Kerangka Pengukuran Kinerja.

Pengukuran Kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Misi dan Visi Pemerintah. Sedangkan capaian indikator kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata - rata atas capaian indikator kinerja.

Penilaian capaian kinerja di dasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam laporan ini Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan masing masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara 2016 - 2021 dan Indikator Kinerja Utama ke 4 (empat) urusan wajib ketenagakerjaan dan Indikator Kinerja Utama ke 1 (Satu) urusan pilihan ketransmigrasian

Tabel 3.1.

Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran Jangka Menengah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
				2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	Prosentase meningkatnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja	3%	3%	3%	3%	3%

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
				2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	permintaan pasar kerja serta meningkatkan produktivitas wirausaha informal							
2	Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif dan perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya pencari kerja yang diterima di pasar kerja	Jumlah pencari yang bekerja di sector formal dan informal	90,50%	90,85%	91,20 %	91,57 %	91,85 %
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 yang terdaftar jamsostek atau BPJS	100%	100%	100%	100%	100%
4	Pengembangan Kawasan pertumbuhan ekonomi baru berbasis pertanian	Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa /Kimtrans	Jumlah Kimtrans/desa yang ditata sarana fisik dan sosbudnya	0	1	1	2	1

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN				
				2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5	Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas kinerja pembangunan	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 perkantoran	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 Distransnaker	Persentase sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya	100%	100%	100%	100%	100%
		Meningkatnya kualitas kelola keuangan dan peningkatan kinerja SAKIP Distransnaker	Tingkat ketepatan waktu pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase penurunan tindak lanjut temuan audit	98%	98%	98%	98%	100%

Pada Tahun Anggaran 2019 Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menetapkan **3 (Tiga) Sasaran Strategis Urusan Ketenagakerjaan dan 1(Satu) Sasaran Urusan Ketransmigrasian, Serta 3 (Tiga) Program Urusan Ketenaga kerjaan dan 1 (Satu) Program Urusan Ketransmigrasian dan selanjutnya diukur dengan 3(Tiga) Indikator Kinerja Urusan Ketenagakerjaan dan 1(Satu) indikator kinerja Urusan Ketransmigrasian**

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

➤ **Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcomes*).

➤ **Indikator Sasaran**

Indikator Sasaran adalah sesuatu yang dapat menunjukkan secara signifikan mengenai keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran. Indikator Sasaran dilengkapi dengan Target Kuantitatif dan satuannya untuk mempermudah pengukuran pencapaian sasaran

III.3. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja Kabupaten Kutai kartanegara Tahun 2019 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing Indikator kinerja sasaran. Rincian capaian kinerja masing- masing indikator tersebut dapat di ilustrasikan tabel berikut :

Tabel 3.2.
Pengukuran Kinerja 2018 - 2019

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		TINGKAT CAPAIAN
				2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kompetensi tenaga kerja dan produktivitas	1 Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	3%	0,18%	2,9%	96%
2	Meningkatnya pencari kerja yang diterima di pasar kerja	2 Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	26%	94,28%	43,68%	100%

3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis	3	Persentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	100%	100%	100%	100%
		4	Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta program jamsostek	100%	100%	100%	100%
4	Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa/Kimtrans	5	Jumlah Kawasan/ desa/kimtrans yang ditata/ di bangun	1	1	1	100%

III.4. Capaian Indikator Makro

Tabel 3.3.

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	6,83	6,82
Pengangguran %	9,8	9,5	9,15	8,80	8,43	8,15

Arah Pembangunan bidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan telah disusun dalam suatu kebijakan yang bertahap, terstruktur dan berkesinambungan. Oleh karenanya, kebijakan yang telah ditetapkan dalam kerangka kinerja pembangunan daerah harus dapat menginformasikan sejauh mana kebijakan tersebut dalam mendukung tujuan pembangunan itu sendiri, adapun representasi ketercapaian tujuan pembangunan daerah tersebut dituangkan dalam indikator makro pembangunan daerah, yang akhirnya bermuara terhadap peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Dalam penyerapan tenaga kerja Sektor Pertanian dalam arti luas, Industri Pengolahan, dan Perdagangan, Hotel dan Restoran merupakan sektor unggulan untuk dijadikan sektor yang mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak. Jadi langkah yang paling urgen untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkaitan dengan sektoral diatas Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dapat menyediakan fasilitas - fasilitas publik yang berkaitan dengan peningkatan aktivitas ekonomi yang berkaitan dengan tiga sektor ekonomi di atas, pengembangan industri pengolahan baik besar, menengah maupun kecil sebaiknya didukung oleh sektor pertanian, sehingga industri yang dikembangkan bertumpu pada kekuatan daerah dan mempunyai keterkaitan kebelakang maupun kedepan yang kuat agar tercipta penyerapan tenaga kerja yang tinggi, untuk lebih meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal, sebaiknya peningkatan sektor potensi dalam menyerap tenaga kerja, harus mampu meningkatkan sektor yang lainnya dan sebaliknya sektor potensi perlu pula didukung sektor lainnya, oleh karena itu Pemerintah Kabupaten dan swasta perlu tindakan pro aktif, kondusif dan konstruktif untuk merangsang tumbuhnya minat penanaman modal di daerah.

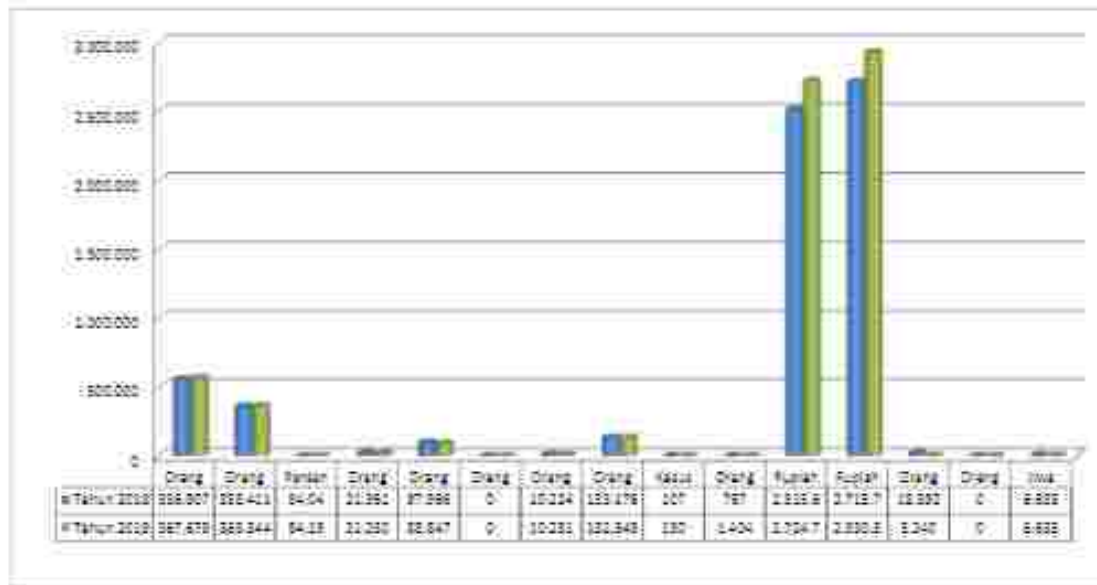
Langkah kebijakan yang perlu juga dilakukan untuk mendukung sektor potensial dalam penyerapan tenaga kerja adalah peningkatan dan pembenahan kualitas SDM melalui penyuluhan dan pelatihan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Pertumbuhan ekonomi ternyata belum bisa berpengaruh secara optimal dalam penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian dalam upaya menanggulangi pengangguran di daerah, selain menggunakan pendekatan sektoral, maka salah satu langkah yang perlu dilakukan oleh pemerintah daerah adalah meningkatkan aktivitas ekonomi yang bersifat padat karya.

Suatu kinerja pembangunan daerah dapat diukur, melalui informasi gambaran ketercapaian dan permasalahan yang terjadi dari setiap indikator makro. Tetapi persoalan yang perlu dicermati bersama adalah ketercapaian setiap indikator makro tersebut yang merupakan akumulasi dari peran serta seluruh *stakeholder* Sehingga gambaran pencapaian indikator makro merupakan hasil kinerja dari seluruh pelaku pembangunan. Sebagai gambaran bahwa Perbandingan indikator makro Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dapat dilihat pada **15 (Lima belas)** indikator makro seperti yang terdapat pada Tabel. 3.4

Tabel 3.4.
Indikator Makro Ketenagakerjaan

No	Indikator Makro	Satuan	2019	2018	Persentase Perkembangan
1	Penduduk 15 tahun ke atas	Orang	567.679	556.907	98,10
2	Angkatan Kerja	Orang	365.844	358.411	97,97
3	Kesempatan Kerja	Persen	94,19%	94,04%	99,84
4	Jumlah Pengangguran	Orang	21.250	21.361	99,48
5	Bekerja/Setengah Pengangguran (<35jam/minggu)	Orang	88.847	97.966	90,69
6	Jumlah TKI di luar Negeri	Orang	-	-	-
7	Tenaga Kerja Wanita	Orang	10.231	10.224	99,93
8	Tenaga Kerja Pria	Orang	132.549	133.176	99,53
9	PHK	Kasus	130	107	82,31
10	Jumlah TK PHK	Orang	1.404	767	54,63
11	Rata-rata Kebutuhan Hidup Layak	Rupiah	2.724.771	2.515.663,50	92,33
12	Rata-rata Upah Minimum Kabupaten	Rupiah	2.930.304,19	2.715.750	92,68
13	Pencari Kerja Yang Terdaftar	Orang	5.240	18.592	28,18
14	Transmigrasi Baru	Orang	-	-	-
15	Transmigrasi Swakarsa	Jiwa	6.655	6.655	100,00

Sumber : Data diolah DISNAKERTRANS Kutar



Sebagai gambaran pencapaian pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sampai Tahun 2019 tergambarkan sebagai berikut :

1. Yang termasuk penduduk usia kerja (PUK) adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas. Kuantitas dan tren PUK ini tergantung pada naik turunnya jumlah penduduk secara keseluruhan sesuai dengan terjadinya perubahan faktor-faktor demografi.
2. Secara struktural angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja, sehingga jumlah angkatan kerja sangat tergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja.
3. Jumlah penduduk yang bekerja merupakan Peningkatan penduduk yang bekerja, ini tak sejalan dengan penurunan angkatan kerja sehingga berpengaruh pada kesempatan kerja yang ada.
4. Penganggur terbuka berdasarkan data BPS terdiri atas mereka yang mencari pekerjaan, mereka yang mempersiapkan usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Masalah utama ketenagakerjaan diantaranya adalah besarnya pengangguran terbuka, jumlah setengah penganggur yang sangat besar, serta masalah lain seperti rendahnya kualitas angkatan kerja, rendahnya produktivitas kerja, dan rendahnya kesejahteraan pekerja, sehingga
5. Bersifat multi dimensional antara berbagai faktor ekonomi, faktor sosial, dan faktor lainnya. Oleh karena itu diperlukan kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi. Untuk itu maka diperlukan suatu perencanaan tenaga kerja yang dapat

dijadikan acuan oleh seluruh pemangku kepentingan Kabupaten Kutai Kartanegara. Maka dasar pembangunan yang berpihak pada penciptaan perluasan kesempatan kerja (*pro job*) sudah semakin jelas dan terarah, khususnya dalam menghadapi masalah pengangguran, penciptaan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian, ***mengingat permasalahan ketenagakerjaan merupakan permasalahan bersama***, maka diperlukan upaya kolektif dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang ada di jajaran pemerintah kabupaten kutai kartanegara ini. Untuk itu dalam penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan maka pemerintah daerah harus berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)

6. Setengah Pengangguran adalah bagian dari angkatan kerja yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu). Setengah pengangguran dibagi menjadi dua kelompok :
 - Setengah Penganggur Terpaksa, yaitu mereka yang bekerja dibawah jam kerja normal dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan lain.
 - Setengah Penganggur Sukarela, yaitu mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain, misalnya tenaga ahli yang gajinya sangat besar.
7. Seiring terbukanya kesempatan kerja di luar negeri serta belum proporsionalnya kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja di dalam negeri, mendorong penduduk Indonesia (biasa disebut Tenaga Kerja Indonesia/TKI) untuk bekerja di luar negeri.
8. Perhatian lain yang menjadi titik fokus Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah memberikan peran kepada tenaga kerja wanita, hal ini selaras dengan kebijakan pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dalam pembangunan daerah meningkatkan Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) seperti terlihat pada tabel 3.4 tenaga kerja wanita sebanyak 10.231 orang yang mengalami kenaikan yang tidak begitu signifikan bila di bandingkan dengan tahun sebelumnya.
9. Tahun 2019 Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara berhasil menyelesaikan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 130 Kasus, penanganan kasus PHK banyak terjadi disektor pertambangan.

10. Untuk menggerakkan kondisi ketenagakerjaan dalam hal perlindungan kesejahteraan karyawan pemerintah kabupaten telah pula memberikan insentif berupa upah minimum kabupaten Tahun 2019 sebesar Rp. 3.013.954,00 atau bermakna sudah mencapai angka ideal KHL tetapi pencapaiannya ini harus tetap dilakukan koordinasi dengan pemilik perusahaan/investor jangan sampai kenaikan Upah Minimum Kabupaten justru akan mengakibatkan perusahaan tidak mampu memenuhinya dan mereka tidak mau menanamkan investasinya di Kabupaten Kutai Kartanegara.
11. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan adalah persentase jumlah pencari kerja yang mendaftarkan dan tercatat pada dinas kabupaten/kota yang menangani bidang ketenagakerjaan dan jumlah pencari kerja yang diterima bekerja oleh pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang mendaftarkan lowongan pekerjaannya pada dinas kabupaten/kota. di Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan pencari kerja yang terdaftar tahun 2019 mencapai 5.240 orang Khusus pelaksanaan program ketransmigrasian Kabupaten Kutai Kartanegara yang masih menangani permasalahan UPT dan Identifikasi Transmigrasi Swakarsa Mandiri Gerbang Raja untuk dijadikan status Transmigran di Tahun 2018 sebanyak 6.655 KK di Tahun 2019 masih tetap diangka 6.655 KK

III.5. Evaluasi Pencapaian Sasaran dan Pengukuran Kinerja

Secara umum Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kartanegara telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai Misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2016 - 2021. Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada Tahun 2019 yang membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran adalah sebagai berikut seperti tersaji pada Tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5.
Realisasi Capaian Sasaran

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	2016 (Bas # Line)	Realisasi					Targ et %
				2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja dan produktivitas	1 Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	15%	0	0,16%	2,9%			15%
2	Meningkatnya pencari kerja yang diterima di pasar kerja	2 Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	20,50 %	0	94,26%	43,68%			30%
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis	3 Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	100 %	100	100	100			100
		4 Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	100 %	100	100	100			100
4	Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa / Kimtrans	5 Jumlah Kawasan desa/ Kimtrans yang ditata/ di bangun	0 Kwn /Des a/Ki mtra ns	0	1				5

Realisasi Capaian Kinerja

Dari Tabel diatas terlihat bahwa capaian sasaran urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian :

A. Urusan Ketenagakerjaan

A.1. Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas

A.1.1. " Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan "

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa realisasi yang telah dicapai di Tahun kedua Renstra tahun 2019 dengan indikator Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan yang di targetkan 3% dan Realisasi Kinerja mencapai 2,9%.

A.2. Meningkatnya Pencari Kerja yang diterima di Pasar Kerja.

A.2.1. "Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan"

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada Tahun kedua Renstra SKPD 2019 proses pencapaian indikator kinerja Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan, ditargetkan sebesar 26 % untuk tahun 2019 mencapai 43,68%.

A.3. Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis

A.3.1. " Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama "

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Indikator Kinerja yaitu Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama dengan sasaran tersebut diatas, diperoleh gambaran bahwa dari indikator sasaran yang ditetapkan, pada tahun 2019 capaian kinerja sebesar 100% dapat di katakan mengalami kenaikan yang signifikan. Bila kondisi ini dapat terus dipertahankan maka akan tercipta iklim kerja yang sangat kondusif karena hak pekerja mendapat perlindungan yang memadai demikian juga hak hak yang dimiliki oleh pemilik Perusahaan.

A.3.2. " Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta program Jamsostek "

Hasil Evaluasi terhadap indikator kineja Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta program Jamsostek di Tahun ketiga RENSTRA 2019 menunjukkan angka 100 % sesuai dengan Target 100%.

B. Urusan Ketransmigrasian.

B.1. Meningkatnya Penyediaan dan Penataan Kawasan Desa/Kimtrans

B.1.1. "Jumlah Kawasan desa / kimtrans yang ditata / di bangun"

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada Tahun ketiga Renstra OPD 2019 ada satu Target Jumlah Kawasan desa / kimtrans yang ditata / di bangun dengan kegiatan Identifikasi Potensi Pengembangan Kawasan Desa / Kimtrans yaitu Penyusunan Rencana Tata ruang SP/Desa berlokasi di Kota Bangun sebanyak Satu (1) Kawasan dengan pencapaian kinerja 100 %

III.6. Realisasi Anggaran

Untuk mendukung pelaksanaan Tupoksi dan tugas lainnya Tahun 2019 Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Mendapatkan Dana dari APBD. Berdasarkan DPA 2019 dana yang tersedia sebesar Rp. 5.098.251.769,00 dan setelah perubahan menjadi Rp. 5.348.251.769,00 telah teralisasi sebesar Rp. 4.320.203.676 atau 80,78% Realisasi Keuangan dan Realisasi Fisik mencapai 92,37% sebagaimana dirincikan pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6.
Realisasi Keuangan

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Tahun 2019			
	Pagu DPA (Rp)	Setelah Perubahan DPPA	Realisasi	(%)
Belanja	5.098.251.769,00	5.348.251.769,00	4.320.203.676,00	80,78

III.7. Strategi Pemecahan Masalah

Berbagai permasalahan atau kendala yang ditemukan selama pelaksanaan kegiatan Tahun Anggaran 2019 terus diupayakan untuk diatasi atau paling tidak dikurangi tingkat pengaruhnya agar tidak menghambat upaya pencapaian kinerja Dinas, upaya yang dilakukan antara lain :

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas adalah aset berharga, bukan hanya untuk instansi pemerintah namun juga bagi Negara. Terkait hal ini, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja berupaya untuk konsisten memberdayakan dan mengembangkan SDM pegawainya. Bahwa statemen pegawai merupakan aset bagi suatu organisasi hendaknya benar-benar dibuktikan secara nyata. Antara lain dengan pemberian *training* dan pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai. Dengan demikian profesionalitas dan integritas pegawai terjaga, bahkan meningkat. Ditandaskan pula bahwa system meritokrasi perlu dipahami dan di implementasikan dengan tepat. Hal ini agar tidak terjadi kesalahpahaman yang mengganggu penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSP) Manajemen ASN secara konsekwen. Untuk itu, sebagai upaya mengejawantahkan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- a. Prioritas ke depan akan distressing kepada program kegiatan yang berbasis pelayanan masyarakat guna memfasilitasi pengangguran baik penganggur murni maupun penganggur akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kukar sebagai wujud salah satu pengentasan kemiskinan. Melalui pembinaan dan pelatihan bagi tenaga kerja lokal dengan melakukan pengembangan pelatihan yang tidak hanya menggunakan dana APBD semata tetapi pelatihan yang menggunakan dana perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja sumber-sumber lain.
- b. Perlu diadakan kerjasama dengan Badan/instansi/lembaga terkait dalam hal ini Badan Pengelola Statistik (BPS) guna pengumpulan dan pengelolaan data sebagai sumber data/Informasi ketenagakerjaan sehingga dari sumber data tersebut kita dapat menginformasikan kebutuhan tenaga kerja dengan sumber daya yang ada di daerah.
- c. Peningkatan koordinasi yang lebih intensif, lebih fokus dan realistis pada upaya penanggulangan kemiskinan yang menjadi tanggungjawab TKPKD, dengan lebih mengutamakan pada upaya peningkatan pendidikan keterampilan tenaga kerja, kesempatan kerja dan perlindungan hukum tenaga kerja melalui program

prioritas diharapkan pelaksanaan bursa pencari kerja dapat meningkatkan daya saing dan standar mutu kerja Angkatan kerja di wilayah kita.

- d. Melakukan Revitalisasi pengembangan kawasan melalui pelaksanaan pembangunan transmigrasi di daerah kabupaten kutai kartanegara diarahkan kepada terwujudnya keseimbangan dalam pengelolaan potensi sumberdaya dengan sebaran penduduk yang serasi dan seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan. Yang bertujuan untuk
 1. Meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kehidupan masyarakat daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
 2. Mengurangi kesenjangan antar wilayah terutama antara kawasan perkotaan di daerah Kabupaten Kutai Kartanegara melalui pengembangan potensi sumberdaya pertanian dan pengelolaan sumberdaya alam lainnya untuk mempercepat pengembangan kota-kota kecil dan menengah sebagai motor penggerak pembangunan daerah.
 3. Meningkatkan kualitas dan kompetensi masyarakat setempat sekaligus memberikan peluang kepada masyarakat dari daerah lain untuk memperoleh akses tempat tinggal, peluang berusaha, dan kesempatan bekerja di daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
 4. Menyediakan tenaga kerja memiliki kompetensi di bidang pertanian, pengelolaan sumberdaya alam, industry, dan/atau perdagangan dan jasa.
 5. Mempercepat terwujudnya integrasi masyarakat.

Sasaran yang harus dicapai dalam pelaksanaan pembangunan transmigrasi di daerah Kabupaten Kutai Kartanegara meliputi :

1. Terbuka dan berkembangnya wilayah pinggiran di daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang dimulai dari kawasan perdesaan menjadi klaster-klaster system produksi pertanian dan pengelolaan sumber daya alam yang memiliki keterkaitan fungsional dan hierarki keruangan dengan kota-kota kecil dan menengah sebagai pusat kegiatan perekonomian dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat dengan mengarusutamakan masyarakat setempat.
2. Terlaksananya pembangunan dan pengembangan potensi sumberdaya pertanian dan pengelolaan sumberdaya alam lainnya sebagai satu kesatuan system pengembangan dan

3. Terwujudnya pembangunan dan pengembangan potensi sumberdaya pertanian dan sumberdaya alam lainnya sebagai bagian dari pembangunan dan pengembangan kewilayahan, khususnya kawasan perdesaan yang berkaitan erat dengan upaya peningkatan kesejahteraan dan kualitas kehidupan masyarakat sekaligus penguatan desa menjadi kekuatan ekonomi.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sebagai bagian penutup dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019, dapat disimpulkan bahwa Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memperlihatkan pencapaian kinerja yang relatif MASIH KURANG BAIK perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kinerja lebih kepada penempatan tenaga kerja dan pemberian pelatihan bagi Pencaker dalam rangka peningkatan produktivitasnya ini atas dasar sasaran-sasaran strategisnya. Di karenakan tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan SKPD sebagai jабaran dari visi, misi Bupati dan strategi Distransnaker yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada hakikatnya adalah proses pembuatan dan pelaksanaan kebijakan publik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, adanya kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan demikian merupakan landasan bagi penerapan kebijakan yang demokratis yang ditandai dengan menguatnya kontrol dari masyarakat terhadap kinerja pelayanan publik. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 4 (empat) indikator sasaran, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sasaran Urusan ketenagakerjaan dapat di jelas kan sebagai berikut :

➤ *Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Sasaran "*

" Prosentase meningkatnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja "

dengan indikator Kinerja : Cakupan pencaker yang dilatih berbasis kompetensi di 9 KLU serta Cakupan pencaker yang ditingkatkan produktivitasnya dengan berbasis kewirausahaan di 9 KLU

Berdasarkan tabel 3.2, dapat diketahui bahwa realisasi yang telah dicapai pada Tahun Kedua RENSTRA 2019 menunjukkan angka seperti yang telah di targetkan, realisasi capaian sasaran 2,9% yang bermakna belum mencapai target, hal ini di karenakan adanya pagu anggaran yang kurang untuk Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas sehingga kegiatan belum dapat dilaksanakan dengan baik. Memang pada dasarnya Pelatihan Berbasis Kompetensi merupakan pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi serta Pelatihan Keahlian Tenaga Kerja Berbasis Kemasyarakatan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kemasyarakatan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

dari ke 2 (Dua) pelatihan yang ada, selama ini pelatihan ini hanya menggunakan dana APBD semata, tidak menggunakan dana dari perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja. Sehingga apabila tidak ada anggaran maka untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi kerja lokal ini terbatas pada kemampuan, dana dan sarana yang ada.

➤ ***Meningkatnya pencari kerja yang diterima di pasar kerja***

" Jumlah pencari yang bekerja di sektor formal dan informal "

dengan Indikator Kinerja : Jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja

Berdasarkan tabel 3.2. dapat diketahui bahwa pada Tahun ketiga Renstra OPD 2019 proses pencapaian indikator kinerja cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan yang ditargetkan sebesar 91,20% dan telah teralisasi sebesar 43,68%.

➤ ***Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis***

" Persentase menurunnya kasus/sengketa hubungan industrial "

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap Indikator Kinerja yaitu *Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama* dengan sasaran tersebut diatas, diperoleh gambaran bahwa dari indikator sasaran yang ditetapkan tahun 2019 capaian kinerja sebesar 100% dapat dikatakan mengalami kenaikan yang signifikan . Bila kondisi ini dapat terus dijaga maka akan tercipta iklim kerja yang sangat kondusif karena hak pekerja mendapat perlindungan yang memadai demikian juga hak hak yang dimiliki oleh pemilik Perusahaan.

Demikian pula halnya dengan indikator kinerja *Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta program Jamsostek* pada Tahun ketiga RENTRA seperti yang terlihat di Tabel 3.2. menunjukkan angka 100 % yang bermakna telah mencapai Target.

II. Sasaran Urusan Ketransmigrasian dapat di jelas kan sebagai berikut :

➤ ***Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa / Kimtrans***

" Jumlah Kimtrans/desa yang ditata sarana fisik dan sossekbudnya "

Sesuai dengan RENSTRA Tahun 2016-2021 untuk indikator kinerja Jumlah Kawasan /Desa/ Kimtrans yang ditata / di bangun untuk tahun ketiga renstra capaian kinerja adalah 100 %.

LKjIP Distransnaker Tahun 2019 ini merupakan Pertanggung Jawaban Tahun ketiga RENTRA 2016 -2021. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Berdasarkan uraian dari capaian kinerja pada Tahun Anggaran 2019 dapat disimpulkan bahwa evaluasi terhadap capaian kinerja kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yang bersumber dari APBD-P Kabupaten Kutai Kartanegara dengan plafon anggaran sebesar Rp. 5.348.251.769,00 telah terealisasi sebesar Rp. 4.320.203.676 atau 80,78% Realisasi Keuangan dan Realisasi Fisik mencapai 92,37%.

Dari capaian indikator makro Prestasi keberhasilan kinerja tersebut tergambar dari tingkat pencapaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2019 meliputi :

1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan adanya penurunan dari tahun 2018 sebesar 21.361 (5,96%) orang dan pengangguran pada tahun 2019 sebesar 21.250 (5,81%).
2. Kesempatan Kerja di Tahun ketiga Renstra 2016-2021 menunjukkan adanya penurunan pada Tahun 2018 sebesar 94,28% sedangkan Tahun 2019 sebesar 94,14%.
3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja TPAK yang meningkat berdasarkan angka Tahun 2018 sebesar 64,36% dan tahun 2019 sebesar 64,45%.

B. SARAN

Agar isu dan tantangan ketenagakerjaan tersebut di atas tidak berkembang menjadi permasalahan ketenagakerjaan yang kompleks, maka diperlukan konsep pembangunan ketenagakerjaan yang holistik dan komprehensif. Hal ini telah diamanatkan Pasal 7 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Kedepan diperlukan Sumber data pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja berbasis kompetensi dan pelatihan keahlian tenaga kerja berbasis kemasyarakatan berasal dari dinas yang membidangi pembangunan ekonomi sebagai pengguna tenaga kerja, serta perlunya suatu kerjasama dari berbagai pihak untuk mengembangkan pelatihan ini yang tidak hanya bersumber dari dana APBD tapi juga dari pihak Swasta dan asing.

Adanya Data jumlah pencari kerja yang terdaftar dan data jumlah pencari kerja yang ditempatkan secara akurat, yang dilakukan oleh Perusahaan, Dinas yang membidangi ketenagakerjaan dan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja yang terdaftar / Legal.

Tersedianya info lowongan kerja Kabupaten yang diinput atau dilaporkan secara manual oleh baik SKPD yang menciptakan pasar kerja seperti Disperindagkop, Pertanian dan Hortikultura, Perikanan dan kelautan, Peternakan, Perkebunan dan Kehutanan, Dinas pertambangan dan Energi, Dinas Bina Marga dan pengairan dan Dinas Cipta Karya maupun Perusahaan yang ada disekitar wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara data ini akan memudahkan dalam rangka pemetaan kebutuhan kompetensi yang harus diberikan kepada Pencari Kerja agar dapat diterima oleh pasar kerja tersedia.

Juga diperlukan data jumlah kasus yang diselesaikan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui Perjanjian Bersama (PB)/Anjuran dan data jumlah kasus yang dicatatkan diperoleh dari bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja.

dan Data jumlah pekerja/buruh dan jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK

Dari Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Kartanegara menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja pada tahun 2019 berjumlah 365.844 orang. Kemudian jumlah penduduk yang bekerja pada Tahun yang sama adalah 344.594 orang, sedangkan jumlah penganggur terbuka pada tahun yang sama sebanyak 21.250 orang, dengan tingkat penganggur terbuka 5,81%, tenaga kerja terdaftar yang belum ditempatkan sampai Desember 2019 sebesar 6.914 orang.

Dalam upaya menyelesaikan masalah ketenagakerjaan diatas langkah yang harus dilakukan adalah melalui pengarus utamaan ketenagakerjaan yang dimaksud dengan "mengarus utamakan ketenagakerjaan" adalah memposisikan ketenagakerjaan sebagai aspek yang utama dalam program pembangunan yang antara lain meliputi :

- a. penetapan target perluasan Kesempatan Kerja;
- b. peningkatan kualitas tenaga kerja;
- c. pendayagunaan tenaga kerja secara optimal;
- d. peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- e. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja;
- f. peningkatan jaminan sosial tenaga kerja;

Dalam Pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi ketenagakerjaan harus dikelola dalam satu sistem *informasi ketenagakerjaan* yang mencakup aspek substansi informasi, kelembagaan, jaringan, mekanisme kerja, sumber daya manusia dan teknologi, yang melibatkan pihak pemerintah, baik pusat maupun daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga swasta, maupun lembaga swadaya masyarakat. Kaitan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2019 adalah dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif dan efisien (*Good Governance*). Apa yang telah dilaksanakan pada tahun kedua RPJMD 2016-2021 ini adalah merupakan hasil kerja sama seluruh jajaran di OPD sendiri serta bantuan pihak terkait lainnya.

Akhirnya, perlu digaris bawahi bahwa keberhasilan melaksanakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan ini sangat bergantung pada komitmen, integritas dan dedikasi seluruh stakeholder, sehingga tujuan pembangunan bidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan , yaitu untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja dan transmigran serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata (baik materiil maupun spiritual), dapat terwujud.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam penyelenggaraan pembangunan Bidang ketransmigrasian dan ketenagakerjaan, demi mewujudkan tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang produktif, berdaya saing, mandiri dan sejahtera di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara



H. HAMLY, SE
Pembina IV/a
NIP.19640409 198803 1 013



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

Jl. A.P. Pranoto Kel. Sukarame Telp. 0541 – 661222, 661068 Fax. 662053, 662143

info@transmigrasi.kutai.kartanegara.go.id

TENGGARONG

Kode Etik : 75011

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA**

Dalam rangka mewujudkan manajemen Pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : REKSON, S. Sos

Jabatan : Plt. KEPALA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. EDI DAMANSYAH, M.Si

Jabatan : Plt. BUPATI KUTAI KARTANEGARA

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya di sebut pihak kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tenggarong, 25 Januari 2019

PIHAK KEDUA,

Plt. BUPATI KUTAI KARTANEGARA

Drs. EDI DAMANSYAH, M.Si

PIHAK PERTAMA,

Plt. KEPALA DINAS
TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

REKSON, S. Sos

NIP. 19650310 198411 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	1. Persentase Tenaga Kerja Yang mendapatkan Pelatihan	3 % Tenaga Kerja yang dilatih berbasis Kompetensi, Kewirausahaan dan Masyarakat
2.	Meningkatnya pencari kerja yang diterima di pasar kerja	2. Meningkatnya Rasio Kesempatan Kerja	91,20 % pencari kerja yang bekerja
3.	Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis	3. Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100 % Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)Arbitrase
		4. Besaran Pekerja buruh yang menjadi peserta program Jamistik	100 % Besaran Pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamistik
4.	Meningkatnya penyediaan dan penataan kawasan desa / kum trans	5. Persentase transmigrasi Swakarya	1 Kawan/Desa/Kumtrans

URUSAN KETRANSMIGRASIAN DAN KETENAGAKERJAAN

No.	KEGIATAN	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	2.	3.	4.
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 1.125.727.200,00	
1.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 2.000.000,00	
2.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya air dan Listrik	Rp 215.000.000,00	
3.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp 5.000.000,00	
4.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perbaikan Kendaraan Dinas/Operasional	Rp 25.000.000,00	
5.	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Rp 149.834.400,00	
6.	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Rp 20.000.000,00	
7.	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Rp 60.000.000,00	
8.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 20.000.000,00	
9.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 5.000.000,00	
10.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp 14.200.000,00	
11.	Penyediaan Makanan dan Minuman	Rp 25.000.000,00	
12.	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam Daerah dan ke Luar Daerah	Rp 250.000.000,00	
13.	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	Rp 374.592.800,00	
14.	Penataan Arsip Internal Perangkat Daerah	Rp 30.000.000,00	
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 56.103.969,00	
15.	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Rp 56.103.969,00	
III	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp 100.000.000,00	
16.	Facilitasi Tinjau Bekerja Perangkat Daerah	Rp 100.000.000,00	

No.	KEGIATAN	ANGGARAN	KETERANGAN
1.	2.	3.	4.
IV	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp 175.000.000,00	
17.	Penyusunan Dokumen Rencana, pengendalian, evaluasi kinerja dan keuangan	Rp 175.000.000,00	
V	Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	Rp 881.000.000,00	
18.	Kegiatan Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi	Rp 750.000.000,00	
19.	Kegiatan Pelatihan Keahlian Tenaga Kerja Berbasis Masyarakat	Rp 131.000.000,00	
VI	Program Pembinaan Pemberdayaan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Rp 1.880.420.800,00	
20.	Pemberdayaan Masyarakat melalui padat karya produktif	Rp 859.521.400,00	
21.	Pemberdayaan Masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	Rp 920.899.200,00	
22.	Pendaftaran Tenaga Kerja Informal dan Formal	Rp 100.000.000,00	
VII	Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jamsostek	Rp 150.000.000,00	
23.	Facilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Rp 50.000.000,00	
24.	Kegiatan Pengumpulan Data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK)	Rp 100.000.000,00	
VIII	Program Pengembangan Kawasan Desa/Kimtrans	Rp 630.000.000,00	
25.	Identifikasi potensi pengembangan wilayah transmigrasi dan kegiatan sosialisasi dan pemahaman peraturan pemerintah (PP No.3 Tahun 2014 tentang ketransmigrasian) di Kec. Tabanak	Rp 250.000.000,00	
26.	Rancang Kapling Desa Marunggal Jaya Tenggaring Seberang	Rp 150.000.000,00	
27.	Kegiatan sosialisasi dan pemahaman peraturan pemerintah (PP No. 3 Tahun 2014 tentang ketransmigrasian (KHL Ketranmigrasian) Kec. Kota Bangun	Rp 80.000.000,00	
28.	Kegiatan Penyusunan Rencana Tatawangs SP/Desa Kecamatan Kota Bangun	Rp 150.000.000,00	
	JUMLAH	Rp 5.098.251.260,00	

TENGARONG, 25 Januari 2019

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA



 PTL-BUPATI KUTAI KARTANEGARA



 Drs. EDI DAMANSYAH, M.Si

PTL KEPALA DINAS TRANSMIGRASI DAN

 TENAGA KERJA KABUPATEN KUTAI

 KARTANEGARA



 Herson S. Sim

 NIP. 19650319 198411 1 001



GOVERNOR OF EAST KALIMANTAN

SALINAN

GOVERNOR'S DECISION OF EAST KALIMANTAN

NOMOR 561/K.594/2018

ABOUT

ESTABLISHMENT OF MINIMUM WAGE IN KUTAI KARTANEGARA
YEAR 2019

GOVERNOR OF EAST KALIMANTAN,

- Menimbang** :
- bahwa dalam upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, perlu ditetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kutai Kartanegara Tahun 2019 dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya;
 - bahwa sesuai ketentuan Pasal 46 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kutai Kartanegara Tahun 2019 dengan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur;
- Mengingat** :
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 - Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5979);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 707);
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 837);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948);
9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441);
10. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016 Nomor 9);
11. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 561/K.535/2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019;

- Memperhatikan:
1. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja;
 2. Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Nomor 561/3991/BHI/DTKT tanggal 19 Desember 2018;
 3. Surat Bupati Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 1/REK-BUP/HK/2018 tanggal 5 Desember 2018 perihal Usulan Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kutai Kartanegara Tahun 2019;

4. Berita Acara Kesepakatan Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2019, tanggal 8 November 2018;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Upah Minimum Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2019 sebesar Rp. 2.930.304,19,- (dua juta sembilan ratus tiga puluh ribu tiga ratus empat rupiah sembilan belas sen) per bulan.
- KEDUA : Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dilarang mengurangi atau menurunkan upah tersebut.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2019 sampai dengan tanggal 31 Desember 2019.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 26 Desember 2018

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

H. ISRAN NOOR

Tembusan :

1. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia di Jakarta;
2. Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia di Jakarta;
3. Bupati Kutai Kartanegara di Tenggarong;
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
5. Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong;
6. Ketua Dewan Pengupahan Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
7. Ketua DPD Apindo Kalimantan Timur di Balikpapan;
8. Ketua DPD SP/SB Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
9. Ketua Apindo Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong;
10. Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong;
11. Ketua DPC Serikat Buruh/Serikat Pekerja Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong.

Salinan sesuaidenganaslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRU HUKUM,



H. SUROTO, SH
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19620527 198503 1 006

DATA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, SYAKER, DAN JAMSOSTEK 2019

UNIT KERJA : DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KUTAL KARTANEGARA

Januari s/d Desember 2019

1. Berdasarkan No. 19 Tahun 2012	
a. Perusahaan mendapatkan Perijinan Pembiayaan Pekerjaan	: 50
b. Perusahaan yang melaporkan Jenis Pekerjaan Pemunjang	: 99
c. Perusahaan Penyalur Jasa Pekerja / Buruh	: 30
d. Perusahaan Pendaftaran Perijinan	: 72
2. Berdasarkan UU No. 7 Tahun 1981	
a. Jumlah Perusahaan	: 1.479 Perusahaan
b. Jumlah Tenaga Kerja	: 143.400 TK
c. Jumlah Tenaga Kerja Ading	: 638 TK
3. Federasi Serikat Pekerja / Serikat Buruh	
a. Unit	: 328 SP/SB
b. Jumlah Anggota	: 17.361
c. Jumlah SP/SB di Perusahaan	: -
4. Organisasi Perusahaan	
a. Unit	: 2
b. Jumlah Anggota	: 26
5. Mogok Kerja / Unjuk Rasa	
a. Jumlah Kasus	: 2
b. Jumlah Tenaga Kerja yang Terlibat	: 83
c. Jumlah Jam Kerja yang Hilang	: 48 jam
6. Persyaratan Kerja	
a. Jumlah PP Swasta	: 229
b. Jumlah PP BUMN	: -
c. Jumlah PKB Swasta	: 42
d. Jumlah PKB BUMN	: -
e. Jumlah PKWT	: 23.336 TK
f. Jumlah PKWTT	: 47 TK
7. Perselisihan Hubungan Industrial	
a. Perselisihan Hak	: 10 Kasus
b. Perselisihan Kepentingan	: 1 Kasus
c. Perselisihan PHK	: 119 Kasus
d. Penyelesaian Antar SP/SB di dalam satu Perusahaan	: 1 Kasus

8. Pemutusan Hubungan Kerja	
a. Jumlah Kasus	: 130 Kasus
b. Jumlah Tenaga Kerja yang Terlibat	: 1404 T.K
c. Perselisihan Secara Bipartit	: 46 Kasus
d. Perselisihan Secara Mediasi	: 5 Kasus
e. Perselisihan Melalui Anjuran	: 79 Kasus
9. Sektor Usaha Terjadinya PHK	
a. Industri	: -
b. Jasa	: -
c. Lain-Lain	: 96
10. Pembentukan Lembaga	
a. Lembaga Kerjasama Bipartit	: 79
b. Lembaga Kerjasama Tripartit	: -
11. Upah Minimum Kabupaten	
a. UMK 2020	: Rp. 3.179,673,-
b. UMK Pertambahan Batu Bara 2020	: Rp. 3.180,180,-
12. Jumlah Personal	
a. Mediator	: 5
b. Konsilator	: -
c. Arbitrator	: -
13. Jumlah Peserta Kegiatan Permasaraan hubungan Industrial	
a. Pengusaha	: 645
b. Pekerja	: 312
c. Akad/Pemerintah	: -
14. Kebutuhan Hidup Layak	
15. Koperasi Pekerja	
a. Jumlah Unit	: -
b. Jumlah Anggota	: -
16. Pengantar Jamsostek yang akan Dituju di BPJS K	: 1.769 Pekerja
Dari 678 Perusahaan yang ditubuhkan di Kabupaten Kutal Kartanegara	

Catatan : Data Tahun Final



REKAPITULASI LAPORAN PENCARI KERJA TAHUN 2019

No	Pendidikan	Sisa Tahun Lalu		Yang Terdaftar		Penempatan		Penghapusan		Sisa Akhir	
		L	W	L	W	L	W	L	W	L	W
1	SD	241	27	465	42	199	43	160	17	347	9
2	SMP	307	66	495	77	370	84	189	24	243	35
3	SMU	3747	1275	2559	636	1889	412	1286	361	3131	1138
4	DI / DH	14	2	7	4	10	4	8	2	3	0
5	DIII	197	280	126	184	88	32	58	103	177	329
6	SI	839	633	373	267	159	50	224	197	829	673
7	S2	1	3	2	3	2	1	1	5	0	0
Jumlah		5346	2306	4027	1213	2717	626	1926	709	4730	2184
Jumlah (L+W)		7652		5240		3343		2635		6914	

Pengantar Kerja

Nurhidayah, S. Sos
NIP. 19850819 201001 2 002

Pengelola Data

Hidayat, S. Sos
NIP. 19780506 200801 1 029

Mengetahui :

Kaah Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

Baharuddin, SE, M.Si
NIP. 19731211 200312 1 007

Kaah Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan

Pembinaan Penempatan Kerja

Dia. Saifol Bahri, MH
NIP. 19671006 200012 1 002





PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
LAPORAN REALISASI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2019 DAN 2018

Urusan Pemerintahan : 2		Urusan Wajib Bukan Pelayanan Dasar			
Bidang Pemerintahan : 2.01		Tenaga Kerja			
Unit Organisasi : 2.01.01		DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA			
Sub Unit Organisasi : 2.01.01.01		DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA			
NO. URUT	URAIAN	ANGGARAN 2019	REALISASI 2019	(%)	REALISASI 2018
5	BELANJA	14.609.609.840,35	13.001.482.996,00	88,99	10.488.098.954,00
5.1	BELANJA OPERASI	14.361.272.321,35	12.759.818.396,00	88,85	10.488.098.954,00
5.1.1	Belanja Pegawai	9.261.358.071,35	8.681.279.320,00	93,74	8.328.352.816,00
5.1.2	Belanja Barang dan Jasa	5.099.914.250,00	4.078.539.076,00	79,97	2.159.746.136,00
5.2	BELANJA MODAL	248.337.519,00	241.664.600,00	97,31	0,00
5.2.2	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	248.337.519,00	241.664.600,00	97,31	0,00
SURPLUS / (DEFISIT)		(14.609.609.840,35)	(13.001.482.996,00)	88,99	(10.488.098.954,00)
SISA LEBIH PEMBAYARAN ANGGARAN (SILPA)		(14.609.609.840,35)	(13.001.482.996,00)	88,99	(10.488.098.954,00)

Tenggarong, 31 Desember 2019

PENGKALIA ANGGARAN

H. HAMLY, SE.

NIP. 19640409 198803 1 013

