



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah banyak memberikan limpahan rahmat 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 Tingkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan RENSTRA, dimana kita semua baik eselon II, III, IV dan seluruh ASN Dinkominfo telah menyusun RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 2021 – 2026.

Sebagaimana Visi Bupati periode 2021 - 2026 untuk “ *Mewujudkan Masyarakat Kutai Kartanegara yang Sejahtera dan Berbudaya*” akan dicapai melalui misi ke 2 yakni Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya dengan serta Misi ke 3 (Tiga) yakni Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Kondisi kerentanan Kutai Kartanegara pada Pada Tahun pertama Pelaksanaan RPMD serta Tahun Ke 1 (satu) periode RENSTRA terdapat pengangguran terbuka 5,71% (20.497 Orang) dan Pencari Kerja yang terdaftar sampai dengan Tahun awal Renstra sebanyak 4.812 Orang.

Kedepan tugas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sangat berat namun justru ini menjadi pemacu bagi seluruh ASN di lingkungan Dinkominfo untuk selalu fokus dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerjanya untuk tercapainya target RPMD, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja juga melakukan penyusunan RENSTRA agar berkesinambungan dengan Target dan Capaian RPMD.

Demikian penyusunan RENSTRA disusun agar dapat dijadikan pedoman dan arah untuk melaksanakan program transmigrasi dan ketrakerjaan pada unit kerja Dinkominfo Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tenggarong, Oktober 2021

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

B. HAMLI Y. SE

Pembina

NIP. 196404081980001013



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	9
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	9
2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi	9
2.1.2. Struktur Organisasi dan SDM	9
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	12
2.2.1. Sumber Daya Manusia (Apoteker)	12
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	13
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	21
BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	30
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasar Tugas dan fungsi Distrik	30
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	33
3.3. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Pemerintah	34
3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	36
3.5. Penentuan isu-isu strategis	36
3.5.1. Isu-isu Strategis Bidang Ketenagakerjaan	39
3.5.2. Isu-isu Strategis Bidang Transmigrasi	39
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN	41
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	41
BAB V. STRATEGI DAN KEBIJAKAN	44
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	52
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN	73
BAB VIII. PENUTUP	76



DAFTAR TABEL

Tabel	2.1. Jumlah Pegawai berdasar Golongan dan Kelamin	12
Tabel	2.2. Jumlah Pegawai Berdasar Kualifikasi pendidikan	12
Tabel	2.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon	13
Tabel	2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Distransnaker	15
Tabel	2.5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Distransnaker	16
Tabel	2.6. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur	22
Tabel	2.7. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	23
Tabel	2.8. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	24
Tabel	2.9. Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha	25
Tabel	2.10. Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur	26
Tabel	2.11. Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur	27
Tabel	3.1. Pemetaan Permasalahan	31
Tabel	3.2. Isu-isu Strategi dan Permasalahan Pembangunan di Kab. Kutai	37
Tabel	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD	43
Tabel	6.1. Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan	53
Tabel	7.1. Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan & Sasaran RPJMD	74
Tabel	7.2. Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan & Sasaran Perubahan RPJMD	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.1	Profil Ketenagakerjaan Tahun 2020	3
Gambar	3.1	Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Distrik Makar	11



BAB I PENDAHULUAN

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 Urutan Pemerintah Wajib dan / Urutan 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, 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, keamizatan dan ketentrassan warganya tanpa ada diskriminasi dalam bentuk apapun. Upaya untuk mewujudkan tujuan pembangunan daerah tersebut dilaksanakan melalui proses bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan



1.1. Latar Belakang

Agenda Prioritas Pembangunan Kabuset Kementerian Ketenagakerjaan RI adalah menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara, meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia serta meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing dipasar internasional. Dengan tema pembangunan bidang ketenagakerjaan, yaitu pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas cakupan kepastian jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan Transmigrasi dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan peran serta masyarakat, pemerataan pembangunan Daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa melalui persebaran penduduk yang seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta nilai budaya dan adat istiadat masyarakat. Transmigrasi juga merupakan upaya pemerintah dalam memperluas kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan meningkatkan pendapatan.

Titik pusat penyelenggaraan transmigrasi adalah manusia. Program pelaksanaan transmigrasi memungkinkan untuk melaksanakan pemerataan pendidikan, kesehatan dan jaminan sosial kepada golongan penduduk yang selama ini tidak terjangkau oleh fasilitas-fasilitas sosial tersebut. Transmigrasi juga berfungsi untuk mempercepat perubahan pengelompokan dan penggolongan manusia dan membentuk jalinan hubungan sosial dan interaksi sosial yang baru. Yang ditindak lanjuti dengan Rencana Pembangunan Jangka Meneugah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021 – 2026, maka sebagai salah satu pelaku pembangunan ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasian di Kabupaten Kutai Kartanegara, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyusun Rencana strategi Tahun 2021 – 2026.

Rencana Strategi merupakan dokumen yang bersifat indikatif yang didasarkan pada pengjabaran dari Visi, Misi Bupati, serta program program pembangunan ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasian yang akan dilaksanakan langsung oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja maupun dengan mendorong peran aktif masyarakat turun waktu 2021 – 2026. Rencana Strategi tersebut digunakan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Usaha mewujudkan visi, misi dan arah kebijakan yang tertuang dalam dokumen renstra ini perlu didukung dengan strategi umum, yang kemudian diterjemahkan kedalam program-program pembangunan kemudian diuraikan kedalam kegiatan – kegiatan yang mendukung masing – masing



program tersebut. Renstra SKPD dapat juga dijadikan sebagai bahan evaluasi yang penting agar pembangunan dapat berjalan secara lebih sistematis, komprehensif dan tetap fokus pada pemecahan masalah-masalah mendasar yang dihadapi Kabupaten Kutai Kartanegara khususnya di bidang Tenaga kerja dan Transmigrasi.

Permasalahan dan tantangan pembangunan Daerah lima tahun kedepan masih diprioritaskan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan kualitas dan daya saing menuju sumber daya manusia yang unggul serta pengembangan perekonomian yang berdasarkan usaha kerakyatan dalam kerangka penciptaan lapangan pekerjaan.

Jumlah pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Kutai Kartanegara di masa pandemi covid 19 sampai dengan tahun 2020 sebanyak 20.497 jiwa (5,70%) dari jumlah penduduk 359.382 jiwa. Di sisi lain, jumlah angkatan kerja sampai dengan tahun 2020 telah mencapai 339.866 jiwa atau 61,98 % dari penduduk usia kerja (15 - 64 tahun) yang berjumlah 580.633 jiwa, yang bekerja 339.369 jiwa atau (94,30%).

Gambar 1.1





Dari jumlah penduduk yang bekerja tersebut, sebagian besar pekerja bekerja di sektor Pertambangan (0,74 %), sektor Pertanian (0,09 %), serta sektor Bangunan (0,06 %) dan Jasa Kemasyarakatan (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 dan BLK yang bekerjasama dengan Disnaker serta 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 dinamis dan 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.

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).

Pelaksanaan Kegiatan Bidang Ketransmigrasian khususnya penempatan Transmigrasi di Kabupaten Kutai Kartanegara dilaksanakan sejak Tahun 1957 hingga sekarang telah menempatkan transmigrans di 47 Unit Permukiman.



Transmigrasi (UPT) dengan menempatkan 15.478 Kepala Keluarga yang terdiri dari 63.616 jiwa.

Sejak di berlakukannya UU nomer 39 Tahun 2009 tentang ketransmigrasian maka seluruh kegiatan pembangunan ketransmigrasian dilaksanakan melalui penyusunan rencana kawasan Transmigrasi (RKT) yang perencanaannya ditetapkan oleh Menteri Desa Pembangunan Daerah tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Dari Tahun 2018 sampai 2020 ada 2 (dua) Rencana Kawasan Transmigrasi (RKT) yang telah di susun yaitu RKT Kota Bangun dan RKT Tabang, namun sampai sekarang kedua RKT tersebut belum di tetapkan oleh Menteri Desa PDTT RI.

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 asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

1.2. Landasan Hukum

Rencana Strategi 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. Undang – Undang No. 39 Nomor 39 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian
5. Undang-Undang nomor: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
6. PP RI Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah,
7. PP RI Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah,
8. PP No. 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Undang – Undang No. 39 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian.
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 50 Tahun 2018 tentang Pembentukan Tim Koordinasi dan Integrasi Penyelenggaraan Transmigrasi
10. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



11. *Permendagri RI Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;*
12. *Permenakertrans RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019;*
13. *Permendagri RI Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah;*
14. *Permenaker RI Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024*
15. *Permendes PDIT RI Nomor 17 Tahun 2020 tentang Renstra Kemendes PDIT RI Tahun 2020-2024*
16. *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*
17. *Perda Nomor 16 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara; dan*
18. *Perbup Kutai Kartanegara Nomor 56 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pejabat Struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara*
19. *Surat Edaran Bupati Kutai Kartanegara Nomor: B-355/BAPP/V.1/065.11/03/2021 tentang Pedoman Penyusunan Rancangan Awal Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA-PD) Tahun 2021-2026*
20. *Perda Kabupaten Kutai Kartanegara No. 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026*

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara adalah untuk menentukan arah dan tujuan pelaksanaan pembangunan sektor tenaga kerja dan transmigrasi selama 5 (lima) tahun.

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

1. Memberikan arah dan strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara 2021-2026.
2. Menjadi tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan program dan kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara
3. Sebagai instrument pengawasan dan evaluasi program dan kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara.



1.4. Sistematika Penulisan

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

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1. Latar belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2. Sumber daya Perangkat Daerah
- 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3. Telaahan Renstra K/L Renstra
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup strategis
- 3.5. Penentuan Isu -isu Strategis



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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 Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan 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

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

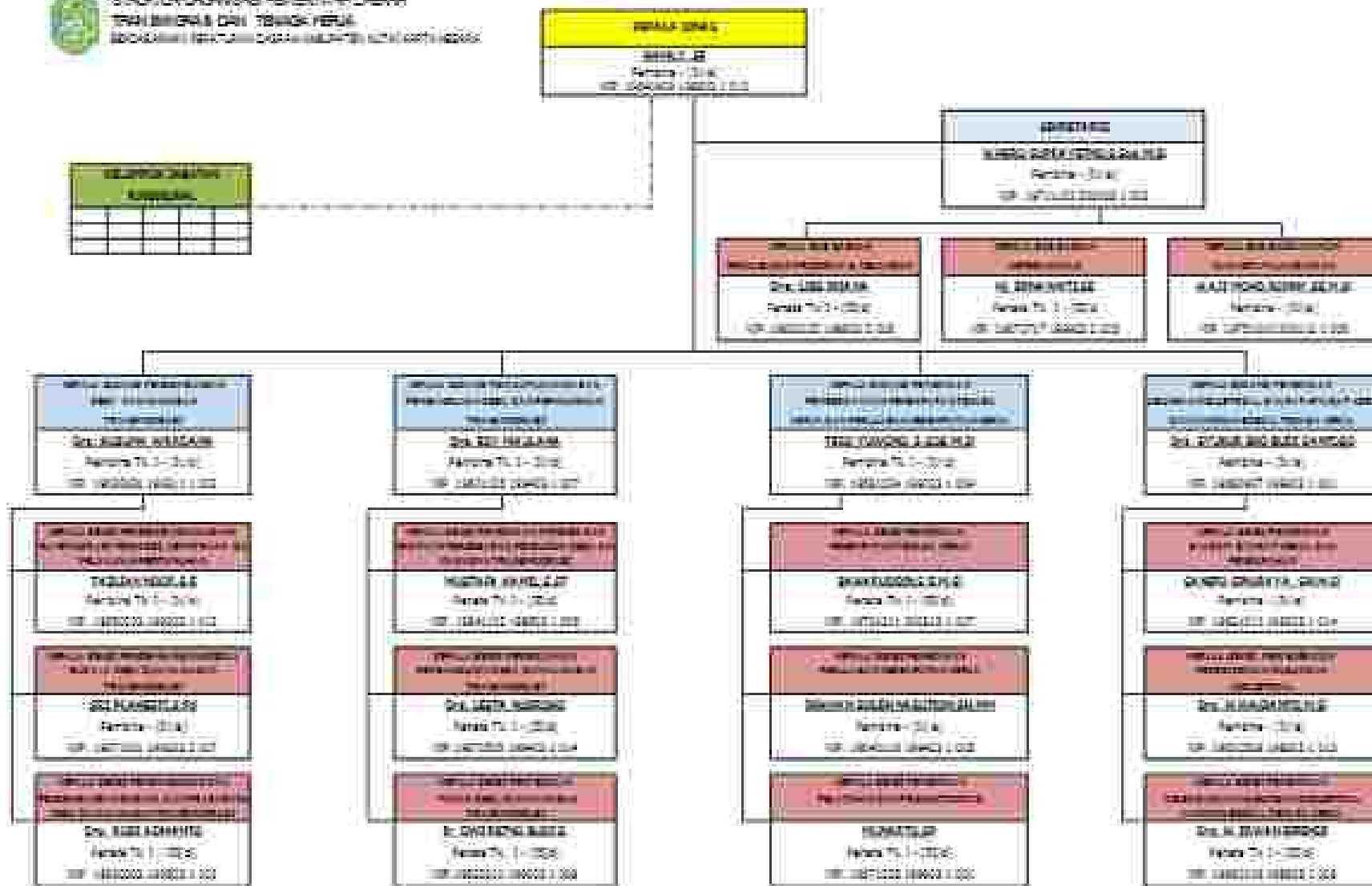
- a. Kepala Dinas, membawahi :
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
 - 2) Sub Bagian Kepegawaian
 - 3) Sub Bagian Umum dan Ketatalaksanaan
- c. Bidang Pengembangan Desa dan Kawasan Transmigrasi, membawahi :
 - 1) Seksi Pengembangan Usaha Transmigrasi Promosi, Kemitraan dan Pelayanan Pertanian



- 2) Seksi Pengembangan Sosial dan Budaya Desa dan Kawasan Transmigrasi
 - 3) Seksi Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Desa dan Kawasan Transmigrasi
- d. **Bidang Penyisipan Kawasan, Pembangunan Desa dan Permukiman Transmigrasi**, membawahi :
- 1) Seksi Pembinaan Potensi dan Penataan Persebaran Penduduk Desa dan Kawasan Transmigrasi
 - 2) Seksi Perencanaan Pembangunan Desa dan Kawasan Transmigrasi
 - 3) Seksi Penyediaan Tanah Desa dan Kawasan Transmigrasi
- e. **Bidang Pembinaan Pemberdayaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**, membawahi :
- 1) Seksi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja
 - 2) Seksi Pembinaan Perluasan Kesempatan Kerja
 - 3) Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
- f. **Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat-Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, membawahi :
- 1) Seksi Pembinaan Syarat-Syarat Kerja dan Pengupahan
 - 2) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 3) Seksi Pembinaan Kelembagaan Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja



**STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH
TANJUNGPINRANG DAN TEBING PERAK
SOSIALISASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANJUNGPINRANG**





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 39 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	15	49
SLTP	0	0	0
SD	0	0	0
JUMLAH	61	25	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

Dalam kerangka pembangunan *good governance*, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil. Orientasi pada input, terutama uang yang seperti selama ini dijalankan hendak ditinggalkan. Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama tama akan fokus kemazlahatan masyarakat, berupa upaya untuk menghasilkan output dan outcome yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Output dan outcome merupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi pelayanan masyarakat. Adapun beberapa pelayanan yang dapat diberikan untuk mencapai Tujuan Pokok dan Fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu pengembangan angkatan kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta bidang ketransmigrasian yaitu:

1. Penyebarluasan informasi bursa kerja;
2. Pelayanan pemiutaan AK 1 (kartu kuning bagi pencari kerja);
3. Fasilitasi dan pembinaan penempatan tenaga kerja;
4. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi;
5. Pendataan LPK dan BKK;
6. Pengembangan kelembagaan pelatihan dan produktifitas kerja;



7. Pengembangan system sertifikasi dan kompetensi tenaga kerja dan pemagangan
8. Sosialisasi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
9. Fasilitasi Mediasi penyelesaian Hubungan industrial
10. Fasilitasi penetapan Dewan pengupahan Daerah dan pembinaan kelembagaan pelaku Hubungan industrial
11. Pembentukan dan peningkatan kinerja kader penyuluhan hubungan industrial
12. Penguatan kapasitas dan pemberdayaan SDM LKS Inpartit
13. Pembinaan lembaga ketenagakerjaan dan pengembangan pendidikan hubungan industrial
14. Merencanakan pengembangan kawasan transmigrasi
15. Membangun kawasan Transmigrasi
16. Mengembangkan kawasan Transmigrasi dan
17. Penyuluhan, pelatihan, fasilitasi penundahan dan penempatan transmigrasi

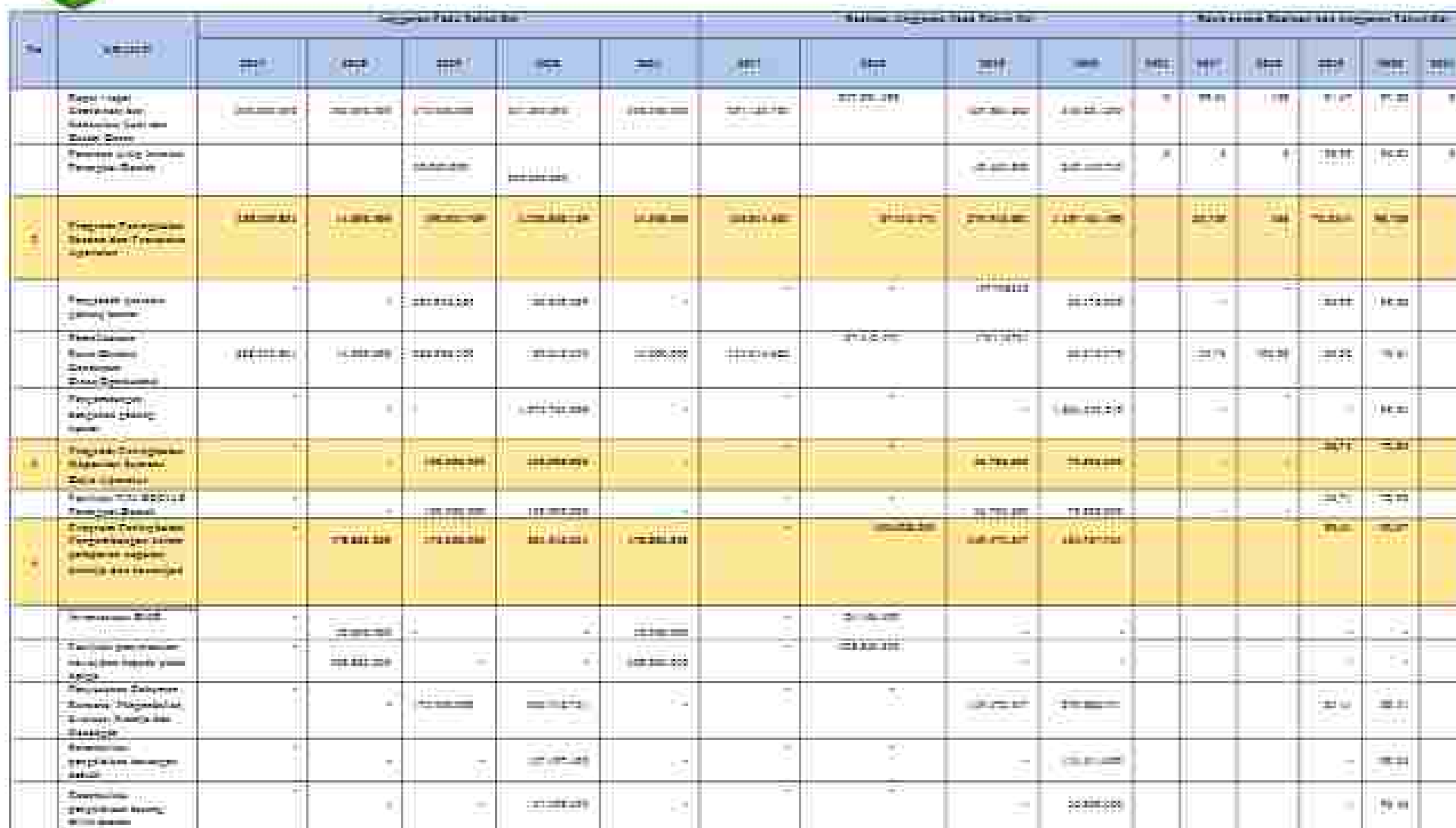
Tabel 2.4
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Kutai Kartanegara

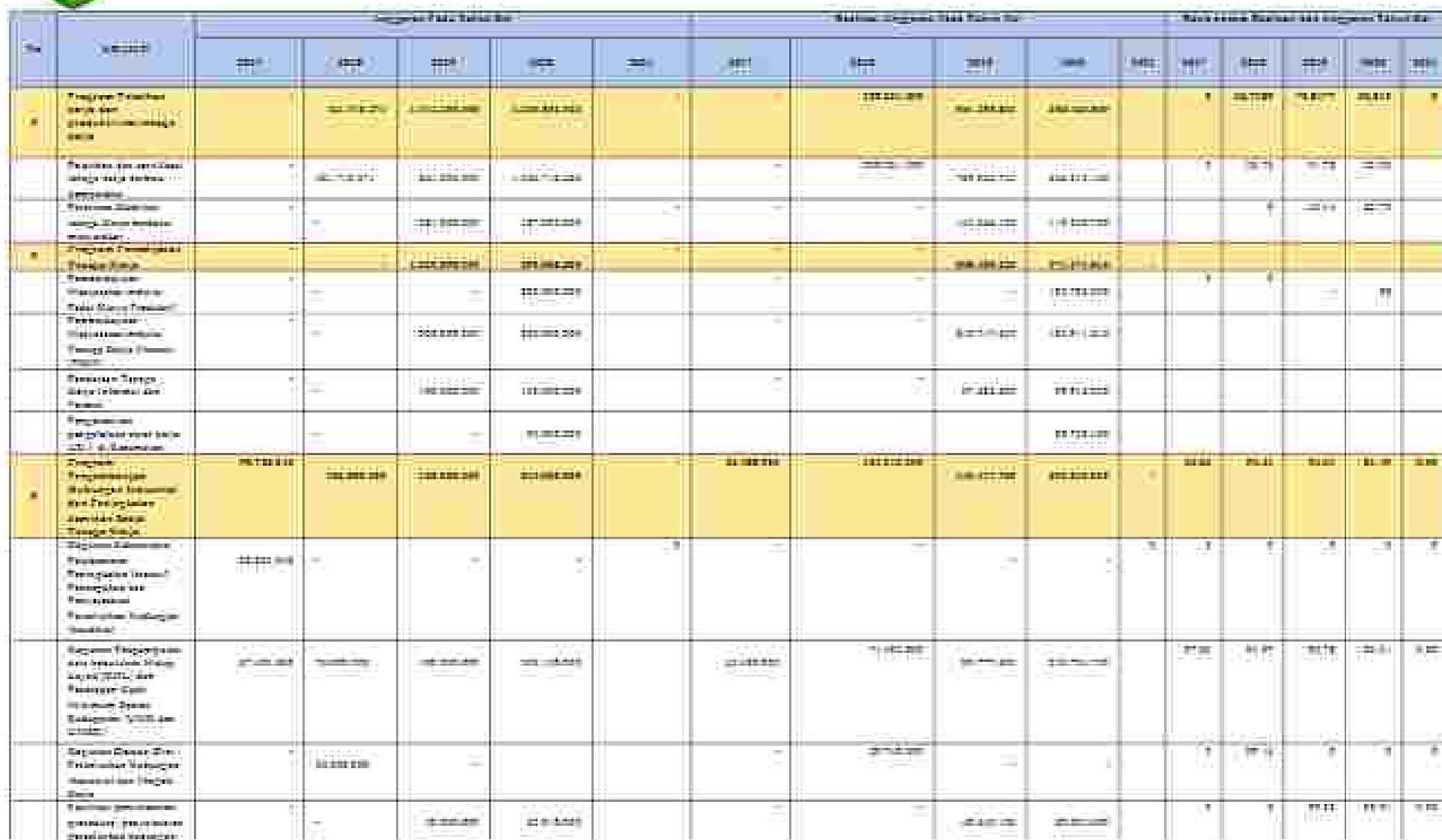
No	Indikator Kinerja Utama dan Fungsi Perangkat Daerah	Target 2019	Target 2020	Target Indikator Lainnya	Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2020					Realisasi Capaian Tahun 2020					Realisasi Capaian pada Tahun 2020				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	Enam (6)																		
	Meningkatnya kinerja pengalokasian dan pemanfaatan Tenaga Ketrampilan Kerja				75,81	72,38	71,08	77,00	78,38	75,73	75,11	75,11	80,36		101,2 %	92,37	99,43	96,13	9,90
	Jumlah Penyediaan Peralengkapan Laboratorium				30,30	30,10	30,20	31,37	31,33	34,21	34,24	34,25	34,38	100	104,1 %	105,45	112,07	103,9 %	1%
	Jumlah Penyediaan Peralengkapan Laboratorium				0	1	1	2	1	1	0	0	0					30,30	0



Tabel 3.5
Anggaran dan Realisasi Pelaksanaan Pelayanan
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara

No	Uraian	Anggaran Tahun Anggaran					Realisasi Anggaran Tahun Anggaran					Realisasi Pelaksanaan Anggaran Tahun Anggaran				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Pelayanan Transmigrasi dan Tenaga Kerja	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	999.999,99	999.999,99	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	999,99	999,99	999,99	999,99	999,99
	Pelayanan Jasa	-	-	-	-	-	-	1.000.000	-	1.000.000	-	9	9	99	99,99	99
	Jumlah	-	-	-	-	-	-	1.000.000	-	1.000.000	-	9	9	99	99,99	99
	Pelayanan Jasa	171.000.000	18.000.000	211.000.000	171.000.000	18.000.000	169.000.000	169.000.000	171.000.000	169.000.000	169.000.000	9	99,99	9	99,99	9
	Jumlah	171.000.000	18.000.000	211.000.000	171.000.000	18.000.000	169.000.000	169.000.000	171.000.000	169.000.000	169.000.000	9	99,99	9	99,99	9
	Pelayanan Jasa	-	-	1.000.000	-	-	-	-	-	1.000.000	-	9	9	9	9,99	9
	Jumlah	-	-	1.000.000	-	-	-	-	-	1.000.000	-	9	9	9	9,99	9
	Pelayanan Jasa	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Jumlah	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Pelayanan Jasa	1.000.000	1.000.000	1.000.000	-	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	-	9	99	99	99,99	9
	Jumlah	1.000.000	1.000.000	1.000.000	-	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	-	9	99	99	99,99	9
	Pelayanan Jasa	18.000.000	1.000.000	22.000.000	22.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Jumlah	18.000.000	1.000.000	22.000.000	22.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Pelayanan Jasa	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Jumlah	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	22.000.000	19.000.000	19.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Pelayanan Jasa	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	-	-	1.000.000	-	1.000.000	9	9	99	99,99	9
	Jumlah	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	-	-	1.000.000	-	1.000.000	9	9	99	99,99	9
	Pelayanan Jasa	169.000.000	169.000.000	171.000.000	171.000.000	169.000.000	169.000.000	169.000.000	171.000.000	169.000.000	169.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Jumlah	169.000.000	169.000.000	171.000.000	171.000.000	169.000.000	169.000.000	169.000.000	171.000.000	169.000.000	169.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Pelayanan Jasa	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	19.000.000	19.000.000	18.000.000	19.000.000	19.000.000	9	99,99	99	99,99	9
	Jumlah	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	18.000.000	19.000.000	19.000.000	18.000.000	19.000.000	19.000.000	9	99,99	99	99,99	9







No	Keterangan	Saluran Darah					Saluran Darah					Saluran Darah				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	Saluran Darah															
2	Saluran Darah															
3	Saluran Darah															
4	Saluran Darah															
5	Saluran Darah															
6	Saluran Darah															
7	Saluran Darah															
8	Saluran Darah															
9	Saluran Darah															
10	Saluran Darah															
11	Saluran Darah															
12	Saluran Darah															
13	Saluran Darah															
14	Saluran Darah															
15	Saluran Darah															
16	Saluran Darah															
17	Saluran Darah															
18	Saluran Darah															
19	Saluran Darah															
20	Saluran Darah															
21	Saluran Darah															
22	Saluran Darah															
23	Saluran Darah															
24	Saluran Darah															
25	Saluran Darah															
26	Saluran Darah															
27	Saluran Darah															
28	Saluran Darah															
29	Saluran Darah															
30	Saluran Darah															
31	Saluran Darah															
32	Saluran Darah															
33	Saluran Darah															
34	Saluran Darah															
35	Saluran Darah															
36	Saluran Darah															
37	Saluran Darah															
38	Saluran Darah															
39	Saluran Darah															
40	Saluran Darah															
41	Saluran Darah															
42	Saluran Darah															
43	Saluran Darah															
44	Saluran Darah															
45	Saluran Darah															
46	Saluran Darah															
47	Saluran Darah															
48	Saluran Darah															
49	Saluran Darah															
50	Saluran Darah															
51	Saluran Darah															
52	Saluran Darah															
53	Saluran Darah															
54	Saluran Darah															
55	Saluran Darah															
56	Saluran Darah															
57	Saluran Darah															
58	Saluran Darah															
59	Saluran Darah															
60	Saluran Darah															
61	Saluran Darah															
62	Saluran Darah															
63	Saluran Darah															
64	Saluran Darah															
65	Saluran Darah															
66	Saluran Darah															
67	Saluran Darah															
68	Saluran Darah															
69	Saluran Darah															
70	Saluran Darah															
71	Saluran Darah															
72	Saluran Darah															
73	Saluran Darah															
74	Saluran Darah															
75	Saluran Darah															
76	Saluran Darah															
77	Saluran Darah															
78	Saluran Darah															
79	Saluran Darah															
80	Saluran Darah															
81	Saluran Darah															
82	Saluran Darah															
83	Saluran Darah															
84	Saluran Darah															
85	Saluran Darah															
86	Saluran Darah															
87	Saluran Darah															
88	Saluran Darah															
89	Saluran Darah															
90	Saluran Darah															
91	Saluran Darah															
92	Saluran Darah															
93	Saluran Darah															
94	Saluran Darah															
95	Saluran Darah															
96	Saluran Darah															
97	Saluran Darah															
98	Saluran Darah															
99	Saluran Darah															
100	Saluran Darah															



No	Keterangan	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)					Saluran Anggaran (Saluran Anggaran)					Saluran Anggaran (Saluran Anggaran)				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	Penyediaan sarana dan prasarana transportasi (KAP) di Sumatera Utara				100.000.000						100.000.000				100.000.000	
	Saluran air (saluran air)				100.000.000										100.000.000	
	Saluran air (saluran air) (saluran air)				100.000.000						100.000.000				100.000.000	
		1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000					



2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Periode 5 (lima) tahun kedepan 2021-2026 membawa tantangan sekaligus peluang untuk mengembangkan pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, periode ini titik berat pembangunan dibidang ketenagakerjaan melalui program *kukar siap kerja* yang difokuskan pada peningkatan kompetensi dan produktivitas serta peniayaan kesempatan kerja. Sedangkan bidang ketranmigrasian di fokuskan pada penyiapan sumberdaya manusia transmigrasi dan penyiapan kawasan transmigrasi untuk mendukung ekonomi daerah Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, menggantikan dominasi sektor pertambangan yang semakin menurun, sedangkan agrowidustri dan penyediaan bioenergi akan ditingkatkan sesuai dengan perkembangan, peluang dan tantangan yang dihadapi.

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

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

Bidang Ketenagakerjaan

a. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Selama tahun 2014-2020 penduduk usia kerja (PUK) Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau menurut golongan umur menunjukkan bahwa proporsi terbesar pada golongan umur 15-19 tahun. Angka harapan hidup di Kabupaten Kutai Kartanegara dalam kurun waktu empat tahun terakhir menunjukkan kenaikan, akibatnya jumlah penduduk usia kerja golongan umur 65 tahun ke atas terus mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebanyak 28.310 orang dan terus meningkat tiap tahunnya hingga pada tahun 2020 menjadi sebanyak 43.218 orang. Secara keseluruhan Penduduk Usia Kerja Kab. Kutai Kartanegara juga terus meningkat dari tahun 2014 sebanyak 501.145 orang menjadi 580.633 orang pada tahun 2020.



Tabel 2.6
Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Orang)

Golongan umur	2014	2016	2018 *	2017	2018	2019	2020
15-19	72.577	82.149		76.323	83.176	83.187	83.206
20-24	81.118	91.838		96.987	97.377	97.434	97.573
25-29	80.432	93.838		94.733	97.204	97.954	97.927
30-34	87.779	94.287		98.314	99.799	98.880	97.808
35-39	87.266	90.284		95.733	99.227	98.416	98.497
40-44	83.254	82.432		91.993	96.468	98.964	97.547
45-49	42.143	43.934		50.438	51.924	52.938	53.277
50-54	33.088	34.917		34.239	44.979	46.993	47.931
55-59	25.681	26.938		30.838	36.932	37.979	38.298
60-64	14.888	18.888		20.288	27.888	28.988	31.229
65+	13.088	14.773		28.310	38.819	38.792	43.238
Jumlah	601.146	611.321		648.853,33	688.821	678.181	686.833

Sumber : BPS, Kabupaten Kutai Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) : BPS tidak melakukan Sensus hingga Kabupaten Kota

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Jika dilihat dari menurut golongan umur, selama tahun 2014-2020 TPAK pada setiap golongan umur terjadi perubahan secara fluktuatif. Pada tahun 2014 TPAK tertinggi terdapat pada golongan umur 50-54 tahun yakni 78,25 persen dan berkembang fluktuatif menjadi 74,04 persen pada tahun 2020, sementara TPAK pada tahun 2020 bergeser pada kelompok umur yang lebih muda yaitu golongan umur 45-49 tahun yang pada tahun 2014 sebesar 74,41 persen pada tahun 2020 menjadi yang tertinggi sebesar 77,60 persen. Pada periode 2014-2020 ini TPAK terendah adalah pada usia muda 13-19 tahun berkisar dari 27,80 persen dan cenderung terus menurun di tahun 2020 menjadi sebesar 17,68 persen. Golongan ini merupakan usia sekolah sehingga diharapkan belum masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Data selengkapnya dapat dilihat pada table berikut :



Tabel 2.7.
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(%)

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	27,83	19,67		24,95	23,84	22,23	17,65
20-24	69,33	60,15		69,25	65,16	67,53	69,47
25-29	70,66	68,75		74,73	72,31	72,78	68,38
30-34	69,97	77,95		70,87	73,15	72,19	69,33
35-39	69,28	64,11		71,27	69,58	73,43	68,15
40-44	72,77	71,66		62,15	77,72	77,31	72,66
45-49	74,47	70,57		69,05	78,47	80,49	77,90
50-54	78,25	69,18		77,97	79,44	78,84	74,24
55-59	74,74	69,44		64,24	69,72	70,60	72,70
60-64	72,33	57,15		63,50	63,90	63,00	64,43
65+	22,44	39,66		42,77	51,76	40,79	68,18
TPAK	61,88	60,67		62,85	64,14	66,74	61,83

Sumber: BPS, Sakernas Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) : BPS tidak melakukan Sensus hingga Kabupaten Koba.

c. Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi baik bekerja maupun mencari pekerjaan. Secara struktur angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja berumur 15 tahun ke atas, sehingga jumlah angkatan kerja juga tergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk dalam angkatan kerja. Selama tahun 2014-2020, jumlah angkatan kerja Kabupaten Kutai Kartanegara berfluktuasi. Pada tahun 2014 jumlahnya sebanyak 318.499 orang, kemudian pada tahun 2015 menurun dan pada tahun 2017 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan, namun kembali menurun pada tahun 2020. Perkembangan angkatan kerja Kabupaten Kutai Kartanegara selama tahun 2014-2020 ditinjau dari berbagai karakteristiknya dipaparkan di bawah ini.



Tabel 2.8.
Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Orang)

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	20.120	22.227		18.241	15.151	14.047	11.172
20-24	33.433	35.743		37.157	35.533	41.500	38.521
25-29	42.229	42.690		40.815	43.034	44.797	41.467
30-34	47.133	50.131		48.459	44.443	43.527	35.772
35-39	35.857	38.712		45.379	41.368	45.215	41.325
40-44	35.715	37.331		44.330	43.808	44.022	41.326
45-49	21.350	20.303		24.343	29.402	42.268	41.343
50-54	23.869	24.323		28.303	33.824	35.274	33.435
55-59	15.179	15.171		20.304	24.533	25.461	23.502
60-64	10.524	10.342		9.329	14.505	13.545	22.137
65+	7.123	5.345		12.125	15.033	15.200	22.952
Jumlah	313.488	327.148		340.338	333.500	374.302	338.399

Sumber: BPS, Sekertan Agreka Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) : BPS tidak melakukan Sekertan hingga Kabupaten Kota

d. Penduduk Yang Bekerja

1. Menurut Lapangan Usaha

Struktur lapangan usaha Kabupaten Kutai Kartanegara didominasi oleh sektor tradisional yang padat karya dan mudah dimasuki tenaga kerja dengan prasyarat kerja minimal. Sektor ini diantaranya adalah sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan dan sektor perdagangan besar baik besar maupun retail dan reparasi baik mobil maupun motor. Berikutnya yang menjadi kekhas-an sektor lapangan usaha di Kutai Kartanegara adalah cukup tingginya sektor pertambangan dan penggalian sehingga jumlah tenaga kerjanya pun cukup tinggi.

Pada periode 2014-2020 penduduk yang bekerja di lapangan usaha sektor pertanian berada pada kisaran 30 persen dari total penduduk yang bekerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Jumlah terbanyak adalah pada tahun 2018 mencapai 123.572 orang pekerja. Namun pada tahun 2019-2020 cenderung mengalami penurunan. Penurunan tenaga kerja sektor pertanian ini dimungkinkan terkait dengan peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di sektor perdagangan pada periode yang sama. Perpindahan ini umum terjadi karena penduduk akan cenderung mencari lapangan usaha yang lebih menguntungkan dan memajjahterakan diri dan keluarganya.

Lapangan usaha yang cukup tinggi jumlah pekerja di Kabupaten Kutai Kartanegara berikutnya adalah sektor pertambangan dan penggalian. Hanya saja sejalan dengan perkembangan sektor tambang yang terimbas harga bahan tambang khususnya batubara di dunia maka sejak tahun 2019 jumlahnya cenderung mengalami penurunan. Hal ini



seharusnya dapat diantisipasi dengan meningkatkan nilai tambah dari barang tambang dan penggulian tidak hanya berupa barang mentah namun telah diolah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi sehingga memiliki nilai tambah yang lebih tinggi memiliki keunggulan khusus yang tidak dimiliki daerah lain dan dapat langsung digunakan oleh pengguna akhir. Hal ini terlihat antara lain dengan perkembangan pekerja di sektor industri pengolahan yang proporsinya cenderung stagnan di angka 5 persen, tertinggi pada tahun 2019 sebesar 7 persen dengan jumlah pekerja 27 ribu orang. Lapangan usaha yang paling kecil proporsinya adalah pekerja di sektor real estate bahkan sebelum tahun 2017 belum ada data pekerjanya. Sejalan dengan ini adalah perkembangan di sektor konstruksi yang juga belum terlahir besar jumlahnya. Mengingat wacana akan diadikannya sebagian dari wilayah Kutai Kartanegara menjadi calon ibukota negara maka bisa jadi akan meningkatkan perkembangan di sektor ini, sehingga kelak bisa dipenuhi oleh penduduk lokal maupun pendatang yang akan masuk dan memiliki kompetensi di bidang real estate dan konstruksi ini.

Tabel 2.9.
Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Orang)

Lapangan usaha	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	99.433	84.711		102.733	123.872	155.852	99.804
2. Pertambangan dan Penggalian	49.811	40.948		49.774	91.488	47.061	40.831
3. Industri Pengolahan	19.338	19.068		19.822	23.978	20.736	19.881
4. Pengadaan Listrik dan Gas	0	421		833	830	2.865	3.040
5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah Limbah dan Debu	930	3.918		1.431	448	2.230	1.303
6. Konstruksi	18.517	10.042		10.784	7.588	18.874	18.888
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Motor dan Sepeda Motor	66.064	28.112		66.663	81.007	65.918	69.226
8. Transportasi dan Pengangkutan	1.471	9.888		1.227	8.938	8.187	3.804
9. Persewaan, Akomodasi dan Makan Minum	9.398	8.331		9.844	8.718	15.465	23.281
10. Informasi dan Komunikasi	1.254	962		2.078	3.493	5.317	5.383
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	807	888		4.003	8.000	12.881	1.873
12. Real Estate	0	0		377	247	1.948	213
13. Jasa Perawatan	1.884	1.808		3.884	2.881	5.834	2.038
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	11.418	25.888		18.423	18.838	20.280	17.781
15. Jasa Pendidikan	14.179	18.808		18.131	22.903	17.204	16.474



16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	2.009	1.804		4.114	2.272	4.738	3.848
17. Jasa Lainnya	3.730	2.330		3.629	2.643	2.117	14.420
Jumlah	284.139	179.749		500.389	308.001	263.104	609.089

Sumber : BPS, Kabupaten Agensi Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) : BPS tidak melakukan Sensus hingga Kabupaten Kota

2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur

Selama tahun 2014-2020 secara umum jumlah penduduk yang bekerja di Kutai Kartanegara didominasi oleh golongan umur 15-29 tahun hingga golongan umur 45-49 tahun atau mereka yang tergolong usia produktif dengan perkembangan yang fluktuatif. Terkecuali untuk kelompok usia 40-44 yang cenderung tetap tinggi dari tahun 2014 - 2020. Pada periode ini proporsi terbesar adalah pada golongan umur 30-34 tahun pada tahun 2015 sebesar 17,27 persen, namun setelah itu proporsinya cenderung terus mengalami penurunan hingga hanya sebesar 10,55 persen pada tahun 2020.

Untuk golongan umur 15-19 tahun dari jumlah dan proporsinya merupakan yang terkecil dan ini merupakan hal yang baik karena mengindikasikan pekerja anak di Kabupaten Kutai Kartanegara cukup rendah. Demikian pula jumlah dan proporsi penduduk yang bekerja golongan umur 65 tahun ke atas menjadi yang kecil proporsinya. Hal yang cukup perlu jadi sorotan adalah tingginya jumlah penduduk yang bekerja usia 60-65 tahun yang proporsinya mencapai 12 persen pada tahun 2020 bahkan ada anomaly pada tahun 2018 sehingga memungkinkan adanya kesalahan data breakdown pada tahun ini. Namun demikian hal ini menunjukkan golongan umur ini masih memerlukan penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarganya dan ini juga mengindikasikan kualitas dan tingkat usia produktif juga meningkat.

Tabel 2.10.
Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Orang)

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	3.111	2.152		14.727	9.291	12.609	9.337
20-24	29.405	33.627		30.597	32.273	34.213	28.324
25-29	39.267	38.308		36.337	32.440	40.293	38.285
30-34	46.385	47.611		47.029	42.319	40.618	36.515
35-39	36.288	38.449		44.513	47.314	44.826	40.550
40-44	37.581	37.551		40.313	43.553	43.385	41.033
45-49	30.844	29.723		34.824	38.220	40.547	34.982
50-54	24.826	23.615		29.629	35.139	38.377	33.785
55-59	13.773	14.635		20.627	24.558	26.391	28.952



60-64	19.847	19.705		21.739	14.8054	18.402	42.288
65+	7.722	8.346		12.168	19.058	16.901	22.473
Jumlah	284.118	278.748		322.386	302.827	353.184	308.589

Sumber: BPS, Taksoni Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) : BPS tidak melakukan Sensus hingga Kabupaten Kota

a. Pengangguran Terbuka

Selama tahun 2014-2020 di Kabupaten Kutai Kartanegara secara umum jumlah penganggur terbuka pada golongan umur 15-19 tahun dan 20-24 tahun terlihat cukup besar. Pada golongan umur 20-24 tahun, jumlah penganggur terbuka sedikit mengalami penurunan, sementara pada golongan umur 15-19 tahun, meskipun selama tahun 2014-2020 jumlah penganggur terbuka mengalami sedikit penurunan dari tahun 2014 sebesar 45,15 persen dan diakhir tahun 2020 menurun menjadi sebesar 8,66 persen, jika kita cermati, secara umum terdapat hubungan linier antara golongan umur dengan jumlah penganggur terbuka artinya semakin tua golongan umur diikuti dengan semakin kecil jumlah penganggur terbuka. Hal ini terjadi karena semakin tua golongan umur, maka semakin sedikit diantara mereka mencari pekerjaan.

Tabel 2.11
Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Orang)

Golongan Umur	2014	2016	2018 *	2017	2018	2018	2020
15-19	11.028	7.036		3.384	6.560	1.438	1.773
20-24	8.865	13.121		6.880	6.382	7.387	8.287
25-29	4.067	6.362		4.578	4.384	4.523	3.772
30-34	787	2.578		1.427	1.326	2.401	2.883
35-39	389	261		1.448	252	1.513	601
40-44	738			648	596	679	721
45-49	716	1.210		313	632	1.541	1.360
50-54	233	610		0	483	630	1.731
55-59	408	208		387	0	100	0
60-64				288	0	229	207
65+				0	0	299	488
Jumlah	24.381	31.387		18.473	20.688	21.883	25.487

Sumber: BPS, Taksoni Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) : BPS tidak melakukan Sensus hingga Kabupaten Kota

Dilihat tingkat penganggur terbuka menurut golongan umur tahun 2014-2020 cenderung menurun walaupun perkembangannya bersifat fluktuatif. Pada tahun 2014-2020



menunjukkan tingkat pengangguran yang paling dominan dari tahun ke tahun berada pada golongan 15-19 tahun. Tingkat pengangguran dalam usia tersebut pada tahun 2014-2020 mengalami peningkatan walaupun dalam perkembangannya mengalami fluktuasi, sedangkan tingkat pengangguran terbuka yang paling kecil adalah umur 60 tahun keatas.

f. Pencari Kerja

Data Pencari kerja terdaftar sesuai Kecamatan tahun 2020				
No	Kecamatan	jumlah pencari kerja terdaftar		Total
		L	P	
1	TENGBERONG	1770	858	2628
2	TENGBERONG SEBERANG	180	87	267
3	LOA KULU	144	78	222
4	LOA JAHAN	888	311	1204
5	SEBOLI	77	11	88
6	MUARA KAMAH	321	307	628
7	KOTA BANGSUN	292	84	373
8	MUARA MUNTAL	48	13	68
9	MUARA UDE	10	1	13
10	KENDAH	210	78	288
11	HEMBANG LAMPUL	112	48	168
12	TASANG	10	6	16
13	ANGERUK	28	10	38
14	SANDA SANDA	408	408	822
15	MUARA JAHING	317	36	353
16	SAVIBOLA	188	48	231
17	MUARA BACUK	280	97	380
18	MARANGKALU	238	106	344
	Total	5528	2460	7988

Sumber: Data Disnaker Dan Kecamatan terdaftar

- ❖ 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 penjaminannya ditangani oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara hingga tahun 2015 sebanyak 25 LLS/LPK.

Bidang Ketransmigrasian adalah:

Sampai dengan tahun 2020 jumlah Transmigrasi Mandiri yang telah berstatus Transmigran masih tetap sebanyak 305 orang dari seluruh Transmigran swakarsa 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 agromidistri.

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 15.333 KK dan luasan perencanaan 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 Bidang Ketransmigrasian dan ketenagakerjaan adalah antara lain :

1. Penetapan program dan kegiatan harus dipastikan untuk mencapai Misi Kepala daerah, Misi 2 dan Misi 5 pada RPJMD 2021-2026
2. Koordinasi dan sinkronisasi antar perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara juga harus ditingkatkan secara intensif agar upaya pencapaian Visi Kepala Daerah 2021-2026 dapat dicapai dan berdaya guna. Untuk itu forum Organisasi Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian harus dibentuk serta ditingkatkan peran dan fungsinya sebagai instrumen pokok dalam melakukan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan.
3. Perencanaan yang telah disepakati dalam RPJMD dan Renstra harus terus dilaksanakan, dikedahikan dan dievaluasi lebih memadai. Oleh karena itu, kualitas perencanaan ditingkat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja harus selalu ditingkatkan.
4. Partisipasi dan control serta tanggung jawab masyarakat dalam proses pelaksanaan maupun evaluasi program kerja di bidang transmigrasi dan tenaga kerja perlu ditingkatkan untuk pencapaian tujuan secara optimal.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DISTRANSNAKER KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Pemetaan permasalahan pembangunan yang baik dan jelas, menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang komprehensif. Hasil analisis permasalahan pembangunan dan isu strategis, baik internal maupun eksternal perangkat daerah, merupakan dasar pemikiran untuk merumuskan tujuan dan sasaran perangkat daerah di masa datang. Oleh karena itu, rumusan tentang permasalahan pembangunan dan isu strategis merupakan bagian penting dalam penentuan kebijakan pembangunan jangka menengah Kabupaten Kutai Kartanegara lima tahun mendatang khususnya kebijakan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Adapun isu strategis merupakan tantangan atau peluang yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi masyarakat di masa mendatang.

Permasalahan dan isu strategis yang dihadapi oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara dalam implementasi Renstra periode lalu dan segala potensi keberlanjutannya menjadi dasar penting untuk mengetahui lingkungan strategis organisasi di masa datang. Identifikasi permasalahan pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian menggambarkan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara yang belum sesuai harapan pada periode lalu untuk kemudian dicari solusi inovatif pada periode perencanaan berikutnya. Analisis permasalahan dan isu strategis yang tepat akan meningkatkan efektivitas perencanaan dalam mencapai sasaran dan memecahkan permasalahan yang dihadapi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara dalam rangka turut menopang kinerja pelayanan publik Pemerintah Kabupaten Kutai kartanegara lima tahun ke depan. Oleh karena itu, agar Renstra dapat dimanfaatkan sebagai instrumen penting untuk mendefinisikan bagaimana Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara akan menjadi "Pelaksana Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian" yang kompeten maka analisis permasalahan dan isu strategis menjadi tahapan penting yang harus dipahami untuk kemudian dijadikan dasar dalam menguraikan berbagai kebijakan strategis lima tahun kedepan, yaitu periode 2021-2026.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara.



Berdasarkan data capaian indikator ketenagakerjaan tersebut menunjukkan bahwa kondisi partisipasi masyarakat dalam mengisi kesempatan kerja masih belum optimal sehingga memerlukan upaya pengurangan angka pengangguran yang tepat

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 sosial 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 kesempatan kerja sinergitas kebijakan dalam bidang peningkatan kompetensi dan produktivitas, perluasan kesempatan kerja dan penempatan angkatan kerja antar lintas OPD	Rendahnya kompetensi angkatan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	Terdapatnya lembaga pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		Belum adanya Balai pelatihan di Kab	Terdapatnya lembaga pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		Belum tersedianya pool angkatan kaputuhan pelatihan	Terdapatnya peningkatan SDM melalui pelatihan kerja bagi angkatan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja
2.	Masih rendahnya produktivitas dan usaha ekonomi masyarakat miskin, pengangguran dan setengah pengangguran	Rendahnya keterampilan/volasi masyarakat untuk mengembangkan usaha ekonomi produktif	Terdapatnya lembaga Pendidikan Volasi yang berbasis Masyarakat di Daerah



No	Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
		Tersedianya Pelatihan/Jobless yang bersifat spesifik sesuai kebutuhan pasar dag/ masyarakat	Eksist teredainya data base calon peserta pelatihan dan spesifikasi jenis pelatihan sesuai kebutuhan pasar dag/
	Kualitas Hubungan (koneksi): Rendah Rendah	Organisasi terkait sebagai belum berfungsi sebagaimana semestinya	Kualitas sumber daya manusia terkait Pakaja, relatif kurang
		Kapabilitas Perusahaan terhadap teknologi/Regulasi Ketenagakerjaan relatif kurang	Kualitas sumber daya manusia management Perusahaan relatif kurang
		Struktur antara instansi Pemda masalah Ketenagakerjaan, relatif kurang	Kualitas sumber daya manusia relatif kurang
B.	Masih rendahnya sinergitas koordinasi dalam Penetapan Kawasan Transmigrasi oleh Pemerintah Pusat guna pendampingan, pemberdayaan kawasan dan masyarakat eks transmigrasi	Kawasan Transmigrasi yang telah direncanakan belum mendapatkan persetujuan dari Pemerintahan Pusat	Hasil Kajian Rencana Kawasan Transmigrasi belum memahami kondisi setempat kawasan
		Sertifikat hak milik Warga Eks Transmigrasi	Masih banyak warga eks transmigrasi yang belum memiliki sertifikat hak milik
		Pemerintahan Tidak Bekerja (K)	Roda 18 Desa yang telah menguarakan program Transmigrasi Swakarsa Mandiri (TSM) Gemang Raja

Apabila dilihat dari trend pergerakan pendidikan, dunia ketenagakerjaan sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan baru yaitu berupa pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju ke arah angkatan kerja berpendidikan tinggi. Untuk mengantisipasi perubahan harus melakukan reengineering dunia pendidikan dari yang bersifat umum menjadi kejuruan dan keterampilan, khususnya untuk jangka pendek dan menengah. Pembaharuan bentuk pelatihan dari yang umum menjadi aplikasi teknologi, merupakan terobosan untuk mengimbangi percepatan laju perkembangan teknologi elektronika dan manajemen. Tetapi perlu dipahami juga, bahwa adanya perubahan teknologi, untuk jangka panjang tidak lagi diperlukan tenaga kerja dengan persyaratan keterampilan (skill requirement) yang tinggi



Perubahan yang terjadi di dunia kerja, perlu diikuti dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan system pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdidik yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan peluang pasar kerja global. Lembaga Latihan kerja harus lebih banyak melihat perkembangan yang terjadi di dalam dunia usaha. Dengan demikian, kurikulum yang digunakan paling tidak harus dapat mencerminkan apa yang diinginkan oleh dunia kerja yang harus mengandung unsur *knowledge skills attitudes*.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi kabupaten Kutai Kartanegara :

" Mewujudkan Masyarakat Kutai Kartanegara yang Sejahtera dan Berbahagia "

Sejahtera : Kondisi masyarakat Kutai yang mudah mengakses hak-hak dasar seperti pendidikan, kesehatan, pangan dan sumber daya ekonomi secara adil dan berkesusambungan ditandai oleh semakin meningkatnya kualitas kehidupan yang layak dan bermartabat, dengan perhatian utamapada tercukupinya kebutuhan dasar pokok, seperti pangan, papan, sandang, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja, yang didukung oleh infrastruktur fisik, sosial budaya ekonomi yang memadai. Peningkatan kualitas kehidupan yang lebih difokuskan pada upaya pengentasan masyarakat miskin sehingga secara simultan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, serta adanya iklim berusaha dan berkegiatan yang sehat untuk kelompok-kelompok masyarakat lainnya. Kesejahteraan masyarakat yg berkeadilan, yang tidak ada diskriminasi dalam bentuk apapun, baik antar individu SARA, gender, maupun wilayah. Memberikan dan menciptakan standar pelayanan serta cakupan pelayanan secara menyeluruh kepada semua lapisan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat yang berakhlak mulia, yang tidak hanya sekedar kemajuan di bidang fisik dan ekonomi saja, tetapi juga pada dimensi mental-spiritual, keagamaan, kebudayaan dan non fisik, agar kehidupan masyarakat benar-benar sejahtera lahir dan batin serta berakhlak mulia, serta kepribadian di bidang budaya.

Berbahagia : Kondisi masyarakat Kutai yang harmonis, hidup dengan penuh ketenteraman, diselimuti rasa kebersamaan, kepedulian dan gotong royong, berlandaskan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.



Misi 6 adalah mewujudkan dari keinginan menyatukan langkah dan gerak dalam mencapai visi yang telah ditetapkan. Sejalan dengan harapan untuk meningkatkan kontribusi Kutai Kartanegara dalam konstelasi regional dan nasional, maka untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan lima misi sebagai berikut:

1. Memantapkan Birokrasi Yang Bersih, Efektif, Efisien dan Melayani;
2. Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya;
3. Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
4. Meningkatkan Kualitas Layanan Infrastruktur Dasar dan Konektivitas antar Wilayah;
5. Meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berwawasan Lingkungan

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 Misi ke 2, “ *Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya* ” dengan Sasaran “ *Kualitas Layanan Pendidikan, Kualitas Layanan Kesehatan, Kompetensi Tenaga Kerja, Kualitas Layanan Kesejahteraan Sosial dan Pelestarian budaya Daerah* ” dengan Program “ *Kukar Siap Kerja* ” serta Misi ke 3 (tiga) “ *Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif* ” Dengan sasaran kebijakan “ *Pembangunan Pertanian Dalam Arti Luas, Optimalisasi Potensi Wisata Alam, Sejarah, dan Budaya, serta Pengembangan UMKM* ” dengan Program “ *Program pembangunan pertanian berbasis kawasan* ”

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Tenaga Kerja tahun 2019 - 2024 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan Pembangunan Nasional dan Kontrak Kinerja yang telah ditetapkan. Arah kebijakan akan dilaksanakan melalui berbagai program prioritas yang terdiri dari prioritas nasional, prioritas bidang dan prioritas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Kontrak Kinerja Menteri melalui program teknis dan Bidang Tenaga Kerja:

1. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang baik (*decent work*), yaitu lapangan kerja produktif serta adanya perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;



3. Meningkatkan kondisi dan mekanisme Hubungan Industrial yang Harmonis dan Dinamis untuk mendorong kesempatan kerja;
4. Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
5. Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
6. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
7. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
8. Menyempurnakan kebijakan migrasi dan pembangunan;
9. Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja.

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan diperkirakan masih diwarnai permasalahan, antara lain:

1. Tingginya tingkat pengangguran;
2. Rendahnya perluasan kesempatan kerja;
3. Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
4. Belum kondusifnya kondisi hubungan industrial.

Melalui informasi pasar 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.

Arah kebijakan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendesa, PDT & Transmigrasi) yang dibentuk berdasarkan



Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 merupakan integrasi dari tiga urusan pemerintahan menjadi satu kesatuan, yaitu: (1) urusan desa yang sebelumnya bagian tugas Kementerian Dalam Negeri, (2) urusan percepatan pembangunan daerah tertinggal yang sebelumnya tugas Kementerian PDT, dan (3) transmigrasi yang sebelumnya bagian tugas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pengintegrasian tiga urusan tersebut dimaksudkan untuk memfokuskan peran Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dalam mempercepat proses transformasi dan akselerasi pembangunan wilayah pinggiran untuk memperkuat daerah dan Desa dalam kerangka Negara Kesatuan sebagaimana dimaksud dalam Cita ke-3 Nawa Cita Kabinet Kerja Pasal 2 Perpres Nomor 12 Tahun 2015 memberikan mandat kepada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang *"pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi"*

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara melaksanakan urusan Pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan Tugas Pembantuan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan masih luasnya potensi lahan yang belum dimanfaatkan seoptimal mungkin sesuai dengan PP no. 1 Tahun 2014 tentang ketransmigrasian kedepan pembangunan transmigrasi berbasis kawasan untuk mendukung pertanian dalam arti luas dengan demikian, *bidang Ketransmigrasian secara khusus ada keterkaitan langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah di Kabupaten Kutai Kartanegara*. Guna penyusunan Perencanaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (RKT), Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara tetap memberikan dukungan penuh untuk terwujudnya Rencana Tata Ruang Wilayah dan terjaganya lingkungan hidup yang baik di Kabupaten Kutai Kartanegara, khususnya yang berkaitan dengan tugas dan wewenang Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis diidentifikasi berdasarkan analisis situasi, misi dan visi. Isu-isu pengembangan dirumuskan menjawab tantangan yang terkait dengan pembangunan ketransmigrasian dan ketenaga kerjaan antara lain:



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 (basic needs)	Sama kegiatan karitatif yang cenderung memfokuskan kategorisasinya masyarakat	Kompetensi (Pengalaman, Keterampilan dan Sikap) kegiatan kerja
2	Dinamika perkembangan perekonomian perdesaan yang masih belum optimal	Aksesibilitas Dasar	Infrastruktur pendukung perekonomian perdesaan
			Rendahnya kemitraan usaha di Kabupaten Kutai
3	Menurunnya produksi pertanian tanaman pangan	Alih fungsi lahan pertanian produktif ke non pertanian tanaman pangan (tebang batu hulu dan kelapo arat)	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 pembekalan lahan/usaha pertanian tanaman pangan yang	Aturan alih fungsi lahan pertanian ke non pertanian di



		lahan	tingkat asupan belum ada
4	Mewujudkan daya saing ekonomi yang berkelayakan dan berbasis TDA terarahkan	Pelaku lokal (UMKM) untuk industri pengolahan hasil pertanian hasil hutan berkembang	Infrastruktur daya dukung industri pengolahan masih kurang
5	Pemetaan Ruang	Optimalisasi Pemetaan dan Pemertanahan Ruang	Pemetaan Kawasan khusus (zona pengelolaan) yang menjadi arahan khusus terpadu sesuai potensi daerah

1. Dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Beberapa isu-isu strategis yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan, antara lain masih belum berfungsinya Balai Latihan Kerja (BLK) masih belum terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana di BLK, masih perlunya penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, belum sinkronnya kebijakan ketenagakerjaan pusat dengan kebijakan peraturan daerah, masih lemahnya lembaga hubungan industrial, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja, masih rendahnya kompetensi Tenaga Kerja, masih tingginya tenaga kerja asing (TKA), rendahnya perlindungan banyaknya kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja daerah akibat ketidaksesuaian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja.
2. Beberapa permasalahan di bidang ketransmigrasian yang masih dijumpai diantaranya adalah Kawasan Transmigrasi yang telah direncanakan belum mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Pusat, banyak lokasi yang dicadangkan maupun dikembangkan belum clear and clean, masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi, masih banyaknya lokasi transmigrasi yang tidak berkembang, rendahnya kualitas sarana dan prasarana di lokasi transmigrasi, serta belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi.



3. Keberadaan sumber daya Distranaker, yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan, menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas - tugas dan peran Distranaker dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.
4. Seluruh sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pemanfaatan sumber daya itu harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satu contoh adalah potensi SDM yang berlatar belakang pendidikan yang sangat memadai.

3.5.1 Isu – isu Strategis Bidang Ketenagakerjaan adalah :

1. Peluang dan Persaingan Swasta
2. Kualitas Tenaga Kerja
3. Kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap peraturan perundang undangan ketenagakerjaan.

Isu strategis berkaitan dengan peluang dan persaingan kerja disektor swasta adalah hal yang perlu dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara Lima Tahun kedepan dikarenakan :

- a. Kesempatan kerja sekalipun cukup terbuka, namun hanya pada sektor tertentu dan mayoritas menyerap tenaga kerja.
- b. Terbukanya kesempatan kerja Pada perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Isu Strategis berkaitan dengan peningkatan Kualitas Tenaga Kerja adalah hal yang perlu dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara Lima Tahun kedepan dikarenakan tidak sesuai antara supply and demand dalam pasar kerja.

Adapun Pembinaan bagi pencari kerja dan pengusaha dalam meningkatkan pemahaman peraturan ketenagakerjaan perlu dimunculkan agar tercipta hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja serta semakin kondusifnya iklim usaha di wilayah kabupaten Kutai Kartanegara

3.5.2. Isu Strategis Bidang Transmigrasi

Perencanaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Tahun 2021 – 2026 diarahkan sebagai alternatif mengurangi kesenjangan wilayah, dapat berkontribusi dalam memperkuat ketahanan pangan nasional dan kecukupan pangan, memperkuat pilar ketahanan nasional, mendukung kebijakan pengembangan energi alternatif, mendukung pemerataan investasi secara berkelanjutan yang pada akhirnya dapat mengurangi kemiskinan dan pengangguran.



Kebijakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pengembangan kawasan transmigrasi adalah :

1. Mengembangkan potensi sumber daya alam perdesaan terintegrasi dengan pengembangan perkotaan dalam satu kesatuan sistem pengembangan ekonomi dalam perencanaan pengembangan kawasan transmigrasi atau lokasi permukiman transmigrasi, serta fasilitas perpindahan dan penempatan penduduk untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi.

Strategi yang ditempuh untuk mendukung kebijakan tersebut adalah :

- a. Mengintegrasikan perencanaan pengembangan kawasan transmigrasi dan lokasi permukiman transmigrasi dengan pemugaran permukiman penduduk setempat, pembangunan permukiman pada kawasan potensial, dan revitalisasi permukiman transmigrasi yang ada untuk membentuk atau mendukung kawasan perkotaan baru dengan skema Kota Transmigrasi Mandiri (KTM).
- b. Menetapkan produk unggulan sejak perencanaan pengembangan kawasan transmigrasi dan pembangunan permukiman melalui pola pengembangan agribisnis dan agroindustri;
- c. Mengembangkan investasi melalui kerjasama kemitraan Badan Usaha dengan masyarakat di kawasan transmigrasi;
- d. Memberikan akses kepada masyarakat terhadap informasi potensi dan peluang yang tersedia di kawasan transmigrasi;
- e. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia calon transmigrasi serta pembekalan mental dan etos kerja;
- f. Meningkatkan kualitas mediasi kerjasama antar daerah.
2. Pemhinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru dalam mendukung pengembangan perdesaan dan ekonomi lokal dan daerah untuk mewujudkan kemandirian masyarakat dan daya saing kawasan transmigrasi.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Dari Misi pembangunan Kabupaten Kutai Kartanegara yang diamanatkan kepada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja adalah Misi ke 2 (Dua) Yaitu;

"Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya"

Serta misi ke 3 (Tiga)

"Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif"

Rencana Strategis mengacu pada Visi Misi kepala daerah terpilih, untuk menyelaraskan maka perlu menterjemahkan RPJMD. Sasaran RPJMD merupakan hasil yang diharapkan kepala daerah. Berdasarkan Tupoksi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja,

Tujuan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu :

1. Meningkatnya kesempatan dan perluasan kerja bagi pencari kerja
2. Meningkatnya partisipasi Pemerintah Daerah dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.

Guna mendukung pelaksanaan Misi ke 2 (dua) dan Ke 3 (Tiga) maka perlu ditentukan sasaran beserta indikatornya yang berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan dalam mencapai misi tersebut antara lain,

➤ Sasaran Strategis 1.

Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing,

Indikator Sasaran Strategis 1 :

Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi

➤ Sasaran Strategis 2.

Meningkatnya Penempatan tenaga kerja sesuai Informasi kebutuhan Pasar Kerja dan Wirausahawan baru

Indikator Sasaran Strategis 2 :

- Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan

➤ Sasaran Strategis 3 :

Meningkatnya hubungan Industrial yang Harmonis dan Dinamis

Indikator Sasaran Strategis 3 :



Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di fasilitas)

➤ Sasaran Strategis 4

Meningkatnya Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru

Indikator Sasaran Strategis 4

Jumlah Kawasan Transmigrasi yang ditetapkan

Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di Bangun

Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di Kembangkan

➤ Sasaran Strategis 5

Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

▪ Indikator Sasaran Strategis 4

Predikat akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Tujuan Sasaran jangka menengah pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021 – 2026, seperti terlihat pada table berikut;

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	Meningkatnya kesempatan dan perluasan kerja bagi pencari kerja	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing	Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	14,72 %	16,39 %	20,22 %	24,27 %	30,11 %
		Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan	8,41	9,39	10,37	12,55	14,33
		Meningkatnya hubungan Industrial yang harmonis dan Dinamis	Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di fasilitas)	100%	100%	100%	100%	100%



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)
2	Meningkatnya partisipasi Pemerintah daerah dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.	Meningkatnya Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di tetapkan	0	1	1	1	1
			Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di Bangun	0	0	0	1	1
			Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di Kembangkan	0	0	0	1	1
		Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	Predikan akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	66.16	59.11	71.28	71.29	74.05



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka mewujudkan Visi dan misi pembangunan Kabupaten Kutai Kartanegara 2021 – 2026 yang telah ditetapkan, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam upaya pencapaian Sasaran Strategis Pembangunan diharapkan mampu meningkatkan pelayanan informasi ketenagakerjaan, penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Keberhasilan pembangunan merupakan sasaran prioritas atau target kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, indikator sebagai alat ukur keberhasilan atau kegagalan sangat dipengaruhi strategi kebijakan yang ditentukan.

Penentuan alternatif strategi pencapaian dibangun melalui pendekatan isu-isu strategis yang diuraikan sebelumnya. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui faktor-faktor yang termasuk dalam kategori Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman. Hasil identifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian sasaran dengan menggunakan teknik peta kekuatan (Analisis SWOT) yang tergambar dalam tabel berikut:

(+) Kekuatan		(-) Peluang
Terperuhnya Kebutuhan Dasar Administrasi Perkantoran	Tingkat Pelayanan Publik	
Tersedianya Angkatan Kerja dengan jumlah besar	Besarnya minat pencari kerja untuk ditempatkan melalui mekanisme AKAN dan AKAD	
Tersedianya Investor yang membuka lapangan kerja baru	Penyempurnaan perundang-undangan dan jaminan sosial tenaga kerja	
Situasi kondusif hubungan industrial	Alih pengetahuan dan teknologi melalui Pasar kerja global	
Besarnya animo masyarakat untuk pengembangan kawasan transmigrasi	Komitmen Pemerintah dalam memfasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi	



(-) Kelemahan	(+) Peluang
Kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	Rendahnya penyerapan angkatan kerja
Kurangnya kesadaran swasta untuk turut serta dalam pembangunan ketenagakerjaan	Rendahnya sinergitas antar pemangku kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan
Minimnya Jumlah Aparat yang membodangi ketenagakerjaan	Rendahnya efektifitas pelatihan dan pendidikan
Tidak adanya payung hukum di daerah perihal penyelenggaraan ketenagakerjaan	Persaingan pasar kerja yang semakin ketat
Permasalahan HPL Transmigrasi	Rendahnya sinergitas antar pemangku kepentingan

Identifikasi faktor tersebut sangat penting untuk memahami kondisi riil Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Atas dasar informasi yang telah terbagi dalam 4 (empat) kuadran di atas dirumuskan alternatif strategi sebagai berikut;

	Opportunity	Threat (Tantangan)
	Tingkat Pelayanan Publik	
	Besarnya minat pencari kerja untuk ditempatkan melalui mekanisme AKAN dan AKAD	Besarnya minat pencari kerja untuk ditempatkan melalui mekanisme AKAN dan AKAD
	Penyempurnaan perundang-undangan dan jaminan sosial tenaga kerja	Penyempurnaan perundang-undangan dan jaminan sosial tenaga kerja
	Alih pengetahuan dan teknologi melalui Pasar kerja global	Alih pengetahuan dan teknologi melalui Pasar kerja global
	Komitmen Pemerintah dalam memfasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi	Komitmen Pemerintah dalam memfasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi



Strenght (Kelebihan)	Alternative Strategy	Alternative Strategy
Terpenuhiya Kebutuhan Dasar Administrasi Perkantoran	Peningkatan Fungsi Pembinaan manajemen dan pengawasan internal Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja serta perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara	
Tersedianya Angkatan Kerja dengan jumlah besar	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja melalui pengembangan kemitraan dengan berbagai pihak swasta dan masyarakat	
Tersedianya Investor yang membuka lapangan kerja baru		
Besarnya animo masyarakat untuk pengembangan kawasan transmigrasi	Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Peningkatan Perencanaan Pengembangan Kawasan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Baru
Weaknes (Kelemahan)	Alternative Strategy	Alternative Strategy
Kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	
Kurangnya kesadaran swasta untuk turut serta dalam pembangunan ketenagakerjaan	Peningkatan wirausaha baru, perluasan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin	Meningkatnya Pemberdayaan Masyarakat Melalui Perbaikan Manajemen dan Jaminan Sosial
Minimnya Jumlah Aparatur yang membidangi ketenagakerjaan	Terfasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengguna dan Organisasi ketenagakerjaan	
Tidak adanya payung hukum di daerah perihal penyelenggaraan ketenagakerjaan		



VTE (RPMD)		Meningkatkan Kemampuan Kerja Karyawan yang Berkaitan dan Berkaitannya	
MISI (RPMD)*		Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berkaitan Mula, Ulang dan Berkaitannya	
		Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Perikanan dan Ekonomi Kreatif	
Tipe		Tipe	
Meningkatnya kesempatan dan perluasan kerja bagi pencari kerja	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing	Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	Peningkatan kompetensi pencari kerja yang bersertifikat terlatih dan berdaya saing sesuai kebutuhan pasar kerja di daerah (untuk siap kerja)
	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan Pasar Kerja dan wirausaha baru	Peningkatan wirausaha baru, perluasan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin	Pelaksanaan Bursa Kerja Online serta Menciptakan wirausaha baru dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dan Padat karya
			Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Pengembangan Kemitraan dengan Berbagai Pihak swasta dan Masyarakat
	Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis	Terfasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan	Meningkatkan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku
	Meningkatnya partisipasi Pemerintah daerah dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi	Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Melaksanakan Kajian Rencana Kawasan Transmigrasi
			Melaksanakan Penyusunan RKT, RTRKP dan RTRP
			Menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan HPL transmigrasi
			Memantapkan tata lahan HPL dan Perumahan Pengembangan Kawasan Transmigrasi



Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
			Mempercepat Proses sertifikasi lahan di kawasan
			Membangun Kawasan Permukiman Transmigrasi
			Mengembangkan Kawasan Transmigrasi Baru
			Melaksanakan pelatihan TBM Aparatur Desa dalam Kawasan Transmigrasi
			Facilitasi Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kemandirian dalam Rangka Kemandirian Selandia Permukiman
	Meningkatnya Transportasi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	Peningkatan Fungsi Pembinaan manajemen dan pengawasan internal Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja serta perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara	Peningkatan Manajemen internal yang kompeten berkelanjutan dan terpadu

Berdasarkan analisa tersebut diketahui terdapat 4 (empat) alternative strategi sebagai berikut :

- St.1 Peningkatan Fungsi Pembinaan manajemen dan pengawasan internal Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja serta perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara; (S-O)
- St.2 Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Pengembangan Kemitraan Dengan Berbagai Pihak Swasta dan Masyarakat; (S-O)
- St.3 Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru; (S-T)
- St.4 Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja
- St.5 Peningkatan wirasaha baru , perluasan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin; (W-O)
- St.6 Terafasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan; (W-T)



Strategi-strategi yang diuraikan melalui analisis SWOT tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut :

St. 1 Peningkatan Fungsi Pembinaan manajemen dan pengawasan internal Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja serta perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara.

Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta perencanaan pengembagan dan tata kelola dalam pemenuhan kebutuhan dasar administrasi perkantoran ditujukan sebagai penunjang seluruh kegiatan rutim bagi kegiatan internal aparatur dalam memberikan pelayanan public kepada masyarakat. Pemenuhan tersebut diharapkan dapat meningkatkan performance SKPD untuk mencapai sasaran berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

St. 2 Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Pengembangan Kemitraan Dengan Berbagai Pihak Swasta dan Masyarakat.

Kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan harus dipahami secara komperhensif dengan melibatkan banyak pihak. Peran serta para pemangku kepentingan harus dibangun secara berkesinambungan agar mata rantai kebutuhan di pasar kerja tetap terhubung dan saling melengkapi. Perluasan kesempatan kerja merupakan sarana untuk mengatasi permasalahan pengangguran akibat disparitas antara permintaan dan penawaran di pasar kerja, oleh karena itu dengan meningkatkan sinergitas semua pihak diharapkan dapat meminimalisir permasalahan tersebut di Kabupaten Kutai Kartanegara.

St. 3 Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru

Persebaran penduduk yang tidak merata menjadi kendala demografi yang mengakibatkan kondisi perekonomian yang tidak merata di daerah-daerah. Ledakan penduduk yang efektif melalui banyak faktor antara lain keterampilan transmigran, kesepian daerah transmigran, kondisi social masyarakat di daerah transmigran, dan lain sebagainya. Upaya peningkatan keberhasilan penempatan transmigran tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup bagi masyarakat umum khususnya di Kabupaten Kutai Kartanegara.

St. 4 Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja

Penyiapan tenaga kerja untuk menghadapi persaingan di pasar kerja merupakan fungsi sektor pendidikan yang belum optimal, karena tidak semua pendidikan formal berorientasi kepada kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dalam mencocokkan kompetensi para pencari kerja dengan kebutuhan pengguna di pasar kerja. Kondisi hubungan industrial yang harmonis juga merupakan faktor yang penting guna menunjang kondusifitas



pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu pemahaman mengenai syarat kerja pemahaman syarat kerja perlu ditingkatkan. Dengan demikian diharapkan dapat menjembatani kondisi disparitas antara tenaga kerja dan pengusaha, sehingga terjalin simbiosis mutualisme antara keduanya.

St.5 Peningkatan wirausaha baru , perluasan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin (W-O)

Peningkatan dan perluasan kesempatan kerja untuk masyarakat untuk pencari kerja dan masyarakat miskin dan rentan miskin di wilayah kabupaten kutai kartanegara melalui Padat Karya dan Tenaga kerja Mandiri.

St.6 Terfasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan

Kesadaran Perusahaan dan masyarakat khususnya bagi pekerja mengenai pentingnya fungsi manajemen sangat dibutuhkan agar mereka mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya dari suatu aktifitas ekonomi yang dijalankan. Pemahaman terhadap risiko kerja dengan pendekatan yang preventif akan membantu masyarakat mencapai kesejahteraan di masa yang akan datang. Peningkatan pembedayaan masyarakat melalui perbaikan manajemen dan jaminan social diharapkan dapat menggerakkan masyarakat kepada pola produktifitas dan etos kerja yang lebih baik.

Dari beberapa strategi tersebut sesuai dengan sasaran yang ditetapkan pada RPMD, maka terdapat dua strategi yang digunakan oleh SKPD untuk mencapai sasaran dan tujuan, antara lain :

Strategi	: Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja
Indikator sasaran	: Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi
Strategi	: Peningkatan wirausaha baru , perluasan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin
Indikator Sasaran	: Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan
Strategi	: Terfasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan
Indikator Sasaran	: Persentase Kasus Persetujuan Hubungan Industrial yang di fasilitasi
Strategi	: Perencanaan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi



Indikator Sasaran : Jumlah Kawasan Transmigrasi yang ditenankan di bangun dan di kembangkan

Merujuk pada strategi-strategi tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa kebijakan pembangunan dengan berdasarkan pada *balanced scorecard* melalui empat perspektif yang terdiri dari perspektif masyarakat, perspektif proses internal, perspektif kelembagaan dan perspektif keuangan. Adapun definisi masing-masing tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebijakan pada perspektif masyarakat/layanan adalah kebijakan yang dapat mengarahkan kejelasan segmentasi masyarakat yang akan dilayani, kebutuhan dan aspirasi mereka dan layanan apa yang harus diberikan.
2. Kebijakan para perspektif proses internal adalah kebijakan bagi operasionalisasi birokrat dan lembaga pemerintahan yang mendorong proses penciptaan nilai dari proses inovasi, pengembangan barang/jasa public, dan penyerahan layanan pada segmentasi masyarakat yang sesuai.
3. Kebijakan pada perspektif kelembagaan yaitu kebijakan yang mendorong upaya-upaya yang mengungkit kinerja masa depan berupa investasi pada perbaikan SDM, system dan pemanfaatan teknologi informasi bagi peningkatan kinerja operasional pemerintah daerah.
4. Kebijakan para perspektif keuangan yaitu kebijakan yang memberi jalan bagi upaya untuk mengefektifkan alokasi anggaran, efisiensi belanja dan upaya-upaya untuk meningkatkan kapasitas keuangan daerah demi mendukung strategi pembangunan daerah.



BAB VI

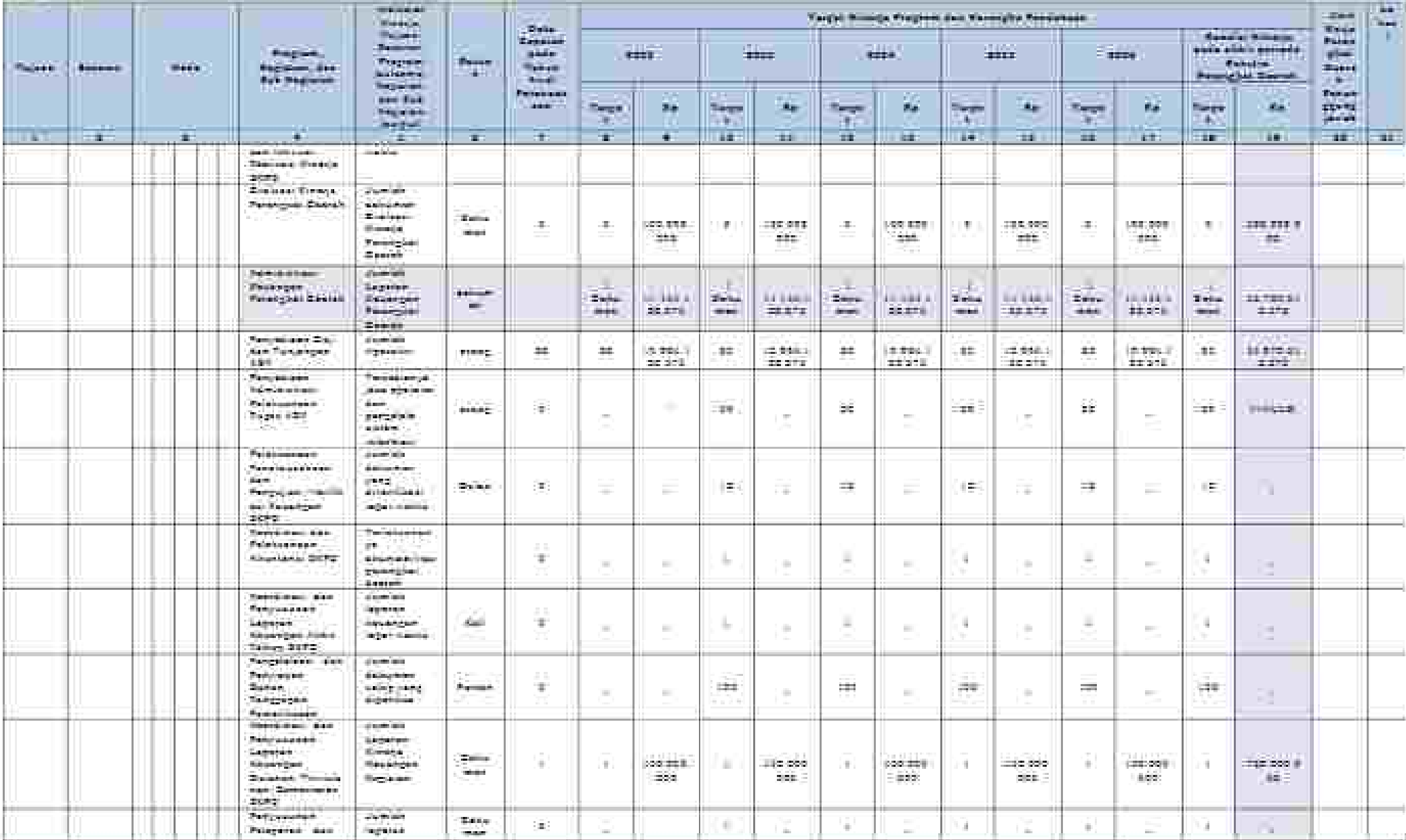
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

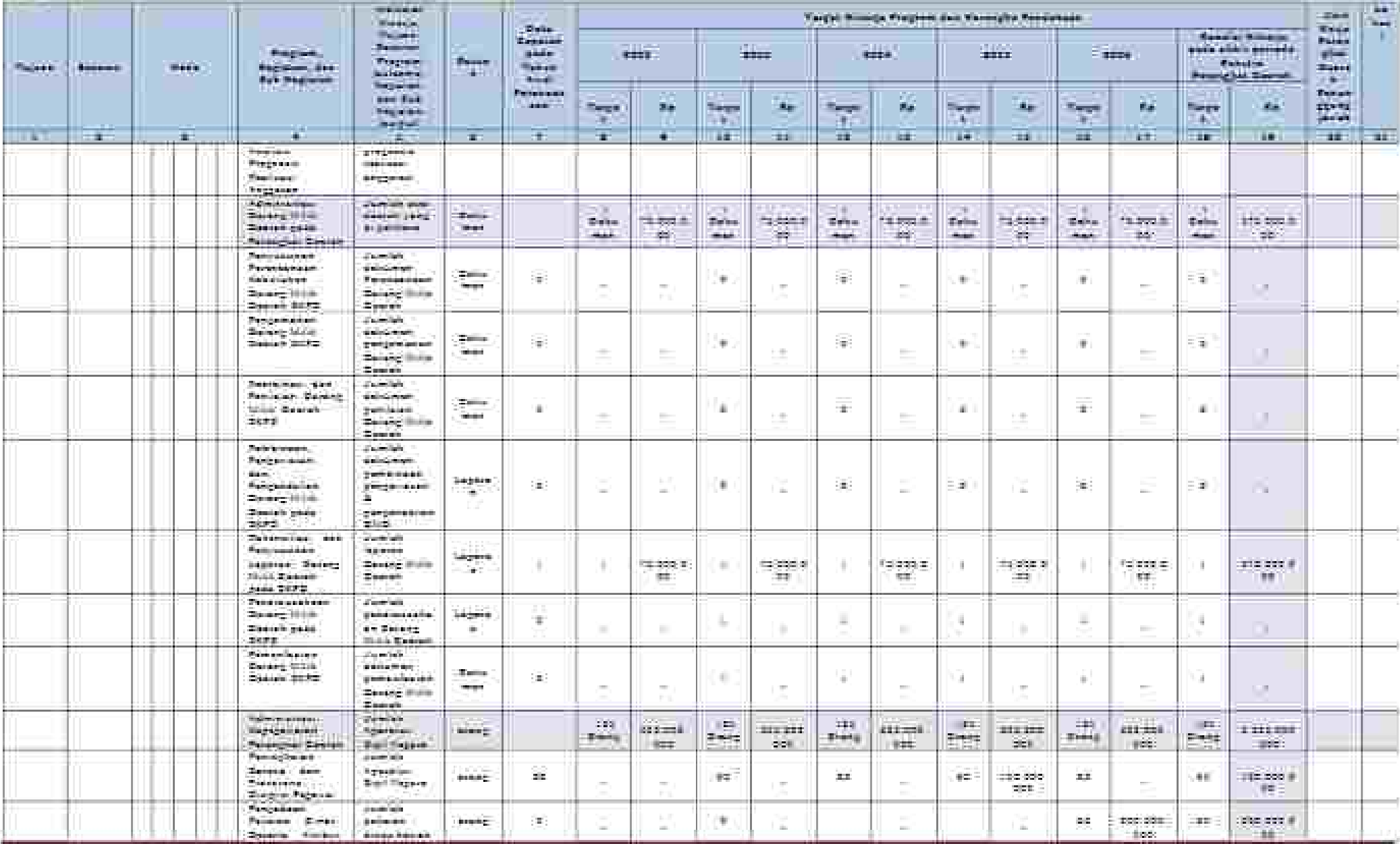
Dalam rangka mendukung Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara dengan Satu Program Prioritas untuk Bidang Tenaga Kerja dan 1 (Satu) Program untuk Bidang Transmigrasi yang berbunyi sebagai berikut :

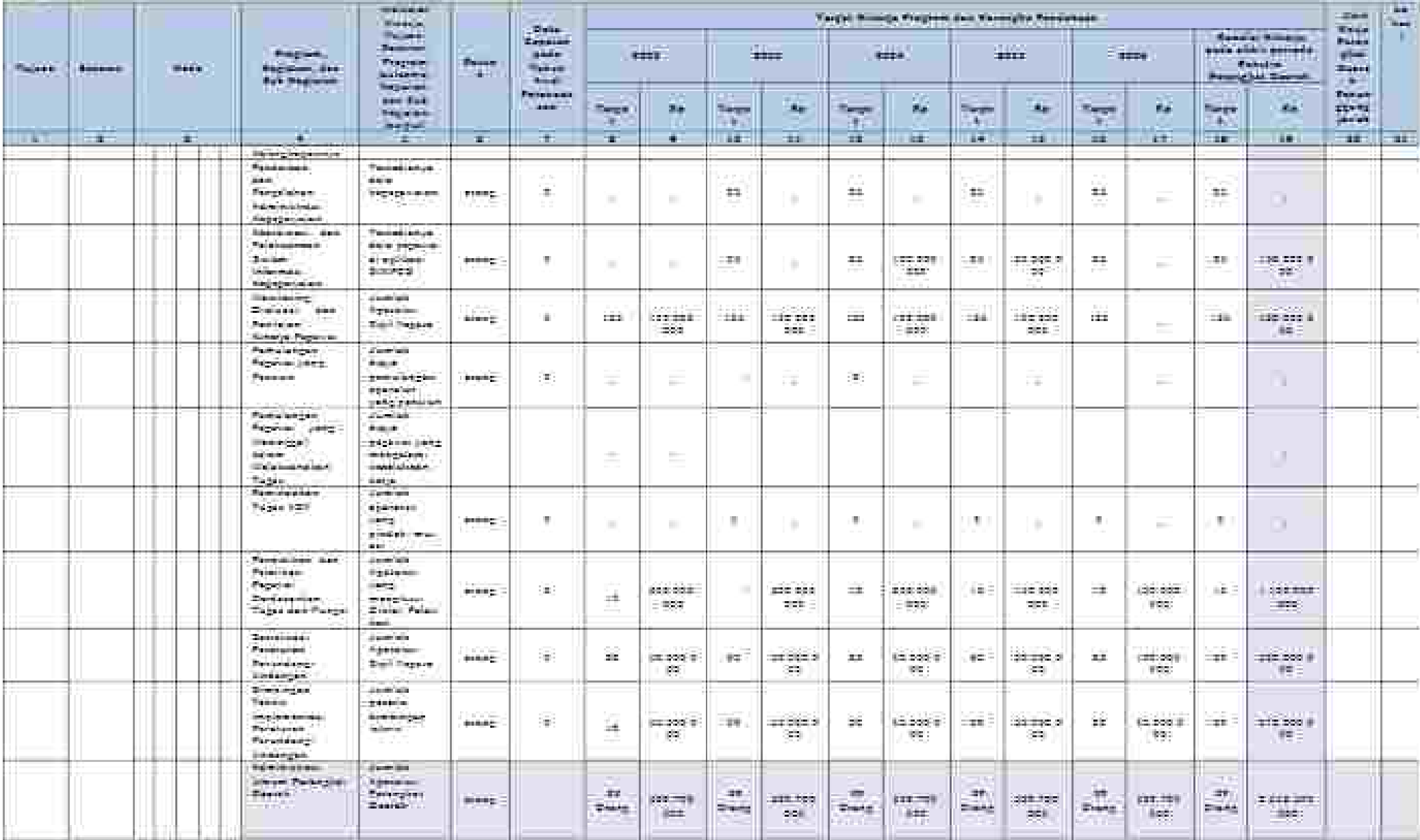
1. Program Kukar Siap Kerja
2. Program pembangunan pertanian berbasis kawasan

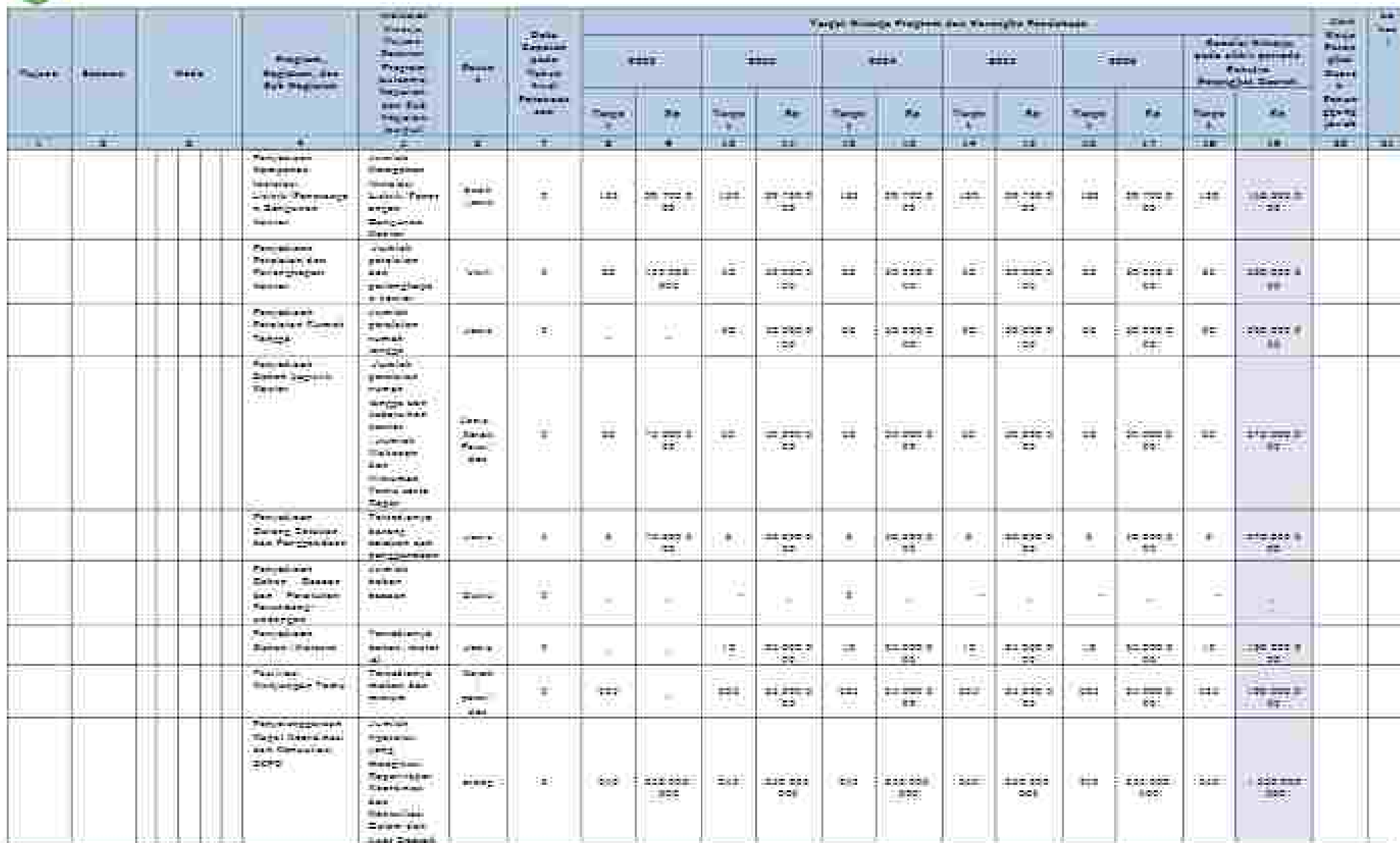
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara di table: bawah ini dijelaskan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, sasaran dan pendanaan indikator yang bersumber dari table TC. 27. Berikut ini penyajian menggunakan table 6.1 :

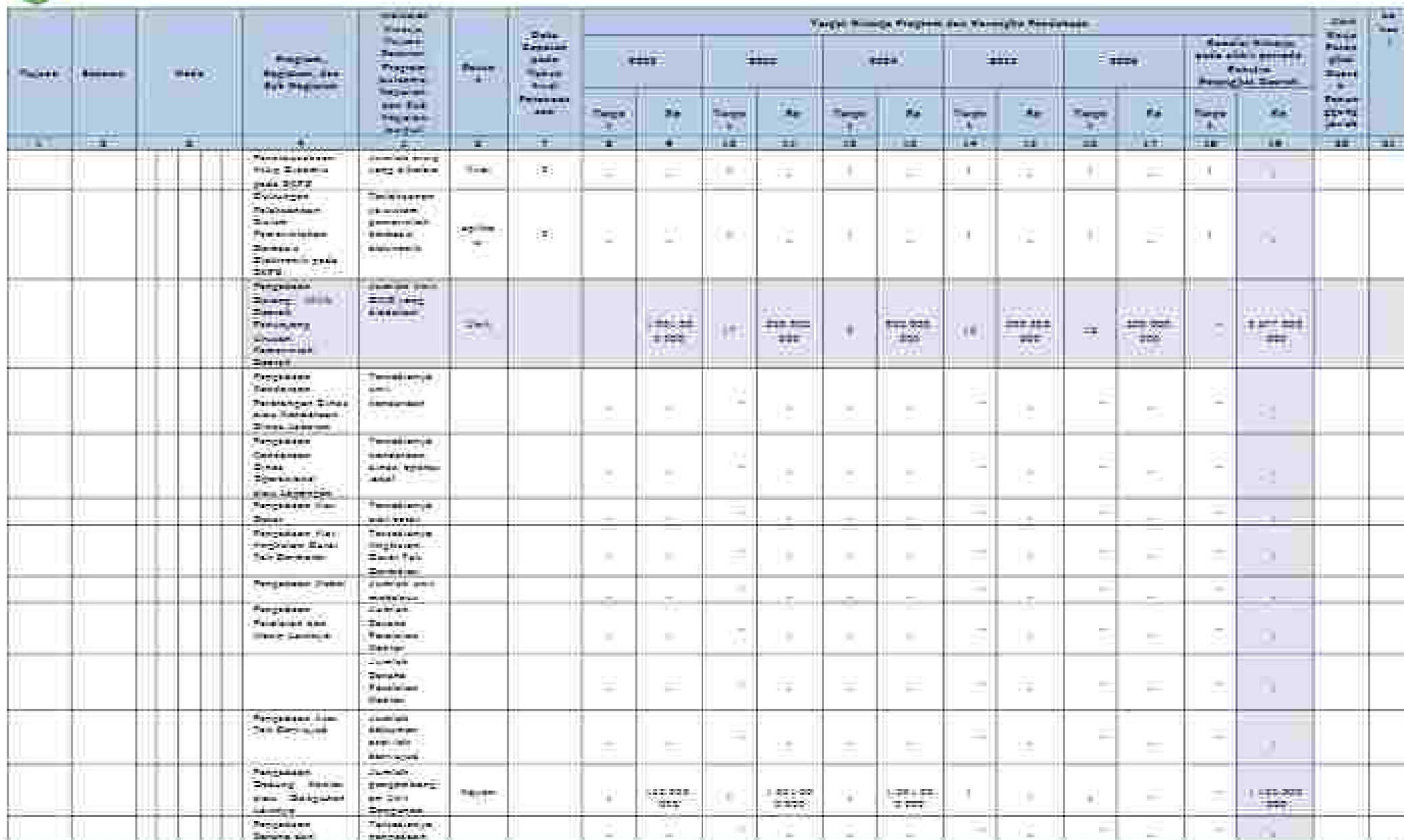


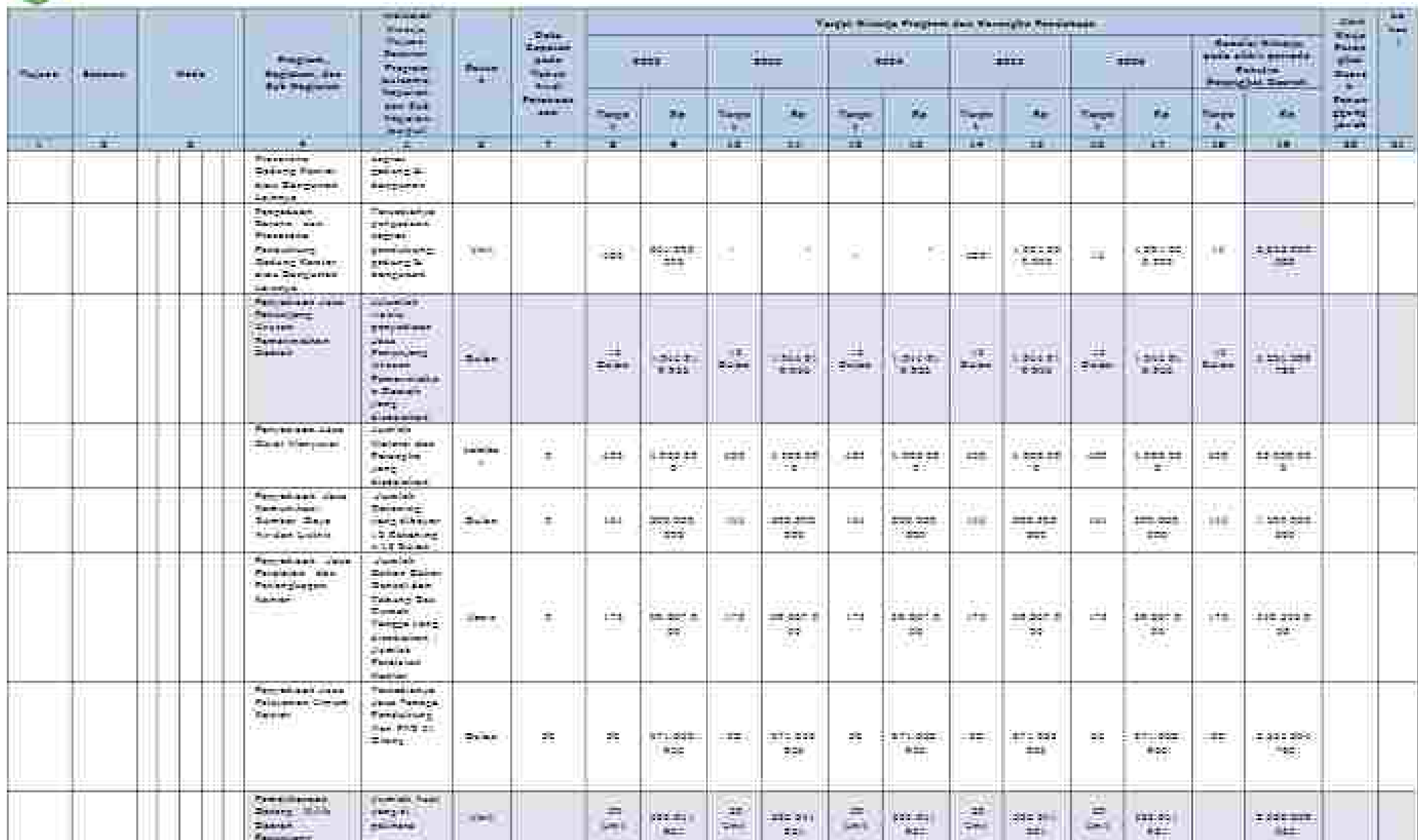


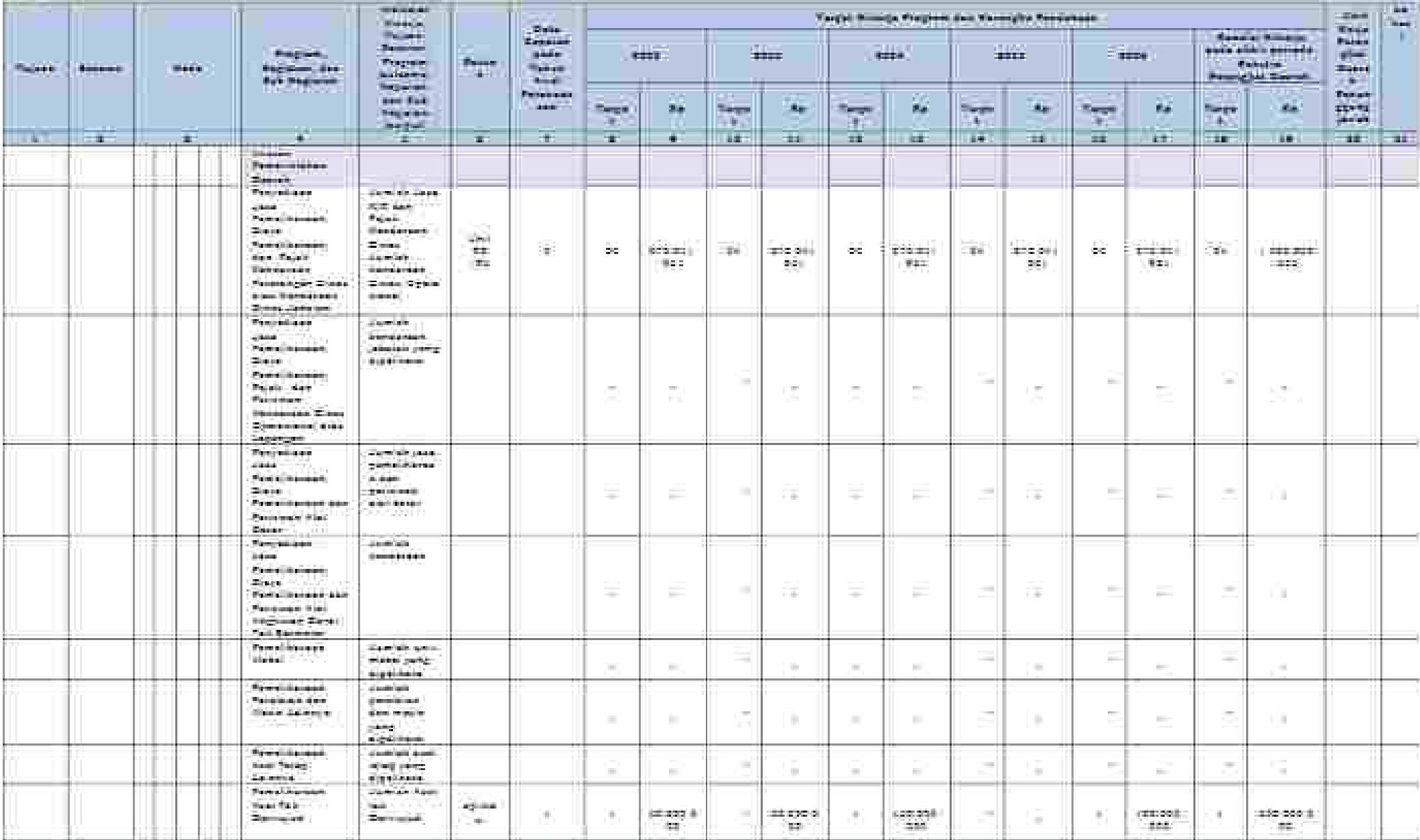


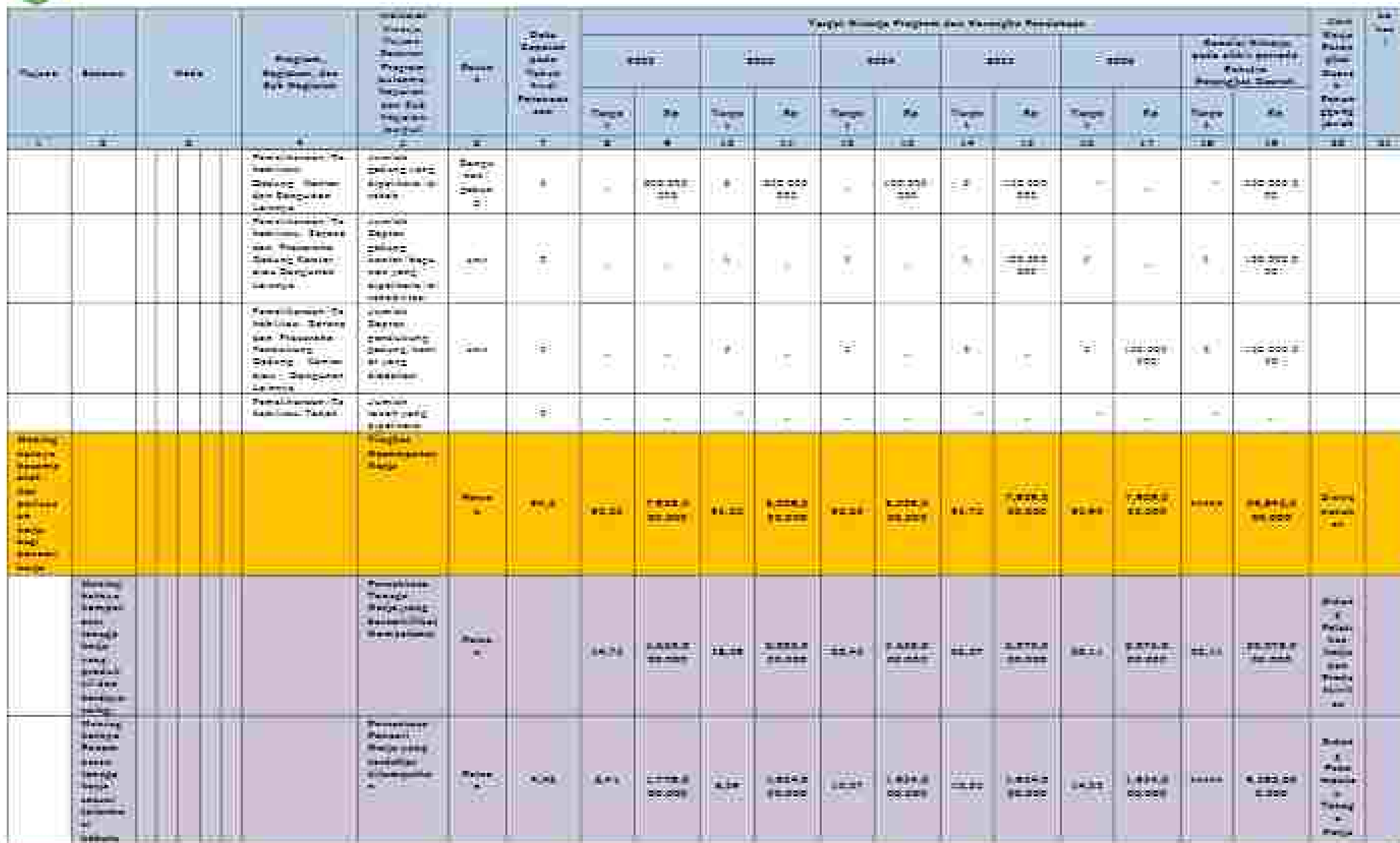


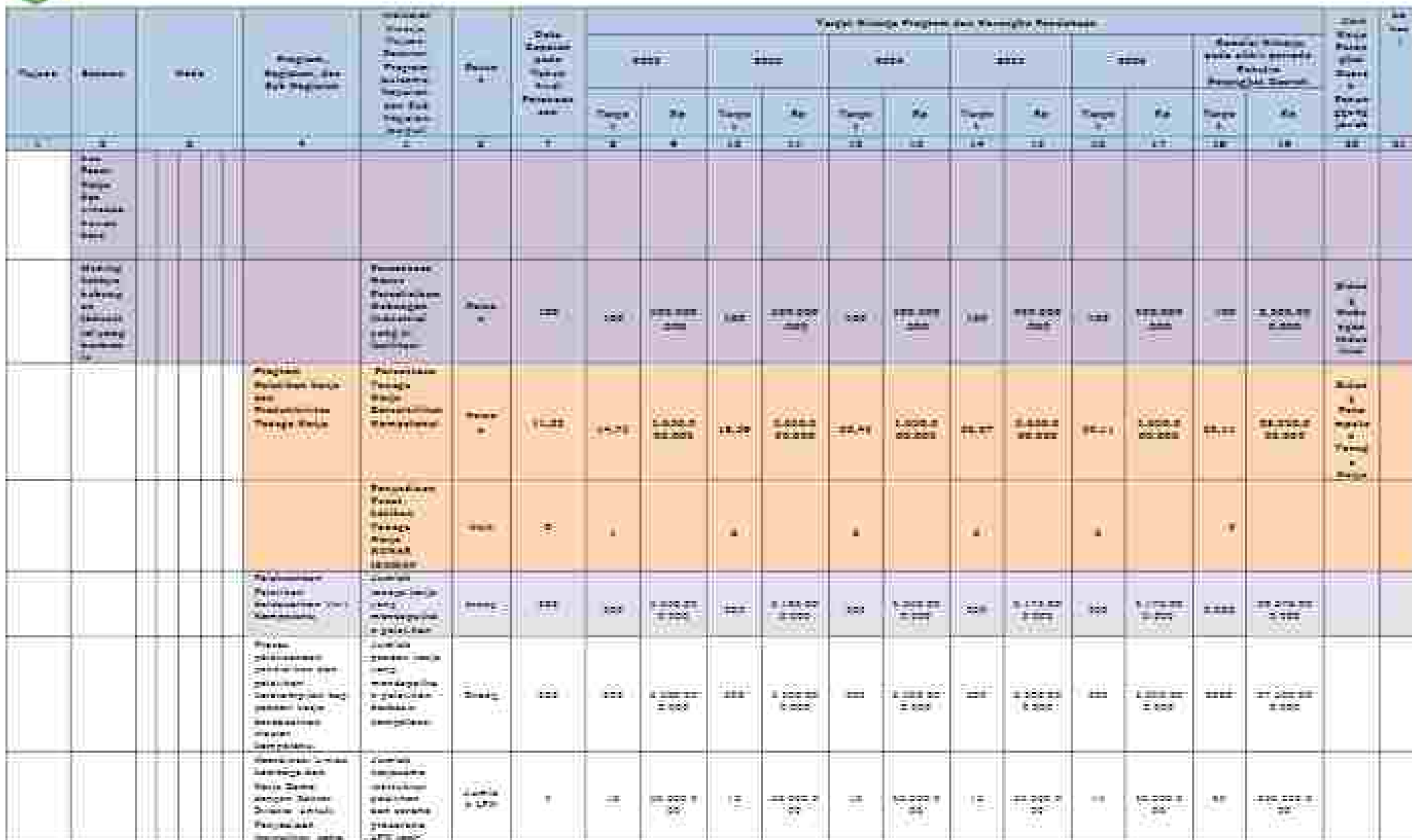


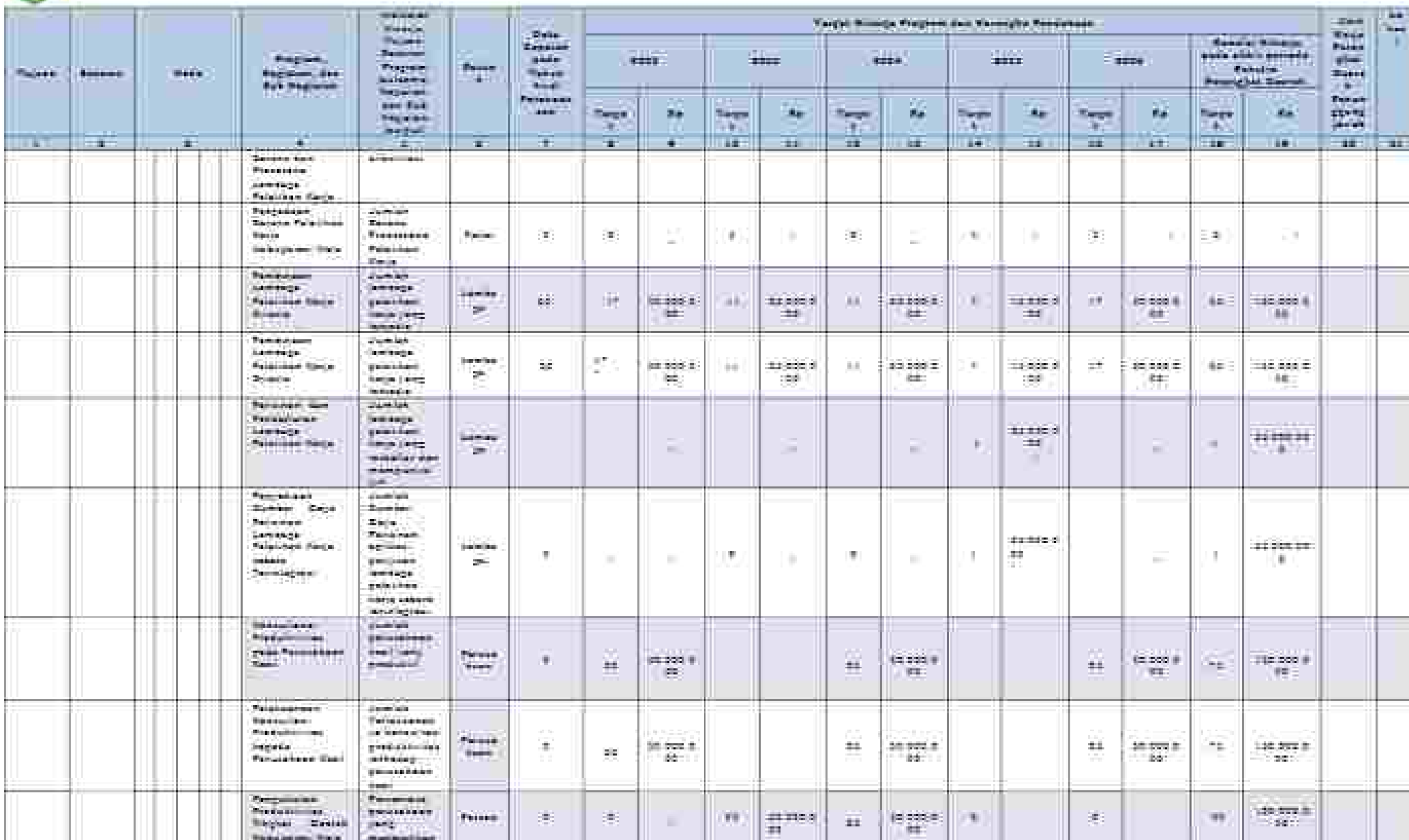


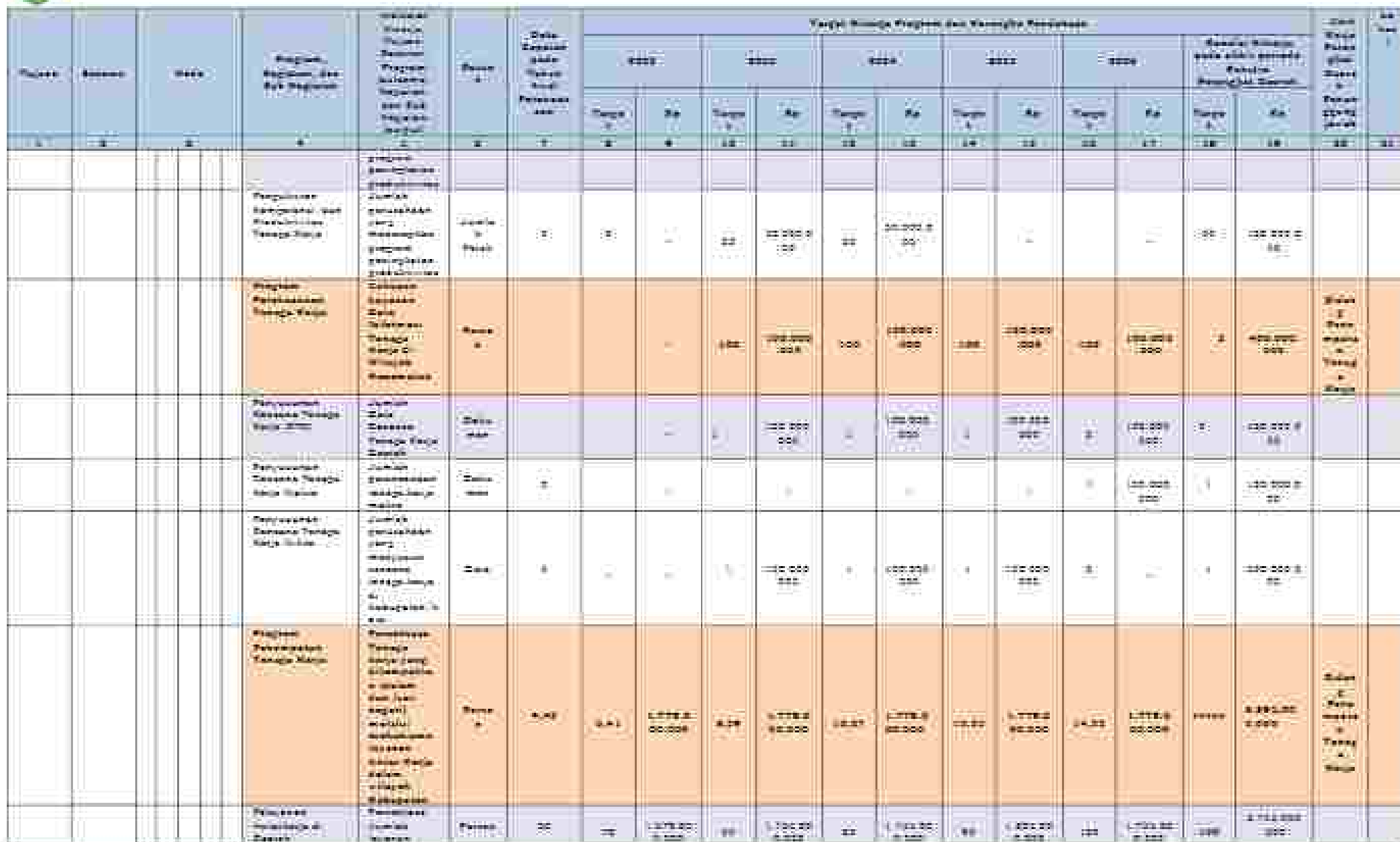


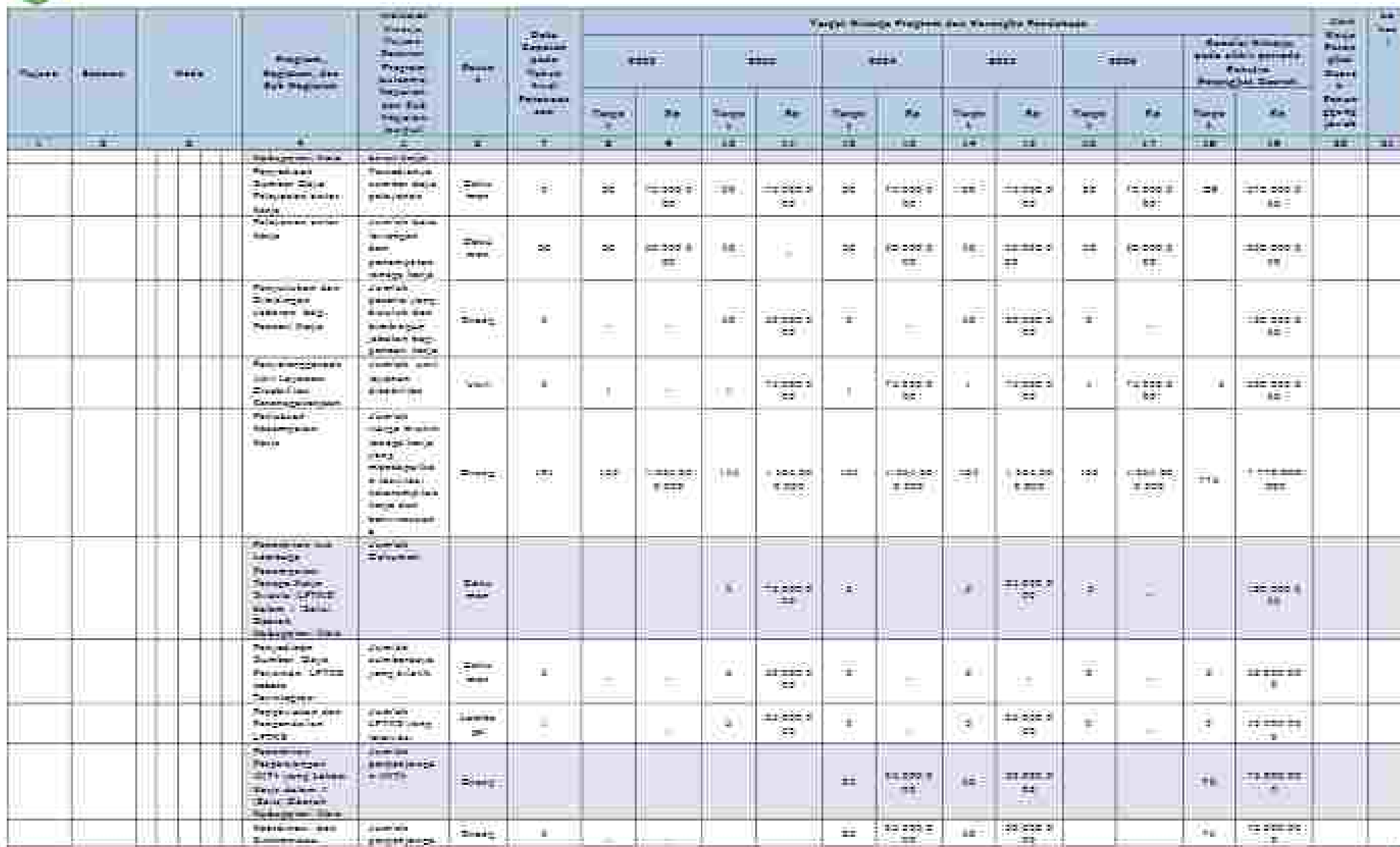


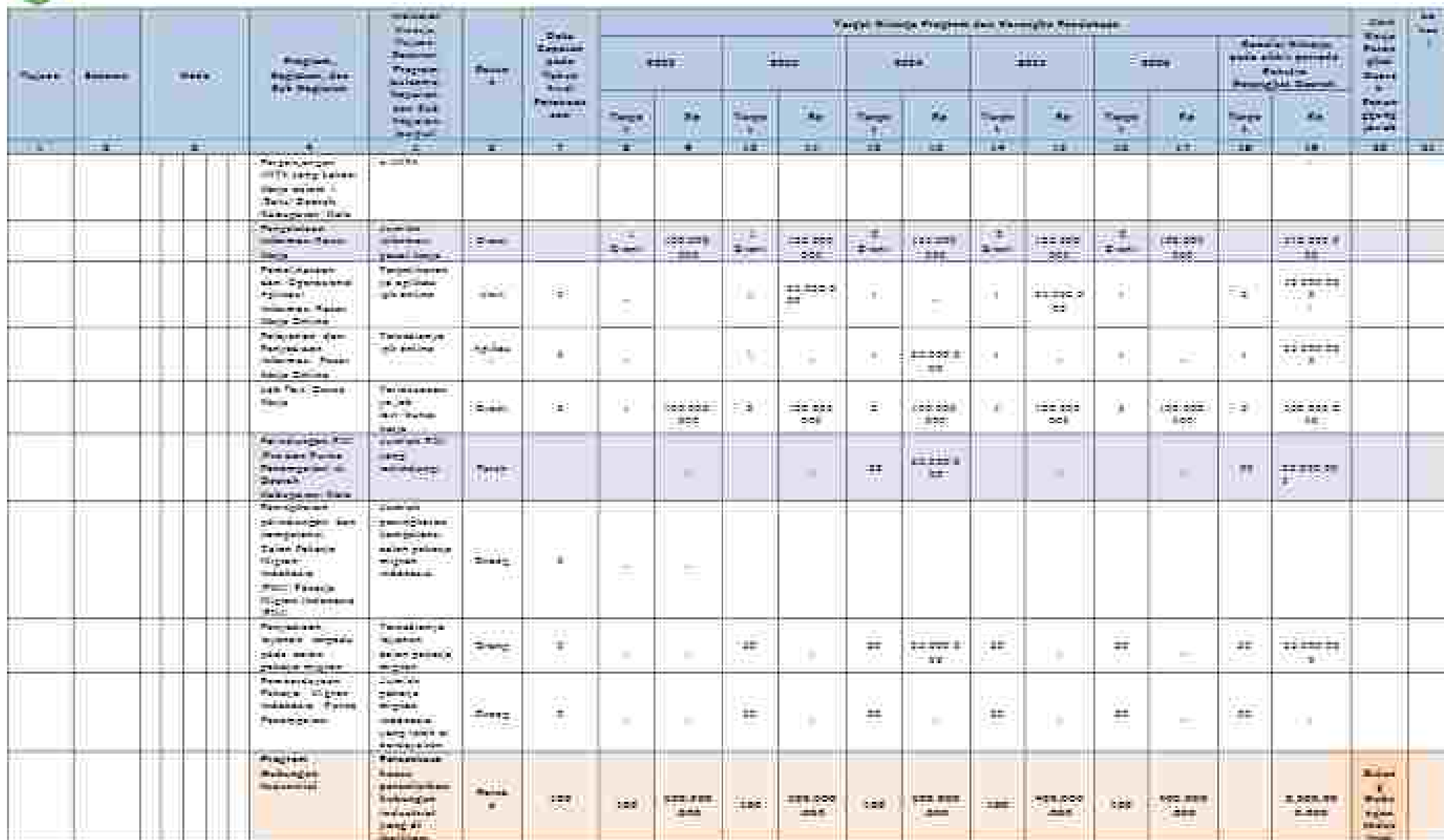


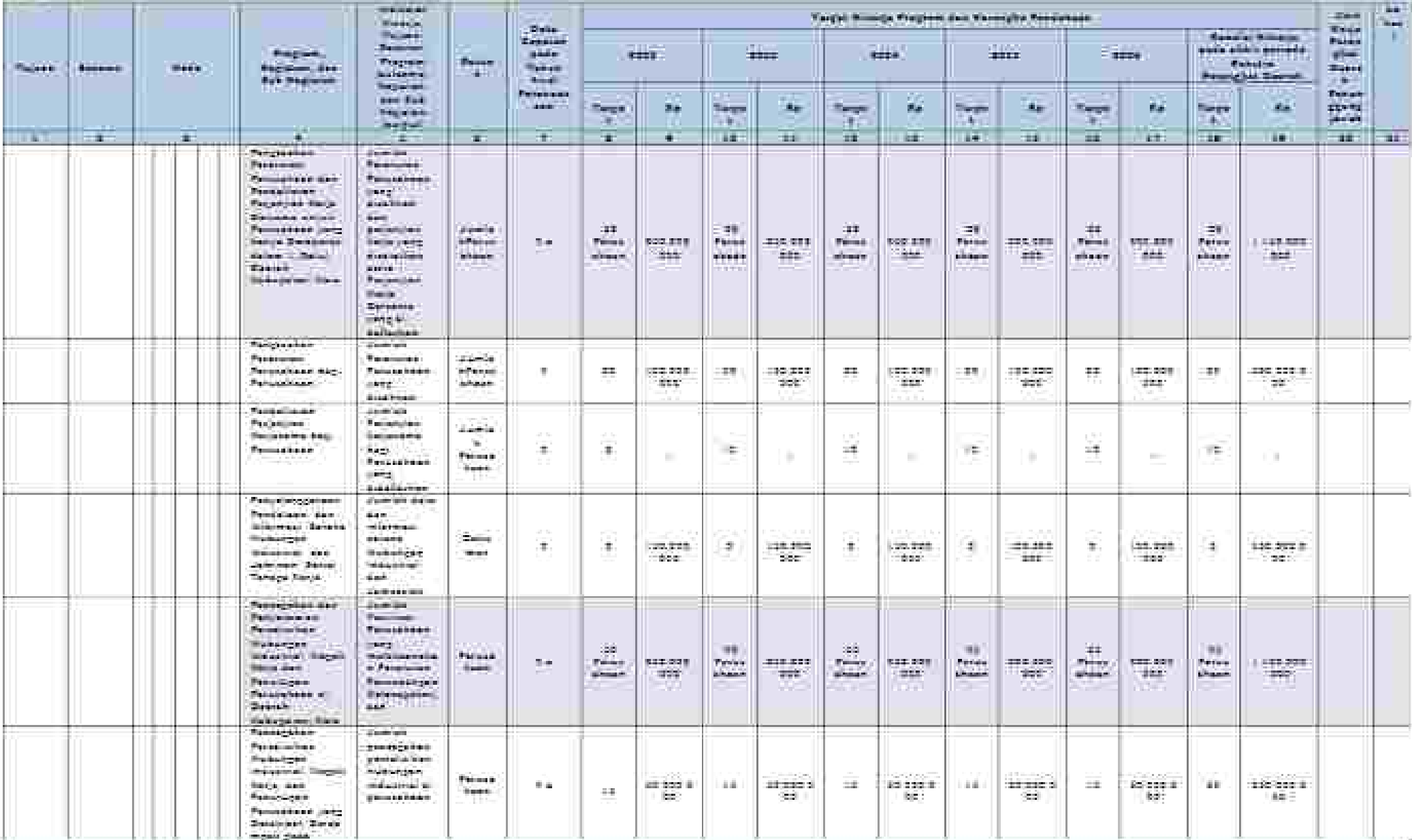


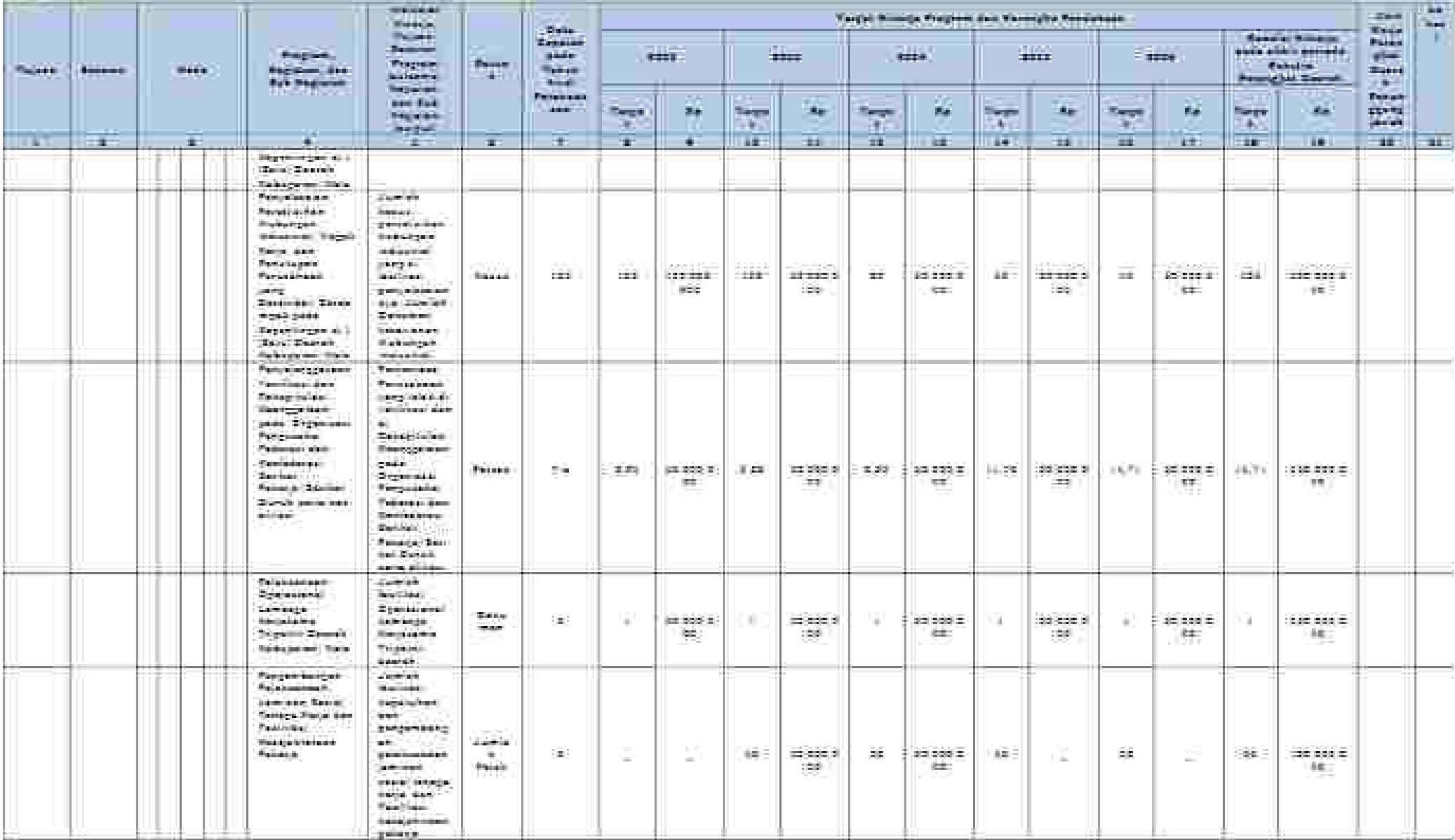


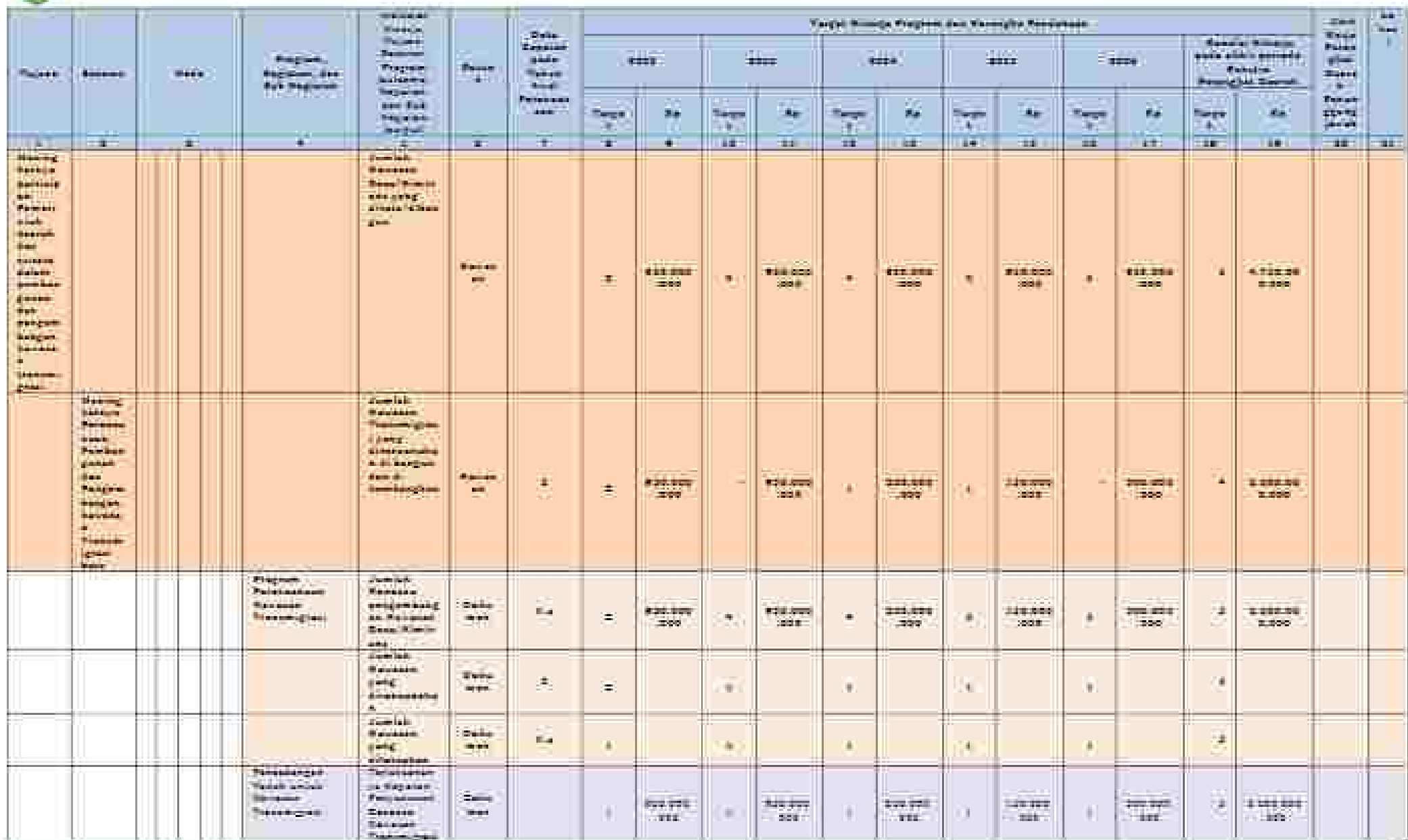


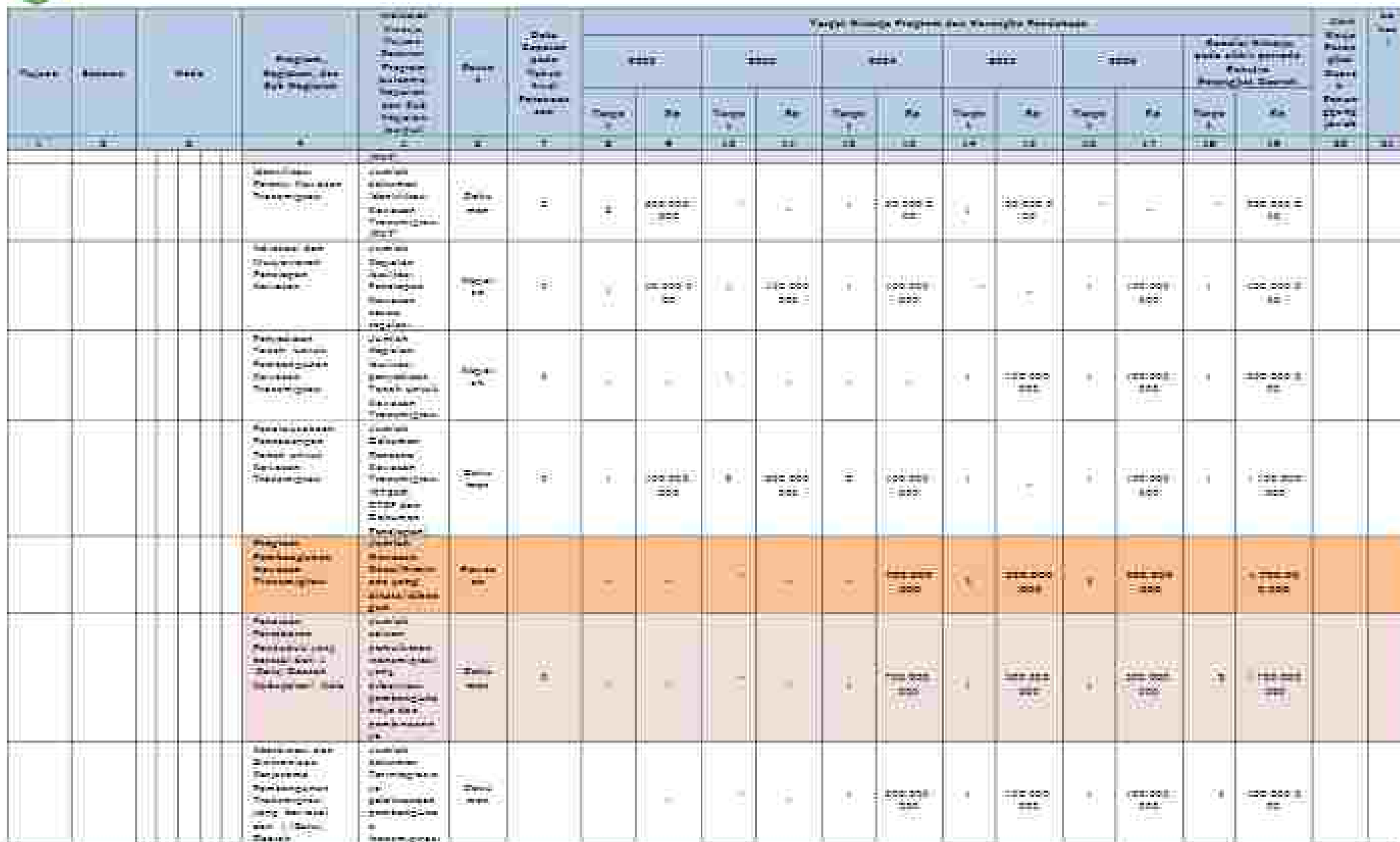


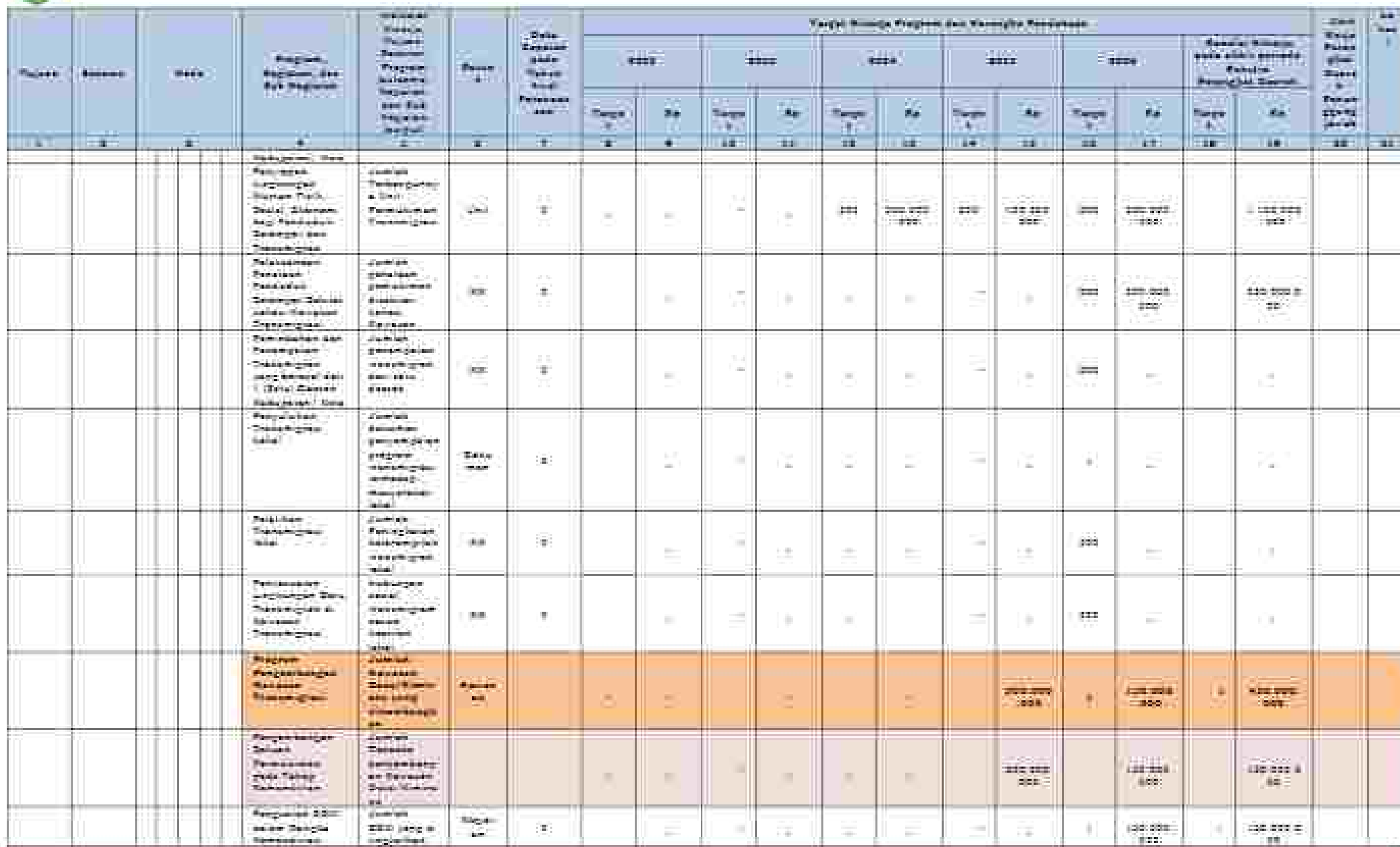


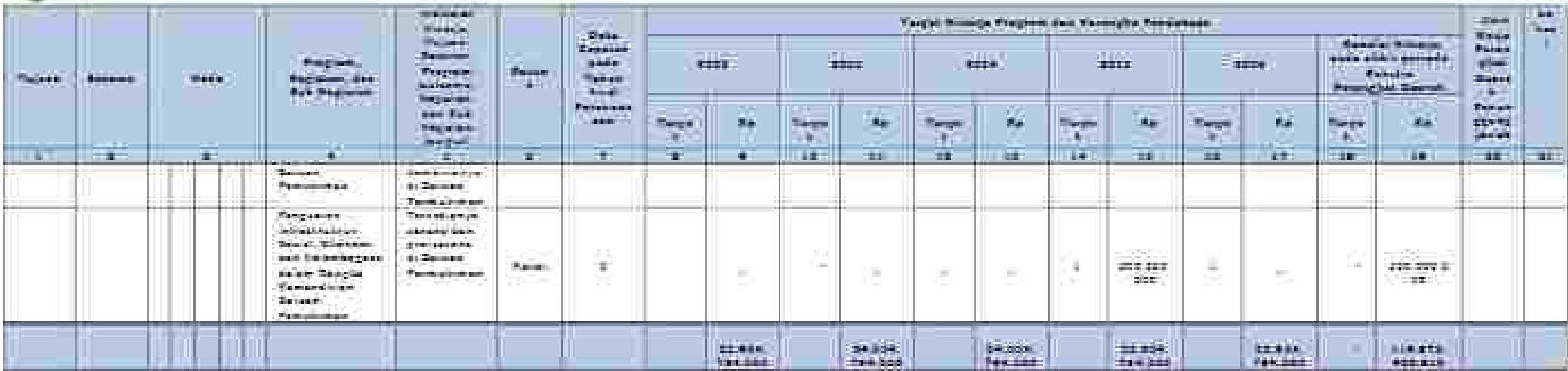














BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN 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 publik dalam rangka perwujudan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

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



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

No	Indikator Kinerja	Kondisi Ideal pada akhir periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun					Kondisi Ideal pada akhir periode RPJMD
			Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	Tahun 6	Tahun 7	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Cakupan layanan administrasi pemerintahan	100%	100%	100%	•	•	•	•
2	Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Daerah (Kecamatan dan Desa)	100%	100%	100%	•	•	•	•
3	Kelembagaan dan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	100%	100%	100%	•	•	•	•
4	Saluran air untuk pemukiman penduduk dengan standar layak	100%	100%	100%	•	•	•	•
5	Pelayanan kesehatan masyarakat dengan standar layak	100%	100%	100%	•	•	•	•
6	Kelembagaan dan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	100%	100%	100%	•	•	•	•
7	Kelembagaan dan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	100%	100%	100%	•	•	•	•
8	Kelembagaan dan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	100%	100%	100%	•	•	•	•
9	Kelembagaan dan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	100%	100%	100%	•	•	•	•
10	Kelembagaan dan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)	100%	100%	100%	•	•	•	•
11	Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan dan Desa	100%	100%	100%	•	•	•	•
12	Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan dan Desa	100%	100%	100%	•	•	•	•
13	Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan dan Desa	100%	100%	100%	•	•	•	•
14	Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan dan Desa	100%	100%	100%	•	•	•	•
15	Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan dan Desa	100%	100%	100%	•	•	•	•



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 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	Capaian sasaran eliminasi kemiskinan	100%	0	0	100%	100%	100%	100%
2	Salah satu Target Pembangunan Dalam Rencana RPJMD	1.10	0	0	1.10	1.10	1.10	1.10
3	Rencana Pembangunan Daerah (RPD)	60.00	0	0	60.00	60.00	60.00	60.00
4	Capaian dalam pelaksanaan pembangunan dalam sektor lain	70	0	0	70	80	90	100
5	Persentase pemenuhan (SDG) 5 dan 6 SDG	100%	0	0	100%	100%	100%	100%
6	Salah satu indikator pembangunan lain	100	100	100	100	100	100	100
7	Persentase dalam pembangunan lain	10	0	0	10	10	10	100
8	Persentase dalam pembangunan lain	20	0	0	20	20	30	80
9	Salah satu indikator pembangunan lain	20.00	0	0	20.00	20.00	20.00	20.00
10	Salah satu indikator pembangunan lain	10.00	0	0	10.00	10.00	10.00	10.00
11	Salah satu indikator pembangunan lain	10.00000	0	0	10	10	10	10



BAB VIII

PENUTUP

Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara merupakan upaya bersama seluruh komponen organisasi untuk melayani bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karena itu, pemetaan terhadap fokus-fokus pembangunan dan pengembangan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dalam lima tahun mendatang menjadi kata kunci agar layanannya dapat dinikmati secara adil dan merata oleh semua lapisan masyarakat hingga ke seluruh pelosok Kutai Kartanegara.

Keberhasilan implementasi Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh segenap unsur dinas, masyarakat, swasta dan seluruh stakeholder pembangunan. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama dan dukungan dari semua pihak demi tercapainya pelayanan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Kabupaten Kutai Kartanegara.

- **Kesimpulan**

Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara Tahun 2021-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan dalam mendukung pembangunan daerah Kabupaten Kutai kartanegara selama lima tahun ke depan. Dampak penting yang ingin diwujudkan dari Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara Tahun 2021-2026 adalah memastikan bahwa pelayanan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian terlaksana dengan baik sehingga manfaatnya dapat dirasakan masyarakat secara merata hingga ke pelosok.

Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara disusun untuk memberikan arah yang jelas pada pelaksanaan kegiatan sesuai tugas dan fungsi DISTRANSNAKER dalam menjalankan berbagai prioritas pembangunan daerah. Selain itu, renstra ini juga berfungsi sebagai rambu-rambu strategis yang harus dilaksanakan dan dikendalikan kinerjanya tiap tahun melalui Rencana Kerja (Renja)



PD dan dipertanggungjawabkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Sesuai dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami perubahan maka Renstra DISTRANSNAKER ini tidak bersifat kaku dan senantiasa dinamis menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam rangka peningkatan kapasitas, kerjasama, dan loyalitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan maka komitmen dari setiap jajaran lingkup DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara baik ke dalam maupun keluar menjadi satu keharusan. Dengan demikian, penting bagi DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara untuk mengedepankan aspek koordinasi dalam perencanaan beserta fungsi pengendalian dan evaluasi.

- **Kaidah Pelaksanaan**

Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 yang disusun melalui berbagai tahapan mulai dari persiapan, penyusunan rancangan awal, rancangan akhir, dan diakhiri dengan penetapan renstra. Setelah RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 ditetapkan dalam Peraturan Daerah maka dilakukan penyempurnaan Rancangan Renstra DISTRANSNAKER menjadi Rancangan Akhir. Tujuan dari setiap tahapan perencanaan tersebut adalah untuk mempertajam dan menyelaraskan tujuan, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan strategis sesuai dengan tugas dan fungsi DISTRANSNAKER sebagaimana yang ditetapkan dalam RPJMD.

Setelah rancangan akhir Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 dilakukan verifikasi dalam rangka penyelarasan akhir dengan RPJMD, selanjutnya Renstra diajukan kepada kepala daerah guna memperoleh pengesahan. Berdasarkan keputusan kepala daerah tentang pengesahan Renstra DISTRANSNAKER, Kepala DISTRANSNAKER menetapkan Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 sebagai pedoman unit kerja di lingkungan DISTRANSNAKER dalam menyusun rancangan Rencana Kerja (Renja) DISTRANSNAKER.



Atas dasar itulah, beberapa hal perlu menjadi perhatian sebagai kisah pelaksanaan Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara Tahun 2021-2026, yaitu:

1. Kepala DISTRANSNAKER bertanggungjawab atas pencapaian kinerja sasaran (*input*) yang merujuk pada Tabel 4.1 pada Bab IV Renstra DISTRANSNAKER;
2. Pejabat Eselon III di lingkungan DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara bertanggungjawab atas pencapaian kinerja program (*outcome*) yang merujuk pada Tabel 6.1 pada Bab VI Renstra DISTRANSNAKER;
3. Pejabat Eselon IV dan aparatur di lingkungan DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai kartanegara bertanggungjawab atas pencapaian kinerja kegiatan (*output*) yang merujuk pada Tabel 6.1 pada Bab VI Renstra DISTRANSNAKER;
4. Evaluasi pencapaian sasaran Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 dilakukan sekurang-kurangnya sekali dalam lima tahun;
5. Pelaksanaan Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021 – 2026 dilakukan melalui Rencana Kerja DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara dan realisasinya melalui DPA- DISTRANSNAKER setiap tahun;
6. Pengendalian dan evaluasi hasil Renja DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara tiap tahun dilakukan melalui evaluasi hasil pelaksanaan DPA- DISTRANSNAKER tiap triwulan. Hal tersebut digunakan untuk menyusun LAKIP sekaligus dijadikan sebagai instrumen untuk mengendalikan dan mengevaluasi efektivitas strategi dan kebijakan Renstra dalam mencapai sasaran Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara; dan
7. Pasca pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap Renstra dan Renja, DISTRANSNAKER akan mendapatkan rekomendasi tentang pelaksanaan Renstra melalui Renja. Dengan berdasarkan rekomendasi tersebut DISTRANSNAKER dapat menentukan untuk melanjutkan kebijakan atau harus melakukan perubahan kebijakan dan program pembangunan yang dituangkan



pada Renja DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara periode berikutnya.

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

H. H A M L Y, SE

Pembina

NIP. 19640408 198803 1 013

