



RENCANA STRATEGIS

**DINAS TRANSMIGRASI
DAN TENAGA KERJA**

KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

TAHUN

2025-2029



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029. Dokumen ini menjadi pedoman arah pembangunan dan pelayanan selama lima tahun ke depan, sekaligus sebagai wujud komitmen kami dalam mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Daerah.

Renstra ini disusun melalui proses yang sistematis dan partisipatif, mulai dari analisis kondisi existing, perumusan isu strategis, hingga penetapan tujuan, sasaran, indikator kinerja, dan program prioritas. Penyusunan dilakukan dengan memperhatikan dinamika pembangunan daerah, kebutuhan masyarakat, serta tantangan yang akan dihadapi di masa mendatang.

Akhirnya, kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, kerja sama, dan kontribusi dalam penyusunan Renstra. Semoga Renstra ini dapat menjadi landasan kuat bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, serta memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Tenggarong, 24 Desember 2025
Plt. Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

Akhmad Taufik Hidayat, S.IP., MM
NIP. 19670420 198803 1 014

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL.....iii

DAFTAR GAMBAR.....iv

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1. Latar Belakang.....1

1.2. Dasar Hukum Penyusunan.....2

1.3 Maksud dan Tujuan.....4

1.4 Sistematika Penulisan.....5

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH.....9

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah9

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah.....9

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....13

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....19

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan.....23

2.1.5 Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Pelayanan.....24

2.1.6 Kerjasama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab PD.....25

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah.....25

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah.....25

2.2.2 Isu Strategis.....31

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....36

3.2. Tujuan Renstra PD Tahun 2025-202936

3.1. Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029.....36

3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029.....42

3.4. Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029.....45

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN48

4.1. Uraian Program.....48

4.2. Uraian Kegiatan.....50

4.3. Uraian Sub Kegiatan53

4.4. Uraian Subkegiatan Dalam rangka Mendukung Program Prioritas
Pembangunan Daerah.....88

4.5. Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah90

4.6. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah92

BAB V PENUTUP94

DAFTAR TABEL

Tabel Daftar Inventaris Barang dan Aset	15
Tabel 2. 1 Daftar Inventaris Barang dan Aset.....	15
Tabel 2. 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara	20
Tabel 2. 3 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara	22
Tabel 2. 4 Perumusan Masalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.....	26
Tabel 2. 5 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis PD.....	32
Tabel 3. 1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD.....	40
Tabel 3. 2 Penahapan Renstra PD	41
Tabel 3. 3 Perumusan Arah Kebijakan Renstra PD.....	45
Tabel 4. 1 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra PD	55
Tabel 4. 2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan.....	71
Tabel 4. 3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.....	89
Tabel 4. 4 Indikator Kinerja Utama PD.....	91
Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Kunci.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Susunan Organisasi PD.....	12
Gambar 2. 2 Diagram Distribusi SDM Berdasarkan Golongan.....	13
Gambar 2. 3 Diagram Distribusi SDM berdasarkan tingkat Pendidikan	
Gambar 2. 4 Diagram Distribusi SDM Berdasarkan Pangkat.....	14
Gambar 2. 5 Grafik Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kaltim, dan Nasional Tahun 2020– 2024	31
Gambar 3. 1 Konsep Renstra PD.....	38
Gambar 3. 2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD	39
Gambar 4. 1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan jangka panjang Indonesia selama periode 2025–2045 diarahkan untuk mewujudkan “Visi Indonesia Emas 2045” sebagai negara berdaulat, maju, adil, dan makmur. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kontribusi nyata dari seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah melalui perencanaan strategis yang selaras dengan arah kebijakan nasional.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025–2029 menjadi pedoman utama dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah. Sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan wajib non-pelayanan dasar, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam mendorong kemandirian ekonomi masyarakat melalui penguatan kompetensi tenaga kerja, peningkatan produktivitas, fasilitasi penempatan kerja yang inklusif, serta pembangunan kawasan transmigrasi yang berdaya saing.

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Kartanegara masih menghadapi tantangan yang kompleks, seperti tingkat pengangguran terbuka, rendahnya keterampilan tenaga kerja lokal, serta keterbatasan akses terhadap pelatihan dan informasi pasar kerja. Di sisi lain, pembangunan sektor transmigrasi perlu diarahkan untuk mendukung pemerataan pembangunan dan pengurangan ketimpangan antarwilayah melalui penyediaan kawasan baru yang layak huni dan produktif.

Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Tahun 2025–2029 disusun sebagai dokumen perencanaan yang memuat arah kebijakan, strategi, program, kegiatan, dan target kinerja lima tahunan berdasarkan tugas dan fungsi dinas, serta sebagai bentuk komitmen dalam mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah. Penyusunan dokumen ini berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029, serta Petunjuk Teknis Studi Pendahuluan Renstra OPD Nomor: P-

355/BAPPEDA/000.7.2/11/2024, dengan tetap memperhatikan dinamika lingkungan strategis dan aspirasi masyarakat.

Dengan demikian, penyusunan Renstra ini tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga merupakan instrumen transformasi dalam meningkatkan bidang urusan transmigrasi dan tenaga kerja, guna mendukung terwujudnya visi Kabupaten Kutai Kartanegara: Kutai Kartanegara Idaman Terbaik: Terwujudnya Fondasi Pusat Pangan, Pariwisata, dan Industri Hijau yang Maju, Sejahtera, dan Berkelanjutan”.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 berpedoman pada berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4723);
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No. 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 3) Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 No. 194);
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketrasmigrasian;
- 6) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025–2029;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- 10) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah beserta perubahan-perubahannya;
- 11) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
- 12) Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 (sebelumnya dikenal sebagai Kepmendagri 900.1.15.5-3406 Tahun 2020) tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
- 13) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan dan hubungan industrial;
- 14) Peraturan Menteri Desa PDT dan Transmigrasi terkait penyelenggaraan transmigrasi;
- 15) Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025–2029;
- 16) Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 7 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2023–2042;
- 17) Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 5 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- 18) Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 16 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2045;
- 19) Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi
- 20) Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 10 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029;
- 21) Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Perda Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara;

- 22) Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 58 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan selama lima tahun ke depan. Renstra ini memastikan bahwa penyelenggaraan urusan dapat dilaksanakan secara terarah, terukur, terpadu, dan selaras dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah maupun nasional. Selain itu, Renstra ini berfungsi memperkuat kontribusi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam mendukung pencapaian tujuan RPJMD, terutama dalam perluasan kesempatan kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, penguatan hubungan industrial yang harmonis, serta pengelolaan program transmigrasi yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Adapun tujuan penyusunan Renstra ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menjabarkan visi, misi, arah kebijakan, dan sasaran pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara ke dalam program dan kegiatan yang menjadi kewenangan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- 2) Memberikan arah strategis bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing serta penyelenggaraan program transmigrasi yang terencana dan berkelanjutan;
- 3) Menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- 4) Menyediakan acuan dalam pengukuran kinerja melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK);
- 5) Menjadi dasar pengendalian dan evaluasi kinerja pembangunan urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Kartanegara;
- 6) Mendukung pencapaian target Indikator Kinerja Daerah (IKD) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1) BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini memuat landasan awal penyusunan Renstra, mulai dari latar belakang, dasar hukum, maksud dan tujuan, hingga sistematika penulisan dokumen. Bab ini memberikan kerangka dasar untuk memahami konteks dan arah penyusunan Renstra.

1.1 Latar Belakang

Berisi uraian mengenai kondisi umum dan kebutuhan penyusunan Renstra, termasuk perubahan lingkungan strategis dan dinamika pembangunan daerah yang mempengaruhi urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Memuat daftar peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan hukum penyusunan Renstra, mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, hingga Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.

1.3 Maksud dan Tujuan

Menjelaskan maksud disusunnya Renstra sebagai pedoman strategis penyelenggaraan urusan pemerintahan, serta tujuan yang ingin dicapai sebagai turunan dari arah pembangunan daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Menjabarkan struktur dan susunan isi Renstra dari Bab I sampai Bab V.

2) BAB II. GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi internal Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, kapasitas penyelenggaraan urusan, pencapaian kinerja, serta identifikasi permasalahan dan isu strategis yang menjadi dasar perumusan tujuan dan sasaran Renstra.

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Menguraikan kondisi objektif pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, baik dari aspek kelembagaan, sumber daya, capaian kinerja, maupun kelompok sasaran layanan.

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah

Berisi penjelasan mengenai tugas pokok, fungsi utama, dan struktur organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sesuai peraturan yang berlaku.

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Menguraikan kondisi sumber daya yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, mencakup sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pembiayaan, serta kapasitas pendukung lainnya.

2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berisi capaian kinerja pelayanan pada periode sebelumnya, termasuk kinerja urusan transmigrasi, ketenagakerjaan, dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) sesuai tugas dan fungsi dinas.

2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan

Menjelaskan kelompok masyarakat atau pihak yang menerima manfaat langsung dari pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, seperti tenaga kerja, pencari kerja, perusahaan, transmigran, dan kelompok masyarakat lainnya.

2.1.5 Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

Menguraikan pihak eksternal yang menjadi mitra strategis dalam penyelenggaraan pelayanan, seperti lembaga pemerintah, dunia usaha, lembaga pelatihan, lembaga swadaya masyarakat, atau instansi lainnya.

2.1.6 Kerjasama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah

Menjelaskan bentuk kerja sama antar daerah atau pihak lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Bagian ini memuat hasil identifikasi permasalahan utama serta isu strategis yang memengaruhi

penyelenggaraan urusan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dan perlu mendapat perhatian dalam perumusan tujuan serta kebijakan dinas lima tahun mendatang.

2.2.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Mengidentifikasi permasalahan pelayanan yang dihadapi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan evaluasi kinerja dan analisis kebutuhan.

2.2.2 Isu Strategis

Menguraikan isu-isu penting yang berdampak luas, jangka panjang, dan membutuhkan intervensi strategis dalam penyelenggaraan urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan.

3) **BAB III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN**

Bab ini berisi arah pembangunan lima tahun Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, yang dijabarkan dalam tujuan, sasaran, strategi pencapaian, dan arah kebijakan operasional.

3.1 Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029

Menetapkan tujuan strategis yang ingin dicapai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sesuai kewenangannya dalam mendukung pembangunan daerah.

3.2 Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029

Berisi sasaran spesifik yang terukur dan merupakan penjabaran dari tujuan Renstra.

3.3 Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran

Menguraikan strategi yang akan ditempuh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra secara efektif dan efisien.

3.4 Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran

Menjabarkan arah kebijakan sebagai pedoman operasional pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan.

4) **BAB IV. PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bab ini memuat struktur program Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, kegiatan, subkegiatan, indikator kinerja, serta keterkaitannya dengan prioritas pembangunan daerah.

4.1 Uraian Program

Menguraikan program-program yang menjadi mandat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan.

4.2 Uraian Kegiatan

Menjelaskan kegiatan yang mendukung pencapaian program-program Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

4.3 Uraian Subkegiatan

Berisi subkegiatan yang lebih operasional sebagai dasar penyusunan Renja dan penganggaran tahunan.

4.4 Subkegiatan dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Menguraikan subkegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja yang mendukung secara langsung pencapaian program prioritas dalam RPJMD.

4.5 Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

Menjelaskan indikator utama yang menggambarkan kontribusi strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja terhadap pembangunan daerah.

4.6 Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah

Berisi indikator-indikator kunci untuk mengukur kinerja penyelenggaraan urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan.

5) **BAB V. PENUTUP**

Bab ini memberikan penegasan akhir mengenai pentingnya Renstra sebagai pedoman kerja serta menjelaskan mekanisme pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi Renstra, serta memuat:

- Kesimpulan

Menguraikan ringkasan isi Renstra dan arah strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja secara menyeluruh.

- Kaidah Pelaksanaan

Menjelaskan prinsip dan ketentuan umum yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan Renstra.

- Pengendalian dan Evaluasi

Menguraikan mekanisme pemantauan, pelaporan, pengendalian, serta evaluasi pencapaian kinerja selama periode Renstra berlangsung.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan bidang ketransmigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas ini diatur dalam Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 58 Tahun 2023.

2.1.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah

a. Tugas Pokok

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Provinsi.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a) Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b) Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Struktur Organisasi

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai unit kerja yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang transmigrasi dan tenaga kerja. Susunan organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja meliputi:

a) Kepala Dinas

Kepala Dinas bertugas memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi dan tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- Merumuskan kebijakan teknis dan administrasi di bidang transmigrasi dan tenaga kerja.
- Mengoordinasikan pelaksanaan program kerja dan kegiatan strategis di lingkungan Dinas.
- Melaksanakan pengawasan, monitoring, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.
- Mengoordinasikan penyusunan laporan kinerja dan kegiatan di bidang transmigrasi dan tenaga kerja.

b) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan mempunyai tugas menyajikan data menjadi informasi, serta mengoordinasikan pelaksanaan urusan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan penganggaran, keuangan, dan aset. Sekretariat terdiri atas:

- Subbagian Umum, Ketatalaksanaan, dan Kepegawaian
Mengelola administrasi umum dan ketatalaksanaan, termasuk pengumpulan data, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi terkait urusan kepegawaian.

c) Bidang Transmigrasi

Bidang ini dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Transmigrasi yang bertugas menyajikan data menjadi informasi dan mengoordinasikan urusan perencanaan, pembangunan, dan pengembangan kawasan transmigrasi. Fungsi utamanya mencakup koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi, pengembangan kawasan transmigrasi, hingga evaluasi kinerja di bidangnya.

d) Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, bidang ini bertugas mengelola pelatihan kerja berbasis kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan, dan pengembangan produktivitas tenaga

kerja. Fungsi-fungsi yang dijalankan meliputi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis terkait pelatihan serta monitoring dan evaluasi terhadap program peningkatan produktivitas.

e) Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja

Bidang ini bertugas mengelola perencanaan tenaga kerja, penerbitan izin, pelayanan antar kerja, dan pengelolaan informasi pasar kerja. Kepala Bidang bertanggung jawab atas penyajian data menjadi informasi, serta mengoordinasikan pengelolaan informasi pasar kerja dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

f) Bidang Hubungan Industrial

Bidang ini bertugas mengelola pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja, pencegahan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fungsi utamanya meliputi pengelolaan hubungan industrial dan pengawasan pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan.

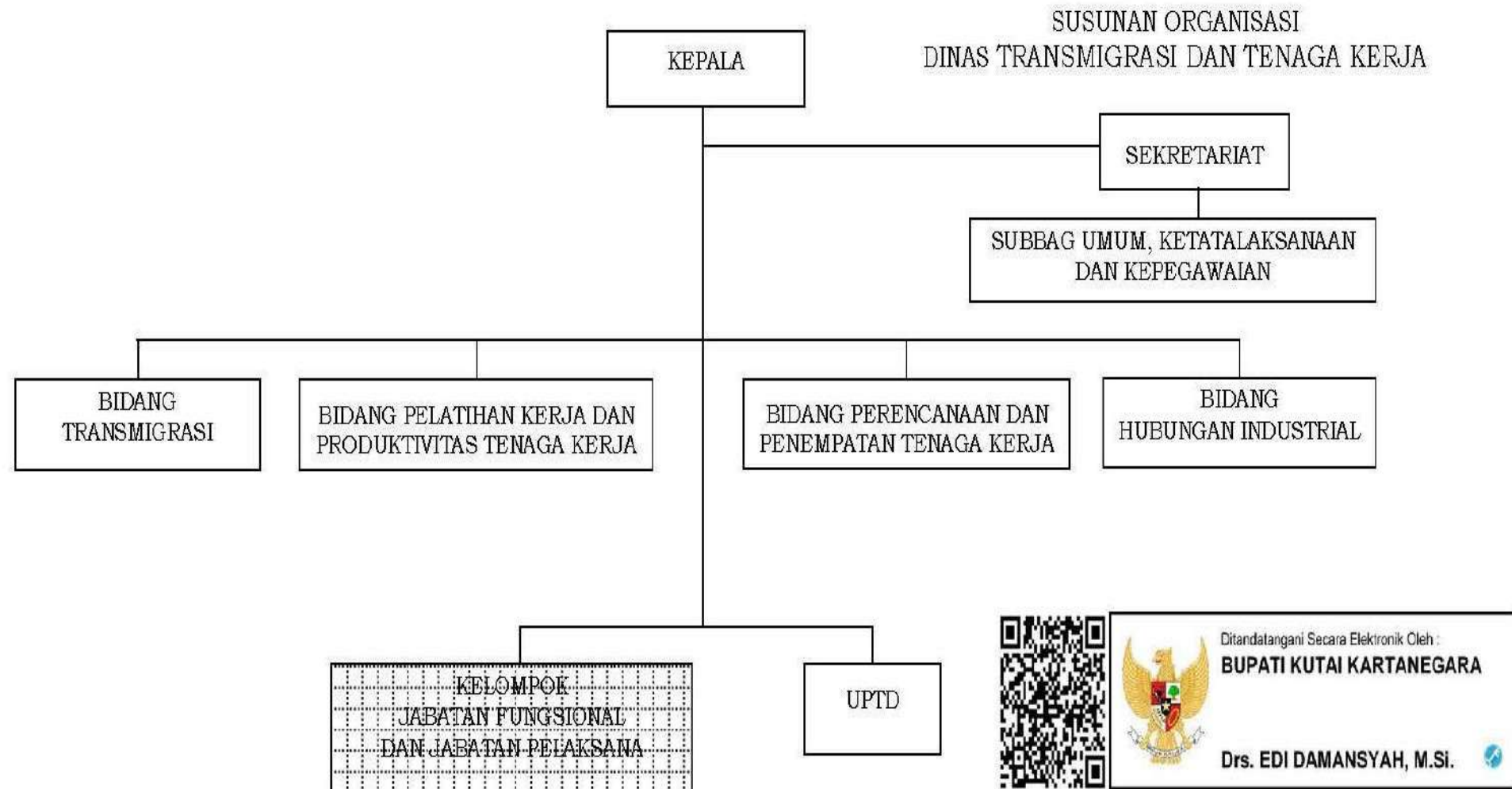
g) Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah jabatan yang memiliki fungsi dan tugas spesifik berdasarkan keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan pelaksana mengelola tugas-tugas administrasi pemerintahan dan pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

h) Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

UPTD dipimpin oleh Kepala UPTD dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pelayanan teknis operasional di lapangan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan oleh Dinas.

Bagan struktur organisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menggambarkan hubungan kerja antarunit, alur pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab masing-masing bagian. Bagan ini disusun berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2023 dan menunjukkan posisi hierarki dari Kepala Dinas hingga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).



Gambar 2. 1 Susunan Organisasi PD

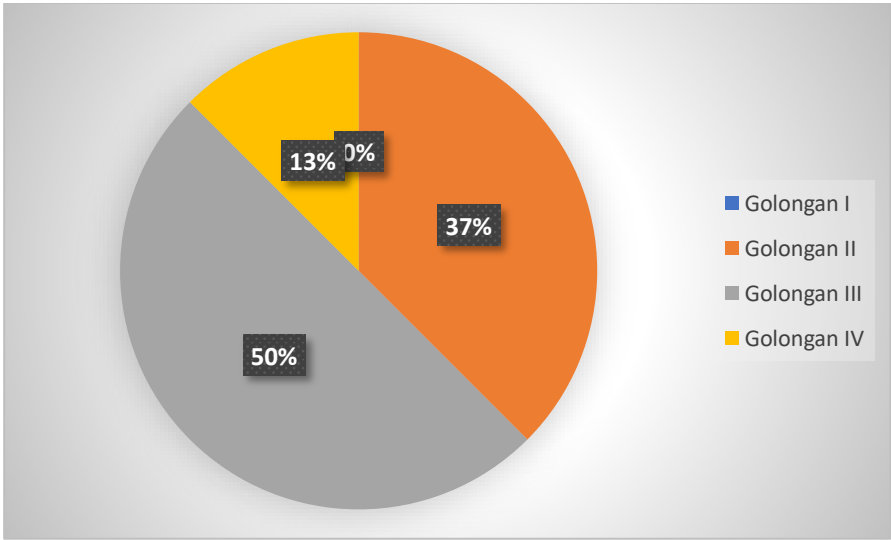
2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Oleh karena itu, ketersediaan dan kualitas ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sangat memengaruhi efektivitas pelaksanaan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Adapun distribusi SDM pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara disajikan sebagai berikut.

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Jumlah pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja hingga tahun 2024 tercatat sebanyak 64 orang. Berdasarkan jenjang pendidikan dan kompetensi, terdapat variasi kualifikasi yang memerlukan peningkatan kapasitas secara berkelanjutan untuk mendukung pelayanan yang profesional dan adaptif.

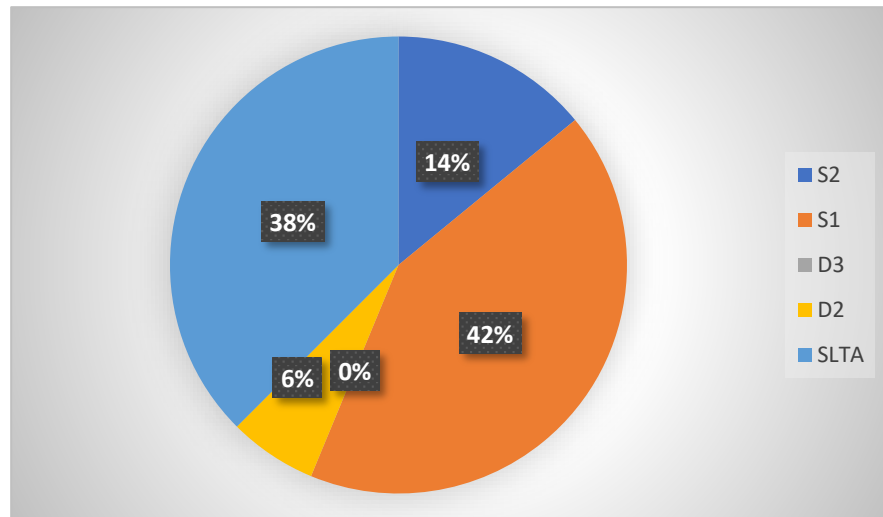
1) Distribusi SDM berdasarkan Golongan



Gambar 2. 2 Diagram Distribusi SDM Berdasarkan Golongan

Berdasarkan distribusi pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, jumlah pegawai tercatat sebanyak 64 orang. Sebagian besar berada pada Golongan III sebanyak 32 orang (50%), diikuti oleh Golongan II sebanyak 24 orang (37,50%), serta Golongan IV sebanyak 8 orang (12,50%).

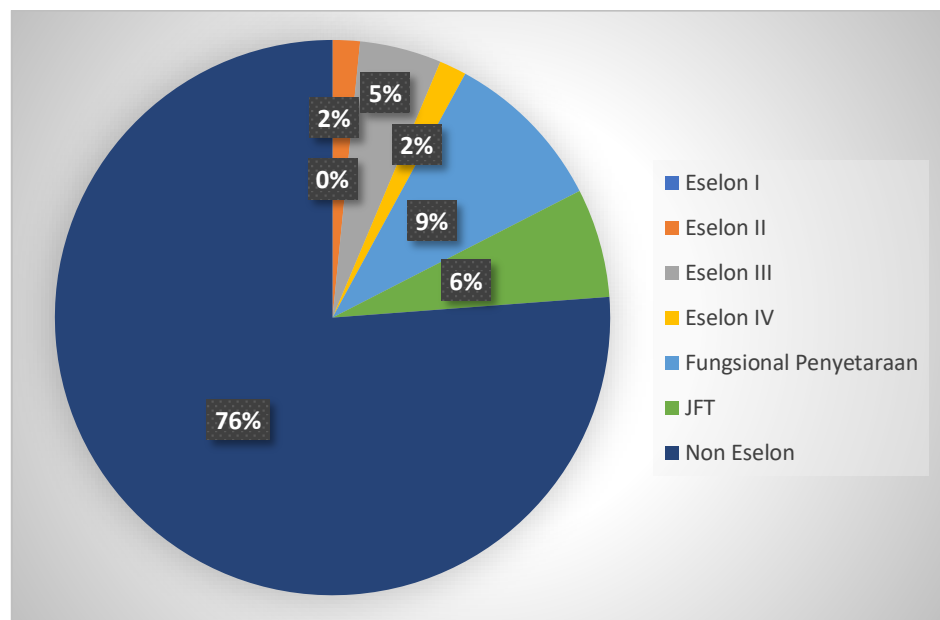
2) Distribusi SDM berdasarkan tingkat Pendidikan:



Gambar 2. 3 Diagram Distribusi SDM berdasarkan tingkat Pendidikan

Berdasarkan distribusi tingkat pendidikan pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, dari total 64 orang pegawai, mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 27 orang (42,2%), diikuti SLTA sebanyak 24 orang (37,5%), S2 sebanyak 9 orang (14,1%), serta D2 sebanyak 4 orang (6,3%).

3) Distribusi SDM berdasarkan Pangkat:



Gambar 2. 4 Diagram Distribusi SDM Berdasarkan Pangkat

Berdasarkan distribusi pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menurut tingkat pendidikan, dari total 64 pegawai mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 27 orang (42,2%). Selanjutnya, terdapat 24 orang lulusan SLTA (37,5%), 9 orang

berpendidikan S2 (14,1%), dan 4 orang lulusan D2 (6,3%), sementara tidak ada pegawai dengan latar belakang pendidikan D3. Komposisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai sudah berpendidikan tinggi, masih diperlukan peningkatan kapasitas melalui pelatihan maupun pendidikan lanjutan agar kinerja pelayanan publik semakin optimal.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang memadai menjadi faktor yang menunjang kinerja perangkat daerah. Keberhasilan dalam menjalankan berbagai program dan kegiatan bergantung pada kualitas sarana yang dimiliki. Dalam konteks ini, sarana fisik seperti gedung kantor, ruang pertemuan, dan fasilitas pendukung lainnya menjadi fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien.

Tabel 2. 1 Daftar Inventaris Barang dan Aset

No	Jenis Barang	Kondisi Barang		Jumlah Barang
		Baik	Rusak Berat	
1	Tanah Kaveling (dst)	3		3
2	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	1		1
3	Tanah Bangunan Tempat Kerja Lainnya (dst)	1		1
4	Air Compresor	1		1
5	Portable Generating Set	1		1
6	Pompa Air	1		1
7	Sedan		1	1
8	Mini Bus (Penumpang 14 Orang Kebawah)		8	8
9	Sepeda Motor		31	31
10	perkakas bengkel service lainnya (dst)	8		8
11	perkakas pengangkat lainnya (dst)	2		2
12	Tool Kit Box	1		1
13	Tool Cabinet Set	1		1
14	perkakas bengkel kerja lainnya (dst)	11		11
15	Mesin Gerinda tangan Listrik	1		1
16	Digital Multimeter (Alat Ukur Universal)	1		1
17	Global Positioning System	1	2	3
18	Fuel Injection Test	3		3

No	Jenis Barang	Kondisi Barang		Jumlah Barang
		Baik	Rusak Berat	
19	alat ukur lainnya lainnya (dst)	4		4
20	alat pengolahan tanah dan tanaman lainnya (dst)	1		1
21	Lemari Penyimpan	8		8
22	Ragum / Catok	4		4
23	Mesin Ketik Manual Langewagon (18-27 Inci)		8	8
24	Mesin Ketik Listrik Standard (14-16 Inci)		1	1
25	Mesin Absen (Time Recorder)	3		3
26	Mesin Fotocopy Folio	1		1
27	Lemari Kayu	1		1
28	Rak Kayu		4	4
29	Filing Cabinet Besi	4		4
30	Brandkas		2	2
31	Lemari Kaca	5	3	8
32	CCTV - Camera Control Television System		31	31
33	White Board	3		3
34	LCD Projector/Infocus	6		6
35	Focusing Screen/Layar LCD Projector	3		3
36	Papan Pengumuman	1		1
37	Alat Kantor Lainnya	2		2
38	Meja Rapat	11	29	40
39	Kursi Rapat	142	10	152
40	Kursi Tamu		2	2
41	Sofa		3	3
42	Lemari Es	1	2	3
43	A.C. Window	1	11	12
44	A.C. Split	18	11	29
45	Treng Air/Tandon Air	2		2
46	Televisi	3		3
47	Tape Recorder (Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)		1	1
48	Sound System	3		3
49	Camera film	3		3
50	Mesin Jahit	20		20
51	Tangga Aluminium	1	1	2
52	Dispenser	1		1
53	Handy Cam		2	2
54	Gordyin/Kray		1	1
55	Alat Rumah Tangga Lain-lain	4		4
56	Alat Pemadam/Portable		1	1
57	Alat Pemadam Kebakaran lainnya		6	6

No	Jenis Barang	Kondisi Barang		Jumlah Barang
		Baik	Rusak Berat	
58	Meja Kerja Pejabat Eselon II	8	1	9
59	Meja Kerja Pejabat Eselon III	2	1	3
60	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	14	4	18
61	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	40	59	99
62	Meja Kerja Pejabat lain-lain	13		13
63	Meja Rapat Pejabat lainnya	1		1
64	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	3		3
65	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	3		3
66	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	14	3	17
67	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	23	137	160
68	Kursi Kerja Pejabat lainnya	1	9	10
69	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	15	8	23
70	Microphone/Wireless MIC	5		5
71	Uninterruptible Power Supply (UPS)		5	5
72	Encoder/Decoder		4	4
73	Camera Electronic	1		1
74	Power Supply (Peralatan Studio Video Dan Film)		4	4
75	Layar Film/Projector	2	1	3
76	LCD Monitor	1		1
77	Clipp On	1		1
78	Alat Studio Video Lainnya	1		1
79	Kompas (Peralatan Studio Pemetaan/peralatan Ukur Tanah)		1	1
80	Wireless Amplifier	1		1
81	Wheel Chair (Alat Kesehatan Rehabilitasi Medis)	1		1
82	TV Monitor	2		2
83	Alat Degreening Jeruk Kap 100 Kg	1		1
84	Personal Computer	11		11
85	Mainframe (Komputer Jaringan)	1		1
86	Komputer Jaringan lainnya		8	8
87	P.C Unit	35	26	61

No	Jenis Barang	Kondisi Barang		Jumlah Barang
		Baik	Rusak Berat	
88	Lap Top	15	7	22
89	Note Book	6	8	14
90	Hard Disk	3	5	8
91	Monitor	6		6
92	Printer (Peralatan Personal Komputer)	31	35	66
93	alat bantu ekplorasi lainnya lainnya (dst)	1		1
94	Air Conditioning (AC)	8		8
95	alat peraga pelatihan lainnya (dst)	5		5
96	Bangunan Gedung Kantor Permanen	4		
97	Bangunan Gedung Kantor Semi Permanen	1		
98	Bangunan Gedung Kantor Lain-lain	2		
99	Bangunan Gudang Tertutup Permanen	1		
100	Bangunan Klinik/Puskesmas		1	
101	Bangunan Gedung Tempat Ibadah Semi Permanen		1	
102	Bangunan Gedung Pendidikan Semi Permanen		1	
103	Bangunan Gedung Pendidikan dan Latihan	2		
104	Bangunan Parkir Terbuka Permanen	1		
105	Bangunan gedung Tempat Kerja Lainnya	1		
106	Rumah Negara Gol II Lain-lain	1		
107	Mess/Wisma/Bungalow/Tempat Peristirahatan Semi Permanen		3	
108	Pagar Permanen	1		
109	Jalan Desa		2	
110	Jalan Desa Lain-lain		1	
111	Saluran Drainage		2	
112	Instalasi Benteng		1	
113	Tanaman Hias		1	
114	Software		5	
115	Kajian		2	
116	Peralatan dan Mesin Rusak Berat		6	
117	Gedung dan Bangunan Rusak Berat		1	
	Jumlah Total	582	524	1065

Sumber: KIB, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, 2024

Berdasarkan data barang inventaris asset menunjukkan bahwa terdapat 524 unit barang dalam kondisi rusak berat, sehingga memerlukan pemeliharaan terhadap unit yang rusak serta dilakukan penghapusan asset agar tidak menjadi beban dinas.

2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Evaluasi kinerja pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dilakukan berdasarkan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) selama periode Renstra 2021–2024. Capaian ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan dan pengembangan kawasan transmigrasi di daerah. Penilaian kinerja pelayanan mencakup tiga dimensi utama, yaitu:

- a) Pencapaian target output dan outcome sesuai indikator yang ditetapkan;
- b) Kebermanfaatan layanan terhadap masyarakat, khususnya pencari kerja, pekerja, dan calon transmigran;
- c) Kontribusi terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah, khususnya dalam penurunan pengangguran, peningkatan kompetensi tenaga kerja, serta penyediaan wilayah baru melalui transmigrasi.

Secara umum, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja telah menunjukkan kinerja yang cukup baik pada beberapa indikator strategis, terutama dalam hal penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta pelayanan informasi pasar kerja. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam hal perluasan kerja sama penempatan kerja lintas daerah, optimalisasi jejaring transmigrasi antarkabupaten/provinsi, serta peningkatan peran UPTD dalam mendukung penyelenggaraan layanan teknis. Tabel berikut menyajikan rekapitulasi kinerja pelayanan dan anggaran realisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara selama periode 2021–2024:

Tabel 2. 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra					Realisasi Capaian Tahun-					Rasio Capaian Tahun-				
					2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah				70,11	71,30	71,50	73,00	75,30	69,56	79,29	81,80	71,92	71,76	99,22	111,21	114,41	98,52	-98,30
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi				3,00	14,75	18,59	20,50	28,19	3,50	13,58	22,90	20,08	19,69	106,67	104,27	123,18	102,34	-84,36
3	Penyediaan Pusat Latihan Tenaga Kerja KUKAR IDAMAN				1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	100,00	100,00	66,67	100,00	100,00
4	Cakupan Layanan Data Informasi Tenaga Kerja Di Wilayah Kecamatan				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten				6,41	8,39	10,37	12,35	14,33	9,20	13,75	14,46	18,05	21,23	125,12	109,65	139,44	146,15	148,15
6	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang terfasilitasi				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Berdasarkan tabel capaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat enam indikator utama yang dipantau selama periode 2021–2024. Nilai SAKIP perangkat daerah menunjukkan tren positif, dari target 70,11 pada 2021 dan meningkat menjadi 73 pada 2024, dengan realisasi yang sempat mencapai 81,8 pada 2023. Secara rasio, capaian tertinggi tercatat pada 2023 sebesar 114,41%, meskipun menurun kembali pada 2024 menjadi 98,52%.

Pada indikator persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi, target meningkat dari 3% pada 2021 menjadi 20,5% pada 2024. Realisasi menunjukkan progres signifikan, dari 3,5% pada 2021 hingga 22,9% pada 2023, meskipun sedikit menurun di 2024 sebesar 20,08%. Rasio capaian bahkan melampaui 120% pada 2023, menandakan efektivitas program pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja. Untuk indikator penyediaan pusat latihan tenaga kerja KUKAR IDAMAN, target ditetapkan bertahap antara 1–3 unit per tahun. Realisasi cenderung konsisten, meskipun pada 2023 hanya tercapai dua dari tiga target (rasio 66,67%), kemudian kembali mencapai 100% pada 2024. Indikator cakupan layanan data informasi tenaga kerja di wilayah kecamatan menunjukkan capaian yang stabil, dengan target dan realisasi konsisten di angka 100% selama empat tahun berturut-turut, sehingga rasio pencapaiannya juga tetap 100%. Selanjutnya, indikator persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten mengalami peningkatan dari target 6,41% pada 2021 menjadi 14,33% pada 2024. Realisasi menunjukkan hasil yang cukup baik, dari 9,2% pada 2021 hingga 14,46% pada 2023, dengan rasio capaian tertinggi pada 2023 sebesar 132,59%. Terakhir, indikator persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang terfasilitasi menunjukkan kinerja sangat baik dengan capaian konsisten 100% sepanjang periode 2021–2024, sesuai dengan target yang ditetapkan.

Secara umum, capaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menunjukkan tren positif dan konsisten, dengan beberapa indikator bahkan melampaui target yang ditetapkan, khususnya pada sertifikasi tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.

Tabel 2. 3 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara

Uraian	Anggaran pada Tahun ke - (dalam ribu)					Realisasi Anggaran pada Tahun ke- (dalam ribu)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021 1	2022 2	2023 3	2024 4	2025
Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	14.194.963	13.014.937	13.335.176	15.239.271	12.605.992.	12.712.278	11.703.330	12.107.678	7.797.691	9604.231.414	90%	90%	91%	51%	76,19 %
Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing,	3.825.208	17.025.170	27.398.269	29.398.044	18.734.982.390	3.630.594	16.473.805	25.971.872	5.950.163	13.651.616.438	95%	97%	95%	20%	72,86%
Meningkatnya Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	844.364	249.496	525.000	481.537.660	481.537.660	146.892	239.388	661.628	119.753	143.135.270	17%	96%	126%	9%	29,72 %

Berdasarkan data anggaran dan realisasi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat tiga program utama yang menjadi fokus penganggaran periode 2021–2024. Pertama, program meningkatnya transparansi dan akuntabilitas kinerja dinas menunjukkan alokasi anggaran yang relatif stabil, dari Rp14,19 miliar pada 2021 hingga Rp15,63 miliar pada 2025. Realisasi anggaran pada periode 2021–2023 berada di kisaran Rp11,7–12,7 miliar dengan rasio 90–91%, namun pada 2024 realisasi menurun drastis menjadi Rp7,79 miliar atau hanya 51% dari target.

Kedua, program peningkatan kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing memperoleh alokasi anggaran terbesar dengan tren peningkatan signifikan, dari Rp3,82 miliar pada 2021 hingga Rp29,39 miliar pada 2024. Realisasi anggaran cenderung mengikuti tren, misalnya Rp3,63 miliar pada 2021, meningkat menjadi Rp25,97 miliar pada 2023. Rasio capaian cukup tinggi pada 2021–2023 dengan kisaran 95–97%, tetapi turun tajam pada 2024 menjadi hanya 20%.

Ketiga, program perencanaan, pembangunan, dan pengembangan kawasan transmigrasi baru mendapatkan anggaran yang bervariasi, mulai dari Rp844 juta pada 2021 hingga Rp1,4 miliar pada 2024–2025. Realisasi menunjukkan fluktuasi yang tajam: pada 2021 hanya Rp146,9 juta (rasio 17%), naik signifikan di 2023 menjadi Rp661,6 juta (rasio 126%), namun kembali turun pada 2024 menjadi Rp119,7 juta atau hanya 9% dari target.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun program kompetensi tenaga kerja dan akuntabilitas kinerja relatif terjaga hingga 2023, terjadi penurunan tajam realisasi pada 2024, terutama pada aspek transparansi serta pengembangan kawasan transmigrasi, yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program di tahun berikutnya.

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi yang inklusif, berdaya saing, serta selaras dengan arah pembangunan daerah, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menetapkan kelompok sasaran layanan sebagai fondasi strategis dalam pelaksanaan program selama periode 2025–

2029. Kelompok sasaran ini mencerminkan komitmen terhadap pemerataan kesempatan kerja, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan penguatan kelembagaan transmigrasi. Berikut kelompok sasaran layanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara:

- 1) Pekerja Lokal, Pencari kerja aktif, yang mencakup angkatan kerja usia produktif yang belum terserap dalam pasar kerja formal, termasuk, lulusan pendidikan menengah dan tinggi, serta masyarakat usia produktif yang belum mendapatkan pekerjaan tetap.
- 2) Tenaga kerja informal dan rentan termasuk pekerja sektor pertanian, perkebunan, dan usaha mikro yang belum memiliki perlindungan sosial dan keterampilan kerja memadai.
- 3) Masyarakat transmigran dan calon transmigran yang memerlukan akses terhadap pelatihan keterampilan, pembinaan usaha, dan penempatan di lokasi transmigrasi yang layak serta produktif.
- 4) Pelaku usaha kecil dan menengah (UKM) yang membutuhkan dukungan dalam pengembangan kapasitas tenaga kerja dan tata kelola ketenagakerjaan.
- 5) Kelompok perempuan dan penyandang disabilitas yang menghadapi hambatan struktural dalam mengakses program pelatihan dan peluang kerja, serta pemberdayaan ekonomi melalui pelatihan kerja yang inklusif dan akses layanan yang setara.

2.1.5. Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan

Disamping itu ada beberapa Mitra Perangkat Daerah Dalam Pemberian Pelayanan, seperti:

- a. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, dimana bagi setiap karyawan perusahaan swasta/pemerintah wajib masuk kedalam program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Selain itu BPJS memberikan perlindungan pekerja sektor formal dan informal.
- b. Polri dan Kejaksaan, apabila terjadi penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan, seperti perdagangan orang atau pekerja ilegal.
- c. Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), dimana diperlukannya melindungi hak dan kepentingan pekerja, menciptakan iklim usaha yang kondusif dan menjadi pihak dalam perundingan tripartit.

- d. Serikat Pekerja, dimana dapat melindungi hak dan kepentingan pekerja, melakukan perundingan dan advokasi, meningkatkan kesejahteraan dan kondisi kerja, memberikan bantuan hukum, dan mendorong partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan.

2.1.6. Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab Perangkat Daerah

Berikut adalah Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja meliputi:

- a) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dimana kolaborasi dalam pelatihan vokasi, pengembangan SDM, dan pendidikan kejuruan.
- b) Dinas Perindustrian dan Perdagangan, dimana memerlukan kerja sama dalam penyediaan tenaga kerja di sektor industri dan manufaktur.
- c) Dinas Sosial, dimana Program pemberdayaan masyarakat, bantuan sosial untuk pengangguran, dan pelatihan keterampilan bagi kelompok rentan.
- d) Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, dimana Pelatihan kewirausahaan dan dukungan bagi pekerja yang ingin membuka usaha sendiri seperti penyaluran modal usaha kecil bagi tenaga kerja informal.
- e) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, dimana Perencanaan program strategis daerah yang menyangkut ketenagakerjaan.
- f) Seluruh Kecamatan di Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai kepanjangan tangan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam pelauanan pembuatan AK.1 (Kartu Kuning di Kecamatan)

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di hadapan berbagai macam permasalahan dan isu strategis baik di tingkat perangkat daerah hingga global sesuai dengan arah kebijakan yang termuat dalam RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025-2029 maupun Laporan KLHS RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025-2029. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sebagai berikut:

2.2.1. Permasalahan pelayanan Perangkat Daerah

Penyusunan Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara didasarkan pada berbagai permasalahan

yang berkembang baik di lingkungan internal maupun eksternal. Permasalahan ini memiliki keterkaitan langsung dengan tugas pokok dan fungsi pelayanan Dinas, yang memengaruhi pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, sumber daya yang tersedia harus dikelola secara optimal guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Secara umum, pembangunan di bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Kartanegara telah menunjukkan kemajuan yang signifikan. Berbagai program kerja telah menghasilkan capaian yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat, seperti pengembangan kawasan transmigrasi dan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi. Namun demikian, terdapat sejumlah permasalahan mendasar yang masih membutuhkan perhatian dan penanganan secara sistematis dan berkelanjutan.

Tabel 2. 4 Perumusan Masalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

PERMASALAHAN POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
Tingkat pengangguran terbuka dan setengah pengangguran masih tinggi, terutama di kalangan pemuda	- Tingginya jumlah pengangguran lulusan SMA/SMK. - Banyak tenaga kerja muda tidak terserap industri. - Penempatan tenaga kerja lokal belum optimal, termasuk untuk kebutuhan IKN.	- Mismatch keterampilan dengan kebutuhan industri. - Link and match pendidikan-industri lemah. - Minimnya informasi pasar kerja dan peluang kerja terbaru. - Koordinasi penempatan tenaga kerja belum efektif. - Belum adanya sistem pelaporan lowongan kerja yang terintegrasi.
Ketimpangan akses pelatihan kerja antar wilayah	- Fasilitas pelatihan tidak merata antar kecamatan. - Pelatihan berbasis kompetensi sulit dijangkau oleh masyarakat di wilayah terpencil.	- Infrastruktur dan sarana pelatihan kurang memadai. - Keterbatasan anggaran penyelenggaraan pelatihan. - Minimnya kemitraan lembaga pelatihan dengan industri. - Kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelatihan masih rendah.

PERMASALAHAN POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
Rendahnya daya saing tenaga kerja akibat keterbatasan keterampilan (skill gap)	- Tenaga kerja tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan permintaan industri (skill mismatch). - Sertifikasi kompetensi tenaga kerja masih rendah.	- Kurangnya pelatihan berbasis kebutuhan industri (demand-driven training). - Tidak adanya data kebutuhan kompetensi industri yang terbaru. - Minimnya program peningkatan soft skill dan literasi ketenagakerjaan.
Kurang optimalnya pengelolaan lokasi transmigrasi	- Pemanfaatan HPL transmigrasi tidak maksimal. - Tanah restan (tanah R) tidak dapat dimanfaatkan. - Pengembangan kawasan transmigrasi belum terarah.	- HPL transmigrasi berada di kewenangan pusat. - Belum ada kawasan transmigrasi baru yang ditetapkan. - Koordinasi pusat-daerah dalam perencanaan kawasan belum optimal. - Infrastruktur dasar kawasan transmigrasi masih terbatas.

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan yang telah dilakukan, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara menghadapi sejumlah tantangan utama yang dapat dipetakan dalam masing-masing bidang urusan sebagai berikut:

1) Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Masalah pokok yang dihadapi adalah kurangnya efektivitas dalam penempatan tenaga kerja, terutama dalam mendukung pembangunan Ibu Kota Negara (IKN). Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya koordinasi antara perusahaan dan Dinas terkait kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, serta tidak adanya sistem pelaporan yang terintegrasi. Banyak perusahaan juga tidak melaporkan informasi lowongan kerja secara terbuka, dan tenaga kerja dari luar daerah sering kali bekerja di Kutai Kartanegara tanpa melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD). Akar permasalahan ini adalah kurangnya regulasi yang tegas, minimnya pengawasan, dan keterbatasan kapasitas SDM di Dinas.

2) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Rendahnya kualitas SDM menjadi masalah pokok, yang disebabkan oleh kesenjangan keterampilan angkatan kerja dengan kebutuhan industri. Masalah ini diperparah oleh kurangnya

infrastruktur pelatihan yang memadai di wilayah Kutai Kartanegara, sehingga angkatan kerja tidak memiliki akses pelatihan berbasis kompetensi. Selain itu, tidak adanya informasi yang relevan tentang kebutuhan keterampilan dari industri membuat pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelatihan kerja juga menjadi hambatan yang signifikan.

3) Bidang Hubungan Industrial

Masalah pokok di bidang ini adalah tingginya angka perselisihan hubungan industrial, khususnya terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan hak pekerja. Hal ini sering terjadi di sektor perkebunan, kayu, dan pertambangan, yang ditandai dengan lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, banyak pekerja yang menghadapi masalah pembayaran pesangon, hak-hak lainnya, dan PHK sepihak akibat perbedaan interpretasi terhadap peraturan ketenagakerjaan. Akar masalah ini terletak pada minimnya pengawasan regulasi dan kurangnya kapasitas dalam proses mediasi dan penyelesaian perselisihan.

4) Bidang Ketramigrasian

Kendala utama yang dihadapi adalah pengelolaan kawasan transmigrasi, terutama terkait pemanfaatan lahan Hak Pengelolaan (HPL) yang masih menjadi kewenangan pemerintah pusat. Hal ini menyebabkan daerah kesulitan dalam memanfaatkan potensi lahan untuk mendukung program transmigrasi dan pembangunan ekonomi daerah. Selain itu, tanah restan (tanah R) yang tidak dapat dimanfaatkan, serta belum adanya penetapan kawasan transmigrasi baru, menjadi hambatan lain yang memengaruhi perkembangan program transmigrasi. Akar masalah ini adalah kurangnya koordinasi dan regulasi yang tidak mendukung desentralisasi pengelolaan kawasan transmigrasi.

Atas hasil identifikasi ini, permasalahan yang paling dominan dan membutuhkan perhatian segera adalah kesenjangan keterampilan angkatan kerja dengan kebutuhan industri, serta kurangnya data yang terintegrasi terkait kebutuhan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karena itu, diperlukan tindak lanjut berupa perbaikan sistem informasi

ketenagakerjaan, penguatan kolaborasi dengan pihak industri, dan peningkatan kualitas pelatihan kerja untuk mendukung daya saing tenaga kerja lokal.

1) Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan mengacu pada Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Kutai Kartanegara sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2023-2042. RTRW ini dirancang untuk mewujudkan Kutai Kartanegara sebagai daerah mitra Ibu Kota Nusantara (IKN) yang handal, dengan pemerataan pembangunan yang terintegrasi berbasis kawasan andalan melalui sektor industri, pertanian, pariwisata, dan perdagangan yang berwawasan lingkungan.

Selain itu, pelaksanaan kegiatan juga selaras dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Berdasarkan KLHS, prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi bagian integral dalam penyusunan kebijakan dan program Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja untuk memastikan keberlanjutan fungsi lingkungan hidup.

Arahan RTRW Terkait dengan Kewenangan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

1) Penyediaan Lahan Kawasan Transmigrasi:

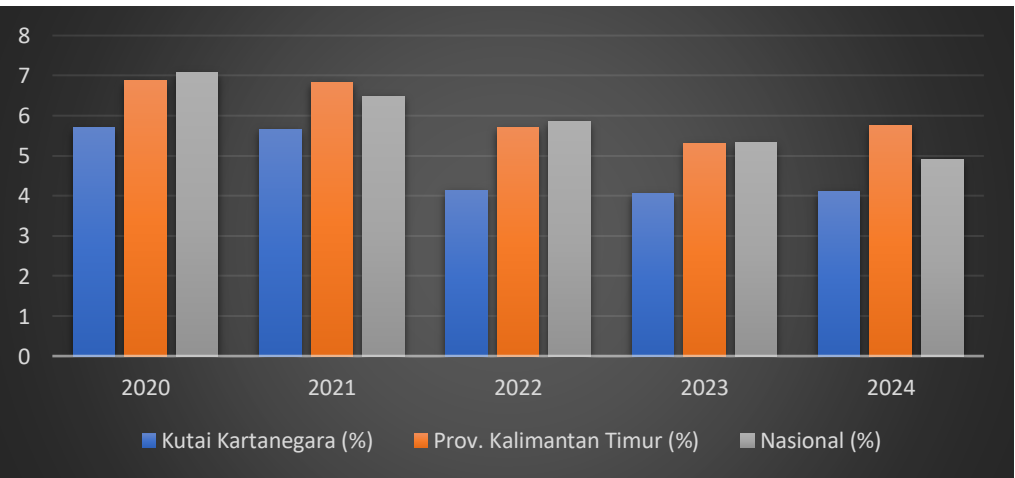
- Pemanfaatan HPL transmigrasi untuk mendukung pengembangan kawasan transmigrasi di wilayah pasca-tambang dan kawasan pertanian.
- Penetapan kawasan transmigrasi yang terintegrasi dengan kebutuhan ekonomi lokal.

2) Pengembangan Kawasan Produktif:

- Optimalisasi lahan transmigrasi sebagai kawasan budi daya berbasis potensi lokal, seperti pertanian dan perikanan, untuk mendukung ketahanan pangan.
- Sinergi dengan pengembangan kawasan strategis nasional di sekitar IKN untuk menyerap tenaga kerja lokal.

- 3) Peningkatan Jaringan Infrastruktur Pendukung:
 - Peningkatan infrastruktur dasar di kawasan transmigrasi untuk mendukung mobilitas tenaga kerja dan produktivitas ekonomi.
 - Arahan KLHS Terkait Perlindungan Lingkungan Hidup
- 1) Pengelolaan Lingkungan di Kawasan Transmigrasi:
 - Pemanfaatan lahan transmigrasi dilakukan dengan mempertimbangkan daya dukung dan daya tampung lingkungan.
 - Pengelolaan tanah restan (tanah R) di kawasan transmigrasi untuk mencegah degradasi lingkungan.
- 2) Mitigasi dan Adaptasi Perubahan Iklim:
 - Pengelolaan kawasan transmigrasi untuk mendukung program mitigasi perubahan iklim, seperti melalui penggunaan energi terbarukan di kawasan transmigrasi.
- 3) Pengendalian Dampak Kegiatan Ekonomi:
 - Setiap kegiatan ekonomi di kawasan transmigrasi, termasuk pasca-tambang, harus dilengkapi dengan kajian lingkungan dan mitigasi dampak ekologis.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara telah menyelaraskan arah kebijakannya dengan RTRW dan KLHS untuk mendukung pembangunan yang terintegrasi, berbasis potensi lokal, dan berkelanjutan. Implementasi kebijakan ini menjadi landasan bagi pengembangan kawasan transmigrasi yang inklusif dan ramah lingkungan, sekaligus mendukung pembangunan IKN dan pengentasan permasalahan ketenagakerjaan di Kutai Kartanegara.



Gambar 2. 5 Grafik Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kaltim, dan Nasional Tahun 2020–2024

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Kutai Kartanegara dalam lima tahun terakhir menunjukkan tren menurun. Pada tahun

2020 TPT berada pada angka 5,70%, lalu turun menjadi 5,66% (2021), dan mengalami penurunan signifikan pada tahun 2022 menjadi 4,14%. Pada tahun 2023 mencapai 4,05%, dan pada 2024 berada pada angka 4,11%. Angka tersebut secara konsisten lebih rendah dibandingkan TPT Provinsi Kalimantan Timur maupun nasional pada periode yang sama.

Penurunan TPT ini menunjukkan dinamika pemulihan ekonomi pascapandemi serta meningkatnya penyerapan tenaga kerja. Namun, tantangan tetap signifikan karena pengangguran masih didominasi oleh kelompok usia muda dan lulusan SMA/SMK, yang belum terserap ke pasar kerja karena keterbatasan keterampilan dan mismatch antara kompetensi dengan kebutuhan industri. Kondisi ini sejalan dengan temuan RPJMD bahwa pengangguran dengan pendidikan SMA merupakan yang tertinggi pada tahun 2024 (12.274 orang).

Fakta tersebut menjadi dasar penetapan isu strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja terkait penurunan tingkat pengangguran, peningkatan akses dan relevansi pelatihan kerja, serta optimalisasi penempatan tenaga kerja berbasis kebutuhan industri sebagai prioritas utama pada periode 2025–2029.

2.2.2. Isu Strategis

Isu-isu strategis yang menjadi fokus dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara didasarkan pada kondisi aktual yang memengaruhi urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam jangka waktu ke depan. Apabila tidak diantisipasi, isu-isu tersebut berpotensi menimbulkan dampak negatif yang signifikan bagi pembangunan daerah, baik dalam konteks ekonomi, sosial, maupun lingkungan.

Berbagai tantangan dan peluang yang telah diidentifikasi melalui analisis permasalahan, tantangan, dan potensi pengembangan mendasari perumusan isu strategis ini. Isu strategis ditentukan dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap pencapaian sasaran pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, serta kemampuannya untuk dikelola secara efektif.

Tabel 2.1 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis PD

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Ketersediaan tenaga kerja usia produktif yang tinggi di wilayah perdesaan dan eks-transmigrasi	Tingkat pengangguran terbuka dan setengah pengangguran masih tinggi, terutama di kalangan pemuda	Belum tercapainya target nasional untuk indikator setengah pengangguran dan pekerja informal (3 indikator TPB SB)	SDG 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Target 8.5: Pekerjaan penuh & produktif; Target 8.6: Mengurangi pemuda NEET).	Prioritas penurunan tingkat pengangguran (terbuka & terselubung), penciptaan lapangan kerja berkualitas, peningkatan produktivitas, penanganan pengangguran usia muda.	Tingginya angka pengangguran usia muda, kebutuhan diversifikasi ekonomi di luar sektor ekstraktif, dampak fluktuasi harga komoditas, penyiapan SDM lokal menghadapi peluang & persaingan kerja terkait IKN.	Perluasan akses pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri
Lokasi transmigrasi potensial dengan akses lahan dan sumber daya alam	Ketimpangan akses pelatihan kerja antar wilayah	Ketimpangan akses pelatihan kerja yang berpotensi menghambat pencapaian TPB 10(Kesenjangan) dan peningkatan keterampilan (TPB 4.4.1*).	SDG 4: Pendidikan Berkualitas (Target 4.3 & 4.4: Akses setara ke pendidikan teknis/vokasi & keterampilan relevan). SDG 10: Mengurangi Kesenjangan (Target 10.2 & 10.3: Kesetaraan kesempatan).	Penguatan pendidikan dan pelatihan vokasi (TVET), peningkatan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri ("link and match"), perluasan akses pelatihan berkualitas ke seluruh wilayah, termasuk daerah tertinggal/terpencil.	Kesenjangan akses fasilitas pelatihan antara perkotaan (Samarinda, Balikpapan) dengan daerah hulu/pedalaman, kebutuhan pelatihan spesifik untuk mendukung IKN dan sektor ekonomi baru (pariwisata, industri pengolahan, jasa).	Perbaikan mekanisme penempatan tenaga kerja dan transmigrasi yang lebih partisipatif dan berkelanjutan
Pertumbuhan UMKM yang dapat menyerap tenaga kerja loka	Rendahnya daya saing tenaga kerja akibat keterbatasan keterampilan	Rendahnya keterampilan tenaga kerja (TPB 4.4.1*) yang berpotensi mempengaruhi produktivitas (SB 8.2.1*).	SDG 4: Pendidikan Berkualitas (Target 4.4: Keterampilan relevan untuk pekerjaan). SDG 8: Pekerjaan Layak & Pertumbuhan Ekonomi (Target 8.2: Peningkatan produktivitas ekonomi).	Peningkatan kualitas dan daya saing SDM, pengembangan kompetensi & sertifikasi profesi, penyesuaian keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja (mengatasi skills mismatch), peningkatan produktivitas tenaga kerja.	Adanya skills mismatch antara lulusan dengan kebutuhan industri Kaltim yang berubah, kebutuhan upskilling & reskilling untuk mendukung diversifikasi ekonomi dan IKN, peningkatan daya saing tenaga kerja lokal di tengah potensi masuknya tenaga kerja dari luar.	Inklusi kelompok rentan dalam program ketenagakerjaan
Lembaga pelatihan kerja yang sudah ada dan dapat dimaksimalkan fungsinya	kurang optimalnya pengelolaan lokasi transmigrasi	Pengelolaan lokasi transmigrasi yang belum optimal berpotensi mengabaikan pertimbangan daya dukung & daya tampung lingkungan serta efisiensi SDA (Muatan Dasar KLHS).	SDG 11: Kota dan Permukiman Berkelanjutan (Target 11.3: Perencanaan & pengelolaan permukiman berkelanjutan). SDG 15: Ekosistem Daratan (Target 15.9:	Pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi baru, keterkaitan program transmigrasi dengan ketahanan pangan dan pengembangan komoditas, pengelolaan	Tantangan penyediaan infrastruktur dasar yang memadai di lokasi transmigrasi, keberlanjutan mata pencaharian (khususnya pertanian), pencegahan konflik lahan, pengelolaan	Penguatan sinergi lintas sektor dan pemanfaatan teknologi digital dalam layanan publik

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			Integrasi nilai ekosistem dalam perencanaan).	kawasan yang berkelanjutan, penyediaan infrastruktur dasar, integrasi sosial-ekonomi.	dampak lingkungan (deforestasi, lahan gambut), integrasi transmigran dengan masyarakat lokal, penataan ruang kawasan.	

Berdasarkan hasil pemetaan potensi daerah, permasalahan perangkat daerah, isu-isu KLHS yang relevan, serta dinamika lingkungan strategis pada level global, nasional, dan regional, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara mengidentifikasi sejumlah isu strategis yang akan menjadi fokus utama dalam perencanaan lima tahun ke depan. Isu-isu tersebut merupakan tantangan sekaligus peluang strategis yang memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, terutama dalam konteks transformasi ekonomi daerah dan kebutuhan tenaga kerja yang kompetitif untuk mendukung pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN). Dari keseluruhan analisis, terdapat empat isu strategis yang diprioritaskan karena dampaknya yang langsung terhadap peningkatan kualitas SDM, perluasan kesempatan kerja, dan penguatan tata kelola pelayanan publik.

1) Perluasan akses pelatihan kerja berbasis kebutuhan industri

Isu strategis ini muncul dari ketimpangan akses pelatihan kerja antarwilayah serta rendahnya relevansi program pelatihan dengan kebutuhan nyata industri, termasuk sektor yang berkembang pesat seiring pembangunan Ibu Kota Nusantara. Akses terhadap pelatihan vokasi masih lebih banyak tersedia di wilayah perkotaan, sementara masyarakat di kecamatan hulu dan kawasan eks transmigrasi belum memperoleh kesempatan yang setara. Pada saat yang sama, industri menuntut kompetensi yang semakin spesifik dalam menghadapi perkembangan teknologi dan transformasi ekonomi. Perluasan akses pelatihan kerja menjadi agenda penting untuk mengatasi ketidaksesuaian keterampilan, meningkatkan daya saing angkatan kerja muda, dan memastikan tenaga kerja lokal mampu berkompetisi serta memperoleh peluang kerja yang lebih luas.

- 2) Perbaikan mekanisme penempatan tenaga kerja dan transmigrasi yang lebih partisipatif dan berkelanjutan

Isu ini berkaitan dengan masih terbatasnya efektivitas penempatan tenaga kerja dan belum optimalnya pengelolaan kawasan transmigrasi. Pelaporan kebutuhan tenaga kerja dari sektor industri belum berjalan dengan baik sehingga penyerapan tenaga kerja lokal belum mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, pengembangan kawasan transmigrasi menghadapi kendala dalam pemanfaatan lahan serta koordinasi antara pemerintah daerah, provinsi, dan pusat. Perbaikan mekanisme penempatan tenaga kerja dan transmigrasi diperlukan agar seluruh pemangku kepentingan dapat terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pendekatan yang lebih partisipatif dan berkelanjutan akan mendukung peningkatan peluang kerja, mendorong pemanfaatan potensi kawasan transmigrasi, serta memperkuat kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi daerah.

- 3) Inklusi kelompok rentan dalam program ketenagakerjaan

Isu ini berangkat dari kenyataan bahwa kelompok rentan seperti perempuan kepala keluarga, penyandang disabilitas, pemuda yang tidak bekerja dan tidak bersekolah, pekerja informal, dan masyarakat di wilayah terpencil masih menghadapi hambatan besar dalam memperoleh akses terhadap pekerjaan yang layak. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh rendahnya akses terhadap pelatihan, minimnya pendampingan karier, dan keterbatasan fasilitas layanan ketenagakerjaan yang ramah bagi kelompok rentan. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, inklusi kelompok rentan menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat dapat berpartisipasi dan memperoleh manfaat dari pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, program ketenagakerjaan harus dirancang agar mampu menjangkau kelompok rentan melalui penyediaan layanan yang lebih adaptif dan aksesibel.

- 4) Penguatan sinergi lintas sektor dan pemanfaatan teknologi digital dalam layanan publik

Isu strategis ini berkaitan dengan kebutuhan peningkatan tata kelola pelayanan ketenagakerjaan dan transmigrasi melalui integrasi antarsektor serta pemanfaatan teknologi digital. Transformasi ekonomi daerah dan pembangunan Ibu Kota Nusantara mendorong



perlunya koordinasi yang lebih kuat antara pemerintah, dunia industri, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Pemanfaatan teknologi digital menjadi faktor penting dalam penyediaan data ketenagakerjaan yang lebih akurat, pelayanan administrasi yang cepat, serta penyediaan informasi pasar kerja yang dapat diakses oleh seluruh masyarakat. Penguatan sinergi lintas sektor dan digitalisasi layanan tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan publik, tetapi juga mendukung pengambilan kebijakan yang lebih tepat sasaran, efisien, dan responsif terhadap dinamika kebutuhan tenaga kerja.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra PD Tahun 2025-2029

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahun oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Tujuan ini berorientasi pada penyelesaian isu-isu strategis yang telah diidentifikasi dan diarahkan untuk mendukung visi Kutai Kartanegara Idaman Terbaik yaitu “Terwujudnya Fondasi Pusat Pangan, Pariwisata, dan Industri Hijau yang Maju, Sejahtera, dan Berkelanjutan”. dan misi ke 1 yaitu “Terbaik dalam mewujudkan pemenuhan dan pemerataan pelayanan dasar kesehatan, pendidikan dan perlindungan sosial”. Selaras dengan tujuan RPJMD yaitu Meningkatnya kesejahteraan Masyarakat melalui indikator Tingkat kemiskinan yang semakin menurun. peningkatan kualitas SDM, terbukanya lapangan kerja, dan penurunan ketimpangan merupakan komponen yang saling mendukung dan tidak dapat dipisahkan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh dan berkelanjutan maka dirumuskan tujuan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara untuk periode 2025–2029 sebagai berikut.

- 1) Tujuan: Meningkatkan kualitas kesempatan kerja masyarakat dan kawasan transmigrasi.
 - Indikator Tujuan:
 - Persentase Dukungan Kegiatan Pemerintah Daerah yang Dilaksanakan di Kawasan Transmigrasi
 - Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

3.2. Sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan Daerah dengan sasaran RPJMD Meningkatnya Kesempatan Kerja dan menurunnya ketimpangan, untuk pencapaiansasaran RPJMD serta pencapaian hasil (outcome) program Perangkat Daerah. Sasaran ini dirumuskan untuk memberikan arah dan fokus pada pelaksanaan program dan kegiatan secara terukur dan terarah sebagai berikut.

- 1) Sasaran: Meningkatnya Cakupan program transmigrasi yang dilaksanakan
 - Indikator: Persentase Program Transmigrasi yang dilaksanakan
- 2) Sasaran: Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja
 - Indikator: Persentase Pekerja Lulusan Pendidikan Menengah dan Tinggi.
- 3) Sasaran: Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja di sektor formal
 - Indikator: Persentase Penduduk Bekerja 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja di Sektor Formal.

Indikator Makro dalam Tujuan dan Sasaran Renstra

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator makro pembangunan daerah yang secara langsung dipengaruhi oleh kualitas, penyerapan, dan distribusi tenaga kerja. Sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi di bidang pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, serta informasi pasar kerja, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memegang peran sentral dalam mendukung pencapaian target penurunan TPT sebagaimana ditetapkan dalam RPJMD 2025–2029.

Data TPT Kabupaten Kutai Kartanegara selama periode 2020–2024 menunjukkan fluktuasi dan variasi yang cukup signifikan menurut kelompok pendidikan maupun jenis kelamin. Kondisi ini menegaskan perlunya intervensi strategis berupa peningkatan kompetensi tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penyelarasan permintaan dan penawaran tenaga kerja, penguatan hubungan industrial, serta pengembangan kawasan transmigrasi produktif sebagai pusat pertumbuhan baru.

Oleh karena itu, penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka diintegrasikan menjadi bagian penting dari tujuan dan sasaran Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 2025–2029, yang dijabarkan melalui sasaran operasional sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya cakupan program transmigrasi yang dilaksanakan
 - Peningkatan cakupan dan kualitas pelaksanaan program transmigrasi berkontribusi pada penurunan TPT melalui pembukaan kawasan permukiman produktif dan penciptaan lapangan kerja baru di sektor pertanian, usaha mikro, dan

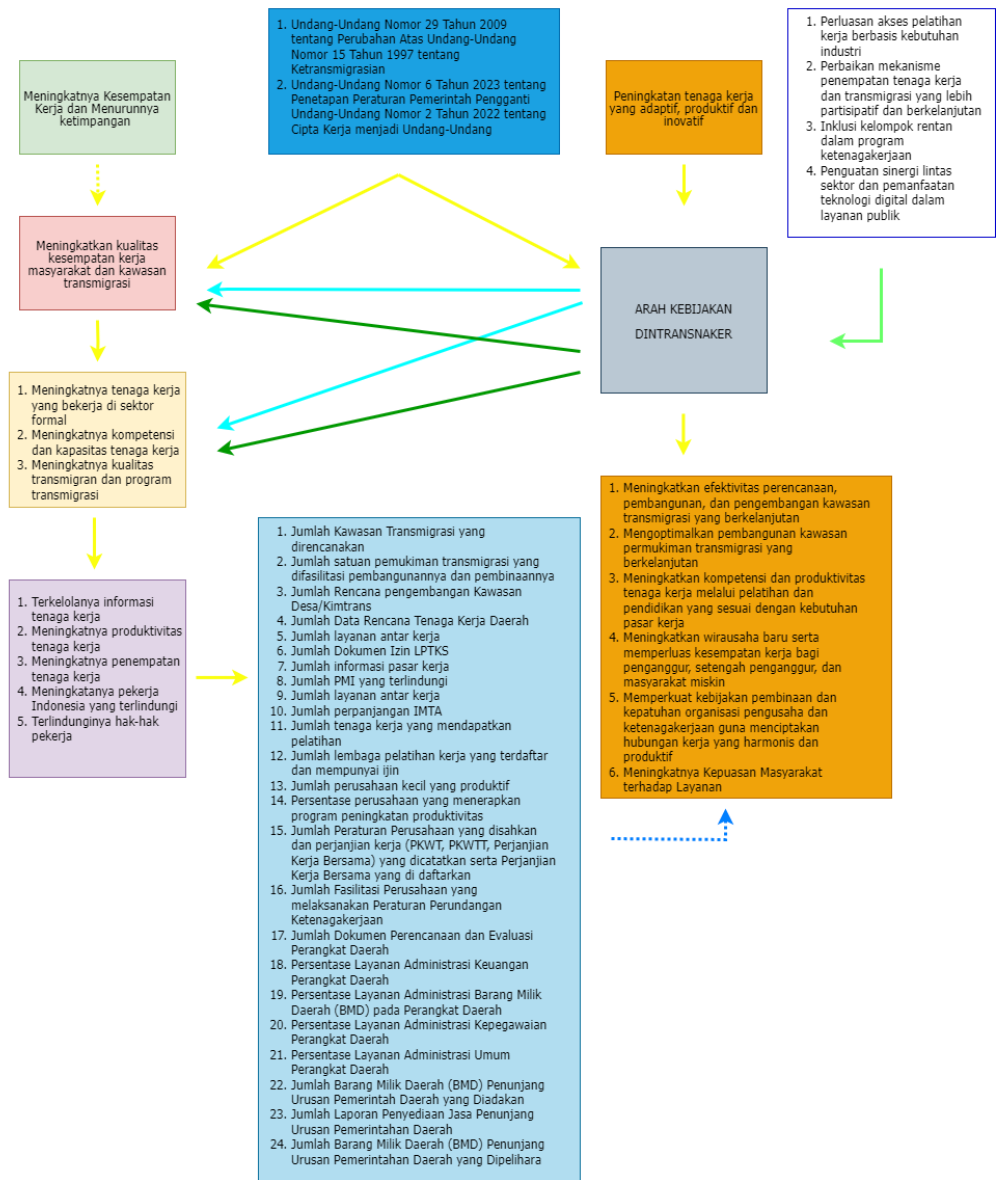
ekonomi lokal. Program transmigrasi juga berfungsi mengurangi tekanan pengangguran di wilayah padat penduduk dengan membuka pusat pertumbuhan ekonomi baru.

2) Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja

Peningkatan kompetensi melalui peningkatan pendidikan, pelatihan berbasis kompetensi, dan sertifikasi profesi sangat krusial karena kelompok pendidikan menengah dan rendah merupakan penyumbang terbesar angka pengangguran. Dengan peningkatan kapasitas dan daya saing tenaga kerja, peluang penempatan pada sektor unggulan dan sektor penyangga IKN akan meningkat sehingga berdampak langsung pada penurunan TPT.

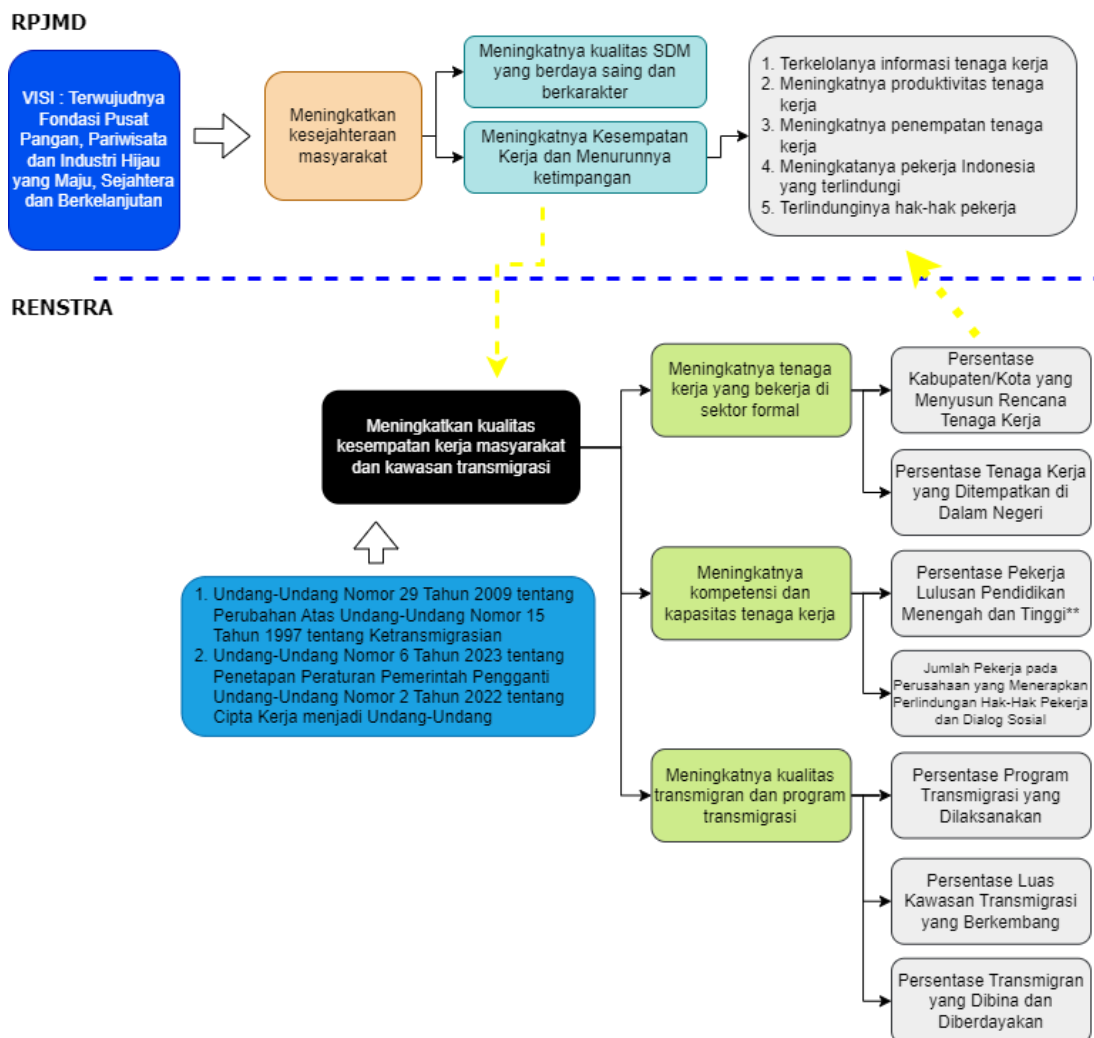
3) Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja di sektor formal

Tenaga kerja di sektor formal cenderung memiliki stabilitas kerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih besar terhadap penyerapan tenaga kerja. Melalui penguatan hubungan industrial, fasilitasi peraturan perusahaan, dan perluasan kerja sama penempatan tenaga kerja, sektor formal mampu menyerap tenaga kerja lebih besar sehingga berpengaruh signifikan terhadap penurunan TPT.



Gambar 3. 1 Konsep Renstra PD





Gambar 3. 2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra PD

Tujuan dan sasaran ini disusun untuk memastikan pelaksanaan program dan kegiatan yang efektif, terukur, dan berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, daya saing tenaga kerja, serta pembangunan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan. Rencana target pencapaian tujuan dan sasaran tersebut dapat ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. 1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
-1	.(2)	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
1.Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian. 2.Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.	Meningkatkan kualitas kesempatan kerja masyarakat dan kawasan transmigrasi		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	38,02	39,21	40,60	42,19	44,01	46,10	48,57	
			Persentase Dukungan Kegiatan Pemerintah Daerah yang Dilaksanakan di Kawasan Transmigrasi	15	25	50	75	100	100,00	100,00	
		Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja di sektor formal	Persentase Penduduk Berusia 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja di Sektor Formal	49,66	50,93	52,18	53,37	54,49	55,56	56,56	
		Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja	Persentase Pekerja Lulusan Pendidikan Menengah dan Tinggi**	54,62	56,89	59,10	61,20	63,20	65,11	66,92	
		Meningkatnya Cakupan program transmigrasi yang dilaksanakan	Persentase Program Transmigrasi yang dilaksanakanTransmigrasi	15	18,00	25,00	50,00	75,00	100,00	100,00	

Tabel tersebut menggambarkan tahapan teknis dalam perumusan dan implementasi program strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara selama periode 2025 hingga 2030. Perencanaan ini mencakup keterkaitan yang sistematis antara tujuan strategis, sasaran spesifik, indikator kinerja, dan target kinerja tahunan yang ditetapkan secara bertahap.

3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

a. Pentahapan

Dalam rangka pencapaian Tujuan, Sasaran Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Periode 2025-2029 selama periode RPJMD yang pencapaiannya perlu dilakukan rumusan pentahapan prioritas pembangunan yang akan dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 2 Penahapan Renstra PD

TAHAP I(2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sinkronisasi RKT dengan RPJMD & RTRW	Pembangunan infrastruktur produktif transmigrasi (jalan, air, komunikasi)	Replikasi model pembangunan kawasan transmigrasi	Revisi Rencana Kawasan sesuai capaian dan kebutuhan baru	Audit kawasan dan dampaknya terhadap pengurangan pengangguran
Identifikasi kebutuhan investasi infrastruktur kerja	Pendampingan kelompok usaha lokal	Insentif fiskal untuk investor lokal di kawasan	Penguatan kelembagaan pengelola kawasan	Penyusunan kebijakan pengembangan jangka panjang kawasan transmigrasi
Penyusunan masterplan kawasan prioritas	Sertifikasi berbasis SKKNI dan KKKNI	Pelatihan advance: digital, green economy, industri kreatif	Harmonisasi pelatihan dengan kerangka AQRF & TVET	Penyusunan peta jalan kompetensi tenaga kerja daerah
Pelatihan berbasis demand-driven	Pelatihan lintas sektor bersama dunia usaha	Benchmark pelatihan dengan provinsi lain	Pelatihan wirausaha bagi tenaga kerja terlatih	Evaluasi dampak pelatihan terhadap kesejahteraan tenaga kerja
Penguatan kelembagaan BLK	Integrasi pelatihan dengan kurikulum pendidikan formal	Penempatan tenaga kerja formal lintas sektor	Kolaborasi sistem pelatihan dan penempatan kerja	Finalisasi database tenaga kerja formal
Pemutakhiran data profil tenaga kerja	Fasilitasi lowongan kerja formal berkelanjutan	Kolaborasi dengan Kementerian & Lembaga	MOU lintas sektor formal & BUMN	Evaluasi keterserapan & mobilitas tenaga kerja sektor formal

TAHAP I(2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Penyusunan peta peluang kerja sektor formal	Penerapan sistem tracer alumni	Penguatan data akurat pencari kerja	Penilaian indeks harmonisasi industrial	Penyusunan kebijakan hubungan industrial jangka panjang - Penguatan kelembagaan hubungan industrial di tingkat daerah
Penyusunan peta jalan portal penempatan kerja digital	Peluncuran portal penempatan kerja digital	Penguatan Job Matching Center	Evaluasi efektivitas forum industrial	Pengembangan dashboard hubungan kerja berbasis data real-time
Kajian baseline hubungan industrial	Fasilitasi dialog sosial tripartit	Pengembangan Aplikasi Pelaporan Industrial	Perluasan jangkauan aplikasi pelaporan industrial	Audit relasi kerja untuk pencegahan konflik

Rencana strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara disusun secara bertahap dalam lima tahapan implementasi program dari tahun 2026 hingga 2030. Setiap tahapan menggambarkan kesinambungan logis dari perencanaan kebijakan, penguatan kelembagaan, hingga pengembangan ekosistem ketenagakerjaan dan transmigrasi.

- 1) Tahap I (2026) berfokus pada penataan awal, sinkronisasi dokumen perencanaan seperti RKT dengan RPJMD dan RTRW, serta penyusunan peta jalan dan masterplan infrastruktur kerja dan transmigrasi. Kegiatan penting meliputi identifikasi kebutuhan investasi, pelatihan berbasis permintaan pasar kerja (demand-driven), pembentukan Industrial Relation Task Force, dan peluncuran portal digital ketenagakerjaan. Pada tahap ini juga dilakukan pemutakhiran data tenaga kerja dan penyusunan regulasi lokal yang mendukung.
- 2) Tahap II (2027) diarahkan pada pembangunan infrastruktur transmigrasi produktif, pendampingan kelompok usaha lokal, dan integrasi program pelatihan lintas sektor. Selain itu, difokuskan juga pada sertifikasi kompetensi berbasis SKKNI dan KKNi, penguatan job matching center, sistem tracer alumni, serta sosialisasi dan edukasi norma ketenagakerjaan. Tahapan ini

menyiapkan fondasi sistem koordinasi lintas dunia usaha dan pendidikan vokasi.

- 3) Tahap III (2028) merupakan fase replikasi dan penguatan data. Model pembangunan kawasan transmigrasi yang telah berjalan direplikasi, disertai insentif fiskal bagi investor lokal di kawasan. Di sisi ketenagakerjaan, difokuskan pada pelatihan advance seperti green economy dan industri kreatif, benchmark dengan provinsi lain, serta penguatan data akurat pencari kerja. Tahap ini juga menekankan kolaborasi lintas sektor dengan kementerian/lembaga.
- 4) Tahap IV (2029) menjadi tahap harmonisasi dan pengembangan sistem. Dilakukan revisi terhadap rencana kawasan transmigrasi, harmonisasi pelatihan dengan kerangka AQRF dan TVET, serta kolaborasi sistem pelatihan dan penempatan kerja formal dengan BUMN. Pengembangan dashboard berbasis data real-time dilakukan untuk memantau hubungan kerja dan industrialisasi di daerah.
- 5) Tahap V (2030) adalah tahap evaluasi dan penyempurnaan kebijakan jangka panjang. Fokus diarahkan pada audit dampak kawasan transmigrasi terhadap pengurangan pengangguran, penyusunan kebijakan kawasan transmigrasi jangka panjang, serta finalisasi database tenaga kerja formal. Pada fase ini juga dilakukan evaluasi terhadap ketersebaran dan mobilitas tenaga kerja sektor formal serta penyusunan kebijakan hubungan industrial jangka panjang yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, tahapan ini menunjukkan arah pembangunan yang terintegrasi antara peningkatan infrastruktur, peningkatan kualitas SDM, penguatan hubungan industrial, dan kebijakan berbasis data untuk mendukung kemajuan sektor transmigrasi dan ketenagakerjaan di Kutai Kartanegara secara berkelanjutan.

b. Strategi

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029, serta dalam menjawab tantangan pembangunan daerah dan dinamika pasar kerja, maka strategi dan arah kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja disusun secara sinergis dan operasional. Strategi pembangunan tersebut dirumuskan untuk mendukung pemantapan ketahanan sosial yang berkualitas, inklusif, berkeadilan dan berbudaya menuju akselerasi transformasi pembangunan, dan pengelolaan kawasan transmigrasi yang inklusif dan berkelanjutan.

Adapun strategi pembangunan yang diusung adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan efektivitas perencanaan, pembangunan, dan pengembangan kawasan transmigrasi yang berkelanjutan
- b) Mengoptimalkan pembangunan kawasan permukiman transmigrasi yang berkelanjutan
- c) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
- d) Meningkatkan jumlah wirausaha baru serta memperluas kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin
- e) Memperkuat kebijakan pembinaan dan kepatuhan organisasi pengusaha dan ketenagakerjaan guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif
- f) Meningkatkan kualitas layanan publik melalui penguatan standar pelayanan, partisipasi masyarakat, dan sistem monitoring yang terintegrasi

3.4. Arah kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD Tahun 2025-2029

Strategi-strategi tersebut diterjemahkan ke dalam arah kebijakan perangkat daerah yang menjadi landasan operasional program dan

kegiatan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Arah kebijakan dimaksud, antara lain:

- a) Peningkatan produktivitas angkatan kerja berbasis keterampilan dan keahlian;
- b) Penyediaan pelatihan terstruktur dan sertifikasi bagi pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja;
- c) Perluasan akses bursa kerja online serta dukungan terhadap penciptaan wirausaha baru;
- d) Pengembangan kemitraan antara pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam penyediaan kesempatan kerja;
- e) Penguatan pembinaan dan kepatuhan organisasi ketenagakerjaan terhadap regulasi yang berlaku;
- f) Peningkatan mutu layanan publik berbasis akuntabilitas dan kepuasan masyarakat.

Berdasarkan penahapan prioritas pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan, sasaran Renstra perangkat daerah perlu dituangkan rumusan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah sehingga prioritas pembangunan dalam dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Adapun rumusan arah kebijakan renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. 3 Perumusan Arah Kebijakan Renstra PD

NO	OPERASIONALISASI (NSPK)	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN PD	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	SDM unggul dan adaptif: kolaborasi dunia kerja, dunia pendidikan, dan dunia usaha	Peningkatan Produktivitas Angkatan Kerja Berbasis Keterampilan dan Keahlian	
2	Permenaker No. 2 Tahun 2016 tentang SKKNI dan Sertifikasi Kompetensi		Menyediakan pelatihan terstruktur dan sertifikasi bagi pencari kerja untuk meningkatkan daya saing sesuai kebutuhan pasar kerja	
3	Permenaker No. 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja		Memperluas akses bursa kerja online dan mendukung penciptaan wirausaha baru melalui kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dan program padat karya	

NO	OPERASIONALISASI (NSPK)	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN PD	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Permenaker No. 11 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan		Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Pengembangan Kemitraan dengan Berbagai Pihak swasta dan Masyarakat	
5	UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh		Meningkatkan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku	
6	PermenPAN RB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat		Meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan melalui penguatan standar pelayanan dan sistem pengaduan publik	

Sebagai kesimpulan, strategi dan arah kebijakan yang dirumuskan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara mencerminkan komitmen yang kuat untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan, meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, memperluas lapangan kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Setiap strategi dirancang dengan pendekatan yang terukur dan berbasis kebutuhan masyarakat, sementara arah kebijakan berfungsi sebagai panduan implementasi untuk memastikan keberhasilan setiap program. Dengan sinergi antara strategi dan kebijakan ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang harmonis, masyarakat yang sejahtera, dan kawasan transmigrasi yang berkembang secara berkelanjutan. Pendekatan yang holistik ini menempatkan pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sebagai mitra utama dalam mewujudkan tujuan pembangunan yang inklusif dan berdaya saing.

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Penjabaran visi dan misi daerah serta tujuan dan sasaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dituangkan secara lebih operasional ke dalam bentuk program, kegiatan, dan subkegiatan. Seluruhnya dirancang dengan indikator kinerja, kelompok sasaran, serta kebutuhan pendanaan indikatif selama periode perencanaan lima tahun. Penyusunan program dan kegiatan ini mengacu pada ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Dalam penyusunannya, diterapkan beberapa pendekatan penting yang mencakup:

- 1) Pendekatan kinerja, melalui penerapan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) dan sistem perencanaan serta penganggaran terpadu.
- 2) Pendekatan pendanaan dan pagu indikatif, sebagai dasar alokasi sumber daya secara efisien, efektif, dan terukur.
- 3) Pendekatan prioritas program, berdasarkan urusan pemerintahan bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Program diartikan sebagai sekumpulan kegiatan yang terstruktur dan terpadu, yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Kegiatan merupakan tindakan nyata dalam jangka waktu tertentu yang memanfaatkan sumber daya guna mencapai indikator program. Sementara itu, indikator kinerja menjadi ukuran keberhasilan, dan kelompok sasaran dirumuskan secara spesifik agar memberikan kejelasan mengenai penerima manfaat.

Mengacu pada RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menetapkan rencana program, kegiatan, dan subkegiatan sebagai bagian dari penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah pada bidang transmigrasi dan ketenagakerjaan.

4.1. Uraian Program

Berikut adalah program-program yang menjadi payung perencanaan penyelenggaraan urusan dinas:

- A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
 - 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 3) Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
 - 4) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - 5) Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 6) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 7) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 8) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
 - 9) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- B. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi
 - 1) Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi
- C. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
 - 1) Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Satu Daerah Kabupaten/Kota
- D. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi
 - 1) Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian
- E. Program Perencanaan Tenaga Kerja
 - 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
- F. Program Penempatan Tenaga Kerja
 - 1) Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - 2) Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
 - 3) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - 4) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Pra dan Purna Penempatan)
 - 5) Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - 6) Penerbitan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
- G. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - 1) Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
 - 2) Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
 - 3) Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - 4) Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota

H. Program Hubungan Industrial

- 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan.

4.2. Uraian Kegiatan

Kegiatan berikut merupakan kegiatan resmi sesuai nomenklatur yang berlaku. Seluruh nama kegiatan dituliskan apa adanya, tanpa pengurangan atau perubahan kalimat. Uraian yang diberikan hanya berupa penjabaran fungsi dan ruang lingkup pelaksanaannya.

- 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Kegiatan ini meliputi penyusunan perencanaan tahunan, penganggaran berbasis kinerja, evaluasi kinerja, serta penyusunan laporan akuntabilitas perangkat daerah untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan berjalan efektif dan efisien.

- 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Ruang lingkupnya mencakup pengelolaan anggaran, administrasi keuangan rutin, pertanggungjawaban belanja, pelaksanaan transaksi keuangan, serta penataan dokumen keuangan sesuai standar akuntansi pemerintahan.

- 3) Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

Kegiatan ini mendukung penatausahaan aset dinas melalui pencatatan, inventarisasi, pelaporan, dan pemeliharaan Barang Milik Daerah agar tertib, akurat, dan mudah diawasi.

- 4) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

Meliputi pengelolaan data pegawai, penyusunan SKP, pengembangan kompetensi, disiplin ASN, mutasi internal, kenaikan pangkat, presensi, dan pelayanan administrasi kepegawaian lainnya.

- 5) Administrasi Umum Perangkat Daerah

Mengatur operasional administrasi harian perangkat daerah, termasuk persuratan, kearsipan, layanan umum, penyediaan sarana kantor, serta dukungan administratif lainnya.

6) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Melaksanakan proses pengadaan barang penunjang operasional dinas sesuai ketentuan pengadaan barang/jasa pemerintah.

7) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Berupa penyediaan jasa kebersihan, keamanan, layanan internet, perawatan sarana, serta jasa lainnya yang mendukung kelancaran pelayanan perangkat daerah.

8) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Fokus pada penyediaan fasilitas penunjang kerja seperti listrik, air, bahan bakar genset, dan layanan umum lainnya agar kegiatan pemerintahan berjalan lancar.

9) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Mencakup pemeliharaan rutin dan berkala terhadap sarana prasarana kantor untuk menjamin kelayakan dan umur pakai aset daerah.

10) Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi

Kegiatan ini menata kerangka perencanaan kawasan transmigrasi melalui pengumpulan data, analisis potensi wilayah, pemetaan kebutuhan lahan, penyusunan dokumen rencana kawasan, dan harmonisasi dengan RTRW/ KLHS.

11) Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

Kegiatan ini menata pergerakan dan penempatan penduduk transmigran dari daerah asal ke kawasan sasaran secara terencana, aman, dan sesuai kapasitas daya dukung kawasan.

12) Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian

Berfokus pada pendampingan desa transmigrasi menuju kemandirian, termasuk pengembangan ekonomi lokal, penguatan kelembagaan, dan pemenuhan sarana prasarana dasar.

13) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

Meliputi penyusunan rencana kebutuhan tenaga kerja daerah berdasarkan analisis angkatan kerja, kebutuhan industri, sektor unggulan, serta proyeksi pasar kerja jangka menengah.

- 14) Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
Kegiatan pelayanan pencari kerja melalui sistem antar kerja, termasuk verifikasi data pencari kerja dan referensi penempatan pada perusahaan yang membutuhkan.
- 15) Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
Memberikan layanan perizinan kepada LPTKS sesuai regulasi dan melakukan pembinaan serta pengawasan operasionalnya.
- 16) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
Mengelola data lowongan kerja, kebutuhan kompetensi industri, serta penyebaran informasi kepada masyarakat melalui berbagai kanal informasi ketenagakerjaan.
- 17) Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
Melakukan edukasi, verifikasi dokumen, fasilitasi penyelesaian masalah, serta layanan reintegrasi sosial ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia.
- 18) Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten Kota
Fasilitasi antar kerja lokal, termasuk penyediaan layanan konsultasi penempatan dan rujukan peluang kerja.
- 19) Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
Memberikan layanan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing sesuai ketentuan.
- 20) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
Menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis standar kompetensi sesuai kebutuhan industri.
- 21) Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
Mengadministrasikan perizinan LPK serta melakukan pembinaan untuk menjaga mutu layanan pelatihan.
- 22) Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
Memberikan layanan konsultansi untuk peningkatan efisiensi usaha kecil melalui metode produktivitas.
- 23) Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
Melakukan asesmen produktivitas daerah sebagai dasar penetapan intervensi pengembangan ketenagakerjaan.

- 24) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

Melakukan verifikasi dokumen PP dan PKB sebelum disahkan serta memberikan konsultasi kepada perusahaan dan pekerja.

- 25) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

Meliputi mediasi, fasilitasi penyelesaian perselisihan, layanan konsultasi ketenagakerjaan, dan koordinasi tindakan saat mogok kerja atau penutupan perusahaan.

4.3. Uraian Subkegiatan

Subkegiatan berikut merupakan penjabaran dari kegiatan di atas, dengan uraian fungsi tanpa mengubah nama subkegiatan resmi.

A. Subkegiatan dari Kegiatan Penunjang

Nama subkegiatan tidak diberikan secara eksplisit dalam daftar sebelumnya, sehingga uraian diberikan secara generik sesuai karakter kegiatan penunjang:

- Pengelolaan administrasi perkantoran
- Pengelolaan keuangan dan pelaporan
- Pengelolaan aset dan pemeliharaan fasilitas
- Pengelolaan SDM Aparatur
- Pengelolaan operasional layanan umum

B. Subkegiatan dari Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi

Subkegiatan merupakan rangkaian teknis untuk mendukung kegiatan Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi, meliputi:

- Survei dan pemetaan kawasan transmigrasi
- Penyusunan dokumen rencana kawasan
- Koordinasi lintas sektor terkait perencanaan transmigrasi

C. Subkegiatan dari Program Pembangunan & Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Untuk kegiatan Penataan Persebaran Penduduk dan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian, subkegiatanannya berupa:

- Fasilitasi penyediaan sarana prasarana dasar
- Pendampingan pengembangan ekonomi kawasan
- Monitoring dan evaluasi perkembangan kawasan transmigrasi

D. Subkegiatan dari Program Perencanaan Tenaga Kerja

Untuk kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), subkegiatannya meliputi:

- Pengumpulan dan analisis data ketenagakerjaan
- Penyusunan dokumen RTK
- Penyelarasan RTK dengan RPJMD dan kebutuhan industri

E. Subkegiatan dari Program Penempatan Tenaga Kerja

Untuk seluruh kegiatan penempatan tenaga kerja, subkegiatannya meliputi:

- Layanan registrasi pencari kerja
- Penyebaran informasi pasar kerja
- Verifikasi izin LPTKS
- Layanan perpanjangan IMTA
- Fasilitasi penempatan tenaga kerja lokal
- Layanan perlindungan PMI pra dan purna penempatan

F. Subkegiatan dari Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

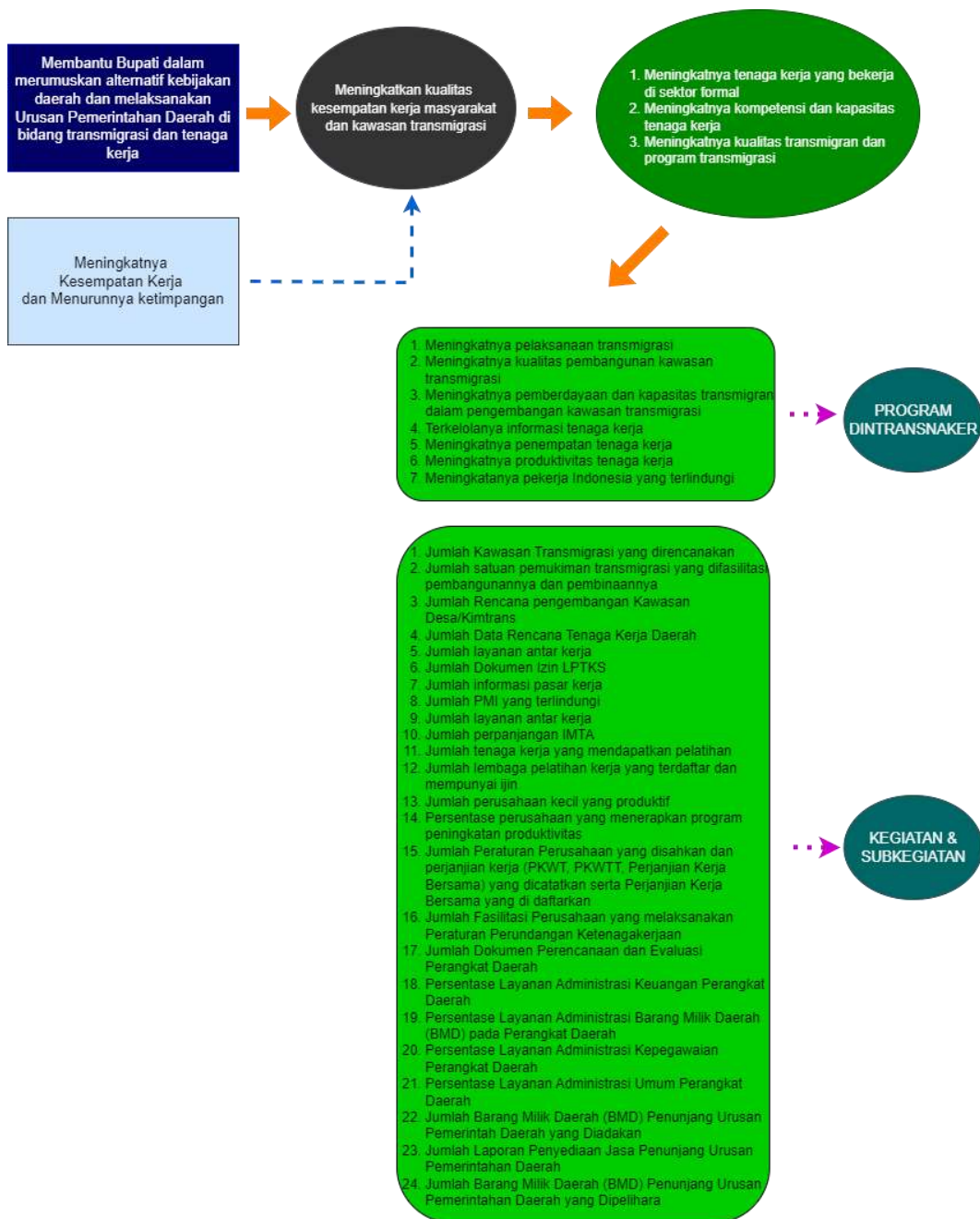
Untuk seluruh kegiatan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja meliputi:

- Pelaksanaan pelatihan kompetensi teknis
- Pelaksanaan sertifikasi kompetensi
- Pembinaan LPK
- Pelaksanaan konsultasi produktivitas
- Pelaksanaan pengukuran produktivitas daerah

G. Subkegiatan dari Program Hubungan Industrial

Subkegiatan pendukung:

- Verifikasi dokumen PP dan PKB
- Pelaksanaan mediasi hubungan industrial
- Penyuluhan norma ketenagakerjaan
- Pendataan dan tindak lanjut perselisihan ketenagakerjaan



Gambar 4. 1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra PD

Rencana program, kegiatan, sub kegiatan beserta indikator kinerja, dan pendanaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4. 1 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Renstra PD

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(12)
Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Menurunnya ketimpangan							
	Meningkatkan kualitas kesempatan kerja masyarakat dan kawasan transmigrasi				Persentase Dukungan Kegiatan Pemerintah Daerah yang Dilaksanakan di Kawasan Transmigrasi		
		Meningkatnya Cakupan program transmigrasi yang dilaksanakan			Persentase Program Transmigrasi yang dilaksanakan		
			Meningkatnya pelaksanaan transmigrasi		Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Program
					Jumlah Kawasan Transmigrasi yang direncanakan	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Kegiatan
					Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerja Samakan dengan Daerah Lain	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Sub
					Jumlah Kasus yang Dapat Diselesaikan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi	Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Sub
					Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Sub
					Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(12)
			Meningkatnya kualitas pembangunan kawasan transmigrasi		Persentase Kawasan Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Program
					Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya dan pembinaannya	Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Kegiatan
					Jumlah Pelaporan Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (yang Memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha dan Layak Berkembang)	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	Sub
					Jumlah Verifikasi Penduduk yang Memiliki Tanah dan Rumah di Kawasan Transmigrasi yang Berpotensi untuk Menjadi Transmigran Penduduk Setempat (TPS)	Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi	Sub
					Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Sub
					Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Sub
					Jumlah Calon Transmigran dan/atau Transmigran yang Mendapatkan Pelatihan	Pelatihan Transmigrasi lokal	Sub
					Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Mampu Menyesuaikan Diri di Satuan Permukiman Transmigrasi	Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	Sub
			Meningkatnya pemberdayaan dan kapasitas transmigran dalam pengembangan		Persentase Kawasan Desa/Kimtrans yang dikembangkan	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Program

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
			kawasan transmigrasi				
					Jumlah Rencana pengembangan Kawasan Desa/ Kimtrans	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Kegiatan
					Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	Penguatan SDM dalam Rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Sub
					Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam Rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Sub
Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Menurunnya ketimpangan					Tingkat Pengangguran Terbuka		
	Meningkatkan kualitas kesempatan kerja masyarakat dan kawasan transmigrasi				Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja		
		Meningkatnya tenaga kerja yang bekerja di sektor formal			Persentase Penduduk Bekerja 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja di Sektor Formal		
			Terkelolanya informasi tenaga kerja		Persentase Kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu pada RTKD	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Program
					Jumlah Data Rencana Tenaga Kerja Daerah	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Kegiatan
					Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Sub
					Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Sub
			Meningkatnya penempatan tenaga kerja		Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri	Program Penempatan Tenaga Kerja	Program

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah layanan antar kerja	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
					Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Sub
					Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Pelayanan antar Kerja	Sub
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Sub
					Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Sub
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Perluasan Kesempatan Kerja	Sub
					Jumlah Dokumen Izin LPTKS	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Sub
					Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Sub
					Jumlah informasi pasar kerja	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Kegiatan
					Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Sub
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Job Fair/Bursa Kerja	Sub
					Jumlah PMI yang terlindungi	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
					Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Peningkatan pelindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Sub
					Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran	Sub
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Sub
					Jumlah layanan antar kerja	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten Kota	Kegiatan
					Jumlah Perusahaan yang mendapatkan penghargaan karena memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas	Pemberian Penghargaan kepada Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas	Sub
					Jumlah OAP yang diberdayakan melalui Kegiatan Kewirausahaan	Pemberdayaan bagi OAP Melalui Kegiatan Kewirausahaan	Sub
					Jumlah dokumen Hasil Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua Jenis pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi sesuai Kebutuhan Yang telah dilaksanakan	Koordinasi ke Perusahaan dalam Penempatan OAP pada semua jenis pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi sesuai kebutuhan	Sub
					Jumlah perpanjangan IMTA	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota Yang Divalidasi	Validasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota	Sub
		Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja			Persentase Pekerja Lulusan Pendidikan Menengah dan Tinggi**		
			Meningkatnya produktivitas tenaga kerja		Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkat Produktivitasnya	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Program
					Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Kegiatan
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Sub
					Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Sub
					Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Sub
					Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi	Sub
					Tersedianya Sarana Pelatihan Vokasi dan ProduktivitasJumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Pengadaan Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah lembaga pelatihan kerja yang tersedia	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Keiatan
					Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Sub
					Jumlah lembaga pelatihan kerja yang terdaftar dan mempunyai ijin	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Kegiatan
					Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Sub
					Jumlah perusahaan kecil yang produktif	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Kegiatan
					Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Sub
					Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
					Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Sub
			Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi		Persentase Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial	Program Hubungan Industrial	Program
					Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan dan perjanjian kerja (PKWT, PKWTT, Perjanjian Kerja Bersama) yang dicatatkan serta Perjanjian Kerja Bersama yang di daftarkan	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Sub
					Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Sub
					Jumlah Fasilitasi Perusahaan yang melaksanakan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
					Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Sub
					Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Sub
					Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta non afiliasi	Sub
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Sub
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja	Sub
Meningkatnya akuntabilitas					Nilai SAKIP		

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
kinerja pemerintah daerah							
	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik				Indeks Pelayanan Publik (IPP) Perangkat Daerah		
		Meningkatnya Nilai AKIP Perangkat Daerah			Nilai AKIP Perangkat Daerah		
					Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Program
					Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan
					jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Sub
					Jumlah dokumen Rencana Kerja Anggaran	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Sub
					Jumlah dokumen Rencana Kerja Anggaran Perubahan	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Sub
					Jumlah Dokumen Pelaksanaan Anggaran	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Sub
					Jumlah Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	Sub
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja tepat waktu	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Sub
					Jumlah dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Sub
					Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Validasi Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Penyelenggaraan validasi pendukung statistik sektoral Daerah	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang telah dikumpulkan dan diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	Pelaksanaan Pengumpulan Data statistik Sektoral Daerah	Sub
					Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Sub
					Jumlah Dokumen Perencanaan Urusan selain Renstra PD dan Renja PD yang disusun	Penyusunan Dokumen Perencanaan Urusan Selain Renstra PD dan Renja PD	Sub
					Jumlah Subsistensi Koordinasi Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Daerah yang diampu	Koordinasi Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Urusan Pemerintah Dalam yang diampu	Sub
					Jumlah Berita Acara Hasil Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam Rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan	Sinkronisasi dan Harmonisasi Pusat dan Daerah dalam rangka Mendukung Target Pembangunan Nasional melalui Koordinasi Teknis Pembangunan	Sub
					Persentase Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan
					Jumlah Aparatur	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Sub
					Tersedianya jasa operator dan pengelola sistem informasi	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Sub
					Jumlah dokumen yang diverifikasi tepat waktu	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Sub
					Terlaksananya akuntabilitas perangkat daerah	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah laporan keuangan tepat waktu	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Sub
					Jumlah dokumen sakip yang diperiksa	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Sub
					Jumlah Laporan Kinerja Keuangan Kegiatan	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Sub
					Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Sub
					Persentase Layanan Administrasi Barang Milik Daerah (BMD) pada Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Kegiatan
					Jumlah dokumen Perencanaan Barang Milik Daerah	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Sub
					Jumlah dokumen pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Sub
					Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Sub
					Jumlah Laporan Hasil pembinaan, pengawasan & pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Sub
					Jumlah laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Sub
					Jumlah Laporan penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Sub
					Jumlah dokumen Hasil pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kegiatan
					Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Sub
					Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Sub
					Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Sub
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Sub
					Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Sub
					Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Sub
					Jumlah Laporan Hasil Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Sub
					Jumlah ASN yang dipindahtugaskan	Pemindahan Tugas ASN	Sub
					Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Sub
					Jumlah Orang yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang Undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Sub
					Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Sub
					Persentase Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Sub
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Sub
					Jumlah Paket peralatan rumah tangga yang disediakan	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Sub
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Sub
					Tersedianya Paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Sub
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Sub
					Jumlah Paket bahan/material yang disediakan	Penyediaan Bahan/Material	Sub
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	Sub
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Sub
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Sub
					Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Sub
					Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Diadakan	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kegiatan
					Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Sub
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah Unit alat berat yang disediakan	Pengadaan Alat Besar	Sub
					Jumlah Unit Alat Angkutan Darat Bermotor yang disediakan	Pengadaan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Sub
					Jumlah Paket mebel yang disediakan	Pengadaan Mebel	Sub
					Jumlah unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Sub
					Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang disediakan	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Sub
					Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang disediakan	Pengadaan Aset Tak Berwujud	Sub
					Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Sub
					Jumlah Unit Sarana Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Sub
					Jumlah Unit Sarana Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Sub
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Sub
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Sub
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Sub
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Sub

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN (1)	TUJUAN (2)	SASARAN (3)	OUTCOME (4)	OUTPUT (5)	INDIKATOR (6)	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN (7)	KET (12)
					Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Dipelihara	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Sub
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Sub
					Jumlah Alat Besar yang Dipelihara dan dibayarkan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Besar	Sub
					Jumlah Alat Angkutan Darat Tak Bermotor yang Dipelihara dan Dibayarkan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Sub
					Jumlah mebel yang dipelihara	Pemeliharaan Mebel	Sub
					Jumlah peralatan dan mesin yang dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Sub
					Jumlah aset tetap yang dipelihara	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Sub
					Jumlah Aset tak Berwujud yang dipelihara	Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Sub
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Sub



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCAME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(12)
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Sub
					Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Sub
					Luas Tanah yang dilakukan Pemeliharaan/Rehabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah	Sub



Tabel 4. 2 Rencana Program/Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terselenggaranya Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	70,92	72,26	15.039.494. 450,00	72,76	18.855.732. 767,72	73,26	18.735.505 .607,34	73,76	18.928 .184.9 18,09	74,26	20.334. 277.76 8,99	
Perencanaan, Panganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Terlaksananya Perencanaan, Panganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Perangkat Daerah		4 Doku men	550.000.00 0,00	4 Dokum en	800.000.00 0,00	4 Doku men	900.000.00 0,00	4 Doku men	950.00 0.000, 00	4 Doku men	1.150.0 00.000, 00	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3	2	150.000.000 ,00	2	200.000.000, 00	2	200.000.00 0,00	2	200.00 0.000,0 0	4	400.000 .000,00	
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3	2	100.000.000 ,00	2	300.000.000, 00	2	300.000.00 0,00	2	350.00 0.000,0 0	2	350.000 .000,00	
Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah		Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	-0	1	50.000.000, 00	1	100.000.000, 00	1	100.000.00 0,00	1	100.00 0.000,0 0	1	100.000 .000,00	
Pelaksanaan Pengumpulan Data Statistik Sektoral Daerah		Jumlah Data Statistik Sektoral Daerah yang Telah Dikumpulkan dan Diperiksa Lingkup Perangkat Daerah	-0	1	200.000.000 ,00	1	150.000.000, 00	1	200.000.00 0,00	1	200.00 0.000,0 0	1	200.000 .000,00	
Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusanyang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	0	1	50.000.000, 00	1	50.000.000,0 0	1	100.000.00 0,00	1	100.00 0.000,0 0	1	100.000 .000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terselenggaranya Administratis Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	100	10.689.842.450,00	100	10.691.209.606,00	100	10.688.345.607,34	100	10.689.577.918,09	100	10.694.117.768,99	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	68	90	10.439.842.450,00	90	10.441.209.606,00	90	10.438.345.607,34	90	10.439.577.918,09	90	10.444.117.768,99	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	0	1	50.000.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD		Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	1	1	150.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	
Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran		Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Terlaksananya Administrasi Barang Milik Daerah	Persentase Layanan Administrasi Barang Milik Daerah (BMD) pada Perangkat Daerah	100	100	100.000.000,00	100	175.000.000,00	100	175.000.000,00	100	175.000.000,00	100	175.000.000,00	
Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD		Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	0	1	25.000.000,00	1	25.000.000,00	1	25.000.000,00	1	25.000.000,00	1	25.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD		Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	0	1	25.000.000,00	-	-	2	50.000.000,00	-	-	-	-	
Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD		Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	0	-0	-	1	50.000.000,00	-	-	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	
Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD		Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	1	1	50.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	100	185.000.000,00	100	800.000.000,00	100	650.000.000,00	100	850.000.000,00	100	800.000.000,00	
Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai		Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	1	1	40.000.000,00	-	-	1	150.000.000,00	-	-	-	-	
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya		Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	198	0	-	96	350.000.000,00	-	-	96	350.000.000,00	-	-	
Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian		Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	25.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	
Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai		Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	1	1	25.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	
Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi		Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	6	6	70.000.000,00	12	150.000.000,00	12	150.000.000,00	12	150.000.000,00	12	150.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan		Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	66	96	25.000.000,00	96	50.000.000,00	96	50.000.000,00	96	50.000.000,00	96	50.000.000,00	
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan		Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	19	-0	-	25	150.000.000,00	30	200.000.000,00	30	200.000.000,00	70	500.000.000,00	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya Admistrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	410.000.000,00	100	1.550.000.000,00	100	1.600.000.000,00	100	1.850.000.000,00	100	1.850.000.000,00	
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	30.000.000,00	1	100.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor		Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	25.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga		Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1	1	50.000.000,00	1	100.000.000,00	1	150.000.000,00	1	300.000.000,00	1	300.000.000,00	
Penyediaan Bahan Logistik Kantor		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	1	30.000.000,00	1	300.000.000,00	1	300.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1	1	20.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	
Penyediaan Bahan/Material		Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1	1	25.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Fasilitasi Kunjungan Tamu		Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12	1	20.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	1	110.000.000,00	1	450.000.000,00	1	500.000.000,00	1	500.000.000,00	1	500.000.000,00	
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	0	1	50.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	
Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD		Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	0	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	50.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Diadakan	7	7	1.190.000.000,00	7	2.617.363.161,72	7	2.400.000.000,00	7	2.240.000.000,00	7	2.965.000.000,00	
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	-6	- 0	-	3	1.200.000.000,00	3	1.100.000.000,00	-	-	-	-	
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	2-	2	990.000.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengadaan Mebel		Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	194	3	100.000.000,00	-	-	15	300.000.000,00	300	990.000.000,00	-	-	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya		Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	279	10	100.000.000,00	42	397.363.161,72	-	-	10	250.000.000,00	43	850.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Pengadaan Aset Tak Berwujud		Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan	0	- 0	-	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	1	100.000.000,00	
Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	5	- 0	-	1	500.000.000,00	1	700.000.000,00	1	700.000.000,00	3	1.815.000.000,00	
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	38	- 0	-	15	220.000.000,00	10	200.000.000,00	10	200.000.000,00	10	200.000.000,00	
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	6	- 0	-	1	200.000.000,00	-	-	-	-	-	-	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12	12	1.088.492.000,00	12	1.424.000.000,00	12	1.424.000.000,00	12	1.424.000.000,00	12	1.424.000.000,00	
Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	1	2.000.000,00	1	4.000.000,00	1	4.000.000,00	1	4.000.000,00	1	4.000.000,00	
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	350.000.000,00	12	350.000.000,00	12	350.000.000,00	12	350.000.000,00	12	350.000.000,00	
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	70.000.000,00	1	70.000.000,00	1	70.000.000,00	1	70.000.000,00	1	70.000.000,00	
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1	1	666.492.000,00	1	1.000.000.000,00	1	1.000.000.000,00	1	1.000.000.000,00	1	1.000.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah (BMD) Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Dipelihara	4	4	826.160.00 0,00	4	798.160.00 0,00	4	898.160.00 0,00	4	749.60 7.000,00	4	1.276.1 60.000,00	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	16	6	248.160.000 ,00	6	248.160.000,00	6	248.160.00 0,00	6	248.16 0.000,00	6	248.160 .000,00	
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	3	11	28.000.000,00	11	50.000.000,00	11	50.000.000,00	11	28.000. 000,00	11	28.000. 000,00	
Pemeliharaan Aset Tak Berwujud		Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara	0	1	50.000.000,00	0	0	-	-	1	100.00 0.000,00	1	100.000 .000,00	
Pemeliharaan/Rehabil itasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	1	300.000.000 ,00	1	200.000.000,00	1	300.000.00 0,00	-		2	500.000 .000,00	
Pemeliharaan/Rehabil itasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	2	1	100.000.000 ,00	1	200.000.000,00	1	250.000.00 0,00	1	273.44 7.000,00	1	300.000 .000,00	
Pemeliharaan/Rehabil itasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	42	38	100.000.000 ,00	36	100.000.000,00	18	50.000.000,00	36	100.00 0.000,00	36	100.000 .000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keterangan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Program Perencanaan Tenaga Kerja	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Daerah	Persentase Kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu pada RTKD	100	100	75.000.000,00	100	150.000.000,00	100	150.000.000,00	100	150.000.000,00	100	550.000.000,00	Bidang Penempatan Tenaga Kerja
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)		Jumlah Data Rencana Tenaga Kerja Daerah	2	1	75.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	2	150.000.000,00	2	550.000.000,00	
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro		Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	-0	0	00	0	00	0	00	0	00	1	400.000.000,00	
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro		Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	-0	10	75.000.000,00	15	150.000.000,00	15	150.000.000,00	15	150.000.000,00	15	150.000.000,00	
Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkat Produktivitasnya	21,79	22,93	4.150.000.000,00	23,12	6.462.020.000,00	23,47	6.549.525.000,00	23,78	8.233.885.000,00	24,07	8.664.505.000,00	Bidang Penempatan Tenaga Kerja
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	2370	2559	4.020.000.000,00	3007	6.252.020.000,00	3307	6.316.025.000,00	3607	7.972.385.000,00	3907	8.393.005.000,00	
Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Terlaksananya pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	2370	2559	4.020.000.000,00	3007	5.500.000.000,00	3307	5.500.000.000,00	3607	5.500.000.000,00	3907	5.500.000.000,00	
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja		Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	0	-0	- 00	7	302.500.000,00	11	366.025.000,00	13	475.832.000,00	15	603.941.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota		Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	0	0	-	1	349.520.000,00	1	350.000.000,00	4	1.000.000.000,00	4	1.000.000.000,00	
Pengadaan Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas		Tersedianya Sarana Pelatihan Vokasi dan ProduktivitasJumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	0	0	-	0	-	-	-	2	646.553.000,00	4	889.064.000,00	
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas		Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n	0	0	-	6	100.000.000,00	12	100.000.000,00	20	350.000.000,00	29	400.000.000,00	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Terlaksananya Pembinaan Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja yang tersedia	15	15	50.000.000,00	15	60.000.000,00	16	63.500.000,00	17	71.500.000,00	17	71.500.000,00	
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	15	15	50.000.000,00	15	60.000.000,00	16	63.500.000,00	17	71.500.000,00	17	71.500.000,00	
Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Terlaksananya Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah lembaga pelatihan kerja yang terdaftar dan mempunyai ijin	0	0	-	10	50.000.000,00	12	60.000.000,00	14	70.000.000,00	16	80.000.000,00	
Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi		Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	0	0		10	50.000.000,00	12	60.000.000,00	14	70.000.000,00	16	80.000.000,00	
Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Terlaksananya Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas (Perusahaan)	15	30	30.000.000,00	25	50.000.000,00	30	60.000.000,00	35	70.000.000,00	35	70.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil		Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	15	30	30.000.000, 00	25	50.000.000,0 0	30	60.000.000, 00	35	70.000. 000,00	35	70.000. 000,00	
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	0	1	50.000.000, 00	1	50.000.000,0 0	1	50.000.000, 00	1	50.000. 000,00	1	50.000. 000,00	
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja		Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	0	1	50.000.000, 00	1	50.000.000,0 0	1	50.000.000, 00	1	50.000. 000,00	1	50.000. 000,00	
Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri	18,05	24,43	3.405.000.0 00,00	26,85	3.050.000.0 00,00	29,00	4.240.284. 554,00	30,93	5.150. 000.00 0,00	32,66	6.050.0 00.000, 00	Bidang Penemp atan Tenaga Kerja
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah layanan antar kerja	2	2	3.030.000.0 00,00	2	2.350.000.00 0,00	2	3.000.000.0 00,00	2	4.050.0 00.000, 00	2	5.050.0 00.000, 00	
Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja		Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	50	30	150.000.000 ,00	60	300.000.000, 00	60	350.000.00 0,00	60	300.00 0.000,0 0	60	300.000 .000,00	
Pelayanan antar Kerja		Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	50	30	70.000.000, 00	60	150.000.000, 00	60	150.000.00 0,00	60	150.00 0.000,0 0	60	150.000 .000,00	
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja		Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	100	120	120.000.000 ,00	150	150.000.000, 00	200	200.000.00 0,00	200	200.00 0.000,0 0	200	200.000 .000,00	
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan		Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	30	35	200.000.000 ,00	35	250.000.000, 00	40	300.000.00 0,00	45	400.00 0.000,0 0	50	400.000 .000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Perluasan Kesempatan Kerja		Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	670	240	2.490.000.0 00,00	390	1.500.000.00 0,00	590	2.000.000.0 00,00	890	3.000.0 00.000, 00	1290	4.000.0 00.000, 00	
Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Terlaksananya Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku (Lembaga)	-	2	50.000.000, 00	2	50.000.000,0 0	2	100.000.00 0,00	2	100.00 0.000,0 0	2	100.000 .000,00	
Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi		Jumlah Perizinan LPTKS yang Terintegrasi (Lembaga)		0	-	5	50.000.000	5	100.000.00 0	5	100.00 0.000	5	100.000 .000	
Pengawasan dan Pengendalian LPTKS		Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku	1	2	50.000.000, 00	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Terkelolanya Informasi Pasar Kerja	Jumlah informasi pasar kerja	2	1	250.000.000 ,00	1	500.000.000, 00	1	790.284.55 4,00	1	600.00 0.000,0 0	1	600.000 .000,00	
Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online		Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	-	-	-	1	200.000.000, 00	1	290.284.55 4,00	-	-	-	-	
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online		Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	-	-	-	-	-	200	200.000.00 0,00	-	-	-	-	
Job Fair/Bursa Kerja		Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	60	100	250.000.000 ,00	120	300.000.000, 00	120	300.000.00 0,00	150	600.00 0.000,0 0	150	600.000 .000,00	
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Terlindunginya PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI yang terlindungi	-	1	75.000.000, 00	1	100.000.000, 00	1	300.000.00 0,00	1	300.00 0.000,0 0	1	200.000 .000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Peningkatan pelindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)		Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	0	15	75.000.000, 00	25	100.000.000, 00	50	150.000.00 0,00	50	150.00 0.000,0 0	50	150.000 .000,00	
Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran		Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	-	-	-	-	-	5	150.000.00 0,00	5	150.00 0.000,0 0	5	50.000. 000,00	
Program Hubungan Industrial	Meningkatnya Hubungan Industrial dan Perlindungan Hak Hak Pekerja	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial	100	100	10.600.000. 000,00	100	11.741.700. 000,00	100	12.144.700 .000,00	100	12.086 .700.0 00,00	100	12.136. 700.00 0,00	Bidang Hubunga n Industri al
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya Hubungan Industrial dan Perlindungan Hak Hak Pekerja	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan dan perjanjian kerja (PKWT, PKWTT, Perjanjian Kerja Bersama) yang dicatatkan serta Perjanjian Kerja Bersama yang di daftarkan	88	20	350.000.00 0,00	30	717.000.00 0,00	40	1.070.000. 000,00	40	962.00 0.000, 00	40	962.00 0.000,0 0	Bidang Hubunga n Industri al
Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan		Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	19	15	100.000.000 ,00	20	150.000.000, 00	25	275.000.00 0,00	25	200.00 0.000,0 0	25	200.000 .000,00	
Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan		Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	9	5	100.000.000 ,00	10	150.000.000, 00	15	275.000.00 0,00	15	200.00 0.000,0 0	15	200.000 .000,00	
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial		Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang	2	12	150.000.000 ,00	12	417.000.000, 00	12	520.000.00 0,00	12	562.00 0.000,0 0	12	562.000 .000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta pengupahan		Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan												
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Fasilitas Perusahaan yang melaksanakan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan	108	170	10.250.000. 000,00	185	11.024.700. 000,00	185	11.074.700 .000,00	115	11.124 .700.0 00,00	115	11.174. 700.00 0,00	Bidang Hubunga n Industri al
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Perselisihan yang Dicegah	23	50	150.000.000 ,00	65	200.000.000, 00	65	200.000.00 0,00	65	200.00 0.000,0 0	245	200.000 .000,00	
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	85	120	150.000.000 ,00	120	150.000.000, 00	120	150.000.00 0,00	120	150.00 0.000,0 0	120	150.000 .000,00	
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat		Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	6	6	150.000.000 ,00	6	200.000.000, 00	6	200.000.00 0,00	6	200.00 0.000,0 0	6	200.000 .000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Buruh serta non afiliasi														
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	1	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	200.000.000,00	1	250.000.000,00	1	300.000.000,00	
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	35440	48729	9.650.000.000,00	48.729	10.324.700.000,00	48.729	10.324.700.000,00	48.729	10.324.700.000,00	48.729	10.324.700.000,00	
Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Meningkatnya Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan	15	25,00	100.000.000,00	50,00	800.000.000,00	75,00	800.000.000,00	100	1.200.000.000,00	100	1.200.000.000,00	
Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi		Jumlah Kawasan Transmigrasi yang direncanakan	2 RKT	1	100.000.000,00	1	800.000.000,00	1	800.000.000,00	1	1.200.000.000,00	1	1.200.000.000,00	
Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan		Jumlah Kasus yang Dapat Diselesaikan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi	N.a	1	50.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	1	300.000.000,00	1	300.000.000,00	
Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi		Luas Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	33415,65	-	-	8.053,73	400.000.000,00	10196,43	400.000.000,00	7183,24	600.000.000,00	7183,24	600.000.000,00	
Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi		Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	N.a	1	50.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	1	300.000.000,00	1	300.000.000,00	
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Terlaksananya Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun		-	-	25	100.000.000,00	50	200.000.000,00	75	200.000.000,00	100	200.000.000,00	
Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota		Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya dan pembinaannya	0	-	-	1	100.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	1	200.000.000,00	

BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN/ SUBKEGIATAN	OUT COME	INDIKATOR	BASELI NE TAHUN 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Keteran gan
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang ber-asal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota		Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		-	-	1	100.000.000,00							
Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran		Jumlah Pelaporan Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (yang Memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha dan Layak Berkembang)	-	-	-	-	-	200	200.000.000,00	-	-	-	-	
Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi		Jumlah Verifikasi Penduduk yang Memiliki Tanah dan Rumah di Kawasan Transmigrasi yang Berpotensi untuk Menjadi Transmigran Penduduk Setempat (TPS)	-	-	-	-	-	-	-	200	200.000.000,00	200	200.000.000,00	
Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigran		Jumlah Lokasi Transmigran yang dilaksanakan monitoring dan Evaluasi												
Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Terlaksananya Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Persentase Kawasan Desa/Kimtrans yang dikembangkan			-		-		-	100	150.000.000,00	100	150.000.000,00	
Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian		Jumlah Rencana pengembangan Kawasan Desa/Kimtrans		-	-	-	-		-	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	
Penguatan SDM dalam Rangka Kemandirian Satuan Permukiman		Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	0	-	-	-	-	-	-	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	
TOTAL					33.369.494.450,00		41.159.452.767,72		42.820.015.161,34		46.098.769.918,09		49.285.482.768,99	

4.4. Uraian Subkegiatan Dalam rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

Subkegiatan yang mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah merupakan bagian penting dalam memastikan ketercapaian sasaran strategis daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029. Subkegiatan ini dipilih berdasarkan relevansi langsungnya terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dalam konteks penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendukung pencapaian outcome pembangunan daerah, khususnya melalui peningkatan kompetensi angkatan kerja, perluasan kesempatan kerja, peningkatan kualitas penempatan tenaga kerja, serta penguatan sistem hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Subkegiatan prioritas yang dicantumkan pada bagian ini merupakan hasil seleksi dari berbagai kegiatan dan subkegiatan yang memiliki nilai strategis tinggi, dampak langsung terhadap penerima manfaat, serta berkontribusi pada pencapaian target program prioritas Bupati. Pelaksanaan subkegiatan ini diharapkan mampu memberi dorongan signifikan terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja, pengurangan angka pengangguran, perluasan lapangan pekerjaan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja, termasuk kelompok rentan seperti penyandang disabilitas.

Lebih lanjut, subkegiatan ini juga diarahkan untuk memperkuat kolaborasi antara pemerintah daerah, dunia usaha, lembaga pelatihan, serta masyarakat dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif, responsif, dan berdaya saing. Dengan demikian, pelaksanaan subkegiatan prioritas tidak hanya bersifat administratif, namun berorientasi pada pencapaian perubahan yang nyata dan terukur.

Adapun daftar subkegiatan yang secara langsung mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 3 Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN PRIORITAS	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya angkatan kerja yang kompeten dan produktif	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Kegiatan
			Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Program Prioritas Bupati dengan target peningkatan penempatan kerja penyandang disabilitas serta kontribusi pada penurunan angka kemiskinan.
2	Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
			Perluasan Kesempatan Kerja	Sub Kegiatan
			Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Kegiatan
			Job Fair/Bursa Kerja	Sub Kegiatan
3	Program Hubungan Industrial	Meningkatnya pekerja Indonesia yang terlindungi	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan
			Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja	Sub Kegiatan

4.5. Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah merupakan ukuran kunci yang menggambarkan tingkat keberhasilan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam Renstra Tahun 2025–2029. IKU disusun untuk memastikan bahwa kinerja perangkat daerah dapat diukur secara obyektif, terarah, serta selaras dengan indikator pembangunan daerah dan indikator nasional yang relevan.

IKU dirumuskan berdasarkan prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), sehingga setiap indikator dapat digunakan secara efektif untuk menilai capaian kinerja dalam penyelenggaraan urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan. Selain itu, indikator ini dipilih karena memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta penguatan perlindungan bagi pekerja, termasuk kelompok rentan.

Penetapan IKU juga mempertimbangkan keterkaitan antara tujuan nasional, provinsi, dan daerah, termasuk target pembangunan sumber daya manusia, peningkatan kompetensi tenaga kerja menghadapi kebutuhan industri (khususnya dalam mendukung pembangunan IKN), serta penguatan tata kelola transmigrasi berbasis keberlanjutan dan pemanfaatan kawasan secara optimal.

Indikator-indikator tersebut menjadi tolok ukur utama dalam proses evaluasi kinerja perangkat daerah dan digunakan sebagai dasar untuk mengukur akuntabilitas, efektivitas pelaksanaan program, serta kontribusi perangkat daerah terhadap capaian sasaran pembangunan daerah secara keseluruhan. Dengan demikian, IKU tidak hanya berfungsi sebagai alat monitoring, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk perbaikan berkelanjutan dan penentuan arah kebijakan di masa mendatang.

Adapun Indikator Kinerja Utama Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Indikator Kinerja Utama PD

NO.	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Persentase Program Transmigrasi yang Dilaksanakan	15	18	25	50	75	100	100	Kesiapan Lahan Untuk Kawasan Transmigrasi
2	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	100	100	100	100	100	100	100	
3	Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkatkan Produktivitasnya	20,50	21,86	22,93	23,12	23,47	23,78	24,07	
4	Persentase Tenaga Kerja yang Ditempatkan di Dalam Negeri	10,37	12,35	24,43	26,85	29,00	30,93	32,66	
5	Jumlah Pekerja pada Perusahaan yang Menerapkan Perlindungan Hak-Hak Pekerja dan Dialog Sosial	100	100	100	100	100	100	100	

4.6. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Kunci (IKK) Perangkat Daerah merupakan indikator turunan dari Indikator Kinerja Utama (IKU) yang berfungsi untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan secara lebih operasional pada level perangkat daerah. IKK memberikan gambaran kinerja yang lebih rinci dan berfokus pada outcome maupun output dari penyelenggaraan urusan transmigrasi dan ketenagakerjaan dalam jangka menengah.

IKK disusun agar mampu menunjukkan kontribusi nyata perangkat daerah terhadap pencapaian sasaran Renstra, sekaligus menjadi alat kontrol internal dalam memastikan konsistensi pelaksanaan program dengan rencana pembangunan daerah. Melalui IKK, evaluasi kinerja dapat dilakukan secara berkala dan terstruktur berdasarkan capaian kegiatan, efektivitas pelaksanaan program, serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Penetapan IKK juga mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain:

- 1) Relevansi dengan tugas dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, mencakup urusan penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, produktivitas, hubungan industrial, dan transmigrasi.
- 2) Kemampuan indikator untuk memberikan informasi kinerja yang dapat ditindaklanjuti, baik sebagai instrumen perbaikan maupun dasar pengambilan keputusan.
- 3) Kesesuaian dengan indikator pembangunan daerah, terutama terkait peningkatan kualitas SDM, produktivitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, serta penguatan tata kelola ketenagakerjaan dan transmigrasi.
- 4) Keberlanjutan pengukuran, sehingga indikator dapat dipantau secara konsisten sepanjang periode Renstra.

Adapun Indikator Kinerja Kunci Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Indikator Kinerja Kunci

NO.	INDIKATOR	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Persentase Kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu kerencana tenaga kerja	100	100	100	100	100	100	100	%
2	Persentase Tenaga Kerja di Sektor Prioritas yang Meningkatkan Produktivitasnya	20,50	24,34	23,89	24,10	30,51	21,50	21,50	%
3	Tingkat Produktivitas Tenaga kerja	38	39,21	40,60	42,19	44,01	46,10	48,57	%
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB,LKS Bopartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	52,44	50,00	51,25	51,50	52,30	52,45	53,00	%
5	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/Kota	10,37	12,35	24,43	26,85	29,00	30,93	32,66	%



BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman dalam merumuskan arah pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang terintegrasi, inklusif, berkelanjutan, serta berbasis pada potensi dan kebutuhan daerah. Dokumen ini memuat isu-isu strategis, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, serta program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dirancang untuk mendukung pencapaian visi pembangunan daerah, peningkatan kualitas sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, hubungan industrial yang harmonis, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dalam mengawal pelaksanaan Renstra Dinas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, maka perlu ditetapkan beberapa kaidah pelaksanaan, sebagai berikut:

1. Renstra Perangkat Daerah menjadi pedoman utama dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja setiap tahun, yang selanjutnya menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah (RKA-PD).
2. Seluruh aparaturnya melaksanakan program, kegiatan, dan sub kegiatan secara konsisten sesuai dengan perencanaan tahunan, dengan memperhatikan target kinerja, indikator, serta pagu indikatif yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Renja Perangkat Daerah.
3. Pengendalian pelaksanaan Renstra dilakukan melalui pemantauan dan pelaporan pelaksanaan Renja secara berkala, baik secara triwulanan maupun tahunan, untuk memastikan kesesuaian antara rencana, realisasi, dan capaian kinerja.

4. Kepala Dinas melakukan evaluasi kinerja perangkat daerah dengan menggunakan hasil evaluasi Renja, yang mencakup evaluasi terhadap masukan, proses, keluaran, dan hasil program serta kegiatan.
5. Evaluasi Renstra Perangkat Daerah dilaksanakan paling sedikit satu kali dalam periode lima tahunan untuk menilai tingkat pencapaian sasaran strategis, efektivitas kebijakan, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah.
6. Apabila berdasarkan hasil pengendalian dan evaluasi ditemukan ketidaksesuaian atau perubahan kondisi strategis daerah, maka penyesuaian atau perubahan Renstra dilakukan sesuai dengan mekanisme dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

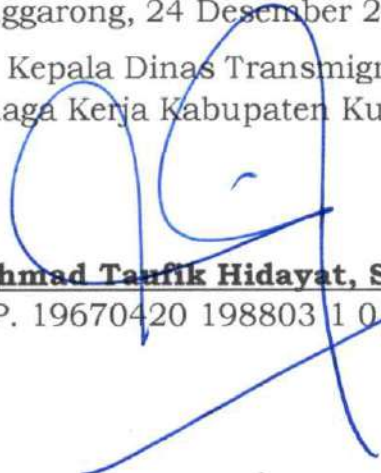
Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2025–2029 diarahkan untuk memperkuat pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang adil, produktif, dan berdaya saing, melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, penataan hubungan industrial yang kondusif, serta pengembangan kawasan transmigrasi yang mandiri dan berkelanjutan. Pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi pada penyerapan tenaga kerja, tetapi juga berpihak pada kelompok pencari kerja, pekerja rentan, dan masyarakat transmigrasi yang memiliki keterbatasan akses terhadap peluang ekonomi.

Kami menyadari bahwa penyempurnaan dokumen Renstra ini sangat bergantung pada masukan dan kolaborasi para pemangku kepentingan, baik di tingkat daerah, provinsi, maupun nasional. Oleh karena itu, partisipasi aktif dari seluruh pihak sangat diharapkan guna mewujudkan perencanaan yang adaptif, responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan dan transmigrasi, serta berdampak nyata bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Kutai Kartanegara.

Semoga dokumen Rencana Strategis ini dapat menjadi pijakan yang kuat dalam pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang terarah, terukur, dan berkelanjutan menuju Kutai Kartanegara yang maju dan sejahtera..

Tenggarong, 24 Desember 2025

Plt. Kepala Dinas Transmigrasi dan
Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara


Akhmad Taufik Hidayat, S.IP., MM
NIP. 19670420 198803 1 014

RENSTRA Tahun 2021-2026



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





KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah banyak memberikan limpahan rahmat serta Hidayahnya

Sebagaimana amanat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan RENSTRA, dimana kita semua baik eselon II, III, IV dan seluruh ASN Disnakertrans telah menyusun RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja 2021 – 2026.

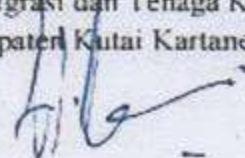
Sebagaimana Visi Bupati periode 2021 - 2026 untuk “ *Mewujudkan Masyarakat kutai Kartanegara yang Sejahtera dan Berbahagia*” akan dicapai melalui misi ke 2 yakni Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya dengan serta Misi ke 3 (Tiga) yakni Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Kondisi ketenagakerjaan Kutai Kartanegara pada Tahun pertama Pelaksanaan RPJMD serta Tahun Ke 1 (satu) periode RENSTRA terdapat pengangguran terbuka 5,70% (20.497 Orang) dan Pencari kerja yang terdaftar sampai dengan Tahun awal Renstra sebanyak 4.812 Orang.

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

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

Tenggarong, Oktober 2021

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara


H. HAMLY, SE

Pembina

NIP. 19640408 198803 1 013



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	2
I.2. Landasan Hukum	5
I.3. Maksud dan Tujuan	6
I.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	9
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	9
2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi	9
2.1.2 Struktur Organisasi dan SDM	9
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	12
2.2.1. Sumber Daya Manusia (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 Berdasar Tugas dan fungsi Distransnaker	30
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	33
3.3. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Pemerintah	34
3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	36
3.5. Penentuan isu-isu strategis	36
3.5.1. Isu-isu Strategis Bidang Ketenagakerjaan	39
3.5.2. Isu-isu Strategis Bidang Transmigrasi	39
BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN	41
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	41
BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN	44
BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	52
BAB VII. KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN.....	73
BAB VIII. PENUTUP	76



DAFTAR TABEL

Tabel	2.1. Jumlah Pegawai berdasar Golongan dan Kelamin	12
Tabel	2.2. Jumlah Pegawai Berdasar Kualifikasi pendidikan	12
Tabel	2.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Esselon	13
Tabel	2.4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Distransnaker	15
Tabel	2.5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Distransnaker	16
Tabel	2.6. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur	22
Tabel	2.7. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	23
Tabel	2.8. Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur	24
Tabel	2.9. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha	25
Tabel	2.10. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur	26
Tabel	2.11. Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur	27
Tabel	3.1. Pemetaan Permasalahan	31
Tabel	3.2. Isu-isu Strategi dan Permasalahan Pembangunan di Kab. Kukar	37
Tabel	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD	42
Tabel	6.1. Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan	53
Tabel	7.1. Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan & Sasaran RPJMD	74
Tabel	7.2. Indikator Kinerja PD yang Mengacu pada Tujuan & Sasaran Perubahan RPJMD	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.1.	Profil Ketenagakerjaan Tahun 2020	3
Gambar	3.1.	Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Distransnaker	11



BAB I PENDAHULUAN

Sebagai amanat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Strategi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renstra Perangkat Daerah. Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah, di dasari atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagai salah satu pelaksana Urusan Pemerintah Wajib dan / Urusan Pemerintahan Pilihan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, sebagai pelaksana Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional dan Daerah memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, khususnya pada aspek human kapital dalam pembangunan, terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan. Mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik maupun sosial sangatlah berpengaruh kepada ***akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.***

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



1.1. Latar Belakang

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

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

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

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



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

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

Jumlah pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Kutai Kartanegara di masa pandemi covid 19 sampai dengan tahun 2020 sebanyak 20.497 jiwa (5,70%) dari jumlah penduduk **729.382 jiwa**. Di sisi lain, jumlah **angkatan kerja** sampai dengan tahun 2020 telah mencapai 359.866 jiwa atau 61,98 % dari penduduk usia kerja (15 - 64 tahun) yang berjumlah 580.633 jiwa, yang bekerja 339.369 jiwa atau (94,30%).

Gambar 1.1





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

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

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

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

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

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

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

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



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

Sejak di berlakukanya UU nomr 29 Tahun 2009 tentang ketransmigrasian maka seluruh kegiatan pembangunan ketransmigrasian 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 Bangun dan RKT Tabang, namun sampai sekarang kedua RKT tersebut belum di tetapkan oleh Menteri Desa PDTT RI.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 36 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja serta mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

1.2. Landasan Hukum

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

1. **UU RI Nomor 23 Tahun 2014** tentang Pemerintahan Daerah
2. **UU RI Nomor 13 Tahun 2003** tentang *Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. **UU RI Nomor 25 Tahun 2004** tentang *Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4221);
4. **Undang – Undang No. 29 Nomor 29 Tahun 2009** tentang Ketransmigrasian
5. **Undang- Undang nomor: 11** tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
6. **PP RI Nomor 58 Tahun 2005** tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*;
7. **PP RI Nomor 8 Tahun 2008** tentang *Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*;
8. **PP No. 3 Tahun 2014** tentang Pedoman Pelaksanaan Undang – Undang No. 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian
9. **Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 50 Tahun 2018** tentang **Pembentukan Tim Koordinasi dan Integrasi Penyelenggaraan Transmigrasi**
10. **Inpres Nomor 7 Tahun 1999** tentang *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*;



11. **Permendagri RI Nomor 54 Tahun 2010** tentang *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*;
12. **Permenakertrans RI Nomor 14 Tahun 2015** tentang *Rencana Strategis (RENSTRA) Kementrian ketenagakerjaan Tahun 2015 – 2019*;
13. **Permendagri RI Nomor 86 Tahun 2017** tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah;
14. **Permenaker RI Nomor 12 Tahun 2020** tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024
15. **Permendes PDTT Ri Nomor 17 Tahun 2020** tentang Renstra Kemendes PDTT RI Tahun 2020-2024
16. **Perda Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 07 Tahun 2016** tanggal, 26 Agustus 2016 tentang *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2016 – 2021*
17. **Perda Nomor 16 Tahun 2016** tentang *Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara*; dan
18. **Perbup Kutai Kartanegara Nomor 56 Tahun 2016** tentang Uraian Tugas Pejabat Struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Kartanegara
19. **Surat Edaran Bupati Kutai Kartanegara Nomor; B-355/BAPP/V.1/065.11/03/2021** tentang Pedoman Penyusunan Rancangan Awal Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA-PD) Tahun 2021-2026
20. **Perda Kabupaten Kutai Kartanegara No. 6 Tahun 2021** tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2021-2026

1.3. Maksud dan Tujuan

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

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

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



1.4. Sistematika Penulisan

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

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

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

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA

PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi

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

“Melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan di Bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.”

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

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

2.1.2. Struktur Organisasi dan SDM

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

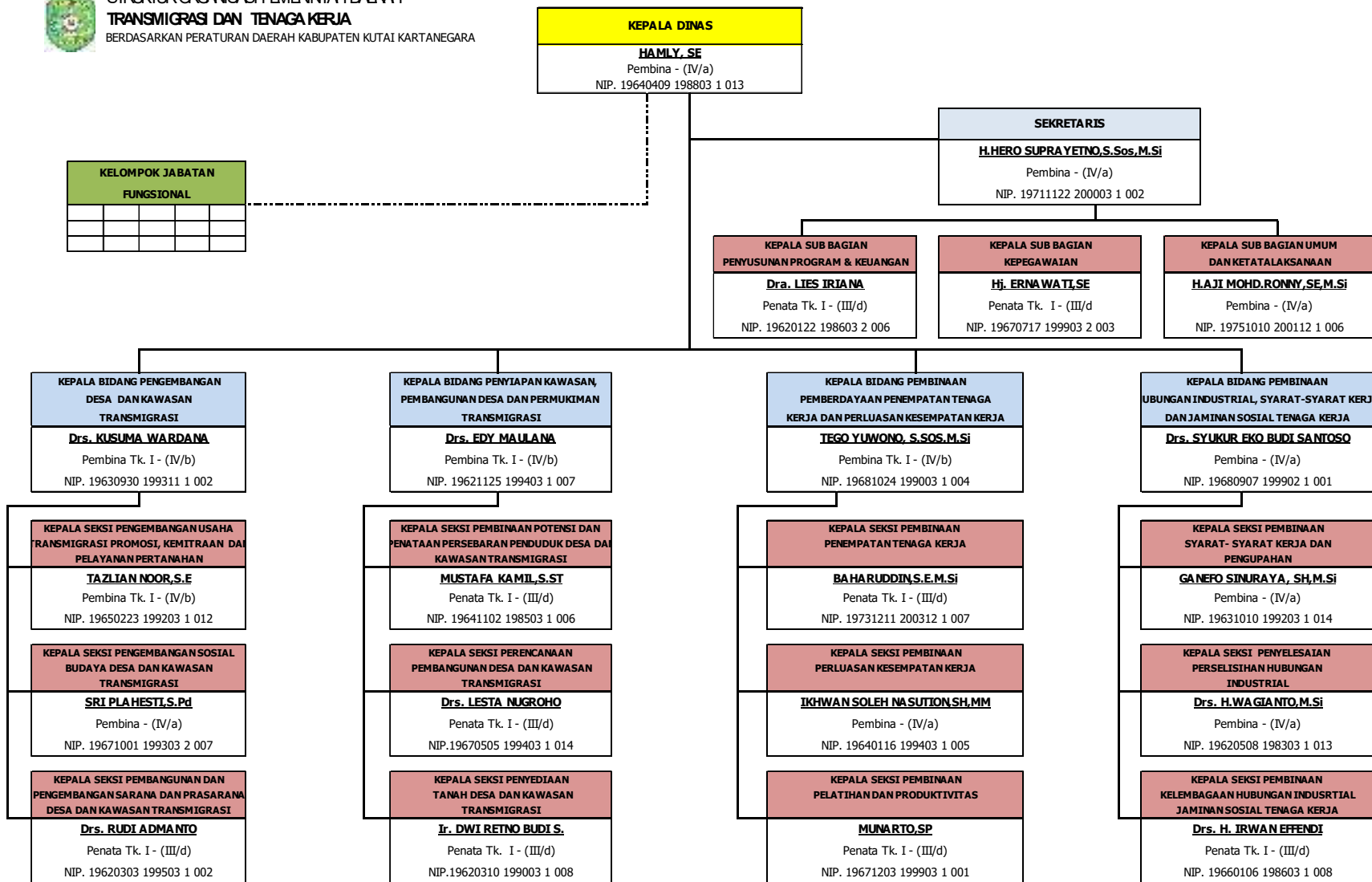
- a. **Kepala Dinas**, membawahi :
- b. **Sekretariat**, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
 - 2) Sub Bagian Kepegawaian
 - 3) Sub Bagian Umum dan Ketatalaksanaan
- c. **Bidang Pengembangan Desa dan Kawasan Transmigrasi**, membawahi :
 - 1) Seksi Pengembangan Usaha Transmigrasi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



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



**STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH
TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA**
BERDASARKAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA





2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia (Aparatur)

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

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

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

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

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



Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon

ESELON	GENDER		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 Transmigrasi Kab. Kutai Kartanegara

Pejabat fungsional Teknis Perantara / Mediator berjumlah 3 orang

Pejabat fungsional Teknis Perantara kerja berjumlah 3 orang

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

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

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



7. Pengembangan system sertifikasi dan kompetensi tenaga kerja dan pemagangan
8. Sosialisasi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
9. Fasilitasi Mediasi perselisihan Hubungan industrial
10. Fasilitasi penetapan Dewan pengupahan Daerah dan pembinaan kelembagaan pelaku Hubungan industrial;
11. Pembentukan dan peningkatan kinerja kader penyuluhan hubungan industrial;
12. Penguatan kapasitas dan pemberdayaan SDM LKS Tripartit;
13. Pembinaan lembaga ketenagakerjaan dan pengembangan pendidikan hubungan industrial;
14. Merencanakan pengembangan kawasa transmigrasi;
15. Membangun 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 sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun Ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	Esselon II																		
	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan				70,01	72,50	75,00	77,00	79,00	71,75	70,01	70,11	66,36		101.06	95.57	93.48	86.18	0,00
	Tingkat Kesempatan Kerja				90.50	90.85	91.20	91.57	91.85	94.28	94.04	94.02	94.30	0.00	104.18	103.51	103.09	102.98	0%
	Jumlah Penyediaan Pencadangan Lahan Rencana Kawasan Transmigrasi				0	1	1	2	1	1	0	0	1			-	-	50,00	-



Tabel 2.5
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara

No	URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.004.433.346	1.100.945.200	1.559.137.800	1.516.500.335	1.100.945.200	899.392.185	953.738.263	1.294.892.013	1.400.796.087		89,54	100,00	83,05	92,37	
	Penyediaan Surat Menyurat	-	1.000.000	2.000.000	2.000.000	1.000.000	-	1.000.000	1.985.000	2.000.000	0	0	100	99,25	100	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	157.800.000	149.983.680	215.000.000	171.667.600	149.983.680	128.538.585	126.073.555	117.969.845	139.522.242	0	81,46	0	54,87	81,27	0
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	-	5.000.000	-	-	-	-	155.000	-	0	0	0	3,10	0,00	0
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/ Operasional	22.400.000	22.400.000	25.000.000	24.895.131	22.400.000	13.233.100	15.267.600	13.551.300	5.833.300	0	59,08	100	54,21	23,43	0
	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	5.481.086	146.716.000	149.834.400		146.716.000	5.481.086	139.539.000	149.834.400		0	100	100	100,00	0	0
	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	19.459.090	3.000.000	28.500.000	33.225.836	3.000.000	4.020.000	2.710.000	24.420.000	33.097.800	0	20,66	100	85,68	99,61	0
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	80.578.895	70.000.000	113.313.100	75.000.000	70.000.000	79.281.000	39.960.000	69.892.200	74.970.500	0	98,39	100	61,68	99,96	0
	Penyediaan Makanan dan Minuman	14.653.659	14.650.000	25.000.000	25.000.000	14.650.000	10.365.000	3.747.500	22.727.500	24.860.000	0	70,73	100	90,91	99,44	0
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	-	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	-	3.711.400	2.846.500	4.962.000	0	0	100	56,93	99,24	0
	Penyediaan Logistik	-	8.000.000	14.200.000	21.250.000	8.000.000	-	1.600.000	12.245.100	20.931.200	0	0	100	86,23	98,50	0
	Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	364.727.040	344.795.520	374.692.800	515.581.768	344.795.520	325.941.814	330.233.060	329.535.292	467.465.005	0	89,37	100	87,95	90,67	0
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	39.333.576	35.400.000	81.537.500	45.000.000	35.400.000	35.402.900	31.904.550	70.280.250	44.742.000	0	90,01	100	86,19	99,43	0



No	URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi Luar dan Dalam Daerah	300.000.000	300.000.000	470.060.000	347.880.000	300.000.000	297.128.700	257.991.598	429.984.626	340.281.290	0	99,04	100	91,47	97,82	0
	Penataan Arsip Internal Perangkat Daerah			50.000.000	250.000.000				49.465.000	242.130.750	0	0	0	98,93	96,85	0
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	288.350.831	14.000.000	490.924.769	1.226.866.139	14.000.000	155.014.662	87.412.475	370.915.081	1.187.431.498		53,759	100	75,5544	96,786	
	Pengadaan peralatan gedung kantor	-	-	203.936.269	60.859.589	-	-	-	197798350	60.176.900		-	-	96,99	98,88	
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	288.350.831	14.000.000	286.988.500	89.242.550	14.000.000	155.014.662	87.412.475	173116731	63.012.379		53,76	100,00	60,32	70,61	
	Pengembangan bangunan gedung kantor	-	-	-	1.076.764.000	-	-	-	-	1.064.242.219		-	-	-	98,84	
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	-	-	100.000.000	100.000.000	-	-	-	56.705.600	72.920.000		-	-	56,71	72,92	
	Fasilitasi TIM BEKIAS Perangkat Daerah	-	-	100.000.000	100.000.000	-	-	-	56.705.600	72.920.000		-	-	56,71	72,92	
4	Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	-	478.863.850	175.000.000	501.543.531	478.863.850	-	453.028.250	149.472.347	461.767.731				85,41	92,07	
	Inventarisasi BMD	-	50.000.000	-	-	50.000.000	-	24.164.400	-	-				-	-	
	Fasilitasi penyelesaian kewajiban kepada pihak ketiga	-	428.863.850	-	-	428.863.850	-	428.863.850	-	-				-	-	
	Penyusunan Dokumen Rencana, Pengendalian, Evaluasi Kinerja dan Keuangan	-	-	175.000.000	306.746.731	-	-	-	149.472.347	270.886.731				85,41	88,31	
	Rekonsiliasi pengelolaan keuangan daerah	-	-	-	157.197.400	-	-	-	-	154.611.600				-	98,36	
	Rekonsiliasi pengelolaan barang milik daerah	-	-	-	37.599.400	-	-	-	-	36.269.400				-	96,46	



No	URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
5	Program Pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	-	421.710.271	1.242.290.000	1.250.805.625	-	-	239.231.500	954.298.835	385.453.860	-	0	56,7289	76,8177	30,816	0
	Pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja berbasis kompetensi	-	421.710.271	861.290.000	1.063.712.625	-	-	239.231.500	789.932.735	266.213.160	-	0	56,73	91,72	25,03	-
	Pelatihan Keahlian tenaga Kerja berbasis masyarakat	-	-	381.000.000	187.093.000	-	-	-	164.366.100	119.240.700	-	-	0	43,14	63,73	-
6	Program Penempatan Tenaga Kerja	-	-	1.020.899.200	590.000.000	-	-	-	908.400.250	571.374.016	-	-	-	-	-	-
	Pemberdayaan Masyarakat melalui Padat Karya Produktif	-	-	-	200.000.000	-	-	-	-	195.796.000	-	0	0	-	98	-
	Pemberdayaan Masyarakat melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	-	-	920.899.200	200.000.000	-	-	-	810.717.650	185.911.616	-	-	-	-	-	-
	Pendataan Tenaga Kerja Informal dan Formal	-	-	100.000.000	100.000.000	-	-	-	97.682.600	99.916.000	-	-	-	-	-	-
	Pengendalian pengelolaan antar kerja AK.1 di Kecamatan	-	-	-	90.000.000	-	-	-	-	89.750.400	-	-	-	-	-	-
8	Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	99.756.640	106.000.000	150.000.000	616.060.000	-	65.488.900	101.243.200	140.417.700	502.045.000	-	65,65	95,51	93,61	81,49	0,00
	Kegiatan Konsolidasi Pelaksanaan Peningkatan Intensif Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Insudtrial	32.263.040	-	-	-	0	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0
	Kegiatan Pengumpulan data kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Penetapan Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMK dan UMSK)	67.493.600	76.000.000	100.000.000	308.150.000	-	65.488.900	71.493.900	90.777.600	256.724.700	-	97,03	94,07	90,78	83,31	0,00
	Kegiatan Deteksi Dini Perselisihan Hubungan Industrial dan Mogok Kerja	-	30.000.000	-	-	-	-	29.749.300	-	-	-	0	99,16	0	0	0
	Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan	-	-	50.000.000	82.910.000	-	-	-	49.640.100	82.005.600	-	0	0	99,28	98,91	0,00



No	URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	industrial															
	Pembinaan dan pembentukan lembaga kerjasama bipartit (LKBSI) berbagai peraturan syarat-syarat kerja	-	-	-	75.000.000		-	-	-	53.653.100		0	0	0	0	0
	Bimbingan teknis pembuatan peraturan perusahaan (PP)	-	-	-	150.000.000		-	-	-	109.661.600		0	0	0	0	0
7	Program Pengembangan Kawasan/Desa/Kimtrans	464.025.375	350.000.000	610.000.000	1.143.046.400	-	-	325.092.450	445.101.850	816.045.590	-	0,00	92,88	72,97	71,39	0
	Kegiatan Identifikasi Potensi Pengembangan Kawasan Transmigrasi	464.025.375	-	-	58.120.000		-	-		45.393.900			0	0	78,10	
	Kegiatan Penyusunan Rencana Kawasan Desa/Kimtrans	-	300.000.000	-	-		-	282.403.850		-			94,13	0	0	
	Kegiatan Penyelesaian Permasalahan Unit Permukiman Transmigrasi	-	50.000.000	-	-		-	42.688.600		-			85,38	0	0	
	Identifikasi potensi pengembangan wilayah transmigrasi dan kegiatan sosialisasi dan pemahaman peraturan pemerintah (PP No.3 Tahun 2014 tentang Ketransmigrasian/KIE)	-	-	250.000.000	-		-	-	214.638.100	-			0	85,86	0	
	Rancang Kapling	-	-	-	-		-	-	-	-			0	0	0	
	Sosialisasi dan pemahaman peraturan pemerintah (PP No. 3 Tahun 2014 tentang ketransmigrasian)	-	-	80.000.000	57.970.000		-	-	41.733.950	49.150.800			0	52,17	84,79	
	Penyusunan Rencana Tata ruang SP/Desa	-	-	150.000.000	217.570.660		-	-	141.637.100	207.565.660			0	94,42	95,40	
	Penyelesaian masalah didalam hal pengelolaan transmigrasi	-	-	130.000.000	159.340.400		-	-	47.092.700	131.854.000			0	36,23	82,75	



No	URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	Penyusunan rencana kawasan desa/kimtrans (RKT) di Kecamatan tabang				499.019.340		-	-	-	373.823.430			0	0	74,91	
	Kerja sama antar kelembagaan				112.286.000					-			0	0	0	
	Fasilitasi tim koordinasi, integrasi dan penyelenggaraan transmigrasi				38.740.000					8.257.800			0	0	21,32	
		1.856.566.191	2.471.519.321	5.348.251.769	6.944.822.030	1.593.809.050	1.119.895.747	2.159.746.138	4.320.203.676	5.397.833.782	-					



2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

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

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

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

Bidang Ketenagakerjaan

a. Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

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



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

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	72.377	62.149		75.823	63.176	63.197	63.206
20-24	51.118	61.098		56.957	61.377	61.494	61.575
25-29	60.452	63.896		54.733	61.202	61.554	61.927
30-34	67.775	64.367		68.384	60.765	60.850	61.008
35-39	57.266	60.284		65.133	60.227	60.418	60.497
40-44	53.204	52.432		53.989	56.466	56.984	57.547
45-49	42.143	43.834		50.426	51.524	52.535	53.277
50-54	33.059	34.917		34.026	44.879	46.393	47.931
55-59	25.661	25.525		32.589	35.532	37.376	39.218
60-64	14.995	18.056		20.288	27.653	29.598	31.229
65+	23.095	24.773		28.310	36.819	39.752	43.218
Jumlah	501.145	511.331		540.658,00	559.620	570.151	580.633

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) : BPS tidak melakukan Sakernas hingga Kabupaten/Kota

b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Jika dilihat dari menurut golongan umur, selama tahun 2014-2020 TPAK pada setiap golongan umur terjadi perubahan secara fluktuatif. Pada tahun 2014 TPAK tertinggi terdapat pada golongan umur 50-54 tahun yakni 78,25 persen dan berkembang fluktuatif menjadi 74,04 persen pada tahun 2020, sementara TPAK pada tahun 2020 bergeser pada kelompok umur yang lebih muda yaitu golongan umur 45-49 tahun yang pada tahun 2014 sebesar 74,41 persen pada tahun 2020 menjadi yang tertinggi sebesar 77,60 persen. Pada periode 2014-2020 ini TPAK terendah adalah pada usia muda 15-19 tahun berkisar dari 27,80 persen dan cenderung terus menurun di tahun 2020 menjadi sebesar 17,68 persen. Golongan ini merupakan usia sekolah sehingga diharapkan belum masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Data selengkapnya dapat dilihat pada table berikut ;



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

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	27,80	19,67		24,55	23,98	22,23	17,68
20-24	69,38	60,15		65,25	60,16	67,65	59,41
25-29	70,02	66,76		74,75	70,31	72,76	66,96
30-34	69,57	77,96		70,87	73,15	72,19	63,55
35-39	69,25	64,22		71,21	69,58	76,49	68,15
40-44	72,77	71,68		82,16	77,72	77,31	72,68
45-49	74,41	70,57		69,30	76,47	80,49	77,60
50-54	78,25	69,38		77,97	79,44	78,84	74,04
55-59	74,74	59,44		64,24	69,12	70,80	73,70
60-64	72,85	57,39		48,92	63,90	63,00	64,45
65+	33,44	33,69		42,77	51,76	40,75	53,13
TPAK	63,55	60,07		62,95	64,14	65,74	61,98

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) : BPS tidak melakukan Sakernas hingga Kabupaten/Kota

c. Angkatan Kerja

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



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

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	20.120	12.227		18.611	15.151	14.047	11.172
20-24	35.468	36.748		37.167	36.925	41.600	36.581
25-29	42.328	42.660		40.915	43.034	44.787	41.467
30-34	47.153	50.181		48.466	44.448	43.927	38.772
35-39	39.657	38.712		46.378	41.906	46.215	41.228
40-44	38.719	37.581		44.360	43.888	44.055	41.826
45-49	31.360	30.933		34.945	39.402	42.288	41.343
50-54	25.869	24.225		26.529	35.654	36.574	35.486
55-59	19.178	15.171		20.934	24.558	26.461	28.902
60-64	10.924	10.362		9.925	14.906	19.648	20.127
65+	7.723	8.346		12.108	19.058	16.200	22.962
Jumlah	318.499	307.146		340.338	358.930	374.802	359.866

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) : BPS tidak melakukan Sakernas hingga Kabupaten/Kota

d. Penduduk Yang Bekerja

1. Menurut Lapangan Usaha

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

Pada periode 2014-2020 penduduk yang bekerja di lapangan usaha sektor pertanian berada pada kisaran 30 persen dari total penduduk yang bekerja di Kabupaten Kutai Kartanegara. Jumlah terbanyak adalah pada tahun 2018 mencapai 123.872 orang pekerja. Namun pada tahun 2019-2020 cenderung mengalami penurunan. Penurunan tenaga kerja sektor pertanian ini dimungkinkan terkait dengan peningkatan jumlah penduduk yang bekerja di sektor perdagangan pada periode yang sama. Perpindahan ini umum terjadi karena penduduk akan cenderung mencari lapangan usaha yang lebih menguntungkan dan mensejahterakan diri dan keluarganya.

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



seharusnya dapat diantisipasi dengan meningkatkan nilai tambah dari barang tambang dan penggalian 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 pekerjaannya. Sejalan dengan ini 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 meningkatkan perkembangan di sektor ini, sehingga kelak bisa dipenuhi oleh penduduk lokal maupun pendatang yang akan masuk dan memiliki kompetensi di bidang real estate dan konstruksi ini.

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

Lapangan Usaha	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
1. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	99.485	94.711		102.735	123.872	105.692	99.904
2. Pertambangan dan Penggalian	49.811	40.949		43.774	51.499	47.061	40.531
3. Industri Pengolahan	18.338	15.096		16.622	23.579	27.738	19.681
4. Pengadaan Listrik dan Gas	0	481		653	630	2.869	3.040
5. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	500	3.510		1.437	446	2.230	1.303
6. Konstruksi	16.817	10.042		10.764	7.309	18.674	18.955
7. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	55.264	39.115		65.563	51.307	61.819	69.225
8. Transportasi dan Pergudangan	7.471	9.695		7.227	6.938	5.357	3.982
9. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	6.396	6.331		9.644	8.726	19.469	23.251
10. Informasi dan Komunikasi	1.294	962		2.075	2.453	2.317	2.383
11. Jasa Keuangan dan Asuransi	807	698		4.003	5.200	2.851	1.972
12. Real Estate	0	0		377	247	1.342	213
13. Jasa Perusahaan	1.554	1.508		3.694	2.861	5.534	3.032
14. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	11.414	25.889		19.423	19.536	20.090	17.161
15. Jasa Pendidikan	14.179	16.608		19.131	22.903	17.206	16.474



16. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	2.008	1.804		4.114	2.272	4.738	3.842
17. Jasa Lainnya	8.780	8.350		9.629	8.543	8.117	14.420
Jumlah	294.118	275.749		320.865	338.321	353.104	339.369

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) : BPS tidak melakukan Sakernas hingga Kabupaten/Kota

2. Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur

Selama tahun 2014-2020 secara umum jumlah penduduk yang bekerja di Kutai Kartanegara didominasi oleh golongan umur 25-29 tahun hingga golongan umur 45-49 tahun atau mereka yang tergolong usia produktif dengan perkembangan yang fluktuatif. Terkecuali untuk kelompok usia 40-44 yang cenderung tetap tinggi dari tahun 2014 - 2020. Pada periode ini proporsi terbesar adalah pada golongan umur 30-34 tahun pada tahun 2015 sebesar 17,27 persen, namun setelah itu proporsinya cenderung terus mengalami penurunan hingga hanya sebesar 10,55 persen pada tahun 2020.

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

Tabel. 2.10.

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

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	9.111	5.192		14.727	9.091	12.609	9.397
20-24	29.405	23.627		30.507	30.573	34.513	28.324
25-29	38.267	36.308		36.337	38.440	40.258	39.295
30-34	46.366	47.611		47.029	42.519	40.526	35.819
35-39	39.288	38.449		44.933	41.614	44.605	40.560
40-44	37.981	37.581		43.815	43.553	43.385	41.038
45-49	30.644	29.723		34.626	38.820	40.647	39.983
50-54	25.636	23.615		26.529	35.189	35.877	33.755
55-59	18.773	14.935		20.627	24.558	26.361	28.902



60-54	18.647	18.708		21.735	14.9064	18.422	42.296
65+	7.723	8.346		12.108	19.058	15.901	22.476
Jumlah	294.118	275.749		320.865	338.321	353.104	339.369

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) : BPS tidak melakukan Sakernas hingga Kabupaten/Kota

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 8,66 persen, jika kita cermati, secara umum terdapat hubungan linier antara golongan umur dengan jumlah penganggur terbuka artinya semakin tua golongan umur diikuti dengan semakin kecil jumlah penganggur terbuka. Hal ini terjadi karena semakin tua golongan umur, maka semakin sedikit diantara mereka mencari pekerjaan.

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

Golongan Umur	2014	2015	2016 *	2017	2018	2019	2020
15-19	11.009	7.035		3.884	6.060	1.438	1.775
20-24	6.063	13.121		6.660	6.352	7.087	8.257
25-29	4.061	6.352		4.578	4.594	4.529	2.172
30-34	787	2.570		1.437	1.929	3.401	2.953
35-39	369	263		1.445	292	1.610	668
40-44	738			545	335	670	788
45-49	716	1.210		319	582	1.641	1.360
50-54	233	610		0	465	697	1.731
55-59	405	236		307	0	100	0
60-54				298	0	226	307
65+				0	0	299	486
Jumlah	24.381	31.397		19.473	20.609	21.698	20.497

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2014-2020

Keterangan :

(*) : BPS tidak melakukan Sakernas hingga Kabupaten/Kota

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



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

f. Pencari Kerja

Data Pencari kerja terdaftar sesuai 18 kecamatan tahun 2020				
No	Kecamatan	jumlah pencari terdaftar		Total
		L	P	
1	TENGGARONG	1770	856	2626
2	TENGGARONG SEBERANG	160	87	247
3	LOA KULU	144	75	219
4	LOA JANAN	693	311	1004
5	SEBULU	77	22	99
6	MUARA KAMAN	331	107	438
7	KOTA BANGUN	291	84	375
8	MUARA MUNTAI	45	23	68
9	MUARA WIS	10	3	13
10	KENOHAN	210	75	285
11	KEMBANG JANGGUT	112	46	158
12	TABANG	10	6	16
13	ANGGANA	35	20	55
14	SANGA SANGA	429	459	888
15	MUARA JAWA	327	56	383
16	SAMBOJA	183	48	231
17	MUARA BADAQ	263	97	360
18	MARANG KAYU	239	105	344
Total		5329	2480	7809
Sumber : Data Disnaker Dan Kecamatan terdaftar				

❖ **Jumlah Perusahaan** yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara hingga tahun 2018 sebanyak 1.479 **Perusahaan** yang terbagi dalam 4 kategori, yaitu :

1. **Perusahaan Besar** (Jumlah karyawan > 100 orang) berjumlah 551 **Perusahaan**.
2. **Perusahaan Sedang** (Jumlah karyawan 50 – 99 orang) berjumlah 217 **Perusahaan**.
3. **Perusahaan Menengah** (Jumlah karyawan 25 – 49 orang) berjumlah 238 **Perusahaan**.
4. **Perusahaan Kecil** (Jumlah karyawan < 25 orang) berjumlah 473 **Perusahaan**.

❖ **Jumlah tenaga kerja** yang bekerja di 1.479 Perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 143.400 **orang**, yang terdiri dari :

1. Warga Negara Indonesia (**WNI**) berjumlah 143.400 **orang**.
2. Warga Negara Asing (**WNA**) berjumlah 636 **orang**.



- ❖ **Jumlah Lembaga Pelatihan Swasta (LLS) atau Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)** yang pembinaan dan perijinannya ditangani oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara hingga tahun 2015 sebanyak **25 LLS/LPK**.

Bidang Ketransmigrasian adalah :

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

Dengan potensi lahan yang berstatus HPL Transmigrasi seluas 41.333 Ha dengan Jumlah Kepala Keluarga yang telah ditempatkan dalam satuan permukiman yang telah ditempatkan berdasarkan RKT sebanyak 15.478 KK sedangkan jumlah Kepala Keluarga dan penduduk setempat dalam satuan permukiman yang akan ditempatkan berdasarkan daya tampung sesuai Rencana Kawasan Transmigrasi sebanyak 15.533 KK dan luasan pencadangan kawasan dalam RKT yang lokasi kawasannya dalam satu Kabupaten, tidak termasuk kawasan transmigrasi yang sudah dibangun seluas 19.700,25 Ha.

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

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



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DISTRANSNAKER KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

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

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

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



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

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

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

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan

No	Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Masih rendahnya penempatan kerja sinergitas kebijakan dalam bidang peningkatan kompetensi dan produktivitas, perluasan kesempatan kerja dan penempatan angkatan kerja antar lintas OPD	Rendahnya kompetensi pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	Terbatasnya lembaga pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		Belum adanya Balai pelatihan di Kab	Terbatasnya lembaga pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
		Belum tersedianya hasil analisis kebutuhan pelatihan	Terbatasnya peningkatan SDM melalui pelatihan kerja bagi pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja
2.	Masih rendahnya produktivitas dan usaha ekonomi masyarakat miskin, penganggur dan setengah penganggur.	Rendahnya keterampilan/vokasi masyarakat untuk mengembangkan usaha ekonomi produktif	Terbatasnya lembaga Pendidikan Vokasi yang berbasis Masyarakat di Daerah



No	Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
		Terbatasnya Pelatihan Vokasi yang bersifat spesifik sesuai kebutuhan pasar bagi masyarakat	Belum tersedianya data base calon peserta pelatihan dan spesifikasi jenis pelatihan sesuai kebutuhan pasar kerja .
	kualitas Hubungan Industrial. Relatif rendah	Organisasi serikat pekerja belum berfungsi sebagaimana semestinya.	Kualitas sumberdaya manusia serikat Pekerja relative kurang
		Kepatuhan Perusahaan terhadap pelaksanaan Regulasi ketenagakerjaan relative kurang	Kualitas sumberdaya manusia management Perusahaan relative kurang
		Sinergitas antara instansi Pembina masalah Ketrenagakerjaan relative Kurang	Kualitas sumberdaya manusia relative kurang
3.	Masih rendahnya sinergitas kebijakan dalam Penetapan Kawasan Transmigrasi oleh Pemerintah Pusat guna pembangunan, pemberdayaan kawasan dan masyarakat eks transmigrasi	Kawasan Transmigrasi yang telah direncanakan belum mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Pusat	Hasil Kajian Rencana Kawasan Transmigrasi belum memenuhi kriteria penetapan kawasan
		Sertifikat Hak Milik Warga Eks Transmigrasi	Masih banyak warga eks transmigrasi yang belum menerima sertifikat hak Milik
		Pemanfaatan Tanah Restan (R)	Ada ± 15 Desa yang telah mengusulkan program Transmigrasi Swakarsa Mandiri (TSM) Gerbang Raja

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



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

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

Visi kabupaten Kutai Kartanegara ;

“ Mewujudkan Masyarakat kutai Kartanegara yang Sejahtera dan Berbahagia”

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

Berbahagia ‘ Kondisi masyarakat Kukar yang harmoni, hidup dengan penuh ketentraman, diselimuti rasa kebersamaan, kepedulian dan gotong royong, berlandaskan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.



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

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

Penurunan angka kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kutai Kartanegara adalah kewajiban Kepala Daerah, kewajiban Daerah dan kewajiban DPRD. Dua program pokok dalam upaya peningkatan kesejahteraan rakyat di Kabupaten Kutai Kartanegara berada dalam lingkup tugas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja, yakni Misi ke **2. “ *Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya* “** dengan Sasaran “ Kualitas Layanan Pendidikan, Kualitas Layanan Kesehatan, Kompetensi Tenaga Kerja, Kualitas Layanan Kesejahteraan Sosial dan Pelestarian budaya Daerah” dengan Program “ ***Kukar Siap Kerja* “** serta Misi ke 3 (tiga) ‘**Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**. Dengan sasaran kebijakan ‘ Pembangunan Pertanian Dalam Arti Luas, Optimalisasi Potensi Wisata Alam, Sejarah, dan Budaya, serta Pengembangan UMKM dengan Program “***Program pembangunan pertanian berbasis kawasan* “**

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah

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

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



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

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

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

Melalui informasi pasar Berdasarkan perkembangan jumlah penduduk dan beban ketergantungan yang cenderung semakin tinggi, maka upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat perlu dilakukan dengan memanfaatkan bonus demografi disektor yang dapat menghasilkan kemandirian perekonomian Nasional. Bonus demografi yang saat ini dialami harus dimanfaatkan secara bijaksana sehingga akan menciptakan jendela kesempatan untuk mengakselerasi pembangunan. Pemerintah Kabupaten juga harus dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi melalui pendidikan pelatihan, penyediaan lapangan kerja yang mendorong keterlibatan perempuan, kesetaraan dalam bidang pengupahan, jabatan, pekerja perempuan yang telah menyelesaikan masa reproduksinya (umur 49 hingga 64 tahun), meningkatkan perlindungan, kesejahteraan dan menciptakan iklim investasi yang kondusif, sehingga terciptanya pasar kerja yang inklusif.

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

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

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



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

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

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara melaksanakan urusan Pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan Tugas Pembantuan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan masih luasnya potensi lahan yang belum dimanfaatkan seoptimal mungkin sesuai dengan PP no. 3 Tahun 2014 tentang ketransmigrasian kedepan pembangunan transmigrasi berbasis kawasan untuk mendukung pertanian dalam arti luas dengan demikian, ***bidang Ketransmigrasian secara khusus ada keterkaitan langsung dengan Rencana Tata Ruang Wilayah di Kabupaten Kutai Kartanegara.*** Guna penyusunan Perencanaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (RKT) , Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara tetap memberikan dukungan penuh untuk terwujudnya Rencana Tata Ruang Wilayah dan terjaganya lingkungan hidup yang baik di Kabupaten Kutai Karatanegara, khususnya yang berkaitan dengan tupoksi dan wewenang Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

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



Tabel 3.2

Isu Strategis dan Permasalahan Pembangunan di Kabupaten Kutai Kartanegara

No.	Isu strategis	Isu strategis Daerah	Permasalahan pembangunan terkait isu strategis Daerah
1.	Masih belum optimalnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kebutuhan dasar (<i>basic needs</i>)	Bentuk kegiatan karitatif yang cenderung menimbulkan ketergantungan masyarakat	Kompetensi (Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap) angkatan kerja
2	Dinamika perkembangan perekonomian perdesaan yang masih blm optimal	Aksesibilitas Pasar	Infrastruktur pendukung perekonomian perdesaan
			Rendahnya kemitraan usaha di Kabupaten Kukar
3	Menurunnya produksi pertanian tanaman pangan	Alih fungsi lahan pertanian produktif ke non pertanian tanaman pangan (tambang batu bara dan kelapa sawit)	Perencanaan pengembangan wilayah belum berjalan terpadu
			Aturan alih fungsi lahan pertanian ke non pertanian di tingkat kabupaten belum ada
		Alih fungsi tenaga kerja pertanian ke non pertanian	Pengoptimalan sumber daya pertanian
		Kurangnya pembukaan lahan/usaha pertanian tanaman pangan yang	Aturan alih fungsi lahan pertanian ke non pertanian di



		baru	tingkat kabupaten belum ada
4	Mewujudkan daya saing ekonomi yang berkerakyatan dan berbasis SDA terbarukan	Pelaku lokal (UMKM) untuk industri pengolahan hasil pertanian lambat berkembang	Infrastruktur daya dukung industri pengolahan masih kurang
5	Penataan Ruang	Optimalisasi Penataan dan Pemanfaatan Ruang	Penetapan Kawasan khusus (zona pengelolaan) yang menjadi embrio kawasan terpadu sesuai potensi daerah

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



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

3.5.1 Isu – isu Strategis Bidang Ketenagakerjaan adalah :

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

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

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

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

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

3.5.2. Isu Strategis Bidang Transmigrasi

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



Kebijakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pengembangan kawasan transmigrasi adalah :

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

Strategi yang ditempuh untuk mendukung kebijakan tersebut adalah :

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



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

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

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

Serta misi ke 3 (Tiga)

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

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

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

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

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

- Sasaran Strategis 1.
Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing,
Indikator Sasaran Strategis 1 :
Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi
- Sasaran Strategis 2.
Meningkatnya Penempatan tenaga kerja sesuai Informasi kebutuhan Pasar Kerja dan wirausahawan baru
Indikator Sasaran Strategis 2 :
 - Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan
- Sasaran Strategis 3 ;
Meningkatnya hubungan Industrial yang Harmonis dan Dinamis
Indikator Sasaran Strategis 3



Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di 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 – 2026 , seperti terlihat pada table berikut;

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan PD

NO .	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya kesempatan dan perluasan kerja bagi pencari kerja	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing,	Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	14,75 %	18,59 %	26.22 %	26.27 %	30.11 %
		Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing,	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan	6.41	8.39	10.37	12.35	14.33
		Meningkatnya hubungan Industrial yang harmonis dan Dinamis	Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di fasilitasi	100%	100%	100%	100%	100%



NO .	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
2	Meningkatnya partisipasi Pemerintah daerah dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.	Meningkatnya Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di tetapkan	0	1	1	1	1
			Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di Bangun	0	0	0	1	1
			Jumlah Kawasan Transmigrasi yang di Kembangkan.	0	0	0	1	1
		Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	Predikat akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.	66.36	70.11	71.30	71.50	76.00



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

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

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



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

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

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



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



VISI (RPJMD)		“Mewujudkan Masyarakat Kutai Kartanegara yang Sejahtera dan Berbahagia”	
MISI (RPJMD)*		Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlak Mulia, Unggul dan Berbudaya	
		Memperkuat Pembangunan Ekonomi Berbasis Pertanian, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya kesempatan dan perluasan kerja bagi pencari kerja	"Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing, "	Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	Peningkatan kompetensi pencari kerja yang bersertifikat terlatih dan berdaya saing sesuai kebutuhan pasar kerja di daerah (kukar siap kerja)
	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja sesuai Informasi kebutuhan Pasar Kerja dan wirausahawan baru	Peningkatan wirausaha baru , perluasan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin	Pelaksanaan Bursa Kerja Online serta Menciptakan wirausaha baru dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) dan Padat karya,
			Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Pengembangan Kemitraan dengan Berbagai Pihak swasta dan Masyarakat
	Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis	Terfasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan	Meningkatkan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku
Meningkatnya partisipasi Pemerintah daerah dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.	Meningkatnya Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Melaksanakan Kajian Rencana Kawasan Transmigrasi
			Merencanakan Penyusunan RKT, RTSKP dan RTSP
			Menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan HPL transmigrasi
			Memanfaatkan sisa lahan HPL dan Revitalisasi Pengembangan Kawasan Transmigrasi



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

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

- St.1 Peningkatan Fungsi Pembinaan manajemen dan pengawasan internal Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja serta perencanaan pengembangan Aparatur Sipil Negara; (S-O)
- St.2 Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Pengembangan Kemitraan Dengan Berbagai Pihak Swasta dan Masyarakat; (S-O)
- St.3 Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru; (S-T)
- St.4 Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja
- St.5 Peningkatan wirausaha baru , perluasan kesempatan kerja bagi penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin; (W-O)
- St.6 Terasilinasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan; (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 penunjang seluruh kegiatan rutin bagi kegiatan internal aparatur dalam memberikan pelayanan public kepada masyarakat. Pemenuhan tersebut diharapkan dapat meningkatkan performance SKPD untuk mencapai sasaran berdasarkan indicator yang telah ditetapkan.

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

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

St. 3 Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

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

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



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penan ggung jawab	Lo kas i		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			Targe t	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.							Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	66,36	70,11		71,30		71,50		73,00		75,30		75,30			
							Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	Nilai	66,36	70,11	15.075.784.562	71,30	15.075.784.562	71,50	15.000.784.562	73,00	15.075.784.562	75,30	15.075.784.562	75,30	75.378.922.810		
							Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Perangkat Daerah	Doku men		8 Doku men	250.000.000	8 Doku men	250.000.000	8 Doku men	250.000.000	8 Doku men	250.000.000	8 Doku men	250.000.000	8 Doku men	1.250.000.000		
							Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Doku men	5	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	3	750.000.000		
							Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen Rencana Kerja Anggaran	Doku men	30	-	-	30	-	30	-	30	-	30	-	30	#VALUE!		
							Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen Rencana Kerja Anggaran Perubahan	Doku men	20	-	-	20	-	20	-	20	-	20	-	20	#VALUE!		
							Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Anggaran	Doku men	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	#VALUE!		
							Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan	Doku men	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	#VALUE!		
							Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja	Jumlah Laporan Capaian Kinerja tepat	Doku men	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	waktu																
							Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	3	3	100.000.000	3	100.000.000	3	100.000.000	3	100.000.000	3	100.000.000	3	500.000.000		
							Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan Perangkat Daerah	dokumen		1 Dokumen	11.144.122.675	1 Dokumen	11.144.122.675	1 Dokumen	11.144.122.675	1 Dokumen	11.144.122.675	1 Dokumen	11.144.122.675	1 Dokumen	55.720.613.375		
							Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Aparatur	orang	83	83	10.994.122.675	83	10.994.122.675	83	10.994.122.675	83	10.994.122.675	83	10.994.122.675	83	54.970.613.375		
							Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Tersedianya jasa operator dan pengelola sistem informasi	orang	0	-	-	20	-	20	-	20	-	20	-	20	#VALUE!		
							Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen yang diverifikasi tepat waktu	Bulan	0	-	-	12	-	12	-	12	-	12	-	12	-		
							Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Terlaksananya akuntabilitas perangkat daerah		0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-		
							Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan tepat waktu	Kali	0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-		
							Pengelolaan dan Penyediaan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah dokumen saki yang diperiksa	Persen	0	-	-	100	-	100	-	100	-	100	-	100	-		
							Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Kinerja Keuangan Kegiatan	Dokumen	1	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	1	750.000.000		
							Penyusunan Pelaporan dan	Jumlah laporan	Dokumen	0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah h Penan ggung jawab	Lo kas i			
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
											Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			Targe t	Rp	
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
							Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	prognosis realisasi anggaran																	
							Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah aset daerah yang di pelihara	Doku men		1 Doku men	75.000.0 00	1 Doku men	75.000.0 00	1 Doku men	75.000.0 00	1 Doku men	75.000.0 00	1 Doku men	75.000.0 00	1 Doku men	375.000.0 00			
							Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen Perencanaan Barang Milik Daerah	Doku men	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-			
							Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen pengamanan Barang Milik Daerah	Doku men	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-			
							Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen penilaian Barang Milik Daerah	Doku men	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-			
							Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen pembinaan, pengawasan & pengendalian BMD	Lapora n	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-			
							Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan Barang Milik Daerah	Lapora n	1	1	75.000.0 00	1	75.000.0 00	1	75.000.0 00	1	75.000.0 00	1	75.000.0 00	1	375.000.0 00			
							Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah penatausaha an Barang Milik Daerah	Lapora n	0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-			
							Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen pemanfaatan Barang Milik Daerah	Doku men	0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-			
							Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Aparatur Sipil Negara	orang		124 Orang	505.000. 000	124 Orang	505.000. 000	124 Orang	505.000. 000	124 Orang	505.000. 000	124 Orang	505.000. 000	124 Orang	2.525.000 .000			
							Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah Aparatur Sipil Negara	orang	83	-	-	83	-	83	-	83	100.000. 000	83	-	83	100.000.0 00			
							Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut	Jumlah pakaian dinas harian	orang	0	-	-	0	-	-	-	-	83	200.000. 000	83	-	83	200.000.0 00		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penanggung jawab	Lo kas i			
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
											Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			Targe t	Rp	
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
							Kelengkapannya																		
							Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Tersedianya data kepegawaian	orang	0	-	-	25	-	25	-	25	-	25	-	25	-			
							Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Tersedianya data pegawai di aplikasi SIMPEG	orang	0	-	-	25	-	25	100.000.000	25	50.000.000	25	-	25	150.000.000			
							Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Aparatur Sipil Negara	orang	0	126	100.000.000	126	100.000.000	126	100.000.000	126	100.000.000	126	-	126	400.000.000			
							Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah biaya pemulangan aparatur yang pensiun	orang	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-			
							Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah biaya pegawai yang mengalami kecelakaan kerja			-	-										-			
							Pemindahan Tugas ASN	Jumlah aparatur yang pindah/mutasi	orang	0	-	-	5	-	5	-	5	-	5	-	5	-	-		
							Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Aparatur yang mengikuti Diklat/Pelatihan	orang	0	15	300.000.000	-	300.000.000	10	200.000.000	10	150.000.000	10	150.000.000	10	1.100.000.000			
							Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Aparatur Sipil Negara	orang	0	83	50.000.000	83	50.000.000	83	50.000.000	83	50.000.000	83	100.000.000	20	300.000.000			
							Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah peserta bimbingan teknis	orang	0	10	55.000.000	20	55.000.000	20	55.000.000	20	55.000.000	20	55.000.000	20	275.000.000			
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Aparatur Perangkat Daerah	orang		83 Orang	529.700.000	89 Orang	529.700.000	89 Orang	529.700.000	89 Orang	529.700.000	89 Orang	529.700.000	89 Orang	2.648.500.000			



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penang gung jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	buah /jenis	0	182	29.700.000	182	29.700.000	182	29.700.000	182	29.700.000	182	29.700.000	182	148.500.000		
							Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor	Unit	0	62	100.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	300.000.000		
							Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah peralatan rumah tangga	Jenis	0	-	-	62	50.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	200.000.000		
							Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah peralatan rumah tangga dan kebersihan kantor /Jumlah Makanan dan Minuman Tamu serta Rapat	Jenis/ Kotak Porsi/dos	0	62	75.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	50.000.000	62	275.000.000		
							Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Jenis	0	8	75.000.000	8	50.000.000	8	50.000.000	8	50.000.000	8	50.000.000	8	275.000.000		
							Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan	Buku	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-		
							Penyediaan Bahan/Material	Tersedianya bahan/material	Jenis	0	-	-	12	25.000.000	12	25.000.000	12	25.000.000	12	25.000.000	12	100.000.000		
							Fasilitasi Kunjungan Tamu	Tersedianya makan dan minum	Kotak / porsi/dos	0	625	-	625	25.000.000	625	25.000.000	625	25.000.000	625	25.000.000	625	100.000.000		
							Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Aparatur yang mengikuti Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	orang	0	240	250.000.000	240	250.000.000	240	250.000.000	240	250.000.000	240	250.000.000	240	1.250.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah arsip yang dikelola	Nilai	0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-		
							Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Terlaksananya sistem pemerintah berbasis elektronik	aplikasi	0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-		
							Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit BMD yang diadakan	Unit			1.001.000.000	17	350.000.000	6	926.000.000	15	300.000.000	16	300.000.000	-	2.877.000.000		
							Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Tersedianya unit kendaraan			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
							Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya kendaraan dinas/operasional			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
							Pengadaan Alat Besar	Tersedianya alat berat			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
							Pengadaan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Tersedianya Angkutan Darat Tak Bermotor			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
							Pengadaan Mebel	Jumlah unit mebeleur			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
							Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Sarana Peralatan Kantor			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
								Jumlah Sarana Peralatan Kantor			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
							Pengadaan Aset Tak Berwujud	Jumlah dokumen aset tak berwujud			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
							Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pengembangan Unit Bangunan.	Kajian		1	150.000.000	1	1.001.000.000	1	1.001.000.000	1							



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	sapras gedung & bangunan																
							Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Tersedianya pengadaan sapras pendukung gedung & bangunan	Unit		420	851.000.000	-	-	-	-	420	1,001,000,000	15	1,001,000,000	15	2,853,000,000		
							Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	JJumlah waktu penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disediakan	Bulan		12 Bulan	1.044.919.956	12 Bulan	1.044.919.956	12 Bulan	1.044.919.956	12 Bulan	1.044.919.956	12 Bulan	1.044.919.956	12 Bulan	5.224,599.780		
							Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Materai dan Perangko yang disediakan	Lembar	0	400	4.000.000	400	4.000.000	400	4.000.000	400	4.000.000	400	4.000.000	400	20.000.000		
							Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening yang dibayar 12 Rekening x 12 Bulan	Bulan	0	144	300.000.000	144	300.000.000	144	300.000.000	144	300.000.000	144	300.000.000	144	1.500.000.000		
							Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Bahan Bakar Genset dan Tabung Gas Rumah Tangga yang disediakan / Jumlah Peralatan Kantor	Jenis	0	173	69.867.000	173	69.867.000	173	69.867.000	173	69.867.000	173	69.867.000	173	349,335.000		
							Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Tersedianya Jasa Tenaga Pendukung Non PNS 31 Orang	Bulan	32	32	671.052.956	32	671.052.956	32	671.052.956	32	671.052.956	32	671.052.956	32	3.355,264.780		
							Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	Jumlah Aset yang di pelihara	Unit		30 Unit	526.041.931	30 Unit	526.041.931	30 Unit	526.041.931	30 Unit	526.041.931	30 Unit	526.041.931		2.630,209.655		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penang ggu ng jawab	Lo kas i			
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		
											Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			Targe t	Rp	
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
							Urusan Pemerintahan Daerah																		
							Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Jasa KIR dan Pajak Kendaraan Dinas / Jumlah kendaraan Dinas/Operasional	Unit R2 /R4	0	24	276.041.931	24	276.041.931	24	276.041.931	24	276.041.931	24	276.041.931	24	1.380.209.655			
							Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan jabatan yang dipelihara			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
							Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Besar	Jumlah jasa pemeliharaa n dan perizinan alat berat			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
							Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Jumlah kendaraan			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
							Pemeliharaan Mebel	Jumlah unit mebel yang dipelihara			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
							Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin yang dipelihara			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
							Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah aset tetap yang dipelihara			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
							Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Jumlah Aset tak Berwujud	aplika si	1	1	50.000.000	-	50.000.000	1	150.000.000	-	-	1	100.000.000	1	350.000.000			



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung yang dipelihara/di rehab	Bangunan/gedung	0	-	200.000.000	2	200.000.000	-	100.000.000	2	150.000.000	-	-	-	650.000.000		
							Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sapras gedung kantor/bangunan yang dipelihara/di rehabilitasi	unit	0	-	-	4	-	4	-	4	100.000.000	4	-	4	100.000.000		
							Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sapras pendukung gedung/kantor yang diadakan	unit	0	-	-	3	-	3	-	3	-	3	150.000.000	3	150.000.000		
							Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah	Jumlah tanah yang dipelihara		0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Meningkatnya kesempatan dan perluasan kerja bagi pencari kerja								Tingkat Kesempatan Kerja	Person	94,3	95,06	7.929.000.000	95,35	8.029,000,000	95,60	8.029,000,000	95,75	7,929,000,000	95,90	7,929,000,000	#####	39,845,000,000	Distra snaker	
	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdayasaing,							Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	Person		14,75	5.650.000.000	18,59	6.226.000.000	22,43	5.650.000.000	26,27	6.276.000.000	30,11	6.276.000.000	30,11	30.078.000.000	Bidang Pelatihan kerja dan Produktivitas	
	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja sesuai Informasi kebutuhan							Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan	Person	4,43	6,41	1.779.000.000	8,39	1.954.000.000	10,37	1.954.000.000	12,35	1.954.000.000	14,33	1.954.000.000	#####	9.595.000.000	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penang ggu jawab	Lo kas i		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			Targe t	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	han Pasar Kerja dan wirausaha hawan baru																							
	Meningkatnya hubungan Industrial yang harmonis							Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di fasilitasi	Perse n	100	100	500.000 .000	100	500.000 .000	100	500.000 .000	100	400.000 .000	100	400.000 .000	100	2.300.00 0.000	Bidan g Hubu ngan Indus trial	
							Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Perse n	11,23	14,75	5.650.0 00.000	18,59	5.650.0 00.000	22,43	5.650.0 00.000	26,27	5.650.0 00.000	30,11	5.650.0 00.000	30,11	28,250,0 00,000	Bidan g Pene mpata n Tenag a Kerja	
								Penyediaan Pusat Latihan Tenaga Kerja KUKAR IDAMAN	Unit	0	1		2		3		3		3		3			
							Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapatka n pelatihan	orang	582	300	5.550.00 0.000	300	6.126.00 0.000	300	5.550.00 0.000	300	6.176.00 0.000	300	6.176.00 0.000	2.082	29.578.00 0.000		
							Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah pencari kerja yang mendapatka n pelatihan berbasis kompetensi	Orang	582	300	5.500.00 0.000	300	5.500.00 0.000	300	5.500.00 0.000	300	5.500.00 0.000	300	5.500.00 0.000	2082	27.500.00 0.000		
							Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta	Jumlah kerjasama instruktur pelatihan dan sarana prasarana LPK yang	Jumla h LPK	0	12	50.000.0 00	12	50.000.0 00	12	50.000.0 00	13	50.000.0 00	14	50.000.0 00	63	250.000.0 00		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penang ggun jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	difasilitasi																
							Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Sarana Prasarana Pelatihan Kerja	Paket	0	0	-	3	-	0	-	4	-	5	-	3	-		
							Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja yang tersedia	Lemba ga	63	17	50.000.000	11	25.000.000	11	25.000.000	7	15.000.000	17	50.000.000	63	165.000.000		
							Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja yang tersedia	Lemba ga	63	17	50.000.000	11	25.000.000	11	25.000.000	7	15.000.000	17	50.000.000	63	165.000.000		
							Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah lembaga pelatihan kerja yang terdaftar dan mempunyai ijin	Lemba ga			-		-		-	1	35.000.000		-	1	35.000.000		
							Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan aplikasi perijinan lembaga pelatihan kerja secara terintegrasi.	Lemba ga	0	-	-	0	-	0	-	1	35.000.000		-	1	35.000.000		
							Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang produktif	Perusahaan	0	25	50.000.000			25	50.000.000			25	50.000.000	75	150.000.000		
							Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Terlaksananya konsultasi produktivitas terhadap perusahaan kecil	Perusahaan	0	25	50.000.000			25	50.000.000			25	50.000.000	75	150.000.000		
							Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perusahaan yang menerapkan	Persen	0	0	-	25	50.000.000	25	50.000.000	0		0		50	100.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah h Penang ggu jawab	Lo kas i		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			Targe t	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							program peningkatan produktivitas																	
							Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Jumla h Persh	0	0	-	25	50.000.000	25	50.000.000	-	-	50	100.000.000				
							Program Perencanaan Tenaga Kerja	Cakupan Layanan Data Informasi Tenaga Kerja Di Wilayah Kecamatan	Perse n		-	100	100.000.000	100	100.000.000	100	100.000.000	100	100.000.000	2	400.000.000	Bidan g Pene mpata n Tenag a Kerja		
							Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Data Rencana Tenaga Kerja Daerah	Doku men		-	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	2	100.000.000	2	400.000.000			
							Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah perencanaan tenaga kerja makro	Doku men	0	-		-		-		-	1	100.000.000	1	100.000.000			
							Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah perusahaan yang menyusun rencana tenaga kerja di kabupaten/kota.	Data	0	-	-	1	100.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	0	-	1	300.000.000		
							Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten	Perse n	4,43	6,41	1.779.000.000	8,39	1.779.000.000	10,37	1.779.000.000	12,35	1.779.000.000	14,33	1.779.000.000	#####	8,895,000,000	Bidan g Pene mpata n Tenag a Kerja	
							Pelayanan Antarkerja di Daerah	Persentase Jumlah layanan	Persen	60	70	1.679.000.000	80	1.754.000.000	85	1.754.000.000	90	1.804.000.000	100	1.754.000.000	100	8.745.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			Kabupaten/Kota	antar kerja																
			Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	Tersedianya sumber daya pelayanan	Dokumen	0	20	75.000.000	20	75.000.000	20	75.000.000	20	75.000.000	20	75.000.000	20	375.000.000		
			Pelayanan antar Kerja	Jumlah data lowongan dan penempatan tenaga kerja	Dokumen	50	50	50.000.000	50	-	50	50.000.000	50	50.000.000	50	50.000.000		200.000.000		
			Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah peserta yang disuluh dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja	Orang	0	-	-	50	50.000.000	0	-	50	50.000.000	0	-		100.000.000		
			Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah unit layanan disabilitas	Unit	0	1	-	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	300.000.000		
			Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah warga miskin tenaga kerja yang mendapatkan fasilitasi keterampilan kerja dan berwirausaha	Orang	191	155	1.554.000.000	155	1.554.000.000	155	1.554.000.000	155	1.554.000.000	155	1.554.000.000	775	7.770.000.000		
			Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen	Dokumen				5	75.000.000	3		3	25.000.000	0	-		100.000.000		
			Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah sumberdaya yang dilatih	Dokumen	3	-	-	5	50.000.000	0	-	0	-	0	-	5	50.000.000		
			Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang terawasi	Lembaga	1		-	3	25.000.000	0	-	3	25.000.000	0	-	3	50.000.000		
			Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perpanjangan IMTA	Orang						25	25.000.000	50	50.000.000			75	75.000.000		
			Koordinasi dan Sinkronisasi	Jumlah perpanjangan	Orang	0	-	-			25	25.000.000	50	50.000.000			75	75.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peran gkat Daerah Penang ggu ng jawab	Lo kas i	
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
							Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	n IMTA													-			
				Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah informasi pasar kerja	Event		1 Event	100.000.000	1 Event	125.000.000	2 Event	125.000.000	2 Event	125.000.000	2 Event	100.000.000		575.000.000		
				Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Terpeliharaan ya aplikasi ipk online	Unit	0	-	1	25.000.000	1	-	1	25.000.000	1		2	50.000.000			
				Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Tersedianya ipk online	Apikas i	0	-	1	-	1	25.000.000	1	-	1	-	1	25.000.000			
				Job Fair/Bursa Kerja	Terlaksanan ya job fair/bursa kerja	Event	0	1	100.000.000	2	100.000.000	3	100.000.000	4	100.000.000	5	100.000.000	5	500.000.000		
				Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI yang terlindungi	Persh		-		-	30	25.000.000		-		-	30	25.000.000			
				Peningkatan pelindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah peningkatan kompetensi calon pekerja migran indonesia	Orang	0	-	-												
				Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran	Tersedianya layanan calon pekerja migran	Orang	0	-	-	30	-	30	25.000.000	30	-	30	-	30	25.000.000		
				Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah pekerja migran indonesia yang telah di berdayakan	Orang	0	-	-	30	-	30	-	30	-	30	-	30	-		
				Program Hubungan Industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang di fasilitasi	Perse n	100	100	500.000.000	100	500.000.000	100	500.000.000	100	400.000.000	100	400.000.000	2.300.000.000	Bidan g Hubu ngan Indus trial		



Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peran gkat Daerah Penan ggung jawab	Lo kas i
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
							Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan dan perjanjian kerja yang dicatatkan serta Perjanjian Kerja Bersama yang di daftarkan	Jumla hPerus ahaan	N.a	28 Perus ahaan	250.000. 000	28 Perus ahaan	250.000. 000	28 Perus ahaan	250.000. 000	28 Perus ahaan	200.000. 000	28 Perus ahaan	200.000. 000	28 Perus ahaan	1.150.000 .000		
			Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan.	Jumla hPerus ahaan	0	20	100.000. 000	20	100.000. 000	20	100.000. 000	20	100.000. 000	20	100.000. 000	20	500.000.0 00		
			Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perjanjian kerjasama bagi Perusahaan yang didaftarkan	Jumla h Perusa haan	0	8	-	10	-	10	-	10	-	10	-	10	-		
			Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah data dan informasi sarana Hubungan Industrial dan Jamsostek	Doku men	2	2	150.000. 000	2	150.000. 000	2	150.000. 000	2	100.000. 000	2	100.000. 000	2	650.000.0 00		
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Fasilitas Perusahaan yang melaksanakan Peraturan Ketenagakerj aan	Perusa haan	N.a	50 Perus ahaan	250.000. 000	60 Perus ahaan	250.000. 000	65 Perus ahaan	250.000. 000	65 Perus ahaan	200.000. 000	65 Perus ahaan	200.000. 000	65 Perus ahaan	1.150.000 .000		
			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berda mpak pada	Jumlah pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan	Perusa haan	N.a	15	50.000.0 00	15	50.000.0 00	15	50.000.0 00	15	50.000.0 00	15	50.000.0 00	50	250.000.0 00		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota																	
							Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang difasilitasi penyelesaiannya/Jumlah Dokumen kerawanan Hubungan Industrial	Kasus	125	125	100.000.000	100	50.000.000	80	50.000.000	60	50.000.000	40	50.000.000	405	300.000.000		
							Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta non afiliasi	Persentase Perusahaan yang telah diverifikasi dan di Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta afiliasi.	Persen	N.a	2,94	50.000.000	5,88	50.000.000	8,82	50.000.000	11,76	50.000.000	14,71	50.000.000	14,71	250.000.000		
							Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah fasilitasi Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit daerah.	Dokumen	0	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	250.000.000		
							Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja	Jumlah fasilitasi kepatuhan dan pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan Fasilitasi kesejahteraan pekerja.	Jumlah Persh	0	-	-	50	50.000.000	50	50.000.000	50	-	50	-	50	100.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode						Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satua n	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penan ggung jawab	Lo kas i		
												2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
												Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp			Targe t	Rp
1	2	3						4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Meningkatnya partisipasi Pemerintah daerah dan swasta dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi.								Jumlah Kawasan Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	Kawasan			2	950.000.000	4	950.000.000	4	950.000.000	5	950.000.000	5	950.000.000	5	4.750.000.000		
	Meningkatnya Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru							Jumlah Kawasan Transmigrasi yang direncanakan di bangun dan di kembangkan	Kawasan	3		2	950.000.000	-	950.000.000	1	250.000.000	1	150.000.000	-	300.000.000	4	2.600.000.000		
							Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Rencana pengembangan Kawasan Desa/Kimtrans	Dokumen	N.a		2	950.000.000	4	950.000.000	4	250.000.000	5	150.000.000	5	300.000.000	5	2.600.000.000		
								Jumlah Kawasan yang direncanakan	Dokumen	3		2		1		1		1		1		5			
								Jumlah Kawasan yang ditetapkan	Dokumen	N.a		1		1		1		1		1		5			
							Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Terlaksananya Kegiatan Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	Dokumen			1	950.000.000	1	950.000.000	1	250.000.000	1	150.000.000	1	300.000.000	5	2.600.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peran gkat Daerah Penang ggun jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah dokumen Identifikasi Kawasan Transmigrasi (RKT)	Dokumen	3	2	800.000.000	-	-	1	50.000.000	1	50.000.000	-	-	-	900.000.000		
			Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kegiatan fasilitasi Penetapan Kawasan sesuai regulasi.	Kegiatan	0	1	50.000.000	1	150.000.000	1	100.000.000	-	-	1	100.000.000	1	400.000.000		
			Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kegiatan fasilitasi penyediaan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Kegiatan	0	-	-	1	-	-	-	1	100.000.000	1	100.000.000	1	200.000.000		
			Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi (RTSKP, RTSP dan Dokumen Penetapan)	Dokumen	0	1	100.000.000	2	800.000.000	2	100.000.000	1	-	1	100.000.000	1	1.100.000.000		
			Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kawasan Desa/ Kimtr ans yang ditata/ diban gun	Kawas an		-	-	-	-	-	700.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000		1.700.000.000		
			Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah satuan pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembanguna nnya dan pembinaann ya	Doku men	0	-	-	-	-	1	700.000.000	1	500.000.000	1	500.000.000	3	1.700.000.000		
			Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang ber-asal dari 1 (Satu) Daerah	Jumlah dokumen Terintegrasin ya pelaksanaan pembanguna n transmigrasi	Doku men			-	-	-	1	200.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1	400.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Peran gkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
			Kabupaten/ Kota	.																
			Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat dan Transmigran	Jumlah Terbangunnya a Unit Permukiman Transmigrasi	Unit	0	-	-	-	-	200	500.000.000	200	400.000.000	200	200.000.000		1.100.000.000		
			Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi	Jumlah penataan pemukiman disekitar Lokasi Kawasan	KK	0		-	-	-	-	-	-	-	200	200.000.000		200.000.000		
			Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah penempatan transmigran dari satu daerah	KK	0		-	-	-	-	-	-	-	200	-		-		
			Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Jumlah dokumen penyampaian program transmigrasi terhadap masyarakat lokal.	Dokumen	0		-	-	-	-	-	-	-	1	-		-		
			Pelatihan Transmigrasi lokal	Jumlah Peningkatan keterampilan transmigran lokal	KK	0		-	-	-	-	-	-	-	200	-		-		
			Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi	hubungan sosial transmigran sesuai kearifan lokal	KK	0		-	-	-	-	-	-	-	200	-		-		
			Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kawasan Desa/ Kimtrans yang dikembangkan	Kawasan		-	-	-	-	-	-	-	300.000.000	1	150.000.000	1	450.000.000		
			Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian	Jumlah Rencana pengembangan an Kawasan Desa/ Kimtrans			-	-	-	-	-	-	-	300.000.000		150.000.000		450.000.000		
			Penguatan SDM dalam Rangka Kemandirian	Jumlah SDM yang di tingkatkan	Kegiatan	0		-	-	-	-	-	-	-	1	150.000.000	-	150.000.000		



Tujuan	Sasaran	Kode					Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan, dan Sub Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Peran gkat Daerah Penan ggung jawab	Lokasi		
											2022		2023		2024		2025		2026				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah	
											Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3					4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
							Satuan Permukiman	kemdirianya di Satuan Permukiman																
							Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam Rangka Kemandirian Satuan Permukiman	Tersedianya sarana dan pra-sarana di Satuan Permukiman	Paket	0		-	-	-	-	-	1	300.000.000	1	-	-	300.000.000		
												23.954.784.562		24.054.784.562		24.054.784.562		23.954.784.562		23.954.784.562	-	119.973.922.810		



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

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

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



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

N O	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	=	=	=	=
2	Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin Aparatus Sipil Negara	4.04	4.04	4.04	=	=	=	=
3	Rata-rata Nilai Kinerja Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	85.95	85.95	86.39	=	=	=	=
4	Cakupan sarana prasarana perkantoran dalam kondisi baik	70	75	78	=	=	=	=
5	Persentase konsistensi RENSTRA dan RENJA	100%	100%	100%	=	=	=	=
6	Ketepatan waktu pelaporan keuangan dan aset	100	100	100	=	=	=	=
7	Persentase tindak lanjut temuan audit	98	98	98	=	=	=	=
8	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	3%	3%	3%	=	=	=	=
9	Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	20.50	0	0	=	=	=	=
10	Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	100%	100%	100%	=	=	=	=
11	Persentase pekerja buruh yang menjadi peserta jamsostek	100%	100%	100%	=	=	=	=
12	JumlahKawasan/Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	47 kimtrans	0 kimtrans	48 kimtrans	=	=	=	=



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

NO	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	100%	=	=	100%	100%	100%	100%
2	Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin Aparatus Sipil Negara	4.04	=	=	4.08	2.04	2.04	2.04
3	Rata-rata Nilai Kinerja Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	85.95	=	=	87.59	88.25	88.50	88.50
4	Cakupan sarana prasarana perkantoran dalam kondisi baik	70	=	=	78	80	85	85
5	Persentase konsistensi RENSTRA dan RENJA	100%	=	=	100%	100%	100%	100%
6	Ketepatan waktu pelaporan keuangan dan aset	100	100	100	100	100	100	100
7	Persentase tindak lanjut temuan audit	98	=	=	98	98	98	100
8	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	3%	=	=	3%	3%	3%	3%
9	Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	20.50	=	=	25.00	27.00	30.00	30.00
10	Besaran PencariKerja yang terdaftar yang ditempatkan	20.50	=	=	25.00	27.00	30.00	30.00
11	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
12	JumlahKawasan/Desa/Kimtrans yang ditata/dibangun	47 kimtrans	=	=	49	51	52	52



BAB VIII

PENUTUP

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

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

- **Kesimpulan**

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

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



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

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

- **Kaidah Pelaksanaan**

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

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



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

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



pada Renja DISTRANSNAKER Kabupaten Kutai Kartanegara periode berikutnya.

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

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

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

H. H A M L Y, SE

Pembina

NIP. 19640408 198803 1 013

