

RENSTRA

Tahun 2021-2026



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



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Pada dasar Syahadat para jenamae Nabiullah SWT yang telah banyak memberikan limpahan rahmat serta Hidayahnya.

Sebagaimana amanat dalam Permenpan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengembangan dan Evaluasi pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Terhadap Kebijakan Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perbaikan Rancana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategi Perkembangan Daerah yang selanjutnya diberi singkatan RENSTRA, dimana kita termasuk daerah II, III, IV dan sejumlah ASN Dinas Transmigrasi telah menyusun RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenggara Karya 2021 – 2026.

Sebagaimana Visi Bupati periode 2021 - 2026 untuk "Mewujudkan Masyarakat Adat Kartanegara yang Sejahtera dan Berkembang" akan dicapai melalui tiga kegiatan yakni Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Bertumbuh dengan serta Misi ke 3 (Tiga) yakni Mempertajam Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Perkebunan dan Ekonomi Kreatif Koordinasi kerja kesejahteraan Adat Kartanegara pada Pada Tahun pertama Pelaksanaan RPJMD serta Tahun ke 1 (atu) periode RENSTRA berlaku penganggaran terbatas 5,09% (20.497.000) dan Pencatatan kerja yang terdaffit sampai dengan Tahun awal RENSTRA sebanyak 4.812 Orang.

Kedepan tugas Dinas Transmigrasi dan Tenggara Karya sangat berat namun justru ini menjadi peluang bagi sebagian ASN di lingkungan Dinas Transmigrasi untuk sejatu fokus dan bertanggung jawab dalam mewujudkan kinerjanya untuk mencapai tujuan target RPJMD, maka Dinas Transmigrasi dan Tenggara Karya juga melakukan perencanaan RENSTRA agar berkorelasi dengan Target dan Capaian RPJMD.

Demikian pernyataan RENSTRA dimana agar dapat dipadukan pedoman dan arah untuk melaksanakan program ketransmigrasi dan kerigalan pada unit kerja Dinas Transmigrasi Kabupaten Kulon Progo.

Tenggara, Oktober 2021

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenggara Karya
Kabupaten Kulon Progo

H.I.A.M.I.Y,S.E
Penulis
NIP. 19640408 198801 0013



DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 2 |
| 1.2. Landasan Hukum | 3 |
| 1.3. Makndu dan Tujuan | 6 |
| 1.4. Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II. SAMBUTAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH | 10 |
| 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah | 10 |
| 2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi | 10 |
| 2.1.2. Struktur Organisasi DPKD SDM | 10 |
| 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah | 12 |
| 2.2.1. Sumber Daya Manusia (Aparatur) | 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 Berdasarkan Tugas dan Fungsinya | 30 |
| 3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah | 33 |
| 3.3. Telaah Perantra Alementrian/Lembaga dan Pemerintah | 34 |
| 3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis | 35 |
| 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 Langka 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 Soselon | 13 |
| Tabel 2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Distransaker | 15 |
| Tabel 2.5. Anggaran dan Realisa Pendanaan Pelayanan Distransaker | 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. Permasalahan | 31 |
| Tabel 3.2. Isu-isu Strategi dan Permasalahan Pembangunan di Kab. Kotar | 37 |
| Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Langka Menengah Pelajihat PD | 43 |
| Tabel 4.2. Rencana Program, Kegiatan dan Pendekatan | 53 |
| Tabel 5.1. Indikator Kinerja PD yang Mengandu pada Tujuan & Sasaran RPJMD | 74 |
| Tabel 5.2. Indikator Kinerja PD yang Mengandu pada Tujuan & Sasaran Pembangunan RPJMD | 75 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|--------|--|----|
| Gambar | 1.1 Profil Kebangsaan Tahun 2022 | 3 |
| Gambar | 3.1 Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Dataran Negeri | 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 Penulisan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rancana Strategi Perangkat Daerah yang selanjutnya dinilai oleh Renstra Perangkat Daerah. Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah, di dasari atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai salah satu pelaksana Undang Pemerintah Wilayah dan Utusan Pemerintahan Pilihan Dinas. Tujuan utama 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 capital dalam pembangunan, terjadi dimana dalam pembangunan ketenagakerjaan. Mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di bumi, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangatlah berpengaruh kepada akhirnya pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasi.

Untuk membangun bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasi di Kabupaten Kutai Kartanegara diperlukan kehumasan daerah, antara lain : ketersetiaan sumberdaya alam, sumberdaya manusia, sumberdaya pendanaan yang mampu memenuhi tuntutan ketentuan dan kemajuan pembangunan; kemampuan sumberdaya alam telah tersedia begitu besar menuntut adanya profesionalitas aparatur pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam melaksanakan tugasnya; kemampuan untuk memenuhi pembiayaan pembangunan yang bersumber dari potensi SDA Kabupaten Kutai Kartanegara sendiri dengan manfaatkan keberhasilan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam sehingga dapat mengurangi ketergantungan kepada sumber luar yang tidak dapat diperbaiki; bangsa yang maju adalah bangsa yang mampu memenuhi kebutuhan dasar rakyatnya, meningkatkan pendapatan dan distribusinya, menyediakan infrastruktur yang baik, serta memiliki sistem dan kelembagaan politik, termasuk hukum yang berjalan dengan baik ditandai dengan keadilan bagi seluruh rakyat, keterjaminan hak-haknya, keamanan dan ketenteraan warganya tanpa ada diskriminasi dalam bentuk apapun. Upaya untuk mewujudkan tujuan pembangunan daerah tersebut dilaksanakan melalui proses bertulisan, terencana, terpadu dan berkesinambungan.



1.1. Latar Belakang

Agenda Prioritas Pembangunan Kabupaten 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 di pasar internasional. Dengan tema pembangunan bidang ketenagakerjaan, yaitu pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penggunaan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas cakupan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penyelenggaran Transmigrasi dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan peran serta masyarakat pemerintahan pembangunan Daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa melalui persebaran penduduk yang sembang 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 penyelenggaran transmigrasi adalah masyarakat. Program pelaksanaan transmigrasi memungkinkan untuk melaksanakan pemerintahan pendidikan, kesehatan dan jaminan sosial kepada golongan penduduk yang selama ini tidak tercakup oleh fasilitas-fasilitas sosial tersebut. Transmigrasi juga berfungsi untuk mempercepat pertumbuhan pengelompokan dan penggabungan manusia dan membentuk jalinan hubungan sosial dan interaksi sosial yang baru. Yang ditindak lanjuti dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021 – 2026, maka sebagai salah satu pelaku pembangunan ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasi di Kabupaten Kutai Kartanegara, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyusun Rencana strategis Tahun 2021 – 2026.

Rencana Strategis merupakan dokumen yang bersifat indikatif yang dibuatkan pada penyajian dan Visi, Misi Bupati, serta program-program pembangunan ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasi yang akan dilaksanakan langsung oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja maupun dengan mendorong peran aktif masyarakat kurun waktu 2021 – 2026. Rencana Strategis tersebut digunakan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Usaha mustajahkin visi, misi dan arah kebijakan yang tertuang dalam dokumen rencana ini perlu didukung dengan strategi unik, yang kemudian diterjemahkan kedalam program-program pembangunan kemudian diwujudkan kedalam kegiatan – kegiatan yang mendukung tujuan – tujuan



program tersebut. Rencra SKPD dapat juga dijadikan sebagai bahan evaluasi yang penting agar pembangunan dapat berjalan secara lebih sistematis, komprehensif dan tetep focus pada penyelesaian masalah-masalah mendesak yang dilidiki Kabupaten Kutai Kartanegara khususnya di bidang Tenaga kerja dan Transmigrasi.

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

Jumlah pengangguran terbuka (PT) di Kabupaten Kutai Kartanegara di masa pandemi covid 19 sampai dengan tahun 2020 sebanyak 20.497 jiwa (3,70%) dari jumlah penduduk 539.383 jiwa. Di antaranya jumlah angkutan kerja sampai dengan tahun 2020 telah mencapai 339.666 jiwa atau 61,92 % dan penduduk usia kerja (15 - 64 tahun) yang berjumlah 530.633 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 (0,69 %), serta sektor Bangunan (0,66 %) dan Jasa Komunikasi (0,05 %). Menurut jam kerja selama seminggu, sekitar 45,40% bekerja > 35 jam/minggu.

Berkaitan dengan kondisi ketenagakerjaan diatas, telah dilaksanakan upaya-upaya untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi di BLKI Samarinda dan BLK yang bekerjasama dengan Diklatmenaker serta pelatihan berbasis Masyarakat yang dilaksanakan di Kecamatan - Kecamatan.

Pada bidang penempatan tenaga kerja dan perlakuan kesempatan kerja terdapat peningkatan fasilitas pelayanan penempatan tenaga kerja melalui peningkatan fungsi pelayanan informasi kerja dalam melaksanai pencarian kerja dan pengguna tenaga kerja

Dicampung itu peningkatan perlakuan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pemberdayaan masyarakat, seperti pelaksanaan padat karya, pembangunan sarana infrastruktur, padat karya usaha produktif serta penerapan teknologi tepat guna bagi usaha kecil yang berada di Desa-Kelurahan.

Pada bidang hubungan industrial dan sivitas awam kerja telah dilakukan upaya antara lain persemپurnaan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, peningkatan kualitas dan profesionalitas para pelaku hubungan industrial, peningkatan peran senior pekerja senior 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 peningkatan kebutuhan hidup layak (KHL), peningkatan pendayagunaan (utilisasi) tenaga fungsional mediator hubungan industrial.

Selain itu menaruh melakukan upaya secara bertakap, terencana, terpadu dan berkesinambungan, di dalam pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasiannya tentu terdapat potensi-potensi yang menguntungkan dan juga masalah yang harus dihadapi dalam upaya tersebut, seperti dalam hal perlakuan kesempatan kerja, peningkatan perlindungan ketenagakerjaan, peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga transmigrasi.

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

Pelaksanaan Kegiatan Bidang Ketransmigrasiannya khususnya penempatan Transmigrasi di Kabupaten Kutai Kartanegara dilaksanakan sejak Tahun 1967 hingga sekarang telah menempatkan transmigrasi di 47 Unit Pemukiman



Transmigrasi (UPT) dengan memimpin 15.478 Keluarga yang terdiri dari 63.616 Jiwa.

Sekar di berlakunya UU nomor 19 Tahun 2009 tentang ketransmigrasi maka seluruh kegiatan pembangunan ketransmigrasi dilaksanakan melalui penyusunan rencana kawasan Transmigrasi (RKT) yang perencananya 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 Singaraja dan RKT Tabang, namun sampai sekarang kedua RKT tersebut belum di tetapkan oleh Menteri Desa PDTT RI.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kota Kartanegara Nomor 36 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Dinas Dierah Kabupaten Kota 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 aizs ekonomi daerah dan tugas pembantuan.

1.2. Landasan Hukum

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kota Kartanegara Tahun 2016-2021 dimana 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. 19 Nomor 19 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasi;
5. Undang- Undang nomor 11 tahun 2000 tentang Cipta Kerja;
6. PP RI Nomor 55 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. PP RI Nomor 8 Tahun 2008 tentang *Tata Cara Penyebarluasan, Pengesahan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*;
8. PP No. 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Undang – Undang No. 19 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasi;
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 50 Tahun 2018 tentang Pembentukan Tim Koordinasi dan Integrasi Penyelegaraan Transmigrasi;
10. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;

11. Permenagri RI Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara, Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Permenakertrans RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2011 – 2019;
13. Permenagri RI Nomor 36 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. Permenkes PDTT RI Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rekrut Kader PDTT RI Tahun 2021-2024.
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 Dnevkab Kabupaten Kutai Kartanegara; dan
18. Perbup Kutai Kartanegara Nomor 56 Tahun 2016 tentang Urusan Tugas Pejabat Struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara
19. Surat Edaran Bupati Kutai Kartanegara Nomor: B-355/BAPP/VI/065.11/03/2011 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. Mengajak serta koherensikan penyelenggaraan program dan kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Sebagai instrumen 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 Kuta 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. Telahkan Visi, Mis, dan Program Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3. Telahkan Rencana K/L Rencana
- 3.4. Telahkan 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 PENDANAAM

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 mempunya 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 pembentukan bantuan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
4. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis transmigrasi;
5. Penyelenggaran urusan keseleteriotan;
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:

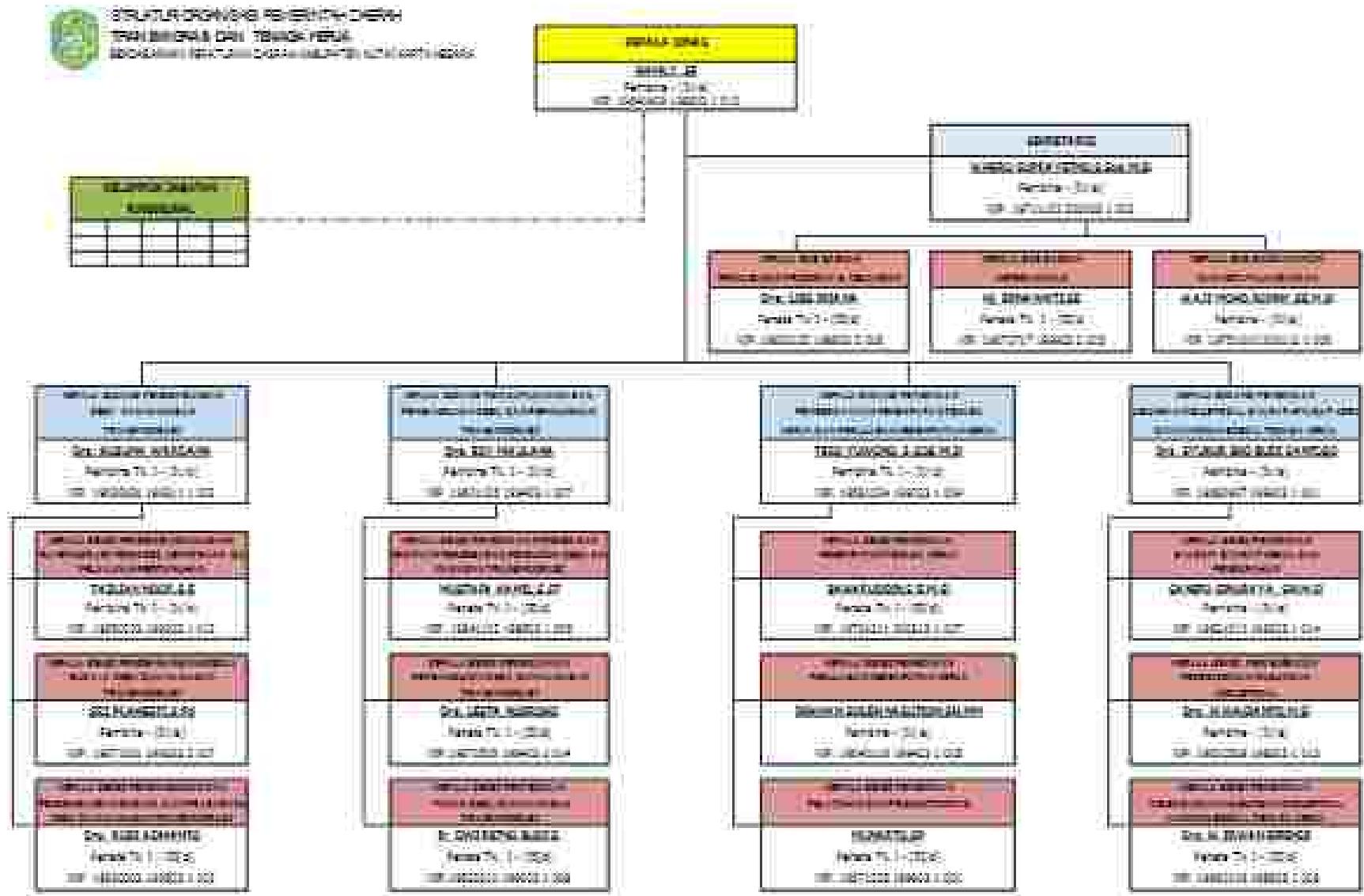
- a. Kepala Dinas, membawahi :
 - b. Sekretariat, membawahi :
 - I) Sub Bagian Pengayoman Program dan Keuangan;
 - 2) Sub Bagian Kepagawainan;
 - 3) Sub Bagian Umum dan Keterkaitan;
 - c. Bidang Pengembangan Desa dan Kawasan Transmigrasi, membawahi :
 - I) Sesi Pengembangan Usaha Transmigrasi Promosi, Kemitraan dan Pelayanan Pertanahan;



- 2) Seksi Pengembangan Sosial dan Budaya Desa dan Kawasan Transmigrasi
 - 3) Seksi Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Desa dan Kawasan Transmigrasi
- d. Bidang Penyisiran Kawasan, Pembangunan Desa dan Permuadian Transmigrasi, membawahi :
- 1) Seksi Pembuatan 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 Perlinduan Kesempatan Kerja, membawahi :
- 1) Seksi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja
 - 2) Seksi Pembinaan Perlinduan 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 PERUSAHAAN
TRANSAKSI DAN TEKNOLOGI
SOKARAJA (PT. SOKARAJA DAKWAH) KUANTUM INDONESIA





2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia (Aparatur)

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara saat ini difungsikan dengan operator yang telah memiliki pengalaman kerja di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasiannya berjumlah sebanyak 39 orang yang terdiri dari 64 orang pria dan 25 orang wanita, sebagian besar ditunjukkan dibawah ini :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

| GOLONGAN | GENDER | | |
|----------|--------|--------|--------|
| | PRIA | WANITA | JUMLAH |
| I | 0 | 0 | 0 |
| II | 21 | 18 | 39 |
| III | 32 | 8 | 40 |
| IV | 11 | 1 | 12 |
| JUMLAH | 64 | 25 | 89 |

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

| PENDIDIKAN | GENDER | | |
|------------|--------|--------|--------|
| | PRIA | WANITA | JUMLAH |
| S3 | 0 | 0 | 0 |
| S2 | 7 | 0 | 7 |
| S1 | 22 | 6 | 28 |
| D4 | 1 | 0 | 1 |
| D3 | 0 | 4 | 4 |
| SLTA | 31 | 18 | 49 |
| SLTP | 0 | 0 | 0 |
| SD | 0 | 0 | 0 |
| JUMLAH | 63 | 28 | 89 |



Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon

| ESELON | GENDER | | JUMLAH |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| | PRIA | WANITA | |
| 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 Pemigrasi Kab. Kutai Kartanegara

Pejabat fungsional Teknis Perantara Mediator berjumlah 5 orang

Pejabat fungsional Teknis Pengantar 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 yang seperti selama ini dijalankan hendak ditinggalkan. Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama tama akan fokus kepuasahan 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 secara barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi pelayanan masyarakat. Adipun beberapa pelayanan yang dapat diberikan untuk mencapai Tujuan Pokok dan Fungi Dinas Trakamigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu pengembangan angkatan kerja, perbaikan kesempatan kerja, peningkatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta bidang ketransmigrasiannya yaitu:

1. Penyebarluasan informasi bursa kerja;
2. Pelayanan pemerkutan AK I (kartu kuning bagi pencari kerja);
3. Facilitasi dan pembinaan penempatan tenaga kerja;
4. Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi;
5. Penilaian LPX dan BKK;
6. Pengembangan keteknologiannya pekerjaan dan produktifitas kerja;



7. Pengembangan sistem sertifikasi dan kompetensi tenaga kerja dan pemagangan;
8. Sosialisasi berbagai peraturan pertumbuhan dan pengembangan ketenagakerjaan;
9. Fasilitasi Mediasi perselisihan Hubungan industrial
10. Fasilitasi penetapan Dewan pengupahan Daerah dan pembinaan kelembagaan pelaku Hubungan industrial;
11. Pembentukan dan pemungkatan kinerja kader penyuluhan hubungan industrial;
12. Pengukuran kapasitas dan pemberdayaan SDM LKS Tripartit;
13. Pembinaan lembaga ketenagakerjaan dan pengembangan pendidikan hubungan industrial;
14. Merencanakan pengembangan kawasan transmigrasi;
15. Mengembangkan kawasan Transmigrasi;
16. Mengembangkan kawasan Transmigrasi dan
17. Penyuluhan, pelatihan, fasilitasi pemindahan dan penempatan transmigrasi.

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

| No. | Indikator Kinerja Anggaran Transmigrasi dan Pengembangan Perdesaan Desa | Target 2018 | Target DR | Target Indikator Lainnya | Target Rencana Peningkatan Standar Tahunan | | | | | Realisasi Capaian Tahunan | | | | | Sisa Capaian pada Tahun DR | | | | |
|-----------------|---|----------------|--------------|--------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Kriteria | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Indikator Kinerja Anggaran Transmigrasi dan Pengembangan Perdesaan Desa | | | | 70,00 | 72,00 | 74,00 | 76,00 | 78,00 | 70,00 | 72,00 | 74,00 | 76,00 | 78,00 | 11,00 | 12,00 | 13,00 | 14,00 | 15,00 |
| 2 | Indikator Kinerja Anggaran Transmigrasi dan Pengembangan Perdesaan Desa | | | | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 |
| 3 | Indikator Kinerja Anggaran Transmigrasi dan Pengembangan Perdesaan Desa | | | | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 30,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 | 10,00 |
| 4 | Indikator Kinerja Anggaran Transmigrasi dan Pengembangan Perdesaan Desa | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



Tabel 1.5

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelajaran
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kulon Progo**

| No. | Kode Klasifikasi | Anggaran Pendanaan Per | | | | | Realisasi Pendanaan Per | | | | | Sisa Pendanaan Per | | | | |
|-----|---|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | DR | DR+ | R+ | DR | DR | DR | DR | DR | DR | DR | DR | DR | DR | DR | DR |
| 1 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja | 1.000.000 | 1.000.000 | 0.000.000 | 1.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 | 0.000.000 |
| 3 | Pendanaan Per Capita | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | Pendanaan Bantuan Operasional | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Pendanaan Pengembangan Organisasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Pendanaan Investasi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | Pendanaan Keamanan dan Kebersihan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 19 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20 | Pendanaan Perlengkapan dan Alat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



| No | Activity | Phase I | | | Phase II | | | Phase III | | | Phase IV | | | Phase V | | |
|----|---|------------|------------|----------|------------|------------|----------|------------|------------|----------|------------|------------|----------|------------|------------|----------|
| | | Start Date | End Date | Duration |
| 1 | Initial Assessment and Baseline Data Collection | 2023-01-01 | 2023-01-15 | 15 days | 2023-01-16 | 2023-01-28 | 13 days | 2023-01-29 | 2023-02-21 | 23 days | 2023-02-22 | 2023-03-15 | 24 days | 2023-03-16 | 2023-04-05 | 10 days |
| 2 | Intervention Development and Pilot Testing | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Program Evaluation and Feedback Loop Implementation | 2023-02-01 | 2023-02-15 | 15 days | 2023-02-16 | 2023-03-01 | 27 days | 2023-03-02 | 2023-04-01 | 30 days | 2023-04-02 | 2023-05-01 | 27 days | 2023-05-02 | 2023-06-01 | 27 days |
| 4 | Resource Allocation and Stakeholder Engagement | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Program Launch and Initial Monitoring | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Review, Update, and Finalize Program Components | 2023-03-01 | 2023-03-15 | 15 days | 2023-03-16 | 2023-04-01 | 27 days | 2023-04-02 | 2023-05-01 | 30 days | 2023-05-02 | 2023-06-01 | 27 days | 2023-06-02 | 2023-07-01 | 27 days |
| 7 | Programmatic Changes and Stakeholder Feedback | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Programmatic Changes and Stakeholder Feedback | 2023-04-01 | 2023-04-15 | 15 days | 2023-04-16 | 2023-05-01 | 27 days | 2023-05-02 | 2023-06-01 | 30 days | 2023-06-02 | 2023-07-01 | 27 days | 2023-07-02 | 2023-08-01 | 27 days |
| 9 | Programmatic Changes and Stakeholder Feedback | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Programmatic Changes and Stakeholder Feedback | 2023-05-01 | 2023-05-15 | 15 days | 2023-05-16 | 2023-06-01 | 27 days | 2023-06-02 | 2023-07-01 | 30 days | 2023-07-02 | 2023-08-01 | 27 days | 2023-08-02 | 2023-09-01 | 27 days |
| 11 | Programmatic Changes and Stakeholder Feedback | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Final Program Evaluation and Report | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Program Dissemination and Next Steps | | | | | | | | | | | | | | | |



| No | Activity | Project Initiation | | Project Planning | | Project Execution | | Project Monitoring & Control | | Project Closure | | Project Post Mortem | | Project Lessons Learned | |
|----|--|--------------------|-----------|------------------|-----------|-------------------|--------|------------------------------|-----------|-----------------|-----------------|---------------------|----------|-------------------------|--|
| | | Budget | Timeline | Scope | Cost | Quality | Risk | Performance | Issues | Closure | Lessons | Review | Feedback | Recommendations | |
| 1 | Program Chartering Define Scope Identify Stakeholders | \$100,000 | 3 months | High | \$100,000 | High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 2 | Requirements Gathering Define Scope Identify Stakeholders | \$150,000 | 6 months | Very High | \$150,000 | Very High | Low | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 3 | Design Phase System Architecture Database Schema API Specification | \$200,000 | 12 months | Very High | \$200,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 4 | Implementation Code Review Unit Testing Integration Testing | \$300,000 | 18 months | Very High | \$300,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 5 | Testing Phase UAT Testing System Testing Performance Testing | \$400,000 | 24 months | Very High | \$400,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 6 | Deployment Phase Deployment Strategy Stakeholder Training Handover Details Change Management | \$500,000 | 30 months | Very High | \$500,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 7 | Post-Launch Monitoring Performance Review Feedback Collection Lessons Learned Session | \$600,000 | 36 months | Very High | \$600,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 8 | System Decommissioning Data Migration Resource Release Final Report Generation | \$700,000 | 42 months | Very High | \$700,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 9 | System Closure Plan Final Report Generation Resource Release Final Report Generation | \$800,000 | 48 months | Very High | \$800,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |
| 10 | Lessons Learned Session Post-mortem Review Feedback Collection Lessons Learned Session | \$900,000 | 54 months | Very High | \$900,000 | Very High | Medium | On Track | No Issues | Completed | Lessons Learned | Review | Feedback | Recommendations | |



| No | Category | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|----|--|-------------|--------|--------|------------|--------|-----------|---|-----------|------------|-----------|-----------|---------|--------|---------|
| 1 | Revenue | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Revenue from producing services including project activities (excluding gains/losses on revenue-producing activities) | | | | 14,413,231 | | | | | 21,621,889 | | | 10,491 | 10,491 | 10,491 |
| 3 | Revenue from producing goods (excluding gains/losses on sales) | | 15,343 | | | | 1,742,310 | | | 2,090 | | | | 2,090 | |
| 4 | Product Production Costs (Excluding Gains/Losses on Sales) | 144,481,275 | 22,000 | 18,600 | 1,742,310 | | | | | 4,04 | 2,090 | -2,090 | 10,491 | 10,491 | |
| 5 | Gross margin (Revenue from producing services including project activities minus Revenue from producing goods) | 138,497,275 | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Other operating costs (excluding depreciation expenses, exceptional expenses (losses), non-operating expenses (losses), and gains/losses on financial instruments (excluding gains/losses from financial instruments held for sale)) | | | | 1,511,960 | | | | 1,254,898 | | | | | | |
| 7 | Depreciation expenses | | | | | 18,600 | | | | 1,254,898 | | | | | |
| 8 | Exceptional expenses (losses) | | | | | | | | | | 1,254,898 | | | | |
| 9 | Non-operating expenses (losses) | | | | | | | | | | | 1,254,898 | | | |
| 10 | Net operating expenses (excluding depreciation expenses, exceptional expenses (losses), non-operating expenses (losses), and gains/losses on financial instruments (excluding gains/losses from financial instruments held for sale)) | | | | | | 1,511,960 | | | | | 1,254,898 | | | |
| 11 | Operating Profit/Loss | | | | | | | | | | | | 276,603 | 10,491 | |
| 12 | Financial expenses (interest expenses minus interest income plus gains/losses on financial instruments held for sale) | | | | | | | | | | | | | | 80,276 |
| 13 | Financial income (losses) from investments in associated entities (losses) | | | | | | | | | | | | | | -80,276 |
| 14 | Financial expenses (interest expenses minus interest income plus gains/losses on financial instruments held for sale) | | | | | | | | | | | | | | 80,276 |
| 15 | Financial income (losses) from investments in associated entities (losses) | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Financial expenses (interest expenses minus interest income plus gains/losses on financial instruments held for sale) | | | | | | | | | | | | | | |



| No | Kategori | Pengaruh terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | | Pengaruh terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | | Pengaruh terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | | Pengaruh terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | | Pengaruh terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | |
|----|--|--|---|---|--|---|---|--|---|---|--|----|----|--|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | Pengaruh teknologi dan teknologi informasi terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | | | + | | | | | - | + | | | | | |
| 2 | Pengaruh teknologi dan teknologi informasi terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | | | + | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengaruh teknologi dan teknologi informasi terhadap karakteristik teknologi dan teknologi informasi | | | | + | | | | | | + | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |



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 kualitas siap kerja yang difokuskan pada peningkatan kompetensi dan produktivitas serta perbaikan kesempatan kerja. Sedangkan bidang ketranmigrasi di fokuskan pada persiapan sumberdaya manusia transmigrasi dan persiapan kawasan transmigrasi untuk mendukung ekonomi daerah. Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Perkebunan dan Ekonomi Kreatif, menggantikan dominasi sektor pertambangan yang semakin menurun, sedangkan sektor industri dan penyediaan bahan energi akan ditingkatkan sesuai dengan perkembangan, peluang dan tantangan yang dihadapi.

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

Berdasarkan kondisi diatas, maka optimalisasi pembangunan Transmigrasi dan ketenagakerjaan merupakan pilhan yang strategis dengan mempertimbangkan potensi seperti di bawah ini:

Bidang Ketenagakerjaan

a. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

Selama tahun 2014-2020 penduduk usia kerja (PUK) Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau manurut golongan umur memperlihatkan bahwa proporsi terbesar pada golongan umur 15-19 tahun. Anjlok harapan hidup di Kabupaten Kutai Kartanegara dalam kurun waktu empat tahun terakhir meminjukkan 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 hingga tahunnya hingga pada tahun 2020 menjadi sebanyak 43.216 orang. Secara keseluruhan Penduduk Usia Kerja Kab. Kutai Kartanegara juga terus meningkat dari tahun 2014 sebanyak 501.145 orang menjadi 580.653 orang pada tahun 2020.



Tabel 1.6
Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Oriang)

| Golongan Umur | 2014 | 2015 | 2016 * | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|---------|---------|--------|------------|---------|---------|---------|
| 15-19 | 72.377 | 62.149 | | 76.323 | 62.175 | 61.197 | 61.205 |
| 20-24 | 51.119 | 51.036 | | 56.567 | 51.377 | 51.491 | 51.513 |
| 25-29 | 50.422 | 49.938 | | 54.719 | 57.272 | 51.894 | 51.817 |
| 30-34 | 57.119 | 54.397 | | 59.314 | 55.793 | 50.850 | 51.008 |
| 35-39 | 57.166 | 50.214 | | 53.133 | 55.227 | 50.418 | 50.497 |
| 40-44 | 53.254 | 52.432 | | 53.539 | 56.469 | 55.984 | 57.947 |
| 45-49 | 42.143 | 43.854 | | 38.428 | 39.924 | 38.293 | 33.277 |
| 50-54 | 39.055 | 34.817 | | 34.239 | 44.879 | 48.393 | 47.331 |
| 55-59 | 29.827 | 26.429 | | 22.829 | 29.833 | 37.378 | 39.248 |
| 60-64 | 14.839 | 13.935 | | 20.238 | 27.653 | 39.981 | 39.229 |
| 65+ | 23.285 | 24.773 | | 28.312 | 36.619 | 36.752 | 43.238 |
| Jumlah | 521.148 | 471.321 | | 542.863,00 | 585.821 | 611.161 | 636.812 |

Sumber: BPS, Sensus Penduduk Tahun 2014-2020

Kewarganegaraan

(*) Sensus penduduk tahun 2014-2020 Kabupaten Kecamatan

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Itu 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 30-34 tahun yakni 78,25 persen dan berkembang fluktuatif menjadi 74,04 persen pada tahun 2020, sementara TPAK pada tahun 2020 bergerak 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 15-19 tahun berkisar dari 27,80 persen dan cenderung turun menurun di tahun 2020 menjadi sebesar 17,68 persen. Golongan ini merupakan umur sekolah sehingga diharapkan belum masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 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 |
|---------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 0-14 | 27,88 | 25,87 | | 24,55 | 22,94 | 22,23 | 17,68 |
| 15-24 | 69,08 | 69,08 | | 59,25 | 59,16 | 57,63 | 55,47 |
| 25-34 | 70,68 | 69,76 | | 74,75 | 70,21 | 72,73 | 66,38 |
| 35-44 | 69,97 | 71,35 | | 70,47 | 73,16 | 73,73 | 69,93 |
| 45-54 | 69,25 | 64,11 | | 71,21 | 69,58 | 72,43 | 62,15 |
| 55-64 | 72,77 | 71,68 | | 72,43 | 77,72 | 77,21 | 72,68 |
| 65+ | 74,47 | 76,57 | | 75,20 | 78,47 | 80,49 | 77,89 |
| TPSK | 79,25 | 69,10 | | 77,87 | 79,44 | 79,94 | 74,04 |
| TKD | 74,74 | 79,44 | | 76,24 | 69,72 | 71,80 | 72,79 |
| SDM | 72,21 | 67,19 | | 48,52 | 63,86 | 63,90 | 64,48 |
| BSN | 72,44 | 70,98 | | 42,77 | 50,76 | 46,79 | 62,48 |
| TPSK | 69,68 | 69,87 | | 35,88 | 54,14 | 56,74 | 69,88 |

Sumber: BPS, Badan Pusat Statistik, Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) Sensus Penduduk Sekolah tinggi Kabupaten Kutai Kartanegara

c. Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi baik bekerja maupun mencari pekerjaan. Secara struktural 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 diperinci di bawah ini.



Tabel 1.8.
Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Orang)

| Golongan Umur | 2014 | 2015 | 2016 * | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|---------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 15-19 | 12.120 | 12.227 | | 12.311 | 12.429 | 14.047 | 11.172 |
| 20-24 | 33.484 | 36.748 | | 37.157 | 36.903 | 41.699 | 36.591 |
| 25-29 | 42.229 | 42.660 | | 42.812 | 43.034 | 44.737 | 41.467 |
| 30-34 | 47.133 | 50.181 | | 48.461 | 44.441 | 43.527 | 39.772 |
| 35-39 | 39.657 | 38.712 | | 46.379 | 44.366 | 45.245 | 41.328 |
| 40-44 | 26.715 | 27.981 | | 44.335 | 43.866 | 44.987 | 41.826 |
| 45-49 | 31.380 | 30.923 | | 34.945 | 33.402 | 42.281 | 41.343 |
| 50-54 | 23.869 | 24.229 | | 28.823 | 33.884 | 36.574 | 39.496 |
| 55-59 | 19.179 | 18.171 | | 22.934 | 24.888 | 26.461 | 23.502 |
| 60-64 | 12.524 | 10.362 | | 9.337 | 14.806 | 19.549 | 22.107 |
| 65+ | 7.782 | 8.146 | | 12.128 | 19.088 | 16.200 | 22.962 |
| Jumlah | 312.486 | 327.148 | | 340.338 | 333.866 | 374.891 | 359.889 |

Sumber: BPS, Sensus Penduduk Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) = 379 tidak mewakili 100 persen terhadap Kabupaten Kkt

d. Penduduk Yang Bekerja

1. Menurut Lapangan Usaha

Struktur lapangan usaha Kabupaten Kutai Kartanegara dominasi oleh sektor tradisional yang pedesaan dan masih ditempuhi tenaga kerja dengan prasyarat kerja minimal. Sektor ini dianturannya adalah sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan dan sektor perdagangan besar baik besar maupun retail dan reparasi, baik mobil maupun motor. Berikutnya yang menjadi kelincahan sektor lapangan usaha di Kutai Kartanegara adalah cukup tingginya sektor pertambangan dan perkebunan sehingga jumlah tenaga kerjanya pun cukup tinggi.

Pada periode 2014-2020 penduduk yang bekerja di lapangan usaha sektor pertanian berada pada kisaran 10 persen dari total penduduk yang bekerja di Kabupaten Kutai Kartanegara jumlah terbanyak adalah pada tahun 2018 mencapai 115.871 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 memilih lapangan usaha yang lebih menguntungkan dan memperbaikkan diri dan ketergantungannya.

Lapangan usaha yang cukup tinggi jumlah pekerja di Kabupaten Kutai Kartanegara berikutnya adalah sektor pertambangan dan perkebunan. Hanya saja sejalan dengan perkembangan sektor tambang yang terimbang juga batas 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 penggalan 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 itu adalah perkembangan di sektor konstruksi yang juga belum terlalu besar jumlahnya. Mengingat wacana akan dijadikannya sebagian dari wilayah Kutai Kartanegara menjadi calon ibukota negara maka bisa jadi akan meningkatnya perkembangan di sektor ini, sehingga kelak bisa dipenuhi oleh penduduk lokal maupun pedatang 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 | 99.493 | 84.711 | | 102.731 | 121.372 | 105.352 | 99.804 |
| 2. Perdagangan dan Pengolahan | 49.911 | 40.935 | | 42.774 | 51.039 | 41.087 | 40.934 |
| 3. Industri Pengolahan | 19.338 | 18.000 | | 19.812 | 23.878 | 20.736 | 19.681 |
| 4. Pengadaan Bahan dan Gizi | 0 | 424 | | 1.033 | 890 | 2.069 | 1.040 |
| 5. Pengadaan Bahan Pengolahan Bahan Limbah dan Daur Ulang | 0 | 2.603 | | 1.407 | 446 | 2.808 | 1.383 |
| 6. Konservasi | 1.517 | 10.842 | | 10.764 | 17.369 | 10.374 | 10.888 |
| 7. Perdagangan Besar dan Eceran, Restoran, Meja dan Sejenis Jasa | 69.264 | 24.772 | | 65.883 | 51.997 | 65.315 | 69.226 |
| 8. Transportasi, Pengangkutan | 7.271 | 9.000 | | 7.227 | 8.930 | 7.167 | 7.902 |
| 9. Pengelolaan Automotif dan Motor Minyak | 8.339 | 8.221 | | 8.644 | 8.738 | 15.469 | 21.281 |
| 10. Informasi dan Komunikasi | 7.294 | 962 | | 2.079 | 2.453 | 2.317 | 2.303 |
| 11. Jasa Keuangan dan Akurans | 207 | 656 | | 4.303 | 3.209 | 2.861 | 1.572 |
| 12. Real Estate | 0 | 0 | | 377 | 247 | 1.343 | 213 |
| 13. Jasa Penitipan | 1.554 | 1.608 | | 2.634 | 2.861 | 3.334 | 2.032 |
| 14. Administrasi, Pemerintahan, Pendidikan dan Jaminan Sosial Warga | 11.418 | 20.000 | | 15.423 | 16.888 | 20.000 | 17.561 |
| 15. Jasa Perawatan | 14.179 | 18.000 | | 18.431 | 23.603 | 17.306 | 16.474 |



| | | | | | | | |
|---|---------|---------|--|---------|---------|---------|---------|
| 16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial | 1.003 | 1.004 | | 4.174 | 2.272 | 4.172 | 3.843 |
| 17. Lainnya | 3.330 | 3.330 | | 9.529 | 2.643 | 9.117 | 14.430 |
| Jumlah | 294.148 | 275.748 | | 300.346 | 308.001 | 303.104 | 303.369 |

Sumber : BPS, Kecamatan Agama Tahun 2014-2020

Keterangan:

(*) BPS tidak mewakili bahwa angka yang dituliskan benar.

1. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur

Selama tahun 2014-2020 secara umum jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Kutai Kartanegara didominasi oleh golongan umur 25-34 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 turun 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 pekerjaan anak di Kabupaten Kutai Kartanegara cukup rendah. Demikian pula jumlah dan proporsi penduduk yang bekerja golongan umur 65 tahun ke atas menjadi yang hasil proporsinya. Hal yang cukup perlu jadi sorotan adalah tingginya jumlah penduduk yang bekerja usia 60-65 tahun yang proporsinya mencapai 1,2 persen pada tahun 2020 bahkan ada peningkatan pada tahun 2018 sehingga dimungkinkan adanya kesalahan data breakdown pada tahun ini. Namun demikian hal ini mewujudkan 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 | 3.182 | | 4.727 | 3.251 | 12.639 | 3.397 |
| 20-24 | 29.423 | 31.627 | | 32.977 | 22.873 | 34.813 | 34.324 |
| 25-29 | 39.287 | 38.358 | | 36.237 | 32.443 | 40.293 | 38.235 |
| 30-34 | 45.988 | 47.621 | | 47.229 | 42.379 | 40.623 | 39.579 |
| 35-39 | 39.203 | 38.448 | | 44.521 | 47.374 | 44.823 | 40.337 |
| 40-44 | 37.501 | 37.551 | | 40.313 | 42.553 | 43.263 | 41.013 |
| 45-49 | 30.844 | 30.723 | | 34.828 | 33.123 | 40.847 | 38.317 |
| 50-54 | 25.852 | 25.813 | | 26.523 | 25.123 | 34.377 | 33.783 |
| 55-59 | 13.772 | 14.623 | | 20.627 | 24.233 | 30.391 | 28.573 |



| | | | | | | | |
|--------|---------|--------|--|---------|---------|---------|---------|
| 00-04 | 38.347 | 18.703 | | 21.733 | 16.804 | 18.403 | 43.292 |
| 55+ | 7.722 | 3.346 | | 11.168 | 12.028 | 16.307 | 22.472 |
| Jumlah | 204.118 | 97.049 | | 133.888 | 100.831 | 100.104 | 209.209 |

Sumber : BPS, Saku : Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) = BPS tidak makinlalu Sekarang luang Kabupaten Koor.

e. 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 3,66 persen, jika kita cermati, secara umum terdapat hubungan linear antara golongan umur dengan jumlah penganggur terbuka artinya semakin tua golongan umur dikenai dengan semakin kecil jumlah penganggur terbuka. Hal ini terjadi karena semakin tua golongan umur, maka semakin sedikit dia yang siap mencari pekerjaan.

Tabel 3.II
Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2014-2020
(Orang)

| Golongan Umur | 2014 | 2015 | 2016 * | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 0-4 | 41.028 | 20.019 | | 3.264 | 16.804 | 18.403 | 43.292 |
| 5-14 | 8.033 | 10.121 | | 2.260 | 16.804 | 18.403 | 22.472 |
| 15-19 | 4.087 | 6.352 | | 4.579 | 4.354 | 4.523 | 3.772 |
| 20-24 | 187 | 2.570 | | 1.427 | 1.386 | 1.368 | 1.333 |
| 25-29 | 1.089 | 261 | | 1.448 | 468 | 1.313 | 661 |
| 30-34 | 118 | | | 1.543 | 395 | 1.672 | 761 |
| 35-39 | 116 | 1.210 | | 1.219 | 628 | 1.344 | 1.066 |
| 40-44 | 123 | 610 | | 1.219 | 628 | 1.344 | 1.066 |
| 45-49 | 428 | 236 | | 1.327 | 67 | 1.103 | 8 |
| 50-54 | | | | 238 | 67 | 229 | 307 |
| 55+ | | | | 1 | 67 | 238 | 282 |
| Jumlah | 204.118 | 97.049 | | 18.473 | 90.831 | 91.893 | 209.209 |

Sumber : BPS, Saku : Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) = BPS tidak makinlalu Sekarang luang Kabupaten Koor.

Diketahui 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 tertukar yang paling besar adalah umur 60 tahun keatas.

E. Pendiri Kerja

| No. | Kecamatan | Jumlah penduduk kerja | | Total |
|-------|--------------------|-----------------------|------|-------|
| | | L | P | |
| 1 | TENGARONG | 1772 | 838 | 2610 |
| 2 | TENGARONG BEBERANG | 130 | 87 | 217 |
| 3 | LOA KELU | 144 | 78 | 222 |
| 4 | LOA JAHAN | 533 | 301 | 834 |
| 5 | SEGOLO | 77 | 21 | 98 |
| 6 | MALAKA KAMEN | 87 | 57 | 144 |
| 7 | KOTA BAGUSI | 23 | 24 | 47 |
| 8 | MALAKA MURTA | 47 | 23 | 70 |
| 9 | MALAKA WET | 11 | 7 | 18 |
| 10 | YENDAHAN | 23 | 13 | 36 |
| 11 | KELERANG SARI SGKT | 113 | 46 | 159 |
| 12 | TABANG | 23 | 7 | 30 |
| 13 | LAJEG-LOA | 24 | 13 | 37 |
| 14 | LAJEG LAJEG | 429 | 422 | 851 |
| 15 | MALAKA JAHAN | 371 | 198 | 569 |
| 16 | LAJEGUA | 123 | 43 | 166 |
| 17 | MALAKA BACOK | 243 | 97 | 340 |
| 18 | MALAKA KAMEN | 239 | 128 | 367 |
| Total | | 8629 | 4469 | 13098 |

Sumber: Data Disnaker dan Kemensos terupdate

- * 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 531 Perusahaan.
 2. Perusahaan Sedang (Jumlah karyawan 50 – 99 orang) berjumlah 217 Perusahaan
 3. Perusahaan Menengah (Jumlah karyawan 25 – 49 orang) berjumlah 298 Perusahaan
 4. Perusahaan Kecil (Jumlah karyawan < 25 orang) berjumlah 433 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 perymananya ditangani oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara hingga tahun 2015 sebanyak 25 LLS/LPK.

Bidang Ketransmigrasiyah adalah;

Sampai dengan tahun 2020 jumlah Transmigrasi Mandiri yang telah berstatus Transmigrasi masih tetap sebanyak 305 orang dari seluruh Transmigrasi swakarsa sebanyak 24.450 orang yang perlu segera dilakukan penataan kawasan Transmigrasi agar mereka dapat tumbuh dan berkembang menjadi kawasan ekonomi yang berbasis pertanian pola agroekonomi menuju ke agromdistriv.

Dengan potensi lahan yang berstatus HPL Transmigrasi seluas 41.333 Ha dengan Jumlah Kepala Keluarga yang telah ditempatkan dalam satuan pemukiman yang telah ditempatkan berdasarkan RKT sebanyak 15.478 KK sedangkan jumlah Kepala Keluarga dan penduduk setempat dalam satuan pemukiman yang akan ditempatkan berdasarkan daya tampung sesuai Rencana Kawasan Transmigrasi sebanyak 15.333 KK dan luasan percairanan kawasan dalam RKT yang lokasi kawasannya dalam satu Kabupaten tidak termasuk kawasan transmigrasi yang tidak dibangun seluas 19.700,13 Ha.

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

1. Penetapan program dan kegiatan harus dipastikan untuk mencapai Mis Kepala daerah Misi 1 dan Misi 3 pada RPMD 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 ketransmigrasiyah harus dibentuk serta ditingkatkan peran dan fungsiya sebagai institusi pokok dalam melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi kebijakan.
3. Perencanaan yang telah disepakati dalam RPMD dan Rencra harus terus dilaksanakan, dikendalikan dan diwujudkan 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 KARTANEGERA

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 penulisan untuk merumuskan tujuan dan sasaran perangkat daerah di masa datang. Oleh karena itu, rumusan tentang permasalahan pembangunan dan isu strategis merupakan bagian penting dalam perumusan kebijakan pembangunan jangka menengah Kabupaten Kutai Kartanegara lima tahun mendatang. Kebijakan kebijakan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi. 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 Ranstra periode lalu dan sejauh potensi keterdampakannya menjadi dasar penting untuk mengetahui lingkungan strategis organisasi di masa datang. Identifikasi permasalahan pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi mengambarkan 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 mempermudah efektivitas perencanaan dalam mencapai sasaran dan memecahkan permasalahan yang dihadapi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam rangka turut membangun kinerja pelayanan publik Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara lima tahun ke depan. Oleh karena itu, agar Ranstra dapat dimanfaatkan sebagai instrumen penting untuk mendefinisikan bagaimana Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara akan menjadi "Pelaksana Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasi" yang kompeten maka analisis permasalahan dan isu strategis menjadi tahapan penting yang harus dipahami untuk kemudian dijadikan dasar dalam menguraikan berbagai kebijakan strategik lima tahun kedepan, yaitu periode 2011-2016.

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



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

Sehubungan dengan posisinya sebagai perangkat pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan fungsi 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, perlusian kesempatan kerja dan penempatan angkatan kerja antar lintas OPD
2. Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam upaya peningkatan harmonisasi hubungan industrial dan jaminan sosial keterwujudan
3. Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam upaya pembangunan, pemberdayaan kawasan dan masyarakat eks transmigrasi

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan

| No | Masalah pokok | Masalah | Akar Masalah |
|-----|--|--|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1. | Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam pengembangan kompetensi dan produktivitas, perlusian kesempatan kerja dan penempatan angkatan kerja antar lintas OPD. | Rendahnya kompetensi pendidikan sosial kebutuhan pasar kerja | Terdapatnya lembaga pelatihan kerja sosial dengan keterbatasan pasar kerja |
| | | Banyaknya Suku Biak pasaran kerja | Terdapatnya lembaga pelatihan kerja sosial dengan keterbatasan pasar kerja |
| | | Banyaknya hasil produksi yang tidak terserap pasaran | Terdapatnya peningkatan BUMN melalui swasta kerja bagi pekerja kerja casual keterbatasan pasar kerja |
| 2. | Masih rendahnya sinergitas dan koherensi ekonomi masyarakat internal, pengangguran dan penyalahgunaan... | Rendahnya keterintegrasi/kolasi masyarakat untuk mengembangkan usaha ekonomi produktif | Terdapatnya pendukung pembangunan yang bersifat masyarakat formal |



| No | Klasifikasi pokok | Makalah | Akhir Makalah |
|-----|--|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| | | Tersediaan Pendidikan berkualitas berfitur 身のまわりの 身のまわりの 身のまわりの 身のまわりの | Batum tersediaanya data base dan disebut pengetahuan dan spesifikasi jalin perilaku manusia kebutuhan pasar &/jil |
| | ekonomi makro (ekonomi) makro ekonomi | Organisasi sumbersumber datum berfungsi ekspresi makroekonomi | Ekonomi sumbersumber manusia makroekonomi ekonomi makro |
| | | Kepadaan Pendidikan berkualitas berfitur 身のまわりの 身のまわりの 身のまわりの | Kualitas sumbersumber manusia makroekonomi Pendidikan makro kurang |
| | | Struktur antara makro Pendidikan makro keterampilan makro kurang | Ekonomi sumbersumber manusia makroekonomi ekonomi makro |
| 3. | Makro ekonomi ekonomi makro ekonomi kewacana makroekonomi dan Pendidikan makro pada pembangunan pendidikan makro dan makroekonomi makroekonomi | Ramalan makroekonomi yang tidak dilakukan dalam manusia perilaku dan Pendidikan makro | Hari makroekonomi dilakukan makroekonomi dalam manusia kota dilakukan kurang |
| | | Perilaku makro Warga makroekonomi | Makro ekonomi yang dilakukan yang datum manusia perilaku kurang |
| | | Pembangunan makro pada makro | Adalah makroekonomi dilakukan pembangunan makroekonomi Diketahui Makro (TBM) Sertifikat makro |

Apabila dilihat dari trend pergerakan pendidikan, dunia keterampilan kerja sekarang ini dihadapkan pada kecenderungan diri yaitu berupa pergeseran pengangguran terbuka dari angkatan kerja berpendidikan rendah menuju ke arah angkatan kerja berpendidikan tinggi. Untuk mengantarkan pembahasan harum melakukan reengineering dunia pendidikan dari yang berfitur unik menjadi keteruji dan keterampilan, khususnya untuk jangka pendek dan menengah. Pembaharuan bentuk pelajaran dan yang unik menjadi aplikasi teknologi merupakan tereboyan untuk mengimbangi percepatan laju perkembangan teknologi elektronika dan manajemen. Tetapi perlu disadari juga bahwa adanya perubahan teknologi, untuk jangka panjang tidak lagi diperlukan tenaga kerja dengan persyaratan keterampilan (skill requirement) yang tinggi.



Penubuhan yang terjadi di dunia kerja perlu dilanjut dengan perubahan sikap, perilaku dan peningkatan keterampilan tenaga kerja yang secara tidak langsung berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan dan pelatihan kerja. Selanjutnya, lembaga pendidikan sebagai salah satu institusi penghasil tenaga kerja terdikti yang masuk pasar kerja, harus memperhatikan proses pendidikan yang mewujudkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan pertanggungjawab 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 menentukan apa yang diperlukan 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 Kuta Kartanegara;

“Mewujudkan Masyarakat Kami Kartanegara yang Sejahtera dan Berbahagia”

Sejahtera : Kondisi masyarakat Kulon yang mudah mengakses hak-hak dasar seperti pendidikan, keselamatan, penghidupan dan sumber daya ekonomi secara adil dan berkesamaan ditandai oleh semakin meningkatnya kualitas kehidupan yang layak dan bermartabat, dengan perhatian utamanya pada tercukupinya kebutuhan dasar pokok seperti pasangan-pasangan 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 sejingga 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 zisir individu SARA gender, maupun wilayah. Memberikan dan menciptakan standar pelayanan serta cukupan pelayanan secara menyeluruh kepada semua lapisan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat yang berakhlaq mulia, yang tidak hanya sekedar kompetensi 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 berakhlaq mulia, serta kepribadian di bidang budaya.

Berbahagia : Kondisi masyarakat Kulon yang harmoni hidup dengan pemahaman tentang kebenaran, diselimuti rasa kebersamaan, kepedulian dan gotong royong berlandaskan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.



Misi * adalah perwujudan dari kesadaran menyatakan langkah dan gerak dalam mencapai visi yang telah ditetapkan. Sejalan dengan harapan untuk meningkatkan konsentrasi Kita Kartanegara dalam kooperasi regional dan nasional, maka untuk diwujudkan visi tersebut ditetapkan lima misi sebagai berikut:

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

Penurunan angka kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kutai Kartanegara sejalah 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 Berakhlik Mulia, Unggul dan Bertutuza " dengan Sasaran " Kualitas Layanan Pendidikan, Kualitas Layanan Kelehatian, Kompetensi Tenaga Kerja, Kualitas Layanan Kesejahteraan Sosial dan Pelestarian budaya Daerah" dengan Program "Kukar Step Kerja" serta Misi ke 3 (tiga) Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Dengan inisiatif kebijakan " Pembangunan Pertanian Dalam Arti Luas, Optimalisasi Potensi Wisata Alam, Sejarah, dan Budaya, serta Pengembangan UMKM dengan Program "Program pembangunan pertanian berbasis komunitas".

3.3 Tetaahan 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 danjaminan sosial yang mantab;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja selama-lamanya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;



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

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan dipengaruhi masih diwarnai permasalahan antara lain:

1. Tingginya tingkat pengangguran;
2. Rendahnya pertumbuhan kesempatan kerja;
3. Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
4. Belum konsistifnya 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 diskon yang dapat menghasilkan kemandirian perekonomian Nasional. Bonus demografi yang saat ini dialami harus dimanfaatkan secara bijak sekaligus akan menciptakan jendela kesempatan untuk mengakelerasi pembangunan. Pemerintah Kabupaten juga harus dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi melalui pendidikan pelatihan, penyediaan lapangan kerja yang mendekati keterbatasan pemenuhan keserapan 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.

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

1. Mempertegas lembaga kerja;
2. Memunculkan iklim investasi;
3. Memingkatkan fleksibilitas pasar kerja serta pengembangan sistem kerja yang layak;
4. Pendalaman pendidikan tenaga kerja;
5. Pengukuran 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 sinergitas pembangunan wilayah pergerakan untuk memperkuat daerah dan Desa dalam kerangka Negara Kesatuan sebagaimana dimaksud dalam Cita ke-3 Nama Cita Kabuset Kerja Pasal 2 Perpres Nomor 12 Tahun 2015 memberikan mandat kepada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi untuk mewujudkan 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 fungsi nya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara melaksanakan urusan Pemerintah daerah berdasarkan aksi otosomi dan Tugas Pembantuan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan masih banyak potensi lahan yang belum dimanfaatkan seoptimal mungkin sesuai dengan PP no. 3 Tahun 2014 tentang ketransmigrasiannya kedepan pembangunan transmigrasi berbasis kawasan untuk mendukung pertanian dalam arti laua dengan demikian bidang Ketransmigrasiannya 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 tujuan 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 ketransmigrasi dan ketetapan kerjaan antara lain:



Tabel 3.2

Isu Strategis dan Permasalahan Pembangunan di Kabupaten Kuta Kartanegara

| No. | Isu strategis | Isu strategis Daerah | Permasalahan pembangunan terkait isu strategis Daerah |
|-----|---|---|---|
| 1. | Masih belum optimalisasi jalinan pengelolaan perikanan kelembutan dasar (basin neted) | Banyak keluhan konstribusi yang cenderung membebani ketertinggalan infrastruktur | Kompleksitas Pengelolaan, Ketimpilan dasar yang masih belum ada |
| 2 | Demanda pertambangan perikanan masih belum optimis | Aksesibilitas Basar | Infrastruktur pertambangan perikanan masih belum ada |
| | | | Pembangunan kemaritiman untuk di Kabupaten Kuta |
| 3 | Meskipun produksi pertanian tanaman pangan | Allih fungsi lahan pertanian produktif ke non pertanian tanaman pangan (tanah yang berasal dari kategori tanam) | Pertambangan pengembangan wilayah belum berjalan tepat |
| | | | Akan allih fungsi lahan pertanian ke non pertanian di dalam kebutuhan belum ada |
| | | Allih fungsi tanah untuk pertanian ke non pertanian | Pengoptimalan sumber daya pertanian |
| | | Stunting pada pembangunan lahan untuk pertanian tanaman pangan yang | Akan allih fungsi lahan pertanian ke non pertanian di |



| | Isu | Tingkat antusiasme belajar tdk | |
|---|--|---|--|
| 4 | Mewujudkan daya saing nasional yang berkembang dan berwala SDA terwujud | Pelaku lokal (UMKM) masih belum penuh pertama kemudian berdimana | Infrastruktur daya listrik masih pengelolaan masih kurang |
| 5 | Pembangunan | Operasional Pemerintah dan Penempatan Ruang | Pembangunan Kawasan Kota (area pengetahuan) yang memiliki sumber kreativitas 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 berfungsiya Balai Latihan Kerja (BLK), masih belum terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana di BLK, masih perlunya penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan, belum akhirnya kebijakan ketenagakerjaan positif dengan kebijakan peraturan daerah, masih lamanya lembaga kajian industri, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja masih rendahnya kompetensi Tenaga Kerja, masih tingginya tenaga kerja sang (TKA), rendahnya perlindungan bantuan kesempatan kerja di dalam dan luar negeri yang tidak bisa diisi oleh tenaga kerja daerah akibat ketidaktersedian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perlakuan kerja yang diberikan bagi pesanci kerja.
2. Beberapa permasalahan di bulan ketransmigrasi 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 Distrakarakter, yang meliputi sumber daya manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketutuhannya, menjadi faktor penting keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Distrakarakter dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.
4. Seluruh sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sejalan dengan visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan sumber daya itu harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satu contoh adilah potensi SDM yang berdiri belakang pendidikan yang sangat memadai.

3.5.1 Isu-isu Strategis Bidang Ketenagakerjaan adalah :

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

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

1. Kesempatan kerja sekalipun cukup terbatas, namun hanya pada sektor tertentu dan mayoritas menyediakan tenaga kerja.
2. Terbukanya kesempatan kerja pada perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara.

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

Adapun Pembinaan bagi penceramah kerja dan pengusaha dalam meningkatkan pemahaman peraturan ketenagakerjaan perlu dilakukan 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 keserapan wilayah, dapat berkontribusi dalam memperkuat ketahanan pangan nasional dan kecukupan pangan, memperkuat pilar ketahanan nasional, mendukung kebijakan pengembangan energi alternatif, mendukung pertumbuhan investasi secara berkelanjutan yang pada akhirnya dapat mengurangi ketidakstabilan 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 pendudukan 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 etika kerja;
 - f. Meningkatkan kualitas mediasi kerjasama antar daerah.
2. Pengurusan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai piloot 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 disampaikan 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, Perkebunan dan Ekonomi Kreatif."

Rencana Strategis mengacu pada Visi Misi kepala daerah terpilih, untuk menyalurkan 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 perlakuan kerja bagi pencaharian
2. Meningkatnya partisipasi Pemerintah Daerah dalam swasta dalam pembangunan dan pengembangan Kawasan transmigrasi.

Guna mendukung pelaksanaan Misi ke 2 (dua) dan ke 3 (Tiga) maka perlu ditentukan sasaran beserta indikator 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 :

Percentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi

➢ Sasaran Strategis 2.

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

Indikator Sasaran Strategis 2 :

- Percentase Pencari Kerja yang terdaftar disempatkan

➢ Sasaran Strategis 3 ;

Meningkatnya hubungan Industri yang Harmonis dan Dinamis

Indikator Sasaran Strategis 3 :



Persentase Kewasen Perserikatan Hubungan Industrial yang di fasilitasi

> 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 – 2025, seperti terlihat pada table berikut;

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD

| No | Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | TARGET AKHIR 5 TAHUN BERAKHIR TAHUN KE- | | | | |
|----|---|---|--|---|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Meningkatnya kesiapanan dan permasan kerja bagi pekerja kerja | Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing | Persentase Tessigs Kerja yang bersertifikat Kompetensi | 14.72% | 33.59% | 26.23% | 26.27% | 33.11% |
| 2 | | Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing | Persentase Pecker Kerja yang terdaftar ditempatkan | 6.41% | 11.29% | 10.27% | 12.56% | 14.22% |
| 3 | | Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dan Diaami | Persentase Kawas Perserikatan Hubungan Industrial yang di fasilitasi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |



| Kode | Tujuan | Indikator | Indikator Kunci | TARGET DAN SEJARAH ACHIEVEMENT TAHUN 2018 | | | | |
|------|---|--|--|---|-------|-------|-------|-------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Meningkatnya partisipasi Pemerintah daerah dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan Kawasan Transmigrasi baru. | Meningkatnya Perencanaan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi baru. | Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di bangun | 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 Binaan Kawasan Binaan Transmigrasi dan Tenaga Kerja. | Prediksi akuntabilitas Kawasan Binaan Transmigrasi dan Tenaga Kerja | 100% | 92.11 | 92.11 | 71.28 | 71.28 | 71.28 |



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka mewujudkan Visi dan misi pembangunan Kabupaten Kutai Kartanegara 2011 – 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 sanggup dipengaruhi strategi kabyakan yang ditentukan.

Persentase alternatif strategi pencapaian dibangun melalui pendekatan ini itu strategi yang diuraikan sebelumnya. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui faktor-faktor yang termuat dalam kategori Kelebihan, 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

| (+) Kelebihan | (-) Kekurangan |
|---|---|
| Terpenuhinya Kebutuhan Administrasi Perkantoran | Dilir Tingkat Pelayanan Publik |
| Tersedianya Anggaran Kerja dengan jumlah besar | Besarnya anggaran kerja untuk ditempatkan melalui mekanisme AKAN dan AKAD |
| Tersedianya Investor yang membuka lapangan kerja baru | Peningkatan perundang-undangan dan peraturan sosial terhadap kerja |
| Sifat-sifat kondusif hubungan industrial | Arah pengetahuan dan teknologi melalui Pasar kerja global |
| Besarnya zimmo masyarakat untuk pengembangan kawasan transmigrasi | Komitmen Pemerintah dalam memfasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi |



| (2) Kekuatan | (3) Kelemahan |
|---|--|
| Kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja | Rendahnya penyerapan angkutan kerja |
| Kurangnya kesadaran bahwa untuk turut serta dalam pembangunan ketenagakerjaan | Rendahnya sinergitas antar pemangku kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan |
| Minimnya jumlah Aparis yang membidangi ketenagakerjaan | Rendahnya efektivitas pelatihan dan pendidikan |
| Tidak adanya parung jukum di daerah perihal penyelenggaran ketenagakerjaan | Peninggian pasar kerja yang sempit keti |
| Permasalahan HPL Transmigrasi | Rendahnya sinergitas antar pemangku kepentingan |

Identifikasi faktor tersebut sangat penting untuk memahami kondisi wilayah Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Atas dasar informasi yang telah terbagi dalam 4 (empat) kuadrat di atas dirumuskan alternatif strategi sebagai berikut:

| | Opportunity | Threat (Bantuan) |
|--|--|------------------|
| 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 | |
| Penyempitan perundang-undangan dan jaminan sosial tenaga kerja | Penyempitan perundang-undangan dan jaminan sosial tenaga kerja | |
| Alib pengembangan dan teknologi melalui Pasar kerja global | Alib pengembangan dan teknologi melalui Pasar kerja global | |
| Komitmen Pemerintah dalam memfasilitasi pengembangan Kawasan transmigrasi | Komitmen Pemerintah dalam memfasilitasi pengembangan Kawasan transmigrasi | |



| Strength (Kelebihan) | Alternative Strategy | Alternative Strategy |
|--|---|---|
| Tersedianya Kebutuhan Dasar Administrasi Perkantoran | Peningkatan Fungsi Pembinaan manajemen dan pengawalan internal Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja setia peserikaman pengembangan Aparatur Sipil Negara | |
| Tersedianya Angkutan Kereta dengan jumlah besar | Meningkatnya perlakuan kesempatan kerja melalui pengembangan kemitraan dengan berbagai pihak swasta dan masyarakat | |
| Tersedianya Investor yang membuka lapangan kerja baru | Perencanaan, Pengembangan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi baru | Peningkatan Perencanaan Pengembangan Kawasan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Baru |
| Weakness (Kekurangan) | Alternative Strategy | Alternative Strategy |
| Kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja | Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja | Meningkatnya Penitiban Masyarakat Melalui Pembinaan Manajemen dan Jaminan Sosial |
| Kurangnya kesiaktan swasta untuk turut serta dalam pembangunan ketenagakerjaan | Peningkatan wirausaha baru, perlakuan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin | |
| Meminanya jumlah Aparatur yang membuktangi ketenagakerjaan | Terfasilitasinya kebutuhan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepahitan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan | |
| Tidak adanya payung hukum di daerah perihal penyelenggaraan ketenagakerjaan | | |



| Misi dan Tujuan | | | |
|--|--|---|---|
| Misi Nasional | | | |
| Misi RPND* | | | Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter Masa Depan dan Berkarya |
| Mempersiapkan Pengembangan Ekonomi Berbasis Penerapan Praktik dan Ekonomi Kreatif | | | |
| Name | Description | Target | Jenis Kompetensi |
| Meningkatnya kesempatan dan pertumbuhan kerja bagi peningkatan kesejahteraan sosial | Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing. | Peningkatan produktivitas tenaga kerja sejauh mungkin pada masa depan | Peningkatan kompetensi personil kerja yang bersertifikat terutama dan berdaya saing sesuai kebutuhan pasar kerja di daerah (daerah tinggi kerja) |
| Meningkatnya Penempatan tenaga kerja sesuai informasi ketenagakerjaan Pasar Kerja dan tawaran kerja | Penempatan tenaga kerja yang sesuai pedasah, kompetensi kerja bagi pengangguran, tetap, penganggur, dan migran dalam | Peningkatan ketenagakerjaan dan penempatan kerja baru dan stabil | Pelaksanaan Serta Kerja Online serta Manajemen resmua kerja dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan Tenaga Kerja Migran (TKM) dan Pindai kerja |
| Meningkatnya Penempatan Kesempatan Kerja melalui Pengembangan Kemahiran dengan Bantuan Pihak Luar dan Masyarakat | | | |
| Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis | Terwujudnya kebijakan federal untuk Pengembangan Produktivitas dan Kapitalisme Organisasi pengusaha dan Organisasi kewarganegaraan | Meningkatkan Produktivitas dan kapitalisme Organisasi pengusaha dan Organisasi kewarganegaraan terhadap peranannya yang berlaku | |
| Meningkatnya partisipasi Pemerintah daerah dan warga dalam pembangunan dan pengembangan Kawasan Transmigrasi | Meningkatnya Perencanaan, Pengembangan dan Pengelolaan Kawasan Transmigrasi baru | Perekonomian, Pengembangan dan Pengelolaan Kawasan Transmigrasi baru | Melaksanakan Kajian, Rencana Kawasan Transmigrasi |
| | | | Melakukan Penyusunan RATT, RAPP dan RSP |
| | | | Menyelenggarakan gerakan massa berkitan dengan HSL transmigrasi |
| | | | Mendorong dan melaksanakan Pengembangan Kawasan Transmigrasi |



| Tujuan | Sasaran | Kriteria | Arah Kebijakan |
|--------|---|---|---|
| | | | Mengelola Proses : certifikasi lahan di Kawasan Membangun Kawasan Pemukiman Transmigrasi Mengembangkan Kawasan Transmigrasi Baru |
| | | | Melakukan pelatihan Dinas Aparatur Desa dalam Kawasan Transmigrasi |
| | | | Fasilitasi Infrastruktur Sosial Ekonomi dan Ketempatan dalam Rangka Kemudahan Sewa Rumah |
| | Meningkatnya Transportasi dan Aktivitas Finansial 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 terkait jurnal dan terpadu |
| | | | |

Berdasarkan analisa tersebut diketahui terdapat 4 (empat) alternatif 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 Ketempatan 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 infrastruktur baru , perluasan ketempatan kerja bagi pengangsur,
setengah pengangsur, dan masyarakat miskin; (W-O)
- St.6 Terfasilitasinya ketika dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketersangkutan; (W-T)



Strategi-strategi yang dimunculkan 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 pengembangan dan tata kelola dalam pemenuhan kebutuhan dasar administrasi perkantoran ditujukan sebagai pemimpin yang seluruh negarainya rutin bagi kegiatan internal aparatur dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Penemuan 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

Komplikitas permasalahan ketenagakerjaan harus dipahami secara komprehensif dengan melibatkan banyak pihak. Peran serta para pemangku kepentingan harus dibangun secara berkesinambungan agar bisa memenuhi kebutuhan di pasar kerja tetap terhubung dan saling melengkapi. Perluasan kesempatan kerja merupakan sarana untuk mengatasi permasalahan pengangguran akibat disepantis antara permintaan dan penawaran di pasar kerja. Oleh karena itu dengan membangun sinergitas antara 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 transmigrasi, kesepian daerah transmigrasi, kondisi social masyarakat di daerah transmigrasi, dan islam sebagaimana. Upaya peningkatan keberkahan pesempatan transmigrasi 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

Penyuplai 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 menciptakan kondusifitas



pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu pemahaman mengenai syarat karya pemahaman syarat kerja perlu ditunjangkan. Dengan demikian diharapkan dapat menyematkan kondisi disiplinasi antara tenaga kerja dan pengusaha, sehingga terjadi sumbangan mutualisme antara keduaanya.

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

Peningkatan dan perlutan kesempatan kerja untuk masyarakat untuk pencari kerja dan masyarakat Miskin dan rentan miskin di wilayah kabupaten kota/kotanegara melalui Padat Karya dan Tenaga kerja Mandiri

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

Kedua Perusahaan dan masyarakat khususnya bagi pekerja mengenai pentingnya fungsi manajemen sangat dibutuhkan agar mereka mendapatkan profit yang sebesar-besarnya dari suatu aktifitas ekonomi yang digelakn. Pemahaman terhadap ruiko kerja dengan pendekatan yang preventif akan membantu masyarakat mencapai kesuksesan di masa yang akan datang. Peningkatan pembudayaan masyarakat melalui perkembangan manajemen dan jaminan sosial diharapkan dapat menggerakkan masyarakat kepada pola produktifitas dan etos kerja yg lebih baik.

Dari beberapa strategi tersebut sesuai dengan sasaran yang ditetapkan pada RPJMD, 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 | Percentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi |
| Strategi | Peningkatan wirausaha baru , perlutan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin |
| Indikator Sasaran | Percentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan |
| Strategi | Terfasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan |
| Indikator Sasaran | Percentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di fasilitasi |
| Strategi | Perencanaan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi |



Indikator Sasaran : Jumlah Keterseragaman yang diwujudkan 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 kelanjutan dan perspektif keuangan. Adapun definisi manajemen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebijakan pada perspektif masyarakat/layanan adalah kebijakan yang dapat mengarahkan kejelasan segmentasi masyarakat yang akan dilayani, kebutuhan dan upaya-upaya dan layanan apa yang harus diberikan.
2. Kebijakan para perspektif proses internal adalah kebijakan bagi operationalisasi birokrasi dan lambaga pemerintahan yang mendorong proses penciptaan nilai dari proses inovasi, pengembangan barang/jasa public, dan penyediaan bantuan pada segmentasi masyarakat yang sesuai.
3. Kebijakan pada perspektif kelanjutan yaitu kebijakan yang mendorong upaya-upaya yang mengungkit kinerja masa depan berupa investasi pada perbaikan SDM, sistem 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 Kultur Siap Kerja;
2. Program pembangunan pertanian berbasis kawasan;

Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara di bawah ini diberikan rancana program dan kegiatan, Indikator Kinerja, sasaran dan pendanaan indikatif yang bersumber dari table TC. 27. Berikut ini penyajian menggunakan table 6.1 :



| Project | Sector | Area | Program, Br/ Project and Key Program | General Br/ Program and Key Program | Phase | Other Corporate Objectives Percentage Value | General Budget Program and Key Program | | | | | | | | General Budget Objectives Percentage Value | Other Corporate Objectives Percentage Value | Phase | Other Corporate Objectives Percentage Value | | | | | |
|---------|--------|------|--|--|---------|---|--|------|------|------|------|------|------|------|--|---|-------|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | | | | | |
| | | | Program, Program and Key Program | 2014 General Budget Program and Key Program | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Adaptation Globally Sustainable Development Program | Adaptation Globally Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Responsible Production and Consumption Program, Global Sustainable Development Program | Responsible Production and Consumption Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Environment Protection Program, Global Sustainable Development Program | Environment Protection Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Renewable Energy Program, Global Sustainable Development Program | Renewable Energy Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Water Management Program, Global Sustainable Development Program | Water Management Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Soil Management Program, Global Sustainable Development Program | Soil Management Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Carbon Management Program, Global Sustainable Development Program | Carbon Management Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Waste Management Program, Global Sustainable Development Program | Waste Management Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Solid Waste Management Program, Global Sustainable Development Program | Solid Waste Management Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Chemical Management Program, Global Sustainable Development Program | Chemical Management Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | Hazardous Waste Management Program, Global Sustainable Development Program | Hazardous Waste Management Program, Global Sustainable Development Program | Initial | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



| Project | Society | Date | Project Name/Description of the Project | Total Project Value in Rupees Lakhs Amount Received till Date | Date Received Date Received Year Received Year | Date Received Year Received Year | Target Scenario/Progress for Monthly Realization | | | | | | | | | | Date Value Received Year Received Year | Date Value Received Year Received Year | | |
|---------|---------|------|---|--|--|--|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|---|------|--------------------------|
| | | | | | | | Jan | Feb | Mar | Apr | May | Jun | Jul | Aug | Sep | Oct | Nov | Dec | | |
| | | | | | | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | |
| | | | Panchayat Jati Karyakarman Abhiyan Implementation Programme | Two thousand one hundred forty one lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Shramik Samaj Karmabhumi Abhiyan Implementation Programme | Two thousand one hundred forty one lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Swasthya Chhatra Sam Swasthya Abhiyan Implementation Programme | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Swasthya Karyakarman Abhiyan Implementation Programme | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Karyakarman Abhiyan Implementation Programme Tuluja | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Shramik Samaj Karyakarman Abhiyan Implementation Programme Tuluja | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Karyakarman Abhiyan Implementation Programme Tuluja and Purwana | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Gandhisam Prakashani Parivahan Karyakarman Abhiyan | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Swasthya Karyakarman Abhiyan Implementation Programme Tuluja | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Swasthya Karyakarman Abhiyan Implementation Programme Tuluja | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Swasthya Karyakarman Abhiyan Implementation Programme Tuluja | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |
| | | | Swasthya Karyakarman Abhiyan Implementation Programme Tuluja | One thousand four hundred sixty four lakh Rupees | 2014-04-01 2014-05-01 | 2014-05-01 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 2014-06-01 2014-07-01 |



| Project | Name | Code | Program, Programmes and Projects | Financial Year | Periodic Reporting Status | Report Date | Date-Completed Date-Open Period | Budget Estimate Report for Monthly Periods | | | | | | | | | | | | Last Update Date | |
|---------|------|------|--|----------------|---------------------------|-------------|---------------------------------|--|-------------|---------|--------|-------------|---------|--------|-------------|---------|--------|-------------|---------|------------------|--|
| | | | | | | | | Period | Expenditure | Revenue | Period | Expenditure | Revenue | Period | Expenditure | Revenue | Period | Expenditure | Revenue | Period | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Population Based Programs | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Population Awareness Initiatives Through Various Media | | Completed | 15-JUN-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Population Based Programs | | Completed | 30-JUN-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 15-JUL-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 30-JUL-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 15-AUG-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 30-AUG-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 15-SEP-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 30-SEP-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 15-OCT-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 30-OCT-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 15-NOV-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 30-NOV-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 15-DEC-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Promotional Activities for Various Programs | | Completed | 31-DEC-2018 | | | | | | | | | | | | | | | |



| Project | Name | Category | Project Name & Description | Project Type Category Sub-Cat. Project Code | Status | Date Completed (Year) or Presented Year | Target Status Progress for Monthly Periods | | | | | | | | | | | | Last Update Date (Year) | | |
|---------|------|----------|--|--|----------|--|--|------|--------|------------|------|--------|------------|------|--------|------------|------|--------|----------------------------------|------|------|
| | | | | | | | Q1-Q2 | | | Q3-Q4 | | | Q1-Q2 | | | Q3-Q4 | | | | | |
| | | | | | | | Month | Year | Target | Month | Year | Target | Month | Year | Target | Month | Year | Target | Month | Year | |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |
| | | | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | Planning, Design, Procurement, Construction, Monitoring, Evaluation, Reporting, Review, Training, Capacity Building, Learning, Dissemination, Knowledge Management | On Track | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 | 01-06-2023 | 100% | 2023 |



| Project | Name | Category | Program, Sub-Program, Sector, Sectoral Component, Sectoral Component Type | Financial Year | Date-Created Date-Modified Date-Deleted | Percentage (%) | Target Budget, Progress and Monthly Performance | | | | | | | | | | | | Last Update Date | Last Update Date | | |
|---------|---|----------|--|-------------------------------|---|----------------|---|-----------|--------------|------------|-----------|--------------|------------|-----------|--------------|------------|-----------|--------------|-----------------------|------------------|--|--|
| | | | | | | | FY 2023 | | | FY 2024 | | | FY 2025 | | | FY 2026 | | | | | | |
| | | | | | | | Budget (₹) | Spent (₹) | Progress (%) | Budget (₹) | Spent (₹) | Progress (%) | Budget (₹) | Spent (₹) | Progress (%) | Budget (₹) | Spent (₹) | Progress (%) | | | | |
| | | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape | Financial Year: FY 2023-24 | 2023-07-01 2023-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2023-07-01 2023-07-01 | | | |
| | | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape - Phase 1 | Financial Year: FY 2024-25 | 2024-07-01 2024-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2024-07-01 2024-07-01 | | | |
| | | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape - Phase 2 | Financial Year: FY 2025-26 | 2025-07-01 2025-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2025-07-01 2025-07-01 | | | |
| | | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape - Phase 3 | Financial Year: FY 2026-27 | 2026-07-01 2026-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2026-07-01 2026-07-01 | | | |
| | | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape - Phase 4 | Financial Year: FY 2027-28 | 2027-07-01 2027-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2027-07-01 2027-07-01 | | | |
| | Driving Licence Renewal System Implementation | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape | Financial Year: FY 2023-24 | 2023-07-01 2023-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2023-07-01 2023-07-01 | | | |
| | Driving Licence Renewal System Implementation | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape | Financial Year: FY 2024-25 | 2024-07-01 2024-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2024-07-01 2024-07-01 | | | |
| | Driving Licence Renewal System Implementation | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape | Financial Year: FY 2025-26 | 2025-07-01 2025-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2025-07-01 2025-07-01 | | | |
| | Driving Licence Renewal System Implementation | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape | Financial Year: FY 2026-27 | 2026-07-01 2026-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2026-07-01 2026-07-01 | | | |
| | Driving Licence Renewal System Implementation | | Parivahan - The National Digital Driving Licence and Document Landscape | Financial Year: FY 2027-28 | 2027-07-01 2027-07-01 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2027-07-01 2027-07-01 | | | |



| Project | Name | Code | Project Name/Ref No. | Programme/ Project ID Category and Date Approved | Status | Date- Completed and Percent Completed | Target Budget/Progress for Monthly Period | | | | | | | | | | | | Last Update Date | |
|---------|---|-------|-------------------------|---|---------|--|---|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|------------------------|------------|
| | | | | | | | Q1 | | Q2 | | Q3 | | Q4 | | Q5 | | Q6 | | | |
| | | | | | | | Budget | Actual | Budget | Actual | Budget | Actual | Budget | Actual | Budget | Actual | Budget | Actual | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Project Number: UMI-A- 2018-00001 and Date Approved: 2018-12-11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Type: Software Development and Testing | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |
| | Project Title: Development of Learning Management System | Code: | Project Name: LMS | Programme/ Project ID: Category: and Date Approved: | Status: | Date- Completed and Percent Completed: | 100 | 100 | 100,000 RM | 2019-12-11 |



| Project | Section | Code | Program Category and Project Name | Program Category and Project Name | Period | Date Category and Period | Target Budget Details for Monthly Periods | | | | | | | | | | Total Budget Actual Spent Period | | | |
|---------|---------|------|--|--|--------|-----------------------------------|---|----|----|----|-------|-------|----|----|----|-------|--|----|----|----|
| | | | | | | | Month | | Q3 | | Q4 | | Q1 | | Q2 | | Q3 | | | |
| | | | | | | | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | |
| | | | Sanctioned Proceedings Category - Pollution Control | Sanctioned Proceedings Category - Pollution Control | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Pollution Control Category - Pollution Control | Pollution Control Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| | | | Permitting Category - Pollution Control | Permitting Category - Pollution Control | Period | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Month | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |



| Project | Business | Date | Program, Sub-Program, and Activity | Overall Project Status | Project Manager | Overall Completion Percentage | Georgian Budget for Monthly Expenditure | | | | | | | | | | | | Overall Status of the Project in Terms of Financial Performance | Overall Status of the Project in Terms of Financial Performance | | |
|---------|----------|------|--|-----------------------------|-----------------|-------------------------------|---|---------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|----------|---|---|--|--|
| | | | | | | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | | 2026 | | | | | | |
| | | | | | | | Budget | Ex. | Variance | Budget | Ex. | Variance | Budget | Ex. | Variance | Budget | Ex. | Variance | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Planning & Monitoring Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Implementation Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Monitoring & Control Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Evaluation & Review Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Completion Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Post-completion Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Review Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Deployment Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Handover Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Closure Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Feedback Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Review Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Completion Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Post-completion Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Review Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Deployment Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Handover Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Closure Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |
| | | | Program: Strategic Project Management System | Feedback Phase | Mr. John Doe | 80% | 1200000 | 1150000 | 50000 | 1500000 | 1400000 | 100000 | 1800000 | 1700000 | 100000 | 2000000 | 1900000 | 100000 | Highly Effective | Highly Effective | | |



| Project | Name | Category | Project Description & Key Features | Primary Function | Secondary Function | Tertiary Function | Quaternary Function | Fifth Function | Target Metrics (Project Duration: 12 Months) | | | | | | | | Overall Status | Last Update | Next Review Date | Last Activity | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------------------------|-------------------------|---|----------------------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--|--------|----------|---------|--------|----------|---------|--------|----------------|-------------|------------------|---------------|---------|--------|----------|---------|--------|----------|-------|------------|------------|--------------------|
| | | | | | | | | | Revenue | Profit | Margin % | Revenue | Profit | Margin % | Revenue | Profit | Margin % | Revenue | Profit | Margin % | Revenue | Profit | Margin % | Revenue | Profit | Margin % | | | | |
| Project A | Odisha e-Governance System | Cloud Computing | Centralized management of state government services, including taxation, treasury, and citizen service delivery. | Cloud Computing | Blockchain Integration | Data Privacy | AI-powered Predictive Analytics | Cloud Computing | 1000 | 200 | 20% | 1200 | 250 | 22% | 1100 | 230 | 21% | 1300 | 300 | 23% | 1150 | 260 | 22% | 1400 | 320 | 24% | Green | 2023-09-01 | 2023-12-01 | No recent activity |
| Project B | Odisha Smart City Initiative | Smart Cities | Urban planning and infrastructure development for 10 selected cities, focusing on waste management, water supply, and transportation. | Smart City Infrastructure | Renewable Energy Adoption | Public Space Management | Sustainable Urban Design | Smart City Infrastructure | 500 | 150 | 30% | 600 | 180 | 30% | 550 | 170 | 30% | 650 | 200 | 30% | 500 | 160 | 30% | 700 | 220 | 30% | Green | 2023-08-01 | 2023-12-01 | No recent activity |
| Project C | Odisha Health Information Exchange | Healthcare | Interoperability between state health facilities, streamlining patient records and treatment protocols. | Healthcare Data Interoperability | AI-powered Diagnostics | Telemedicine Services | Public Health Monitoring | Healthcare Data Interoperability | 200 | 50 | 25% | 250 | 70 | 28% | 220 | 55 | 26% | 280 | 80 | 29% | 210 | 52 | 26% | 300 | 75 | 28% | Green | 2023-07-01 | 2023-12-01 | No recent activity |
| Project D | Odisha Water Resource Management | Water Resources | Optimization of irrigation systems and water distribution across agricultural and urban areas. | Water Resource Optimization | Renewable Energy Hydrology | Public Water Supply | Groundwater Management | Water Resource Optimization | 300 | 90 | 30% | 350 | 100 | 29% | 320 | 95 | 30% | 380 | 110 | 30% | 300 | 92 | 30% | 400 | 120 | 30% | Green | 2023-06-01 | 2023-12-01 | No recent activity |
| Project E | Odisha Green Energy Transition | Renewable Energy | Policy framework for transitioning the state's energy sector towards renewables, including solar and wind. | Renewable Energy Policy | Grid Modernization | Energy Storage Solutions | Carbon Footprint Reduction | Renewable Energy Policy | 400 | 120 | 30% | 450 | 140 | 31% | 420 | 130 | 30% | 500 | 160 | 32% | 400 | 115 | 30% | 550 | 180 | 33% | Green | 2023-05-01 | 2023-12-01 | No recent activity |
| Project F | Odisha Sustainable Land Use Planning | Sustainable Development | Land use planning and zoning for sustainable development, prioritizing green spaces and infrastructure. | Sustainable Land Use | Green Building Certification | Public Land Access | Climate Change Adaptation | Sustainable Land Use | 500 | 150 | 30% | 550 | 170 | 30% | 520 | 160 | 30% | 600 | 190 | 31% | 500 | 140 | 30% | 650 | 210 | 31% | Green | 2023-04-01 | 2023-12-01 | No recent activity |



| Project | Subject | Topic | Project Topic Description & Project Objectives | Theoretical Framework | Source | Date-Created Date-Modified | Percentage (%) | Target Number of Students & Their Details | | | | | | | | | | Overall Number of Students Attained Percentage Reached (%) | Total Number of Projects Completed (%) | Last Update Date | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------------|--|---|----------|----------------------------|----------------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|--|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | | | | | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | | | | |
| Project 1: Climate Change Impacts on Biodiversity | Biology | Environmental Science | Impact of climate change on various ecosystems, focusing on biodiversity loss. | Systematic literature review, field surveys, and stakeholder analysis. | Source A | 2018-01-01 2023-06-30 | 100 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | | | | | |
| Project 2: Sustainable Energy Solutions | Science | Physics | Development of renewable energy systems for rural areas. | Theoretical models, experimental prototypes, and community engagement. | Source B | 2018-02-01 2023-07-31 | 120 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | 500 | | | | | |
| Project 3: Space Exploration Initiatives | Astronomy | Cosmology | Investigation into dark matter and dark energy phenomena. | Theoretical framework, observational data, and computational simulations. | Source C | 2018-03-01 2023-08-31 | 80 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | |
| Project 4: Oceanic Conservation Efforts | Oceanography | Biology | Assessment of marine biodiversity and ecosystem health. | Fieldwork, laboratory analysis, and modeling. | Source D | 2018-04-01 2023-09-30 | 150 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 | 600 |
| Project 5: Nuclear Physics Research | Physics | Nuclear Physics | Exploration of particle physics and quantum mechanics. | Theoretical calculations, particle detection, and experimental results. | Source E | 2018-05-01 2023-10-31 | 100 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 | 400 |
| Project 6: Artificial Intelligence Applications | Computer Science | Data Science | Development of AI-powered solutions for social problems. | Machine learning, deep learning, and ethical AI principles. | Source F | 2018-06-01 2023-11-30 | 90 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 | 350 |
| Project 7: Global Health Initiatives | Medicine | Public Health | Analysis of global health trends and policy recommendations. | Surveillance data, epidemiological studies, and policy analysis. | Source G | 2018-07-01 2023-12-31 | 85 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 | 320 |
| Project 8: Geology and Earth Science | Earth Sciences | Volcanology | Monitoring and modeling volcanic activity around the world. | Theoretical models, historical data, and real-time monitoring. | Source H | 2018-08-01 2024-01-31 | 70 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 | 280 |
| Project 9: Cultural Anthropology | Sociology | Anthropology | Research on different cultures and their social structures. | Ethnographic methods, participant observation, and comparative analysis. | Source I | 2018-09-01 2024-02-28 | 65 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 | 250 |
| Project 10: Political Science Research | Political Science | International Relations | Exploration of international relations and geopolitical dynamics. | Theoretical models, historical data, and comparative analysis. | Source J | 2018-10-01 2024-03-31 | 60 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 | 220 |
| Project 11: Archaeological Discoveries | Archaeology | Archaeology | Excavation and analysis of ancient archaeological sites. | Fieldwork, laboratory analysis, and comparative study. | Source K | 2018-11-01 2024-04-30 | 55 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| Project 12: Space Exploration Progress | Astronomy | Space Exploration | Monitoring and reporting on international space exploration programs. | Space agency data, scientific publications, and media reports. | Source L | 2018-12-01 2024-05-31 | 50 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 | 180 |





| Project | Name | Code | Project Region/Area for Production | Projected Volume of Production in tonnes per month | Rate | Daily Capacity of Plant Per month | Target Monthly Production for Marketing Purposes | | | | | | | | | | | | Daily Sales Rate of Plant Per month | Total Sales Rate of Plant Per month | | | |
|-----------------------------|-----------|--------|--|---|------|---|--|------|----------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|---|---|------|------|--|
| | | | | | | | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | |
| | | | | | | | Month | Rate | Month | Rate | Month | Rate | Month | Rate | Month | Rate | Month | Rate | Month | Rate | | | |
| High Priority Areas: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Project A | Code A | Purnia, Jharkhand, Bihar, Jharkhand | 1000 | 5 | 500 | January | 10 | February | 10 | March | 10 | April | 10 | May | 10 | June | 10 | July | 10 | 800 | 900 | |
| | Project B | Code B | Bihar, Jharkhand, Purnia, Jharkhand | 1200 | 5 | 600 | January | 12 | February | 12 | March | 12 | April | 12 | May | 12 | June | 12 | July | 12 | 960 | 1080 | |
| | Project C | Code C | Jharkhand, Purnia, Jharkhand, Bihar | 1500 | 5 | 750 | January | 15 | February | 15 | March | 15 | April | 15 | May | 15 | June | 15 | July | 15 | 1200 | 1350 | |
| | Project D | Code D | Purnia, Jharkhand, Bihar, Jharkhand | 1800 | 5 | 900 | January | 18 | February | 18 | March | 18 | April | 18 | May | 18 | June | 18 | July | 18 | 1440 | 1620 | |
| | Project E | Code E | Bihar, Jharkhand, Purnia, Jharkhand | 2000 | 5 | 1000 | January | 20 | February | 20 | March | 20 | April | 20 | May | 20 | June | 20 | July | 20 | 1600 | 1800 | |
| | Project F | Code F | Jharkhand, Bihar, Jharkhand, Purnia | 2200 | 5 | 1100 | January | 22 | February | 22 | March | 22 | April | 22 | May | 22 | June | 22 | July | 22 | 1760 | 1980 | |
| | Project G | Code G | Bihar, Jharkhand, Purnia, Jharkhand | 2500 | 5 | 1250 | January | 25 | February | 25 | March | 25 | April | 25 | May | 25 | June | 25 | July | 25 | 1750 | 1950 | |
| | Project H | Code H | Purnia, Jharkhand, Bihar, Jharkhand | 3000 | 5 | 1500 | January | 30 | February | 30 | March | 30 | April | 30 | May | 30 | June | 30 | July | 30 | 2100 | 2400 | |
| | Project I | Code I | Jharkhand, Purnia, Jharkhand, Bihar | 3500 | 5 | 1750 | January | 35 | February | 35 | March | 35 | April | 35 | May | 35 | June | 35 | July | 35 | 2275 | 2625 | |
| | Project J | Code J | Purnia, Jharkhand, Bihar, Jharkhand | 4000 | 5 | 2000 | January | 40 | February | 40 | March | 40 | April | 40 | May | 40 | June | 40 | July | 40 | 2400 | 2800 | |



| Project | Name | Code | Project Region/ Area for Project | Project Name Project Number and Date Proposed Completion | Date Completed and Status Reported Date | Date Completed and Status Reported Year | Target Status Progress for Monthly Periods | | | | | | | | | | | | Date Project Closed and Status Reported Date | Date Project Closed and Status Reported Year | | | |
|---------|------|------|--|---|--|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--|--|------|---|------|
| | | | | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 | 2033 | | | | | |
| Y | M | D | Y | M | D | Y | M | D | Y | M | D | Y | M | D | Y | M | D | Y | M | D | Y | M | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Social Promotion | Government of Odisha Social Promotions and Development Sector Programme | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Programmes Implementation, Social, Economic and Technological Sector Programme | Technical implementation of Social, Economic and Technological Sector Programme | Planned | 2023 | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | 2028 | | 2029 | | 2030 | | 2031 |
| | | | | | | | 2023-01-01 | 2023-01-01 | 2024-01-01 | 2025-01-01 | 2026-01-01 | 2027-01-01 | 2028-01-01 | 2029-01-01 | 2030-01-01 | 2031-01-01 | 2032-01-01 | 2033-01-01 | 2034-01-01 | 2035-01-01 | | | |



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 sambutan tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi SKPD dari sisi keberhasilan penyelenggaraan layanan sesuai tujuan 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 perluasan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pengupayaan daerah.

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



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

| No | Indikator Kinerja | Mandiri Rencana periode tujuan periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | | Mandiri Rencana periode tujuan periode RPJMD | |
|-----|---|---|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---|------|
| | | | Tujuan 1 | Tujuan 2 | Tujuan 3 | Tujuan 4 | Tujuan 5 | Tujuan 6 | | |
| 11. | | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 12. | Capaikan jumlah peserta didik yang lulus | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 13. | Pertambahan jumlah pelajar dengan akhirnya lulus | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 14. | Persentase pelajar yang lulus | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 15. | Rasio antara jumlah pelajar dengan jumlah karyawan | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 16. | Rasio antara jumlah pelajar dengan jumlah dosen | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 17. | Rasio antara jumlah pelajar dengan jumlah staf | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 18. | Persentase pelajar yang mengikuti kegiatan ekstrakurikuler | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 19. | Catatan literasi teknologi informasi (dokumentasi) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 20. | Persentase hasil pengembangan dengan berwawasan | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 21. | Persentase penelitian yang diterbitkan dalam jurnal internasional | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 22. | Persentase penelitian yang diterbitkan dalam jurnal nasional | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 23. | Persentase penelitian yang diterbitkan dalam jurnal daerah | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 24. | Persentase penelitian yang diterbitkan dalam jurnal lokal | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| 25. | Penyelesaian tesis dan disertasi yang diambil | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |



Tabel 7.2
Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Perubahan RPJMD

| No | Indikator Kinerja | Standar Kinerja sasaran periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun | | | | | Standar Kinerja sasaran periode RPJMD |
|------|---|---|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---|
| | | | Tahun 1 | Tahun 2 | Tahun 3 | Tahun 4 | Tahun 5 | |
| 1. | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. |
| 1.1 | Dampak negatif terhadap pertumbuhan | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 1.2 | Peningkatan Tingkat Pengembangan Dalam Negeri (PDPDN) | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.3 | Kegiatan pembangunan dasar di daerah (KPD) | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.4 | Growth share pendapatan per kapita masyarakat | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.5 | Peningkatan kesejahteraan sosial | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.6 | Peningkatan kesejahteraan sosial | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.7 | Peningkatan kesejahteraan sosial | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.8 | Peningkatan kesejahteraan sosial | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.9 | Dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.10 | Growth share pendapatan per kapita masyarakat | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.11 | Growth share pendapatan per kapita masyarakat | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.12 | Growth share pendapatan per kapita masyarakat | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.13 | Growth share pendapatan per kapita masyarakat | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |
| 1.14 | Growth share pendapatan per kapita masyarakat | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% |



BAB VIII

PENUTUP

Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan upaya bersama seluruh komponen organisasi untuk melaksanakan Keterisakernya dan Ketramigrasian Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karena itu, pemerintah terhadap fokus-fokus pembangunan dan pengembangan bidang Keterisakernya dan Ketramigrasian dalam lima tahun mendatang menjadi kata kunci agar kenyamanan dapat dimiliki secara adil dan merata oleh semua lapisan masyarakat hingga ke seluruh pelosok Kutai Kartanegara.

Keterhasilan implementasi Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, ketekunan dan upaya sungguh-sungguh segenap unsur dinas, masyarakat, swasta dan seluruh stakeholders pembangunan. Oleh karena itu, diperlukan kerjasama dan dukungan dari semua pihak demi tercapainya pelaksanaan bidang Keterisakernya dan Ketramigrasian Kabupaten Kutai Kartanegara.

* Kesimpulan

Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 memiliki tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan dalam mendukung pembangunan daerah Kabupaten Kutai Kartanegara selama lima tahun ke depan. Dampak penting yang akan dirasakan dari Renstra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 adalah meningkatkan bahwa pelaksanaan bidang Keterisakernya dan Ketramigrasian 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 diperbaiki dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Sesuai dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami perubahan maka Renstra DISTRANSNAKER ini tidak bersifat laik dan senantiasa diminta menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi. Dalam rangka peningkatan kapasitas, kerjasama, dan loyalitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan maka komitmen dan etika jajaran lingkup DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara baik ke dalam maupun ke luar 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 pengbaruan dari RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 yang disusun melalui berbagai tahapan mulai dari persiapan, perumusan 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 menyelesaikan tujuan, strategi, misi, kebijakan, program, dan kegiatan strategis serupa 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 penyelesaian akhir dengan RPJMD, selanjutnya Renstra diajukan kepada kepala daerah guna memperoleh persetujuan. 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 Rancana Kerja (Raja) DISTRANSNAKER.



Atas dasar itulah, beberapa hal perlu menjadi pertimbangan sebagai kaidah pelaksanaan Rencra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026, yaitu:

1. Kegiatan DISTRANSNAKER bertanggungjawab atas pencapaian kinerja sasaran (output) yang merupakan pada Tabel 4.1 pada Bab IV Rencra DISTRANSNAKER;
2. Pejabat Eselon III di lingkungan DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara bertanggungjawab atas pencapaian kinerja program (outcomes) yang merupakan pada Tabel 6.1 pada Bab VI Rencra DISTRANSNAKER;
3. Pejabat Eselon IV dan aparatur di lingkungan DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara bertanggungjawab atas pencapaian kinerja kegiatan (outputs) yang merupakan pada Tabel 6.1 pada Bab VI Rencra DISTRANSNAKER;
4. Evaluasi pencapaian sasaran Rencra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026 dilakukan setiap ang-kurangnya sekali dalam lima tahun;
5. Pelaksanaan Rencra 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 Rencra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara tiap tahun dilakukan melalui evaluasi hasil pelaksanaan DPA-DISTRANSNAKER tiap triwulan. Hal tersebut digunakan untuk menyusun LAKIP sebagai bagian instrumen untuk mewujudkan dan mengoptimalkan efektivitas strategi dan kelayakan Rencra dalam mencapai sasaran Rencra DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara; dan
7. Pasca pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap Rencra dan Rencra DISTRANSNAKER akan mendapatkan rekomendasi tentang pelaksanaan Rencra melalui Rencra. Dengan berdasarkan rekomendasi tersebut DISTRANSNAKER dapat menentukan untuk melanjutkan kebijakan atau harus melakukan perubahan kebijakan dan program pembangunan yang dituangkan



anda Renja DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara periode berikutnya.

Diharapkan, berbagai sasaran, arah kebijakan, strategi, program serta kegiatan internal ketenagakerjaan dan ketransmigrasi yang telah dirancang dalam Renstra ini dapat diimplementasikan 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 ketransmigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kutai Kartanegara.

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

H. RAMLY, SE
Pembina
NIP. 19640408 198803 1 013

