RENSTRA
Tahun 2021-2026

PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA

Jl. APT. Pranoto No. 85 RT. III Kel. Sukarame Telp. 0541-661222 Fax. 0541-662053
disnakertranskukar@gmail.com / https://distransnaker.kukarkab.go.id

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmaanirrahiim,

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

Sebagaimana amanat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategi Perngkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan RENSTRA, dimana kita semua baik esselon 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 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 kenagakerjaan pada unit kerja Distransnaker Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tenggarong, Oktober 2021

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

H. H A M L Y, 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 DAERAHI **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 Kementrian/Lembaga dan Pemerintah 34

3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis 36

3.5. Penentuan isu-isus trategis 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 Dearah, 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 menselarasakan 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 kepesrtaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan Transmigrasi dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan peran serta masyarakat, pemerataan pembangunan Daerah, serta memperkukuh 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 diperioritaskan pada **peningkatan kesejahteraan masyarakat** dan mengurangi angka **pengangguran** melalui **peningkatan kualitas** dan **daya saing** menuju sumber daya manusia yang unggul serta pengembangan perekonomian yang berbasiskan usaha kerakyatan dalam kerangka **penciptaan lapangan pekerjaan**.

Jumlah pengangguran terbuka (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 menempatan 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 pelaksanan 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. Identifiksai 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 Pertanahan

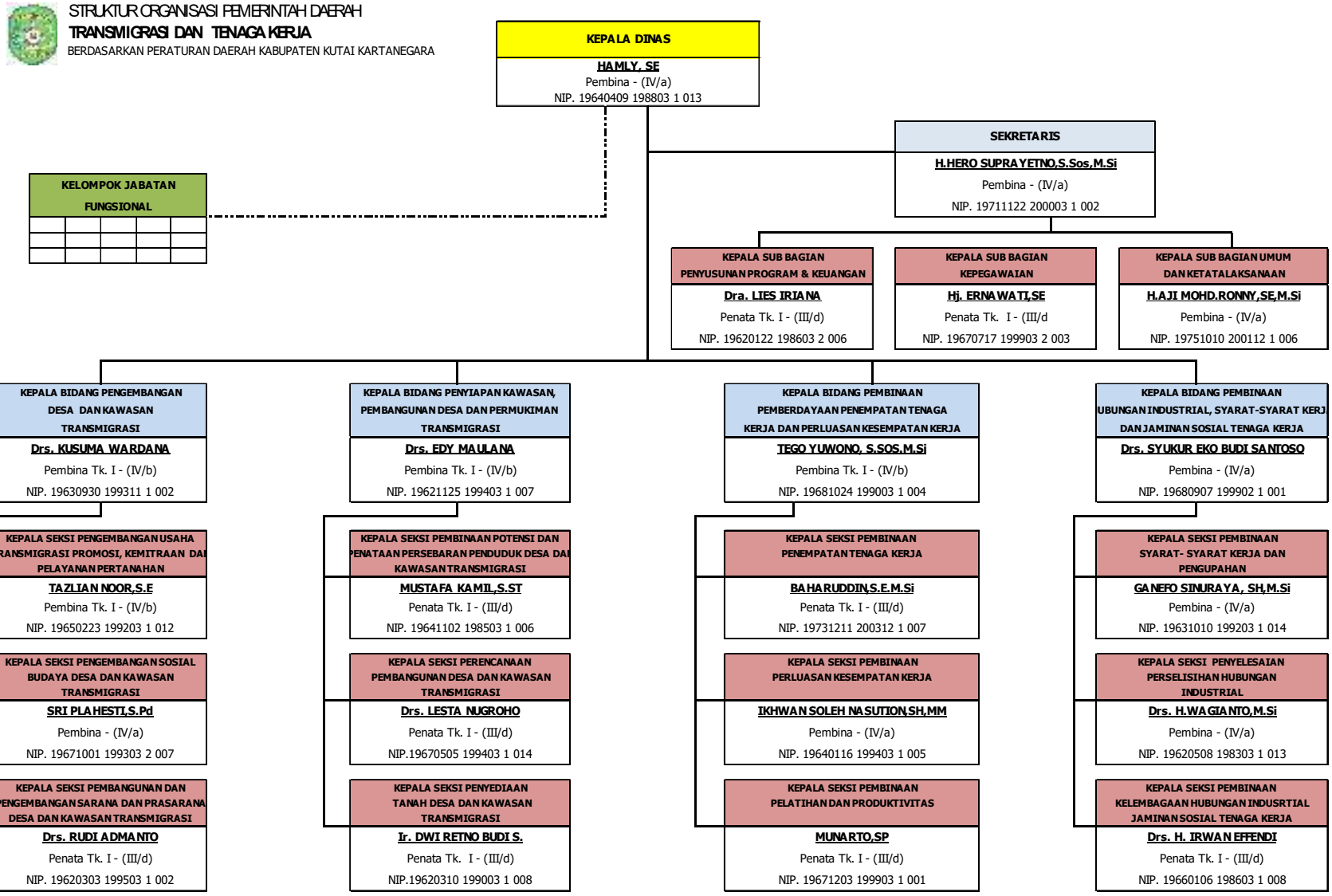
2) Seksi Pengembangan Sosial dan Budaya Desa dan Kawasan Transmigrasi
3) Seksi Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Desa dan Kawasan Transmigrasi

d. **Bidang 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*** ,sebagimana dirincikan dibawah ini :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

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

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

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

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon

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

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kutai Kartanegara

Pejabat fungsional Teknis Perantara / Mediator berjumlah 3 orang

Pejabat fungsional Teknis Perngantar kerja berjumlah 3 orang

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam kerangka pembangunan good govermence, 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 kompetens;
5. Pendataan LPK dan BKK;
6. Pengembangan kelembagaan pelatihan dan produktifitas kerja;

7. Pengembangan system sertifkasi 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 penyelenggraan 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 Cetakan 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 Derah	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 pealatan 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 berbais 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 prosedure, 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
60-54	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
60-54	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
60-54	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 Kertanagara 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 Kertanagara. 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 Kertanagara 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 denga perkembangan pekerja di sektor industri pengolahan yang proporsinya cenderung stagnan di angka 5 persen, tertinggi pada tahun 2019 sebesar 7 persen dengan jumlah pekerja 27 ribu orang.

Lapangan usaha yang paling kecil proporsinya adalah pekerja di sektor real estate bahkan sebelum tahun 2017 belum ada data pekerjanya. Sejalan dengan ini adalah perkembangan di sektor konstruksi yang juga belum terlalu besar jumlahnya. Mengingat wacana akan dijadikannya sebagian dari wilayah Kutai Kertanagara 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 Kertanegara 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 fluktuaktif. 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 pencaker 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 BADAK	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 4***73 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 kawasanya 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 intesif 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 ditingkat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja harus selalu ditingkatkan.
4. Partisipasi dan control serta tanggung jawab masyarakat dalam proses pelaksanaan maupun evaluasi program kerja di bidang transmigrasi dan tenaga kerja perlu ditingkatkan untuk pencapaian tujuan secara optimal.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DISTRANSNAKER KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

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

Permasalahan dan isu strategis yang dihadapi oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara dalam implementasi Renstra periode lalu dan segala potensi keberlanjutannya menjadi dasar penting untuk mengetahui lingkungan strategis organisasi di masa datang. Identifikasi permasalahan pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian menggambarkan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara yang belum sesuai harapan pada periode lalu untuk kemudian 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 analis 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 Insdustrial. 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 peninggkatan 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 menhasilkan 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 berakhlaq 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 berakhlaq 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, Optimalisai 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 (*basic needs*)	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 perusahaaan 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. Mengembangan 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 diamatkan 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 diharpkan 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 merupsksn 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 tehnik peta kekuatan (Analisis SWOT) yang tergambar dalam tabel berikut :

(+) Kekuatan	(+) Peluang
Terpenuhinya Kebutuhan Dasar Administrasi Perkantoran	Tingkat Pelayanan Publik
Tersedianya Angakatan 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 Transmiigrasi	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	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 denga berbagai pihak swasta dan masyarakat	
Tersedianya Investor yang membuka lapangan kerja baru		
Besarnya animo masyarakat untuk pengembangan kawasan transmigrasi	Perencanaan, Pembangunan dan Pengembangan kawasan Transmigrasi baru	Peningkatan Perencanaan Pengembangan Kawasan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Baru
Weaknes (Kelemahan)	Alternative Strategy	Alternative Strategy
Kompetensi pencari kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja	Peningkatan kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja	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 sertfikasi 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 Terfasilitasinya kebijakan dalam upaya Peningkatan Pembinaan dan kepatuhan Organisasi pengusaha dan Organisasi ketenagakerjaan; (W-T)

Stategi-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 Ap[aratur Sipil Negara serta perencanaan pengembanagan dan tata kelola dalam pemenuhan kebutuhan dasar administrasi perkantoran ditujukan sebagai penunjang seluruh kegiatan rutim bagi kegiatan internal aparatur dalam memberikan pelayanan public kepada masyarakat. Pemenuhan tersebut diharapkan dapat meningkatkan performance SKPD untuk mencapai sasaran berdasarkan 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

Perersebaran 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 supaya dalam mencocokan kompetensi para pencari kerja dengan kebutuhan pengguna di pasar kerja. Kondisi hubungan industrial yang harmonis juga merupakan faktor yang penting guna menunjang kondusifilitas

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 sombiosis mutualisme antara keduanya.

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

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

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

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

Dari beberapa strategi tersebut sesuai dnegan 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 ; Terfasilitasinya 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 persfektif masyarakat, persfektif proses internal, perspektif kelambagaan dan persfektif keuangan. Adapun definisi masing-masing tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebijakan pada persfektif 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 persfektif 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 persfektif 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 utuk 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)	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
	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.		**Nilai SAKIP Perangkat Daerah**	**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	Dokumen		8 Dokumen	250.000.000	8 Dokumen	250.000.000	8 Dokumen	250.000.000	8 Dokumen	250.000.000	8 Dokumen	250.000.000	8 Dokumen	1.250.000.000		
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	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	Dokumen	30	-	-	30	-	30	-	30	-	30	-	30	#VALUE!		
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen Rencana Kerja Anggaran Perubahan	Dokumen	20	-	-	20	-	20	-	20	-	20	-	20	#VALUE!		
			Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Anggaran	Dokumen	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	#VALUE!		
			Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan	Dokumen	1	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	#VALUE!		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja	Jumlah Laporan Capaian Kinerja tepat	Dokumen	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										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							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 Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah dokumen sakip yang diperiksa	Persen	0	-	-	100	-	100	-	100	-	100	-	100	-		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/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)	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
			Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	prognosis realisasi anggaran																
			Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah aset daerah yang di pelihara	Dokumen		1 Dokumen	75.000.000	1 Dokumen	75.000.000	1 Dokumen	75.000.000	1 Dokumen	75.000.000	1 Dokumen	75.000.000	1 Dokumen	375.000.000		
			Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen Perencanaan Barang Milik Daerah	Dokumen	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-		
			Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen pengamanan Barang Milik Daerah	Dokumen	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-		
			Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen penilaian Barang Milik Daerah	Dokumen	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-		
			Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen pembinaan, pengawasan & pengendalian BMD	Laporan	0	-	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-		
			Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan Barang Milik Daerah	Laporan	1	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	375.000.000		
			Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah penatausahaan Barang Milik Daerah	Laporan	0	-	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-		
			Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen pemanfaatan Barang Milik Daerah	Dokumen	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	100.000.000		
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut	Jumlah pakaian dinas harian	orang	0	-	-	0	-		-		-	83	200.000.000	83	200.000.000		

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										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							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
			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 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
			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 Cetakan 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 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
			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 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
			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)	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
			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 pemeliharaan 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	aplikasi	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										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							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/direhab	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/bagunan yang dipelihara/direhabilitasi	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**	**Persen**	**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**	**Distransnaker**	
	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing,			**Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi**	**Persen**		**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 kebutu			**Persentase Pencari Kerja yang terdaftar ditempatkan**	**Persen**	**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)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
											2022		2023		2024		2025		2026					
											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
	han Pasar Kerja dan wirausahawan baru																							
	Meningkatnya hubungan Industrial yang harmonis							Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang di fasilitasi	Persen	100	100	500.000.000	100	500.000.000	100	500.000.000	100	400.000.000	100	400.000.000	100	2.300.000.000	Bidang Hubungan Industrial	
							Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	11,23	14,75	5.650.000.000	18,59	5.650.000.000	22,43	5.650.000.000	26,27	5.650.000.000	30,11	5.650.000.000	30,11	28,250,000,000	Bidang Penempatan Tenaga 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 mendapatkan pelatihan	orang	582	300	5.550.000.000	300	6.126.000.000	300	5.550.000.000	300	6.176.000.000	300	6.176.000.000	2.082	29.578.000.000		
							Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Orang	582	300	5.500.000.000	300	5.500.000.000	300	5.500.000.000	300	5.500.000.000	300	5.500.000.000	2082	27.500.000.000		
							Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta	Jumlah kerjasama instruktur pelatihan dan sarana prasarana LPK yang	Jumlah LPK	0	12	50.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	13	50.000.000	14	50.000.000	63	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 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
			Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	difasilitasi																
			Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Sarana Prsasarana Pelatihan Kerja	Paket	0	0	-	3	-	0	-	4	-	5	-	3	-		
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja yang tersedia	Lembaga	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	Lembaga	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	Lembaga			-		-		-	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.	Lembaga	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)	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
				program peningkatan produktivitas																
			Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Jumlah 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**	**Persen**			**-**	**100**	**100.000.000**	**100**	**100.000.000**	**100**	**100.000.000**	**100**	**100.000.000**	**2**	**400.000.000**	**Bidang Penempatan Tenaga Kerja**	
			Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Data Rencana Tenaga Kerja Daerah	Dokumen			-	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	Dokumen	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**	**Persen**	**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**	**Bidang Penempatan Tenaga 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										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							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 perpanjanga	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)	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
			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	Terpeliharanya 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	Apikasi	0	-		1	-	1	25.000.000	1	-	1	-	1	25.000.000		
			Job Fair/Bursa Kerja	Terlaksananya 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**	**Persen**	**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**	**Bidang Hubungan Industrial**	

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
			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	JumlahPerusahaan	N.a	28 Perusahaan	250.000.000	28 Perusahaan	250.000.000	28 Perusahaan	250.000.000	28 Perusahaan	200.000.000	28 Perusahaan	200.000.000	28 Perusahaan	1.150.000.000		
			Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan.	JumlahPerusahaan	0	20	100.000.000	20	100.000.000	20	100.000.000	20	100.000.000	20	100.000.000	20	500.000.000		
			Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	Jumlah Perjanjian kerjasama bagi Perusahaan yang didaftarkan	Jumlah Perusahaan	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	Dokumen	2	2	150.000.000	2	150.000.000	2	150.000.000	2	100.000.000	2	100.000.000	2	650.000.000		
			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Fasilitasi Perusahaan yang melaksanakan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan	Perusahaan	N.a	50 Perusahaan	250.000.000	60 Perusahaan	250.000.000	65 Perusahaan	250.000.000	65 Perusahaan	200.000.000	65 Perusahaan	200.000.000	65 Perusahaan	1.150.000.000		
			Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada	Jumlah pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan	Perusahaan	N.a	15	50.000.000	15	50.000.000	15	50.000.000	15	50.000.000	15	50.000.000	50	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 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
			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 di fasilitasi 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 di verifikasi 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 Tripatrit 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 kesejahtraan 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)	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
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 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
								(RKT)																
							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/Kimtrans yang ditata/dibangun**	**Kawasan**		**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**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 pembangunannya dan pembinaannya	Dokumen	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 Terintegrasinya pelaksanaan pembangunan transmigtrasi	Dokumen			-	-	-	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										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							2022		2023		2024		2025		2026					
							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 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 transmigram 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 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 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
			Satuan Pemukiman	kemdirianya di Satuan Permukiman																
			Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam Rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	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 indicator 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 pemerintahandanpembangunandaerah.

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

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%	=	=	=	=
2	Persentase Tingkat Pelanggaran Disiplin Aparatus Sipil Negara	4.04	4.04	4.04	=	=	=	=
3	Rata-rata Nilai Kinerja Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	85.95	85.95	86.39	=	=	=	=
4	Cakupan sarana prasarana perkantoran dalam kondidi baik	70	75	78	=	=	=	=
5	Persentase konsistensi RENSTRA dan RENJA	100%	100%	100%	=	=	=	=
6	Ketepatan waktu pelaporan keuangan dan aset	100	100	100	=	=	=	=
7	Persentase tindak lanjut temuan audit	98	98	98	=	=	=	=
8	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan	3%	3%	3%	=	=	=	=
9	Cakupan pencari kerja yang terdaftar ditempatkan	20.50	0	0	=	=	=	=
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 Ketransmigrasian Kabupaten Kutai Kartanegara. Oleh karena itu, pemetaan terhadap fokus-fokus pembangunan dan pengembangan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dalam lima tahun mendatang menjadi kata kunci agar layanannya dapat dinikmati secara adil dan merata oleh semua lapisan masyarakat hingga ke seluruh pelosok Kutai Kartanegara.

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

- **Kesimpulan**

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

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

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

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

- **Kaidah Pelaksanaan**

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

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

Atas dasar itulah, beberapa hal perlu menjadi perhatian sebagai 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 ketransmigrasian yang telah dirancang dalam Renstra ini dapat di implementasikan dengan baik oleh seluruh Bidang di lingkungan Distransnaker sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap agenda pembangunan Nasional, Provinsi Kalimantan Timur maupun Kabupaten Kutai Kartanegara.

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

Kepala Dinas
Transmigrasi dan Tenaga Kerja
Kabupaten Kutai Kartanegara

H. H A M L Y, SE
Pembina
NIP. 19640408 198803 1 013

DOKUMEN ASLI