

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BERAU



PEMERINTAH KABUPATEN BERAU

TAHUN 2021-2026

# RENSTRA

# RENCANA STRATEGIS





## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah Subhana Wa Ta'ala Tuhan Yang Maha Esa, atas Limpahan rahmad dan HidayahNYA, sehingga Penyusunan "Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau 2016 – 2021 ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau Tahun 2016-2021 Sebagai acuan dalam pelaksanaan Program kerja Pembangunan Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Rencana Strategis ini berisi Isu – isu Strategis berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi, visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi, dan arah kebijakan yang diimplementasikan ke dalam rencana program dan kegiatan, Indikator Kinerja, kelompok sasaran, dan Pendanaan Indikatif yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD .

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau Tahun 2016-2021, juga menjadi arah dan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan. Keberhasilan pembangunan urusan ketenagakerjaan dalam mewujudkan visi MEWUJUDKAN PENYELENGGARA KETENAGAKERJAAN TERBAIK, mengandung arti bahwa kita harus mampu memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mengerahkan warga masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan untuk mengikuti program transmigrasi , Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi berdasarkan kompetensinya sehingga dapat berdaya saing tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasional/internasional, mampu mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undangan ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, memfasilitasi penetapan Upah Minimum Kota, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha, dengan melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan sosial bagi tenaga kerja peningkatan penegakan hukum ketenagakerjaan, serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program pengembangan wilayah transmigrasi regional, dengan peningkatan lokasi transmigrasi, penerahan penempatan transmigrasi, dan penyuluhan kepada calon transmigran.





Keberhasilan pencapaian visi dan misi beserta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan 4 (empat) dasar peraturan pencapaian target, yaitu target kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD 2006-2021, Peraturan Menteri Negara pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20M.PAN/II/2008 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) , target IKK berdasarkan Permendagri Nomor 73 tahun 2010, dan target kinerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI berdasarkan SPM tersebut, akan sangat tergantung pada komitmen seluruh aparat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan jajaran Pemerintah serta masyarakat dalam melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Demikian laporan Renstra tahun 2016 - 2021 disusun, semoga dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan untuk tercapainya tujuan pembangunan pada Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Berau

Tanjung Redeb, September 2021

Kepala Dinas,



**Jusaidi, S.Pt**

NIP. 196810221997031004





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Kata Pengantar</b> .....	i
<b>Daftar Isi</b> .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1-1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1-1
1.2. Landasan Hukum .....	1-4
1.3. Maksud dan Tujuan .....	1-7
1.4. Sistematika Penulisan .....	1-8
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI</b> .....	<b>2-1</b>
2.1. Tugas , Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau .....	2-1
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	2-21
2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau .....	2-23
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	2-27
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI</b> .....	<b>3-1</b>
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah .....	3-1
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	3-2
3.3. Telaahan Renstra Kementrian dan Lembaga serta Renstra Perangkat Daerah Provinsi .....	3-4
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	3-6
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	3-7
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH</b> .....	<b>4-1</b>
4.1. Tujuan Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah .....	4-1
4.2. Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah .....	4-2





<b>BAB V</b>	<b>STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>5-1</b>
	5.1. Strategi dan Kebijakan OPD .....	5-2
<b>BAB VI</b>	<b>RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....</b>	<b>6-1</b>
	6.1. Rencana Program Kegiatan .....	6-2
	6.2. Pendanaan Program dan Kegiatan .....	6-4
<b>BAB VII</b>	<b>KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>	<b>7-1</b>
	7.1 Latar Belakang.....	7-1
<b>BAB VIII</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>8-1</b>





# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. LATAR BELAKANG

Perencanaan adalah suatu proses dalam menentukan tindakan masa depan yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumberdaya yang tersedia. Penyelenggaran pemerintahan daerah yang demokratis, desentralistik dan berorientasi pada transparansi dan pemberdayaan masyarakat diperlukan adanya sistem akuntabilitas, agar dapat berjalan dengan baik perlu adanya Rencana Strategis (RENSTRA) sebagai tolak ukur penilaian pertanggungjawaban kinerja Perangkat Daerah (PD) dalam kurun waktu lima tahun kedepan

Dokumen Rencana Strategik (Renstra) merupakan dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Berau Tahun 2021-2026 yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Renstra ini merupakan penjabaran operasional dari RPJMD Kabupaten Berau Tahun 2021 – 2026 yang terkait dengan urusan Pemerintahan dan Ketenagakerjaan Renstra ini juga berfungsi sebagai arah dan tolok ukur capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dalam kurun waktu lima tahun yang pada pokoknya meliputi visi, misi, kebijakan, strategi, program dan kegiatan serta kegiatan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian





Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

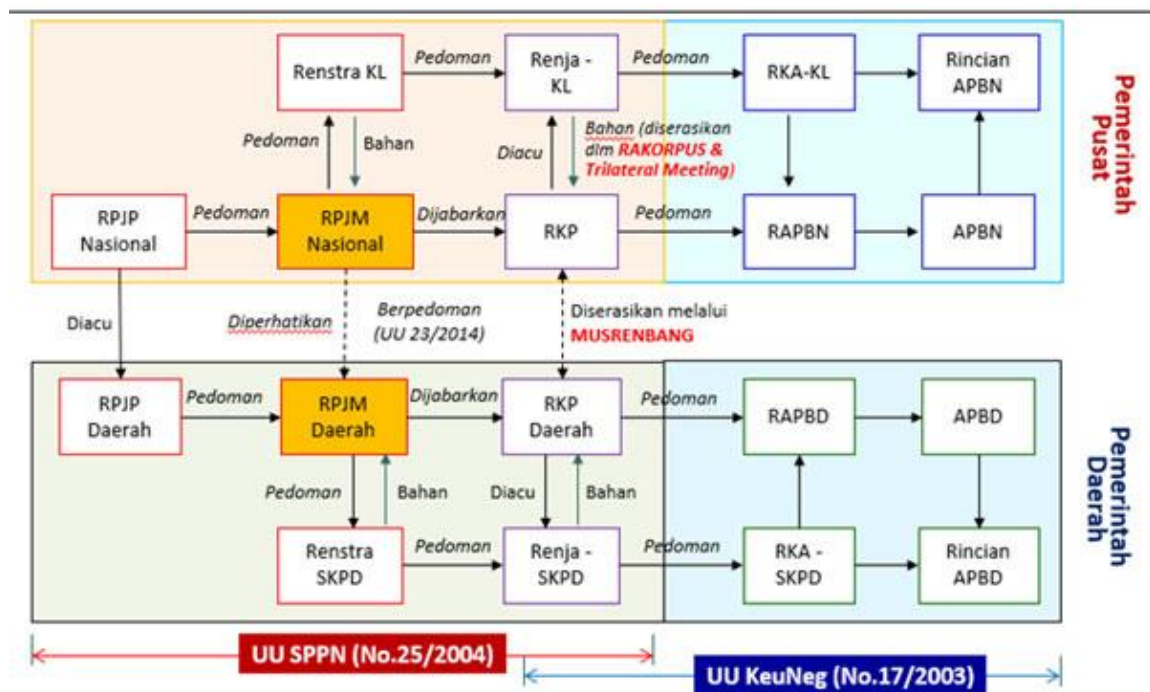
Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang- Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272 dan Pasal 273, maka pemerintah daerah diwajibkan menyusun RPJP Daerah untuk jangka waktu 20 tahun, RPJM Daerah untuk jangka waktu 5 tahun dan RKP Daerah sebagai rencana tahunan. Sehubungan dengan hal tersebut, guna memenuhi semua ketentuan perundang-undangan mengenai perencanaan nasional maupun daerah maka perlu disusun rangkaian dokumen perencanaan pembangunan sebagai berikut :

1. RPJP Daerah, berfungsi sebagai dokumen perencanaan makro politis berwawasan 20 tahun yang memuat visi, misi dan arah pembangunan jangka panjang yang akan digunakan sebagai pedoman penyusunan RPJM Daerah pada setiap 5 tahun sekali;
2. RPJM Daerah, berfungsi sebagai penjabaran dari RPJP Daerah yang memuat visi, misi, gambaran umum kondisi masa kini, gambaran umum kondisi yang diharapkan, analisis lingkungan internal dan eksternal, arah kebijakan, strategi serta indikasi rencana program lima tahunan;
3. Renstra OPD, berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dan merupakan penjabaran teknis RPJM Daerah bagi unit kerja perangkat daerah yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD untuk jangka waktu 5 tahun dan bersifat indikatif;
4. Renja OPD, sebagai dokumen perencanaan tahunan pada setiap unit kerja perangkat daerah yang merupakan rencana operasional dari Renstra OPD dan memuat rencana kegiatan pembangunan



- tahun berikutnya yang dilengkapi kerangka anggaran dan kerangka regulasi serta pembiayaan yang masih bersifat indikatif;
5. RKPD, berfungsi sebagai dokumen perencanaan tahunan atas Renja OPD setiap tahun anggaran yang merupakan bahan utama Musrenbang RKP Daerah yang berjenjang mulai dari tingkat Desa, Kecamatan dan Kabupaten.

Hubungan dari berbagai dokumen perencanaan tersebut, digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. 1. Keterkaitan Dokumen Renstra dengan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran Daerah Kabupaten Berau dan Dokumen Lainnya.

Atas dasar hal tersebut diatas, ada tiga (3) alasan mengapa perencanaan strategis itu penting bagi organisasi yaitu :

1. Perencanaan strategis memberikan kerangka dasar dalam semua bentuk perencanaan lainnya yang harus diambil;
2. Pemahaman tentang perencanaan strategis akan mempermudah pemahaman bentuk perencanaan lainnya;
3. Perencanaan strategis merupakan titik awal dalam pemahaman dan penilaian berbagai kegiatan pimpinan dalam organisasi.

## 1.2. LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:



1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur, dan Kota Bontang di Provinsi Kalimantan Timur. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896);
3. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
6. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
8. Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112);





9. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
10. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5657);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Desa sebagaimana telah diubah yang kedua dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 144);
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah



- dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
  17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
  18. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 1 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Berau Tahun 2021-2026;
  19. Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 09 Tahun 2017 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Berau Tahun 2021-2026;
  20. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Berau;
  21. Peraturan Bupati Berau Nomor 58 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

#### **1.3.1. Maksud**

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021 – 2026 adalah:

- Sebagai Pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dalam melaksanakan kegiatan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun





- Menjadi pedoman dalam penetapan program dan kegiatan tahunan maupun penyusunan Rencana Kerja (Renja) agar berkesinambungan, sinergis, terpadu, akuntabel dan berkualitas.
- Menjadi pedoman dalam pengukuran keberhasilan atau kegagalan yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

### **1.3.2. Tujuan**

- 1) Mendukung visi, misi dan program kepala daerah terpilih;
- 2) Sebagai acuan rencana program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun, baik Rencana Kerja Tahunan (RKT), Penetapan Kinerja (PK), Rencana Kegiatan Anggaran SKPD (RKA SKPD) maupun Dokumen Pelaksanaan Anggaran SKPD (DPA SKPD);

### **1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan Rencana Strategis (RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan

#### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Pada bab ini menjelaskan mengenai Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

#### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Bab ini menguraikan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan OPD, Telaahan Visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Rencana Strategis (RENSTRA) K/L dan Rencana Strategis (RENSTRA), Telaahan Rencana Tata ruang Wilayah, dan Penentuan isu-isu strategis





**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Bab ini menguraikan tujuan dan sasaran yang akan di capai dari perangkat daerah.

**BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Bab ini menguraikan strategi dan arah kebijakan dalam mencaai target tujuan dan sasaran yang ada.

**BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Bab ini menjelaskan tentang rencana program dan kegiatan yang akan dilakukan oleh perangkat daerah sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan target yang ditetapkan disertai dengan pendanaan indikatif.

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bab ini berisi Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021 – 2026.

**BAB PENUTUP**

**VIII** Pada bab ini diuraikan simpulan terhadap isi Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021 – 2026 serta catatan dan harapan Kepala OPD.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**





## **BAB II**

# **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

### **2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI**

#### **2.1.1. Tugas Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau**

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 07 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Berau, maka Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang Ketenaga Kerjaan sesuai peraturan yang berlaku.

#### **2.1.2. Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau**

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja, dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja, dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan dibidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja, dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan Kegiatan Dinas.





### 2.1.3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat, dan 4 (empat) Bidang seperti pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Berau adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepala Dinas

Tugas Pokok :

Membantu kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan memimpin, merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, mengawasi dan mempertanggung-



jawabkan semua kegiatan Dinas serta mengadakan hubungan kerjasama dengan OPD Lainnya.

Rincian tugas :

- a. Merencanakan pembangunan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang sejalan dengan strategi dan Pembangunan Daerah
- b. Menggerakkan organisasi Dinas sesuai dengan rencana dan strategi pembangunan yang telah disusun untuk tercapainya tujuan.
- c. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan dan program pembangunan yang menjadi tanggung jawab dinas
- d. Merumuskan kebijakan teknis pembangunan dibidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi dengan berpedoman pada peraturan perundang – undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Megatur dan Mendistribusikan Tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud Kinerja yang baik kepada bawahan dan tugas Dinas dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
- f. Memepelajari Peraturan Perundang – undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan – bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Dinas melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja.
- g. Memeriksa, mengecek, mengoreksi dan mengontrol serta mengesahkan hasil kerja bawahan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- h. Mengkaji, meneliti dan mengevaluasi program kerja Dinas berdasarkan realisasi pelaksanaan program untuk mengetahui tingkat keberhasilan kegiatan dan dalam rangka merancang program lanjutan serta penyusunan laporan kinerja.





- i. Melaksanakan pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis Dinas yang berada pada lingkup Dinas.
- j. Mengawasi pelaksanaan tugas dan kegiatan setiap satuan organisasi secara berjenjang agar pelaksanaan tugas Dinas dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.
- k. Memberi saran dan pertimbangan kepada Bupati tentang langkah atau tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya baik secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertimbangan Kepala Daerah dalam mengambil kebijakan lebih lanjut.
- l. Menyampaikan Laporan kepada Kepala Daerah sebagai pertanggungjawaban Pelaksanaan Tugas.
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang Tugas dan Fungsinya.

## **2. Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja lingkup kesekretariatan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sekretaris mempunyai fungsi:

- 1) Perencanaan penyusunan rencana kegiatan kesekretariatan;
- 2) Pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan Dinas yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program;
- 3) Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- 4) Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas;
- 5) Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang; dan
- 6) Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.

### **2.1 Ka.Sub. Bagian Penyusunan Program**





Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup Penyusunan Program. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sub bagian Penyusunan Program mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bagian Penyusunan Program berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Sub Bagian Penyusunan Program dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Sub Bagian Penyusunan Program dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku.
- 4) Mempelajari Peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Penyusunan Program melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja.
- 5) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pekerjaan Sub Bagian Penyusunan Program dengan berpedoman pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2.2 Ka.Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian**

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup administrasi umum dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :





- 1) Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;
- 2) Penelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan Dinas, penyelenggaraankerumahtangaan Dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan Dinas;
- 3) Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan , pengusulan dan pengelolaan data mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai; dan
- 4) Evaluasi dan pelaporan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

### **2.3 Ka.Sub. Bagian Keuangan Dan Aset**

Sub bagian keuangan dan Aset mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup keuangan dan Aset. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut., Sub bagian keuangan dan Aset mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bagian Keuangan dan Aset berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku agar dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mengatur dan mendsitribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugass sub Bagian Keuangan dan Aset dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Sub Bagian Keuangan dan Aset dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku.



- 4) Mempelajari peraturan Perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja.
- 5) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pekerjaan Sub Bagian Keuangan dan Aset dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan.

### **3. Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Kerja**

Bidang Pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana tugas Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas kerja.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan program lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja;
- 2) Penyusunan petunjuk teknis lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja;
- 3) Pelaksanaan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja; dan
- 4) Monitoring evaluasi dan pelaporan lingkup pembinaan lembaga latihan dan pelatihan kerja dan standarisasi kompetensi kerja.

#### **3.1 Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan**

Seksi pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup pembinaan pada ayat (I),





Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Pelatihan dan Pemagangan berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Pelatihan dan Pemagangan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Pelatihan dan Pemagangan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;
- 4) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Seksi Pelatihan dan Pemagangan melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;
- 5) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pekerjaan Seksi Pelatihan dan Pemagangan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan;

### **3.2 Kepala Seksi Standarisasi dan Sertifikasi**

Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud



pada ayat (I), Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Standarisasi dan Sertifikasi berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Standarisasi dan Sertifikasi dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Standarisasi dan Sertifikasi dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;
- 4) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Seksi Standarisasi dan Sertifikasi melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;
- 5) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pekerjaan Seksi Standarisasi dan Sertifikasi dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan;

### **3.3 Kepala Seksi Pengembangan dan Produktifitas**

Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja. Untuk





melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (I), Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Pengembangan Produktivitas berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Pengembangan Produktivitas dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Pengembangan Produktivitas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;
- 4) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Seksi Pengembangan Produktivitas melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;
- 5) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pekerjaan Seksi Pengembangan Produktivitas dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan;

#### **4. Kepala Bidang Transmigrasi**

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup Penempatan Kerja dan Transmigrasi

Penempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:





- 1) Mengoordinasikan penyusunan rencana kerja Bidang Transmigrasi berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Bidang Transmigrasi dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para bawahan agar pekerjaan Bidang Transmigrasi dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;
- 4) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Bidang Transmigrasi melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;
- 5) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Bidang Transmigrasi yang meliputi permukiman dan penempatan, pembinaan sosial ekonomi serta pembinaan sosial budaya;

#### **4.1 Seksi Pemukiman dan Penempatan**

Seksi Pemukiman dan Penempatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (I), Seksi Pemukiman dan Penempatan mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Permukiman dan Penempatan berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;



- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Permukiman dan Penempatan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Permukiman dan Penempatan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;

#### **4.2 Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi**

Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (I), Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;

#### **4.3 Seksi Pembinaan Sosial Budaya**

Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok



sebagaimana dimaksud pada ayat (I), Seksi Pembinaan Sosial Budaya mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Pembinaan Sosial Budaya berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Pembinaan Sosial Budaya dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Pembinaan Sosial Budaya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;

#### **5. Kepala Bidang Penempatan Dan Perluasan Kerja**

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (I) ,Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi:

- 1) Pengumpulan dan pengendalian data lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja;
- 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja
- 3) Pelaksanaan lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan yang meliputi pendaftar pencari kerja , penyediaan informasi lowongan kerja/bursa kerja, fasilitasi Penempatan Kerja bagi pencari kerja, pembinaan, penyuluhan, pengawasan dan rekomendasi penyelenggaraan penempatan dan





- perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Kabupaten Berau, serta fasilitasi pendirian lembaga bursa kerja;
- 4) Penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan pendirian kantor cabang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Kabupaten Berau dan penyuluhan dan pengawasan penerbitan paspor TKI asal kota;
  - 5) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

### **5.1 Seksi Penempatan Tenaga Kerja**

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Penempatan dan Perluasan Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (I), Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Rensta, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlakusebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan dan tugas seksi penempatan tenaga kerja dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku.

### **5.2 Seksi Penempatan Tenaga Kerja**

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Perluasan Kerja berdasarkan Renstra, dan dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.





- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan dan tugas seksi perluasan kerja dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan seksi perluasan kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku.

### **5.3 Seksi Usaha Mandiri dan Teknologi Tepat Guna**

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Usaha Mandiri dan Teknologi Tepat Guna berdasarkan Renstra, dan dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan dan tugas seksi Usaha Mandiri dan Teknologi Tepat Guna dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan seksi Usaha Mandiri dan Teknologi Tepat Guna dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku.

### **6. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial**

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana tugas Kepala Dinas lingkup Pembinaan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (I) , bidang Pembinaan hubungan industrial mempunyai fungsi:

- 1) Mengoordinasikan penyusunan rencana kerja Bidang Hubungan Industrial berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar





terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Bidang Hubungan Industrial dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.;

- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para bawahan agar pekerjaan Bidang Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;
- 4) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Bidang Hubungan Industrial melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;
- 5) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Bidang Hubungan Industrial yang meliputi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan jaminan sosial ketenagakerjaan, serta kelembagaan dan syarat kerja

#### **6.1 Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Seksi Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Seksi Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana pada ayat (I), Seksi Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan





tugas Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;

- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;

### **6.2 Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;

### **6.3 Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja**

Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja mempunyai tugas pokok :

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang



berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;

- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;

## **2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH**

### **2.2.1. Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau**

Secara umum jumlah pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau per tahun 2020 berjumlah 53 orang, yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 40 orang dan Pegawai Tidak Tetap (PTT)/Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 13 orang. Adapun data gambaran komposisi aparatur menurut pendidikan dan kepangkatan serta distribusinya secara rinci dapat dilihat pada tabel 2.1.



Tabel 2. 1. Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pangkat, Eselon, Dan Pendidikan Tahun 2020

No	Pangkat	Eselon	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	IV/b	II B	S1	0
2	IV/b	III B	S2	1
3	IV/a	III B	S1	1
4	IV/a	III B	S2	1
5	IV/a	IV A	SLTA	1
6	III/d	III B	S1	1
7	III/d	IV A	S2	0
8	III/d	IV A	S1	8
9	III/d	IV A	SLTA	0
10	III/d	IV A	S1	8
11	III/c	IV A	S2	0
12	III/c	Non Eselon	S1	2
13	III/c	Non Eselon	SLTA	1
14	III/b	Non Eselon	SLTA	4
15	III/b	Non Eselon	SLTA	3
16	III/b	Non Eselon	SLTA	2
18	III/b	Non Eselon	SLTA	4
21	III/b	Non Eselon	SLTA	3

Sementara itu untuk jumlah Tenaga Kerja Non PNS/PTT dikelompokkan berdasarkan Tingkat Pendidikan, disajikan dalam tabel 2.2 dibawah ini.

Tabel 2. 2. Jumlah Tenaga Non PNS Tahun 2020

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SD Atau Sederajat	0
2	SMA/SMK/STM Atau Sederajat	1
3	S1	7
Total		18

### 2.2.2. Sarana Dan Prasaran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau didukung dengan Sarana Prasarana Kantor yang cukup memadai. Selengkapnya data Sumber Daya Sarana Prasarana yang merupakan Aset pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau disajikan dalam Tabel 2.3 berikut ini.





Tabel 2. 3. Sarana dan Prasarana Per Tahun 2020

No	Nama/Jenis Barang	Volumen/Satuan	Tahun Pembelian	Kondisi
1	Sepeda Motor	1 Unit	2005	Baik
		4 Unit	2006	Baik
		1 Unit	2007	Baik
		1 Unit	2009	Baik
		1 Unit	2011	Baik
		1 Unit	2012	Baik
		6 Unit	2013	Baik
		7 Unit	2014	Baik
2	Kursi Kayu/Rotan/Bambu	4 Unit	2008	Baik
		3 Unit	2012	Kurang Baik
		18 Unit	2012	Baik
		4 Unit	2013	Baik
		15 Unit	2014	Baik
		1 Unit	2015	Baik
		1 Unit	2016	Baik
		3	Meja Tulis	5 Unit
12 Unit	2012			Baik
1 Unit	2012			Kurang Baik
1 Unit	2014			Baik
4	PC Unit	3 Unit	2012	Kurang Baik
		1 Unit	2012	Baik
		1 Unit	2013	Kurang Baik
		8 Unit	2015	Baik
		2 Unit	2017	Baik
		14 Unit	2019	Baik
5	Lemari	3 Unit	2012	Baik
		13 Unit	2014	Baik
		1 Unit	2014	Kurang Baik
6	Lemari	3 Unit	2013	Baik
		5 Unit	2012	Baik

### 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Berau

Berdasarkan Peraturan Daerah No.3 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Berau Tahun 2021-2026, dimana didalamnya termuat beberapa target indikator yang harus dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi





Capaian kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau terbuat dalam tabel 2.4 berikut.



Tabel 2. 4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun (%)			
			2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019
1	Angka sengketa pengusaha-pekerja pertahun	Kasus	50	50	50	50	50	96	60	79	88	115	52%	83%	63%	57%
2	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Kasus	100	100	100	100	100	81	43	83	64	80	81%	43%	83%	64%
3	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Orang	5367	7745	8050	8700	8900	4996	5693	7669	5168	4119	93%	74%	95%	59%
4	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	Orang	40000	45000	50000	45000	60000	38650	43798	48980	43687	55064	97%	97%	98%	97%
5	Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Orang	32	48	48	64	64	64	46	76	55	56	200%	96%	158%	86%
6	Kontribusi transmigrasi terhadap PDRB	UPT	5	10	15	20	35	5	10	15	20	35	100%	100%	100%	100%





Berdasarkan table 2.4 di atas, dapat di temukan beberapa kesenjangan/hal-hal yang belum tercapai antara lain:

1. Pada Tahun 2017 terdapat kesenjangan antara target dan realisasi ,yaitu besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) dimana target kasus sebesar 100 kasus dan hanya terealisasi sebanyak 43 kasus ,sehingga Rasio capaian hanya mencapai 43%.
2. Untuk angka sengketa Pengusaha-Pekerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau mengharapkan setiap tahun agar terjadi pengurangan kasus, namun pada kenyataannya penambahan kasus antara Pengusaha dan Pekerja masih terus meningkat.
3. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan pada tahun 2019 jumlah target adalah 8.700 orang dan yang terealisasi sebesar 5.168 orang, sehingga rasio capaian hanya mencapai 59 %.

Sementara itu untuk realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dapat dilihat pada table 2.5 berikut.



Tabel 2. 5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-Rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
Belanja Daerah	9.439.363.222	7.045.152.800	7.272.312.000	8.184.872.000	7.273.728.206	8.923.966.107	6.534.081.496	6.759.258.809	7.513.125.394	7.127.413.145	95%	93%	93%	92%	98%	478.842.084	1.194.942.306
Belanja Tindak Langsung	4.507.700.000	4.607.650.000	4.643.450.000	4.831.555.000	4.790.345.000	4.175.288.231	4.219.154.979	4.228.667.604	4.544.455.922	4.729.811.848	93%	92%	91%	94%	99%	(19.990.000)	(21.933.374)
Belanja Pegawai	4.507.700.000	4.607.650.000	4.643.450.000	4.831.555.000	4.790.345.000	4.175.288.231	4.219.154.979	4.228.667.604	4.544.455.922	4.729.811.848	93%	92%	91%	94%	99%	(19.990.000)	(21.933.374)
Belanja Langsung	4.931.663.222	2.437.502.800	2.628.862.000	3.353.317.000	2.483.383.206	4.748.677.876	2.314.926.517	2.530.591.205	2.968.669.472	2.397.601.297	96%	95%	96%	89%	97%	498.832.084	1.216.875.680
Belanja Pegawai	964.430.000	622.321.000	521.941.000	572.534.000	593.519.000	913.420.000	608.443.000	516.660.000	546.527.000	587.213.000	95%	98%	99%	95%	99%	68.421.800	152.488.500
Belanja Barang dan Jasa	3.805.233.222	1.785.181.800	2.009.501.000	2.575.783.000	1.883.114.206	3.678.298.876	1.677.733.517	1.920.741.205	2.218.485.372	1.804.888.297	97%	94%	96%	86%	96%	404.010.284	1.000.282.680
Belanja Modal	162.000.000	30.000.000	97.420.000	205.000.000	6.750.000	156.959.000	28.750.000	93.190.000	203.657.100	5.500.000	97%	96%	96%	99%	81%	26.400.000	64.104.500





Berdasarkan table 2.5 di atas, rasio antara anggaran dan realisasi dapat dikategorikan baik. Tingkat rasio rata-rata 90 % Hal ini menandakan perencanaan berlangsung cukup baik.

#### **2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Berdasarkan hasil analisis capaian kinerja diatas, dapat ditemukan beberapa tantangan dan peluang bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi untuk 5 (lima) tahun mendatang. Tantangan yang ada antara lain:

1. Bahwa kasus perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja masih relatif tinggi , pemahaman pengusaha dan pekerja akan hak dan kewajiban masih rendah.
2. Kesadaran pengusaha dan pekerja terhadap aspek keselamatan dan kesehatan optimal.
3. Lowongan kerja di Kabupaten Berau masih rendah dikarenakan lapangan pekerjaan yang saat ini masih bergantung pada sektor pertambangan.
4. Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Berau rata-rata masih rendah.
5. Pemahaman dan kepatuhan pengusaha akan peraturan dan perundang-undangan masih rendah
6. Rendahnya nilai kontribusi Transmigrasi terhadap PDRB.

Sementara itu, peluangnya antara lain:

1. Masih banyak sektor jasa yang belum banyak pelakunya di Kabupaten Berau ,sehingga perlu digarap pelatihan pencari kerja sesuai sektor jasa yang diminati.
2. Masih banyaknya tenaga kerja produktif yang tersedia.





3. Makin tingginya kesadaran masyarakat akan kebutuhan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
4. Hubungan industrial yang cukup kondusif, tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti
5. Kepesertaan BPJS yang terus meningkat.





## BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

### 3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Permasalahan pembangunan Kabupaten Berau cukup beragam baik permasalahan internal dan eksternal pembangunan terkait dengan yang dihadapi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain :

Identifikasi permasalahan-permasalahan tersebut terdapat dalam table 3.1.

1	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Masalah Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidakterseediaannya BLK</li> <li>- Kurangnya Tenaga Mediator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belum teralokasinya dana dari Pemerintah Daerah untuk Pembangunan BLK beserta Sarana dan Prasarana pendukungnya.</li> <li>- Sumber daya aparatur yang menangani kasus/perselisihan hubungan industrial dan norma kerja lain dalam hal ini mediator masih kurang. Dinas hanya memiliki Satu orang petugas mediator dan tidak memiliki tenaga pengawas karena sejak Tahun 2016 Pengawas Ketenagakerjaan telah menjadi kewenangan Nakertrans Provinsi Kaltim.</li> <li>- Pemberdayaan dan pembinaan warga transmigrasi yang belum optimal karena minimnya sumber daya yang dimiliki.</li> <li>- Kurangnya kendaraan operasional yang menunjang kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.</li> <li>- Kurangnya tenaga ahli terlatih/instruktur pelatihan di Kabupaten Berau</li> </ul>



1	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
2	Masalah Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat Pengangguran</li> <li>- Jumlah Kasus Perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lapangan pekerjaan yang berkurang dikarenakan banyaknya yang berhenti beroperasi.</li> <li>- Hubungan kerjasama dan kemitraan ekonomi belum berjalan optimal.</li> <li>- Masih rendahnya tingkat kepatuhan bagi perusahaan terhadap norma-norma dan aturan ketenagakerjaan.</li> <li>- Tingkat kesadaran masyarakat sangat rendah dan menempuh jalur yang benar dalam mengakses lapangan kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.</li> <li>- Kerjasama dengan Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Swasta terkait dengan peningkatan pelatihan dan keterampilan kemampuan/skill tenaga kerja tanpa skill belum optimal.</li> <li>- Pembangunan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi yang masih minim/kurang.</li> <li>- Taraf Hidup masyarakat di pemukiman transmigrasi belum merata.</li> </ul>

### 3.2. TELAHAH VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH TAHUN 2021-2026

Visi dan misi dalam RPJMD Kabupaten Berau Tahun 2021-2026 merupakan visi dan misi yang sebelumnya telah menjadi materi kampanye oleh pasangan pemenang pada saat Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) Kabupaten Berau Tahun 2020 lalu.

Sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 bahwa Visi Pembangunan Kabupaten Berau sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 1 Tahun 2021 Tanggal 26 Agustus 2021 adalah:

***“Mewujudkan Berau Maju dan Sejahtera dengan Sumber Daya Manusia yang Handal untuk Transformasi ekonomi dalam pengelolaan Sumber Daya Alam secara berkelanjutan”***

Dalam mewujudkan visi diatas, terdapat 4 (Empat) misi, antara lain:

1. Meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia yang cerdas, sejahtera dan berbudi luhur;





2. Meningkatkan ekonomi masyarakat dengan optimalisasi sektor hilir sumber daya alam dan pertanian dalam arti luas yang berbasis kerakyatan dengan perluasan lapangan kerja dan pengembangan usaha berbasis pariwisata dan kearifan lokal;
3. Meningkatkan sarana dan prasarana publik yang berkualitas, adil dan berwawasan lingkungan;
4. Meningkatkan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel;

Berdasarkan 4 misi diatas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki fokus pencapaian pada misi kesatu, sesuai dengan pelayanan yang dilakukan oleh disnaker Kabupaten Berau antara lain yaitu : pelayanan pencari kerja dan informasi dasar kerja serta kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan, pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja serta meningkatkan fungsi - fungsi lembaga - lembaga ketenagakerjaan, penyiapan permukiman pembinaan transmigrasi dan mengembangkan sumber daya kawasan transmigrasi, kualitas sumber daya penunjang pelaksanaan kegiatan. Adapun faktor-faktor penghambat dan pendorong pencapaian visi dan misi Bupati dan wakil Bupati Terpilih bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau disajikan dalam table 3.1 berikut.

**Tabel 3. 1. Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih**

No.	Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat, sejahtera, bermartabat dan berdaya saing tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidaktersediaannya BLK</li> <li>2. Kurangnya Tenaga Mediator</li> <li>3. Tingkat Pengangguran</li> <li>4. Jumlah Kasus Perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dana yang tidak tersedia untuk pembangunan BLK serta minimnya Tenaga Pendidik/ Instruktur.</li> <li>2. Kurangnya minta ASN untuk menjadi tenaga Mediator.</li> <li>3. Kurangnya lapangan pekerjaan serta tidak tersedianya SDM yang dibutuhkan oleh Perusahaan.</li> <li>4. Tingkat kepatuhan Perusahaan terhadap norma-norma dan aturan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya dana pembangunan BLK.</li> <li>2. Sosialisasi tentang pentingnya tenaga mediator dalam penyelesaian kasus perselisihan.</li> <li>3. Tersedianya lapangan pekerjaan dan SDM yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pengusaha.</li> <li>4. Sosialisasi tentang pentingnya kesadaran Perusahaan terhadap norma-norma dan aturan ketenagakerjaan serta Hubungan Industrial</li> </ol>





No.	Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			ketenagakerjaan masih minim.	yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja.

### 3.3. Telaahan Renstra Kementerian dan Lembaga Serta Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau tahun 2021-2026 ini terdapat beberapa program prioritas yang sesuai dengan program yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Berau tahun 2021-2026, antara lain :

#### 1. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program ini terdiri dari seluruh kegiatan yang dilakukan oleh Bidang-bidang yang dimana kegiatan tersebut termasuk kedalam Rencana Tenaga Kerja Kabupaten yang berpengaruh terhadap Rencana Tenaga Kerja Daerah.

#### 2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Program ini terdiri dari kegiatan-kegiatan yang memfasilitasi para pencari kerja untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan keterampilan sehingga menghasilkan SDM yang kreatif dan produktif.

#### 3. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Program ini terdiri dari kegiatan-kegiatan yang memfasilitasi masyarakat dalam usaha pengembangan kelembagaan, produktivitas dan pelatihan kewirausahaan.

#### 4. Program Hubungan Industrial

Program ini terdiri dari :

- Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan.
- Peningkatan pengawasan, perlindungan, pencegahan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja





- Penyuluhan ,pembentukan sarana industrial serta penanggulangan perselisihan hubungan industrial
  - Peningkatan fungsi-fungsi lembaga ketenagakerjaan
  - Peningkatan, pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Perusahaan.
5. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi  
Program ini terdiri dari unsur-unsur perencanaan yang objeknya merupakan lahan-lahan yang sesuai dengan syarat-syarat dalam membuka kawasan Transmigrasi.
6. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi  
Program ini merupakan program perencanaan pembangunan kawasan/ lahan yang sudah layak/ sudah menjadi kawasan transmigrasi .
7. Program Pengembangan Transmigrasi  
Program ini memiliki beberapa kegiatan yaitu :
- Sosialisasi bagi Transmigran dalam pengembangan lahan
  - Penyuluhan terhadap sarana SDM yang menempati lahan Transmigrasi
  - Penyediaan Sarana dan Prasarana kepada warga transmigrasi dalam pengembangan lahan transmigrasi.
  - Memberikan bimbingan teknis kepada para Transmigran agar lahan yang tersedia bisa dijadikan sebagai mata pencaharian.
  - Melakukan Kordinasi sesering mungkin
  - Membantu warga dalam proses kepemilikan lahan.

#### **3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS**

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi, Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.





Untuk bidang tenaga kerja juga perlu diperhatikan masalah-masalah ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan pekerja migran. Sebagai daerah dengan pekerja migran yang cukup banyak maka perlu diperhatikan tentang perlindungan tenaga kerja, perusahaan dan karyawan/buruhnya. Pengetahuan atau skill/kemampuan yang dimiliki calon tenaga kerja harus dioptimalkan untuk meminimalisir tenaga kerja bermasalah. Tenaga Ahli/Instruktur pada Balai Latihan Kerja sangat diperlukan untuk pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.

Sedangkan untuk bidang transmigrasi, sebagaimana terdapat pada Ruang Tata Rencana Wilayah hakekatnya kawasan transmigrasi termasuk dalam kawasan permukiman dengan kegiatan bidang pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan maupun kehutanan serta kegiatan usaha ekonomi lainnya disesuaikan dengan kultur kawasan transmigrasi.

### 3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaahan dari beberapa dokumen perencanaan lainnya, maka isu-isu strategis yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2. Isu-isu Strategis

No.	ISU STRATEGIS
<b>ISU STRATEGIS LEVEL NASIONAL</b>	
1	Tenaga kerja/angkatan kerja sebagian besar berpendidikan rendah yaitu tidak sekolah sampai dengan tamat sekolah dasar
2	Tenaga kerja pendatang menjadi pesaing tenaga kerja lokal dalam merebut kesempatan kerja atau peluang berusaha di Kabupaten Berau.
3	Perdagangan bebas atau pasar bebas membawa implikasi terhadap semakin ketatnya persaingan usaha antar pelaku ekonomi.
<b>ISU STRATEGIS LEVEL DAERAH/REGIONAL</b>	
1	Pertumbuhan Angkatan Kerja yang belum sebanding dengan perluasan kesempatan/ Lapangan kerja
2	Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat dan kompetensi pencari kerja





3	Rendahnya daya saing dan keterampilan masyarakat dalam penyerapan, penciptaan dan pengembangan ruang usaha pribadi/berwirausaha.
4	Tidak tersedianya Balai Latihan kerja
5	Kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang peraturan-peraturan Ketenagakerjaan oleh Pengusaha dan Pekerja mengakibatkan relative tingginya pelanggaran norma dan meningkatnya perselisihan hubungan industrial.
6	Belum tersedianya aplikasi Online terkait kebutuhan penyediaan data dan penunjang kemudahan pelayanan serta tidak memadainya system informasi ketenagakerjaan.
7	Penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja yang belum optimal
8	Perlunya pembinaan dan peningkatan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
9	Klaim lahan warga transmigrasi oleh pihak luar sehingga penyediaan calon lokasi transmigrasi harus betul-betul memenuhi kriteria 2C (Clean and Clear) dan 4L (Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang dan Layak Lingkungan).
10	Tapal batas antara desa ex UPT dengan desa lama maupun tapal batas bersama desa ex UPT. Untuk ini perlu diadakan penataan batas desa di wilayah Kabupaten Berau terutama dikawasan transmigrasi.
11	Masih adanya klaim masyarakat terhadap tanah Negara pencadangan tanah transmigrasi sebagai tanah adat sehingga menghambat implementasi Program Penempatan Transmigrasi Baru.



## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

### 4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Dalam rangka menentukan arah yang akan dicapai dimasa mendatang, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau mempunyai Visi sebagai berikut :

***”Mewujudkan Tenaga Kerja yang Terampil/ Kompeten dan Produktif yang cerdas, sehat, sejahtera, bermartabat dan berdaya saing tinggi”***

Untuk mewujudkan visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditetapkan **Misi** yang akan dilaksanakan dalam kurung waktu tertentu. **Misi** tersebut merupakan kegiatan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang meliputi Pencari Kerja, Perusahaan, Wirausahaan dan Transmigran. Rumusan misi sebagai upaya untuk mewujudkan visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

1. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
2. Meningkatnya Keterampilan/ Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja
3. Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang Kondusif dan Kesejahteraan Pekerja.
4. Meningkatnya Kontribusi Transmigrasi terhadap PDRB.

### 4.1. TUJUAN JANGKA MENENGAH

Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang adalah :

1. Terealisasinya pembangunan Balai Latihan Kerja





2. Meningkatnya Informasi Pasar Kerja, Bursa Kerja, serta Perluasan Kesempatan Kerja.
3. Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis.
4. Terealisasinya pengembangan wilayah transmigrasi, transmigrasi regional dan transmigrasi local untuk menciptakan ketahanan nasional (Pangan dan Keamanan) dan menciptakan keunggulan potensi local guna meningkatkan daya saing local serta kesejahteraan masyarakat dan transmigran.

#### **4.2. SASARAN JANGKA MENENGAH**

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja

Organisasi Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

Sasaran strategis jangka menengah adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan.

Adapun sasaran yang akan menjadi indicator atau ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau yaitu :

1. Meningkatkan Keterampilan/ Kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja melalui pelatihan pada Balai Latihan Kerja
2. Menurunnya Kasus perselisihan antara pengusaha dan pekerja





3. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja.
4. Melaksanakan pengembangan wilayah transmigrasi, transmigrasi regional dan transmigrasi local untuk menciptakan ketahanan nasional (Pangan dan Keamanan) dan menciptakan keunggulan potensi lokal guna meningkatkan daya saing lokal serta kesejahteraan masyarakat dan transmigran.

Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun mendatang. Perumusan tujuan ditempuh dengan menelaah visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, kebijakan pembangunan jangka menengah nasional dan permasalahan serta isu-isu strategis yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya.

Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/ dihasilkan secara nyata dalam jangka waktu tahunan, sampai lima tahun mendatang. Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau dijabarkan dalam table 4.1 berikut.



Tabel 4. 1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	Mewujudkan Tenaga Kerja yang Terampil/ Kompeten dan Produktif yang cerdas, sehat, sejahtera , bermartabat dan berdaya saing tinggi	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi angkatan kerja (persen)	70	70	75	75	75
			Persentase tenaga kerja lokal yang ditempatkan	20	25	25	30	30
		Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Jumlah Pencari Kerja yang bersertifikat	80	80	80	90	90
		Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang kondusif dan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Konflik yang terfasilitasi (persen)	80	80	85	85	90
		Meningkatnya Kontribusi Transmigrasi terhadap PDRB	Jumlah UPT yang dibina dan di monitor	35	35	35	35	35







## BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perlu pula dirumuskan kebijakan. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran. Untuk mengukur capaian kinerja diperlukan indikator kinerja. Strategi, arah kebijakan, program, dan indikator dalam pembangunan dijabarkan sesuai dengan misi.

### 5.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN OPD

#### a. Strategi

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan, yang dirancang secara konseptual, analitis, realistis, rasional dan komprehensif. Strategi yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Berau Tahun 2016-2021 yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah : Perluasan Kesempatan Lapangan kerja formal disektor-sektor yang menjadi *Core Competency* kota “. Indikator kinerjanya juga sebagai indicator kinerja RPJMD 2021-2026, yaitu : “ Tingkat Pengangguran terbuka 7.50 % Tahun 2021”. TPT adalah suatu nilai persentase perbandingan jumlah pengangguran dan jumlah angkatan kerja, penurunan persentase dapat diindikasikan penyerapan tenaga kerja meningkat, tetapi apabila persentase menurun disebabkan dengan adanya peningkatan jumlah angkatan kerja, kemungkinan terjadi peningkatan penduduk. Hal ini perlu adanya strategi lain,





misal melalui program Keluarga Berencana (KB) ataupun pengendalian laju pertumbuhan penduduk (LPP).

Urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan bagian dari pembangunan nasional dalam upaya pengembangan sumberdaya manusia dan sumber daya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigrasi yang dilaksanakan melalui berbagai strategi dan kebijakan.

b. Kebijakan

Kebijakan adalah arah yang diambil dalam menentukan bentuk konfigurasi program dan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut target kebijakan terdiri dari kebijakan internal dan kebijakan eksternal. Kebijakan internal adalah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengelola pelaksanaan program pembangunan, dan kebijakan eksternal yaitu kebijakan yang diterbitkan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Kesesuaian arah kebijakan RPJMD kabupaten yaitu meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, maka kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau disusun sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia ;
2. Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja;
3. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.





Kebijakan umum Rencana Strategis sejalan dengan kebijakan umum RPJMD 2021-2026, yang dijabarkan dalam arah kebijakan sebagai berikut :

- a. Pemberian kesempatan memperoleh pelatihan, meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja serta mengarahkan lembaga latihan kerja memenuhi standar akreditasi;
- b. Pemerataan kesempatan kerja dan fasilitasi terciptanya perluasan kerja;
- c. Mengupayakan hubungan industrial harmonis, dinamis berkeadilan kelangsungan usaha serta peningkatan kesejahteraan pekerja;
- d. Mewujudkan kesadaran dan kepatuhan pengusaha serta pekerjaan dalam melaksanakan norma kerja ketenagakerjaan.





Tabel 5. 1. Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	SRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
Misi 1. Meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia yang cerdas, sejahtera dan berbudi luhur				
Mewujudkan Tenaga Kerja yang terampil/ kompeten dan Produktif yang cerdas, sehat, sejahtera bermartabat dan berdaya saing tinggi	Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Peningkatan kompetensi dan keterampilan Tenaga Kerja	- Melaksanakan Pelatihan - Melaksanakan Pembinaan pada lembaga - lembaga pelatihan	- Kerjasama dengan Lembaga-lembaga Pelatihan Pemerintah dan Swasta
	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja Lokal	- Update berkala tentang Informasi Bursa Kerja serta Lapangan Kerja yang tersedia	- Kerjasama dengan Instansi Pemerintah dan Swasta
	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang kondusif dan Kesejahteraan Pekerja	Peningkatan Hubungan Industrial	- Optimalisasi Penyelesaian Hubungan antara pekerja dan pengusaha - Pemberian Perlindungan Hukum kepada Pengusaha dan Pekerja - Pelaksanaan Peraturan UMK dan jaminan soisal ketenagakerjaan	- Optimalisasi Penerapan Undang-undang Ketenagakerjaan
	Meningkatnya Kontribusi Transmigrasi terhadap PDRB	Peningkatan taraf hidup masyarakat di kawasan Transmigrasi	- Membangun Sarana Umum Bidang Sosial Ekonomi di kawasan Transmigrasi	- Meningkatkan Pembinaan Sosial Ekonomi di Pemukiman Transmigrasi
	Tersedianya peralatan pelatihan, pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja	Pembangunan Balai Latihan Kerja	- Membangun Balai Latihan Kerja	- Membuka kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat usia Produktif untuk mengikuti pelatihan melalui Balai Latihan Kerja.





Strategi dan arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi yang diuraikan dalam tujuan dan sasaran, penyusunan strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan. Strategi adalah langkah-langkah berisikan Program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Sementara, kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh Organisasi Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan. Dalam kerangka strategi dan arah kebijakan perencanaan secara lengkap untuk mencapai tujuan dan sasaran yang termuat dalam Rencana Strategis supaya efektif dan efisien.



## **BAB VI**

# **RENCANA PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Program merupakan kumpulan kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan 8 (Delapan) program dengan rincian sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
4. Program Penempatan Tenaga Kerja
5. Program Hubungan Industrial
6. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi
7. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
8. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

### **6.1 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN**

Sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah adalah menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka, yang diimplementasikan dalam sasaran program, yaitu Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dengan target kinerja adalah rasio tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kerja ; Meningkatkan kesempatan kerja dengan target kinerja adalah persentasi penempatan terhadap pencari kerja terdaftar; Perlindungan dan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan dengan target kinerja adalah rasio penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, dan rasio pelayanan kepersertaan Jamsostek bagi pekerja/buruh; serta Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi, dan Program Transmigrasi Regional dengan target kinerja adalah jumlah





penempatan transmigran, merupakan dasar pertimbangan disusunnya kebijakan urusan ketenagakerjaan.

Keseimbangan antara dunia usaha dengan kesejahteraan pekerja yang dicirikan dengan meningkatnya upah minimum. Meningkatnya upah riil akan menyebabkan daya beli pekerja meningkat pula, dan pada tahap selanjutnya akan terjadi peningkatan permintaan barang dan jasa yang akan mengembangkan dunia usaha. Kondisi ketenagakerjaan saat ini perubahannya sangat dinamis, dengan tingginya penetapan Upah Minimum setiap tahun, disisi lain diharapkan meningkatnya kesejahteraan pekerja, tetapi sisi lainnya biaya operasional perusahaan semakin berat, berdampak terhadap kelangsungan perusahaan, lebih utama diindikasikan perusahaan akan melakukan rasionalisasi tenaga kerja, dan dikhawatirkan apabila beban perusahaan makin tinggi akan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), yang kembali akan menjadi beban Pemerintah.

Urusan Ketenagakerjaan acuan kinerjanya tercantum dalam Misi 4 RPJMD Kabupaten Berau **“Mewujudkan Berau Maju dan Sejahtera dengan Sumber Daya Manusia yang Handal untuk Transformasi ekonomi dalam pengelolaan Sumber Daya Alam secara berkelanjutan”** melalui strategi perluasan kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian dan optimalisasi perlindungan tenaga kerja, dengan arah kebijakan :

1. Meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia yang cerdas, sejahtera dan berbudi luhur;
2. Meningkatkan ekonomi masyarakat dengan optimalisasi sektor hilir sumber daya alam dan pertanian dalam arti luas yang berbasis kerakyatan dengan perluasan lapangan kerja dan pengembangan usaha berbasis pariwisata dan kearifan lokal;
3. Meningkatkan sarana dan prasarana publik yang berkualitas, adil dan berwawasan lingkungan;





4. Meningkatkan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel;

Tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja tidaklah mudah karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, khususnya kesejahteraan pekerja, maka perlu upaya yang serius dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial; dan meningkatkan ketersediaan lokasi transmigrasi dan pengarahan serta penempatan transmigran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 8 (Delapan) program dan 25 (Dua Puluh Lima) kegiatan, terdiri dari : 5 (Lima) program dan 22 (dua puluh dua) kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan; dan 3 (Tiga) program dengan 3 (tiga) kegiatan urusan pilihan Ketransmigrasian, rincianya sebagaimana tersebut dibawah ini :

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja  
Dalam program ini disusun 5 (Lima) kegiatan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit Kompetensi.
- b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan kerja
- d. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan kecil
- e. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota

## **6.2 PENDANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN**

Berdasarkan Rencana Program dan Kegiatan maka ditentukan target setiap tahunnya yang juga mencakup pendanaan di masing-masing Program, Kegiatan dan rincian kegiatan tersebut, Rencana program dan kegiatan serta pendanaan yang akan ditampilkan pada table 6.1 berikut :





Tabel 6. 1. Rencana Program, Kegiatan, Sub-Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021-2026

Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (2020)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
				2021		2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD				
				target	Rp	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)		
01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Prosentase tingkat cakupan penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat daerah																	Semua SKPD	
01	2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah																	
01	2.01	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan PD	dokumen	12	53.993.300	12	65.000.000	12	71.500.000	12	78.650.000	12	86.515.000	12	95.166.500	12	104.683.150	
01	2.01	6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja skpd	dokumen	12	10.000.000	12	15.000.000	12	16.500.000	12	18.150.000	12	19.965.000	12	21.961.500	12	24.157.650	
01	2.01	7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	dokumen	45	50.000.000	45	75.000.000	45	82.500.000	45	90.750.000	45	99.825.000	45	109.807.500	45	120.788.250	
01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah																	
01	2.02	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Tersedianya gaji dan tunjangan ASN	Orang	40	3.357.243.548	41	4.000.000.000	41	4.400.000.000	41	4.840.000.000	41	5.324.000.000	41	5.856.400.000	41	6.442.040.000	Disnakertrans
01	2.02	2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah belanja honorarium ASN, jasa kantor ASN dan Non ASN	Orang	14	755.938.672	18	87.500.000	18	96.250.000	18	105.875.000	18	116.462.500	18	128.108.750	18	140.919.625	Disnakertrans
01	2.02	5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun	dokumen	24	15.000.000	24	15.000.000	24	16.500.000	24	18.150.000	24	19.965.000	24	21.961.500	24	24.157.650	Disnakertrans
01	2.03		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase jumlah dokumen perencanaan kebutuhan barang milik daerah																
01	2.03	1	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen perencanaan kebutuhan barang milik daerah	dokumen	12	10.000.000	12	10.000.000	12	11.000.000	12	12.100.000	12	13.310.000	12	14.641.000	12	16.105.100	
01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian Perangkat daerah																
01	2.05	2	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta atributnya	stell			120	840.000.000	120	840.000.000								Disnakertrans	
01	2.05	4	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah sarana dan prasarana disiplin pegawai	Unit	25	25.000.000	25	27.500.000	25	30.250.000	25	33.275.000	25	36.602.500	25	40.262.750		44.289.025	Disnakertrans
01	2.05	5	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah monitoring, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai	kali	5	25.000.000	5	27.500.000	5	30.250.000	5	33.275.000	5	36.602.500	5	40.262.750	5	44.289.025	Disnakertrans
01	2.05	11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah bimtek yang diikuti	kali	15	75.000.000	15	82.500.000	15	90.750.000	15	99.825.000	15	109.807.500	15	120.788.250	15	132.867.075	Disnakertrans





01	2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pelaksanaan administrasi umum Perangkat daerah																			
01	2.06	1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	Jenis	5	5.000.000	5	7.500.000	5	8.250.000	5	9.075.000	5	9.982.500	5	10.980.750	5	12.078.825			
01	2.06	2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jumlah peralatan dan perlengkapan kantor	Jenis	9	50.000.000	9	55.000.000	9	60.500.000	9	66.550.000	9	73.205.000	9	80.525.500	9	88.578.050			
01	2.06	3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	jumlah peralatan rumah tangga	Buah	15	5.000.000	15	10.000.000	15	11.000.000	15	12.100.000	15	13.310.000	15	14.641.000	15	16.105.100			
01	2.06	4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	jumlah bahan logistik kantor	Kotak	2.000	50.000.000	2.000	65.000.000	2.000	71.500.000	2.000	78.650.000	2.000	86.515.000	2.000	95.166.500	2.000	104.683.150			
01	2.06	5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	jumlah barang cetak dan penggandaan	Jenis	20	10.000.000	20	15.000.000	20	16.500.000	20	18.150.000	20	19.965.000	20	21.961.500	20	24.157.650			
01	2.06	6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	jumlah bahan bacaan	Eksemplar	240	5.000.000	240	5.000.000	240	5.500.000	240	6.050.000	240	6.655.000	240	7.320.500	240	8.052.550	Disnakertrans		
01	2.06	8	Fasilitasi Kunjungan Tamu	jumlah kunjungan tamu	Kali	15	75.000.000	15	120.000.000	15	132.000.000	15	145.200.000	15	159.720.000	15	175.692.000	15	193.261.200	Disnakertrans		
01	2.06	9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	Kali	15	75.000.000	15	120.000.000	15	132.000.000	15	145.200.000	15	159.720.000	15	175.692.000	15	193.261.200	Disnakertrans		
01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase barang milik daerah pada perangkat daerah																		
01	2.07	2	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional roda 2 dan 4	unit	2	110.000.000	1	520.000.000	1	520.000.000	1	520.000.000	1	520.000.000	1	520.000.000	1	520.000.000	1	520.000.000	Disnakertrans
01	2.07	5	Pengadaan Mebel	jumlah mebel	jenis	3	21.000.000	3	50.000.000	3	55.000.000	3	60.500.000	3	66.550.000	3	73.205.000	3	80.525.500	Disnakertrans		
01	2.07	6	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah peralatan dan mesin	Unit	20	50.000.000	20	50.000.000	20	55.000.000	22	60.500.000	20	66.550.000	20	73.205.000	22	80.525.500	Disnakertrans		
01	2.07	9	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pelaksanaan Study Kelayakan dan Kajian Akademis Pembangunan BLK	Bangunan	1	150.000.000,00	1	1.000.000.000	1	150.000.000,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Disnakertrans	
01	2.07	10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan	Bangunan	0	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	Disnakertrans
01	2.07	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan	Bangunan	0	0	0	150.000.000,00	0	0	0	150.000.000,00	1	150.000.000,00	1	150.000.000,00	0	0	0	Disnakertrans	
01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase jasa penunjang urusan pemerintahan daerah																		
01	2.08	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	jumlah prangko, materai dan surat berharga	Lembar	1.200	2.000.000	1.200	3.000.000	1.200	3.300.000	1.200	3.630.000	1.200	3.993.000	1.200	4.392.300	1.200	4.831.530	Disnakertrans		
01	2.08	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik terbayar	12 bulan	12	201.000.000	12	260.000.000	12	286.000.000	12	314.600.000	12	346.060.000	12	380.666.000	12	418.732.600	Disnakertrans		
01	2.08	3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Unit	20	50.000.000	20	50.000.000	20	55.000.000	22	60.500.000	20	66.550.000	20	73.205.000	22	80.525.500	Disnakertrans		
01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemeliharaan barang milik daerah pada perangkat daerah																		
01	2.09	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah pemeliharaan dan pembayaran pajak kendaraan dan perorangan dinas atau kendaraan dinas	Unit	20	50.000.000	20	50.000.000	20	55.000.000	22	60.500.000	20	66.550.000	20	73.205.000	22	80.525.500	Disnakertrans		
01	2.09	2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah pemeliharaan dan pembayaran pajak kendaraan Dinas Operasional atau lapangan	unit	30	74.992.650	30	110.000.000	30	121.000.000	30	133.100.000	30	146.410.000	30	161.051.000	30	177.156.100	Disnakertrans		
01	2.09	5	Pemeliharaan Mebel	jumlah pemeliharaan mebel	Jenis	5	10.000.000	5	15.000.000	5	16.500.000	5	18.150.000	5	19.965.000	5	21.961.500	5	24.157.650	Disnakertrans		
01	2.09	6	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah pemeliharaan peralatan dan mesin	Unit	16	10.000.000	16	15.000.000	16	16.500.000	16	18.150.000	16	19.965.000	16	21.961.500	16	24.157.650	Disnakertrans		
01	2.09	9	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jenis	5	10.000.000	5	15.000.000	5	16.500.000	5	18.150.000	5	19.965.000	5	21.961.500	5	24.157.650	Disnakertrans		
01	2.09	10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	jenis	1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.500.000	1	66.550.000	1	73.205.000	1	80.525.500	1	88.578.050	Disnakertrans		
01	2.09	11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jenis Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan	jenis	1	50.000.000	1	55.000.000	1	60.500.000	1	66.550.000	1	73.205.000	1	80.525.500	1	88.578.050	Disnakertrans		



2		<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>	Tingkat Cakupan Perencanaan Ketenagakerjaan																
2	201	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	jumlah dokumen rencana tenaga kerja																
2	201	1 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	jumlah dokumen rencana tenaga kerja Makro	dokumen	-	-	20	250.000.000,00	25	300.000.000,00	30	350.000.000,00	35	400.000.000,00	40	450.000.000,00	45	500.000.000,00	Disnakertrans
2	201	2 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	jumlah dokumen rencana tenaga kerja Mikro	dokumen	-	-	20	250.000.000,00	25	300.000.000,00	30	350.000.000,00	35	400.000.000,00	40	450.000.000,00	45	500.000.000,00	Disnakertrans
3		<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi																
3	201	<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Persentase keberhasilan proses pelatihan keterampilan berdasarkan kluster kompetensi</b>																
3	201	1 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Kluster Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang dilatih berdasarkan kluster kompetensi	Orang	100	349.999.818	114	914.072.000	80	500.000.000	100	700.000.000	120	900.000.000	150	1.500.000.000	150	1.500.000.000	Disnakertrans
3	201	2 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Sarana dan Prasarana Pelatihan :	Unit	10 Org	50.000.000	90	290.000.000	105	370.000.000	120	470.000.000	150	550.000.000	180	640.000.000	180	640.000.000	Disnakertrans
3	202	<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>Persentase LPKS yang dibina</b>																
3	202	1 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang dibina	LPKS	20 Org	50.000.000	5	150.000.000	5	200.000.000	6	250.000.000	7	300.000.000	8	350.000.000	9	400.000.000	Disnakertrans
3	203	<b>Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>Persentase LPK yang memiliki ijin dan terdaftar</b>																
3	203	1 Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah sumber daya perizinan yang tersedia	LPK	50 Org	110.000.000	8	150.000.000	8	200.000.000	8	250.000.000	9	300.000.000	8	350.000.000	8	400.000.000	Disnakertrans
3	204	<b>Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>	<b>Persentase Konsultasi peningkatan produktivitas kepada perusahaan kecil</b>																
3	204	1 Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Konsultasi peningkatan produktivitas kepada perusahaan kecil	Perusahaan Kecil			20	200.000.000	25	250.000.000	30	300.000.000	35	350.000.000	40	400.000.000	45	450.000.000	Disnakertrans
3	205	<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase produktivitas tenaga kerja berbasis masyarakat</b>																
3	205	1 Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan yang terdata	Perusahaan	13 Klmpok	70.000.000	15	100.000	20	120.000	25	250.000.000	30	300.000.000	35	350.000.000	40	400.000.000	Disnakertrans
4		<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	Presentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan																
4	201	<b>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten</b>	<b>Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelayanan antarkerja di Kabupaten</b>																
4	201	1 Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	jumlah sumber daya pelayanan yang tersedia	Orang			100	250.000.000,00	110	300.000.000,00	120	350.000.000,00	130	400.000.000,00	140	450.000.000,00	150	500.000.000,00	Disnakertrans
4	201	2 Pelayanan antar Kerja	jumlah pelayanan antar kerja	Unit			100	250.000.000,00	110	300.000.000,00	120	350.000.000,00	130	400.000.000,00	140	450.000.000,00	150	500.000.000,00	Disnakertrans
4	201	3 Penyuluhan dan bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	jumlah tenaga kerja yang mendapat bimbingan dan penyuluhan jabatan	Orang			100	250.000.000,00	110	300.000.000,00	120	350.000.000,00	130	400.000.000,00	140	450.000.000,00	150	500.000.000,00	Disnakertrans
4	201	4 Penyeleenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	jumlah tenaga kerja disabilitas yang mendapat pelayanan disabilitas	Orang			40	250.000.000,00	45	300.000.000,00	50	350.000.000,00	55	400.000.000,00	60	450.000.000,00	65	500.000.000,00	Disnakertrans
		5 Perluasan Kesempatan Kerja	jumlah kelurahan yang mendapat perluasan kesempatan kerja	Kelurahan			50	250.000.000,00	55	300.000.000,00	60	350.000.000,00	65	400.000.000,00	70	450.000.000,00	75	500.000.000,00	Disnakertrans



4	202	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	persentase izin LPTKS yang diterbitkan																	
4	202	1	Penyediaan Sumber daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	jumlah sumber daya Perizinan LPTKS yang tersedia	Perusahaan		5	250.000.000,00	10	300.000.000,00	15	350.000.000,00	20	400.000.000,00	25	450.000.000,00	30	500.000.000,00	Disnakertrans	
4	202	2	Pengawasan dan pengendalian LPTKS	jumlah LPTKS yang mendapat Pengawasan dan pengendalian	Perusahaan		5	250.000.000,00	10	300.000.000,00	15	350.000.000,00	20	400.000.000,00	25	450.000.000,00	30	500.000.000,00	Disnakertrans	
4	203		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	persentase Informasi pasar kerja yang tersedia																
4	203	1	Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar kerja Online	jumlah aplikasi IPK online yang di-maintenance	Barang		2	250.000.000,00	2	300.000.000,00	2	350.000.000,00	2	400.000.000,00	2	450.000.000,00	2	500.000.000,00	Disnakertrans	
4	203	2	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah pelayanan dan penyediaan IPK online	Laporan	12	70.000.000	12	250.000.000,00	12	300.000.000,00	12	350.000.000,00	12	400.000.000,00	12	450.000.000,00	12	500.000.000,00	Disnakertrans
4	203	3	Job Fair / Bursa Kerja	jumlah job fair / Bursa Kerja yang diikuti	Perusahaan		5	250.000.000,00	10	300.000.000,00	15	350.000.000,00	20	400.000.000,00	25	450.000.000,00	30	500.000.000,00	Disnakertrans	
4	204		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	persentase perlindungan PMI di daerah Kabupaten																
4	204	1	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	jumlah PMI yang mendapatkan perlindungan dan kompetensi	Orang		5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	Disnakertrans	
4	204	2	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	jumlah layanan terpadu pada Calon Pekerja Migran	Orang		5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	Disnakertrans	
4	204	3	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	jumlah PMI purna penempatan yang diberdayakan	Orang		5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	5	100.000.000,00	Disnakertrans	
4	205		Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	persentase retribusi yang masuk ke kas daerah																
4	205	1	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah koordinasi dan konsultasi perpanjangan IMTA	Orang		20	300.000.000,00	25	350.000.000,00	30	400.000.000,00	35	450.000.000,00	40	500.000.000,00	45	550.000.000,00	Disnakertrans	
5			<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>Persentase Besar kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)</b>																
5	201		<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase Perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan dan PKB</b>																
5	201	1	Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait Dalam Hubungan Industrial	jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan yang sah	Perusahaan	50	-	100	800.000.000	125	900.000.000	150	1.000.000.000	200	1.500.000.000	250	2.000.000.000	300	2.500.000.000	Disnakertrans
5	201	3	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Upah Minimum Kabupaten	Kegiatan		50.000.000	1	120.000.000	1	140.000.000	1	160.000.000	1	180.000.000	1	200.000.000	1	800.000.000	Disnakertrans
				data dan informasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja per Triwulan	Dokumen			4		4		4		4		4		12		Disnakertrans



5	201	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota																	
5	202	1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Sosialisasi dan Deteksi Dini terhadap potensi munculnya perselisihan hubungan industrial	Kali	-	-	6	250.000.000	7	275.000.000	8	300.000.000	9	325.000.000	10	350.000.000	10	350.000.000	Disnakertrans
5	202	2	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 terselesaikan	Kasus	100	150.000.000	105	800.000.000	110	850.000.000	115	900.000.000	120	950.000.000	125	1.000.000.000	125	1.000.000.000	Disnakertrans
5	202	3	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Organisasi, Federasi, Konfederasi, serikat dan non afiliasi yang terverifikasi	Perusahaan	100		100	350.000.000	125	400.000.000	150	450.000.000	200	500.000.000	250	700.000.000	300	800.000.000	Disnakertrans
5	202	4	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	kesepakatan dan sinergitas antara Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah	Dokumen		75.000.000	1	150.000.000	3	170.000.000	4	190.000.000	4	200.000.000	4	220.000.000	12	930.000.000	Disnakertrans
2			<b>PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	Persentase ketersediaan kawasan transmigrasi																
2	201		Pencadangan tanah untuk kawasan Transmigrasi	Persentase Perluasan kawasan Transmigrasi																
2	201	2	Penyediaan tanah untuk pengembangan kawasan Transmigrasi	Jumlah kawasan yang dikembangkan	Pemukiman	1 Kwsn	Rp. 700.000.000	1	Rp. 1.500.000.000	1	Rp. 800.000.000	1	Rp. 875.000.000	1	Rp. 900.000.000	1	Rp. 900.000.000	1	Rp. 900.000.000	Disnakertrans
3			<b>PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	Persentase transmigran yang ditempatkan																
				Persentase Transmigran yang menetap																
3	201		Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1(satu) daerah kabupaten/kota	Persentase penduduk yang tersebar																
3	201	1	Koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan Transmigrasi berasal dari 1(satu) daerah kab/kota	Jumlah koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi	Kali	40	Rp. 120.000.000	40	Rp. 130.000.000	40	Rp. 140.000.000	40	Rp. 150.000.000	40	Rp. 160.000.000	40	Rp. 170.000.000	40	Rp. 170.000.000	Disnakertrans
3	201	5	Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Jumlah penyuluhan	Kali	35	Rp. 60.000.000.000	35	Rp. 85.000.000	35	Rp. 95.000.000	35	Rp. 100.000.000	35	Rp. 120.000.000	35 lokasi	35	35	Rp. 150.000.000	Disnakertrans
4			<b>PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	Persentase kawasan pemukiman yang di kembangkan																
4	201		Pengembangan satuan pemukiman pada tahap kemandirian	Persentase pemukiman mandiri																
4	201	1	Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan pemukiman	Jumlah SDM yang mandiri	Orang	40	Rp. 115.000.000	40	Rp. 120.000.000	45	Rp. 125.000.000	50	Rp. 130.000.000	50	Rp. 135.000.000	55	Rp. 140.000.000	55	Rp. 140.000.000	Disnakertrans



PEMERINTAH KABUPATEN BERAU  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

*Rencana Strategis Tahun 2021-2026*



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BERAU**





## **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Rencana Strategis PD (RENSTRA PD) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau sangat erat kaitannya dengan dokumen RPJMD Berau Tahun 2021-2026, untuk itu dalam penyusunannya harus menjadikan dokumen RPJMD sebagai acuan untuk menetapkan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau sehingga dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Penetapan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau bertujuan untuk menjaga konsistensi dan kesinambungan antara visi, misi, tujuan dan sasaran dengan rencana strategis organisasi dan juga untuk mengukur keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis yang mengacu pada RPJMD Tahun 2021-2026.

Adapun indikator kinerja PD yang telah ditetapkan untuk lima tahun kedepan yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dapat dilihat pada tabel 7.1





Tabel 7. 1. Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Gratis Fasilitasi Balai Latihan Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Jumlah Angkatan Kerja Lokal yang berkompeten		70	70	75	75	75	80	
			Persentase Tenaga Kerja Lokal yang ditempatkan		20	25	25	30	30	35	







## **BAB VIII P E N U T U P**

Program yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Berau merupakan program Kabupaten, sedangkan fungsi dibuatnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau adalah penjabaran program RPJMD Kabupaten Beau Tahun 2021-2026 yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Tujuan penyusunan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021-2026 adalah membuat suatu dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan, tujuan dan sasaran-sasaran strategis yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun ke depan serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum dan program pembangunan daerah selama lima tahun ke depan. Dengan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021-2026, diharapkan dapat menjadi pedoman dalam :

1. Penyusunan Renja dan program kegiatan prioritas;
2. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Rencana Kerja Perubahan dan Anggaran (RKPA); dan
3. Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA).

Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2021-2026 ini hendaknya dapat dapat dilaksanakan secara konsisten, transparan dan bertanggung jawab dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mendukung kelancaran tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, diharapkan masing-masing bidang dapat melaksanakan program dan kegiatan serta sub kegiatan sebagaimana yang tercantum dalam Renstra Tahun 2021-2026 dengan baik dan benar;
2. Program kegiatan sub kegiatan dan indikator yang disusun oleh masing- masing bidang diharapkan selaras dengan visi, misi,





tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan serta berupaya menjaga konsistensi antara RPJMD, RENSTRA PD, RENJA-PD, RKA/RKPA dan DPA/DPPA.

Selanjutnya sebagai upaya untuk mewujudkan program kegiatan dan indikator yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra diperlukan:

1. Melakukan koordinasi dan komunikasi antar pegawai dan antar bidang sebagai upaya untuk menyelesaikan permasalahan lebih cepat dan tepat;
2. Melakukan evaluasi dan monitoring terhadap program kegiatan dan sub-kegiatan pada masing-masing bidang sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Demikian Rencana Strategis ini dibuat yang mana dalam pengerjaannya masih terdapat kekurangan baik informasi maupun data yang dibutuhkan sehingga jauh dari sempurna. Segala bentuk saran, kritikan dan masukan demi kesempurnaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau sangatlah diperlukan. Terima kasih.

Kepala Dinas,

**JUNAIDI, S.Pt**  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 196810221997031004



Tabel 2. 1. Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pangkat, Eselon, Dan Pendidikan Tahun 2020

No	Pangkat	Eselon	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	IV/b	II B	S1	0
2	IV/b	III B	S2	1
3	IV/a	III B	S1	1
4	IV/a	III B	S2	1
5	IV/a	IV A	SLTA	1
6	III/d	III B	S1	1
7	III/d	IV A	S2	0
8	III/d	IV A	S1	8
9	III/d	IV A	SLTA	0
10	III/d	IV A	S1	8
11	III/c	IV A	S2	0
12	III/c	Non Eselon	S1	2
13	III/c	Non Eselon	SLTA	1
14	III/b	Non Eselon	SLTA	4
15	III/b	Non Eselon	SLTA	3
16	III/b	Non Eselon	SLTA	2
18	III/b	Non Eselon	SLTA	4
21	III/b	Non Eselon	SLTA	3

Tabel 2. 2. Jumlah Tenaga Non PNS Tahun 2020

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SD Atau Sederajat	0
2	SMA/SMK/STM Atau Sederajat	11
3	S1	7
4	S2	0
Total		18

Tabel 2. 3. Sarana dan Prasarana Per Tahun 2020

No	Nama/Jenis Barang	Volumen/Satuan	Tahun Pembelian	Kondisi
1	Sepeda Motor	1 Unit	2005	Baik
		4 Unit	2006	Baik
		1 Unit	2007	Baik
		1 Unit	2009	Baik
		1 Unit	2011	Baik
		1 Unit	2012	Baik
		6 Unit	2013	Baik
		7 Unit	2014	Baik
2	Kursi Kayu/Rotan/Bambu	4 Unit	2008	Baik
		3 Unit	2012	Kurang Baik
		18 Unit	2012	Baik
		4 Unit	2013	Baik
		15 Unit	2014	Baik
		1 Unit	2015	Baik
		1 Unit	2016	Baik
3	Meja Tulis	5 Unit	2008	Baik
		12 Unit	2012	Baik
		1 Unit	2012	Kurang Baik
		1 Unit	2014	Baik
4	PC Unit	3 Unit	2012	Kurang Baik
		1 Unit	2012	Baik
		1 Unit	2013	Kurang Baik
		8 Unit	2015	Baik
		2 Unit	2017	Baik
		14 Unit	2019	Baik
5	Lemari	3 Unit	2012	Baik
		13 Unit	2014	Baik
		1 Unit	2014	Kurang Baik
6	Lemari	3 Unit	2013	Baik
		5 Unit	2012	Baik

Tabel 2. 4. Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan TRansmigrasi Kabupaten Berau

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Renstra PD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun (%)			
			2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019
1	Angka sengketa pengusaha-pekerja pertahun	Kasus	50	50	50	50	50	96	60	79	88	115	52%	83%	63%	57%
2	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Kasus	100	100	100	100	100	81	43	83	64	80	81%	43%	83%	64%
3	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Orang	5367	7745	8050	8700	8900	4996	5693	7669	5168	4119	93%	74%	95%	59%
4	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	Orang	40000	45000	50000	45000	60000	38650	43798	48980	43687	55064	97%	97%	98%	97%
5	Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Orang	32	48	48	64	64	64	46	76	55	56	200%	96%	158%	86%
6	Kontribusi transmigrasi terhadap PDRB	UPT	5	10	15	20	35	5	10	15	20	35	100%	100%	100%	100%

Tabel 2. 5. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Uraian	Anggaran pada Tahun					Realisasi Anggaran pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-Rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
Belanja Daerah	9,439,363,222	7,045,152,800	7,272,312,000	8,184,872,000	7,273,728,206	8,923,966,107	6,534,081,496	6,759,258,809	7,513,125,394	7,127,413,145	95%	93%	93%	92%	98%	478,842,084	1,194,942,306
Belanja Tindak Langsung	4,507,700,000	4,607,650,000	4,643,450,000	4,831,555,000	4,790,345,000	4,175,288,231	4,219,154,979	4,228,667,604	4,544,455,922	4,729,811,848	93%	92%	91%	94%	99%	(19,990,000)	(21,933,374)
Belanja Pegawai	4,507,700,000	4,607,650,000	4,643,450,000	4,831,555,000	4,790,345,000	4,175,288,231	4,219,154,979	4,228,667,604	4,544,455,922	4,729,811,848	93%	92%	91%	94%	99%	(19,990,000)	(21,933,374)
Belanja Langsung	4,931,663,222	2,437,502,800	2,628,862,000	3,353,317,000	2,483,383,206	4,748,677,876	2,314,926,517	2,530,591,205	2,968,669,472	2,397,601,297	96%	95%	96%	89%	97%	498,832,084	1,216,875,680
Belanja Pegawai	964,430,000	622,321,000	521,941,000	572,534,000	593,519,000	913,420,000	608,443,000	516,660,000	546,527,000	587,213,000	95%	98%	99%	95%	99%	68,421,800	152,488,500
Belanja Barang dan Jasa	3,805,233,222	1,785,181,800	2,009,501,000	2,575,783,000	1,883,114,206	3,678,298,876	1,677,733,517	1,920,741,205	2,218,485,372	1,804,888,297	97%	94%	96%	86%	96%	404,010,284	1,000,282,680
Belanja Modal	162,000,000	30,000,000	97,420,000	205,000,000	6,750,000	156,959,000	28,750,000	93,190,000	203,657,100	5,500,000	97%	96%	96%	99%	81%	26,400,000	64,104,500

Tabel 4. 1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	<b>Mewujudkan Tenaga Kerja yang Terampil/ Kompeten dan Produktif yang cerdas, sehat, sejahtera , bermartabat dan berdaya saing tinggi</b>	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi angkatan kerja	70	70	75	75	75
			Persentase tenaga kerja lokal yang ditempatkan (persen)	20	25	25	30	30
		Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Pelatihan	60	80	100	120	150
		Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang kondusif dan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Konflik yang terfasilitasi (persen)	80	80	85	85	90
		Meningkatnya Kontribusi Transmigrasi terhadap PDRB	Jumlah UPT yang dibina dan di monitor	35	35	35	35	35

Tabel 5. 1. Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan dan Kebijakan Umum

TUJUAN	SASARAN	SRATEGI	ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
Misi 1. Meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia yang cerdas, sejahtera dan berbudi luhur				
Mewujudkan Tenaga Kerja yang terampil/ kompeten dan Produktif yang cerdas, sehat, sejahtera bermartabat dan berdaya saing tinggi	Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Peningkatan kompetensi dan keterampilan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan Pelatihan</li> <li>- Melaksanakan Pembinaan pada lembaga - lembaga pelatihan</li> </ul>	- Kerjasama dengan Lembaga-lembaga Pelatihan Pemerintah dan Swasta
	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja Lokal	- Update berkala tentang Informasi Bursa Kerja serta Lapangan Kerja yang tersedia	- Kerjasama dengan Instansi Pemerintah dan Swasta
	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang kondusif dan Kesejahteraan Pekerja	Peningkatan Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimalisasi Penyelesaian Hubungan antara pekerja dan pengusaha</li> <li>- Pemberian Perlindungan Hukum kepada Pengusaha dan Pekerja</li> <li>- Pelaksanaan Peraturan UMK dan jaminan soisal ketenagakerjaan</li> </ul>	- Optimalisasi Penerapan Undang-undang Ketenagakerjaan
	Meningkatnya Kontribusi Transmigrasi terhadap PDRB	Peningkatan taraf hidup masyarakat di kawasan Transmigrasi	- Membangun Sarana Umum Bidang Sosial Ekonomi di kawasan Transmigrasi	- Meningkatkan Pembinaan Sosial Ekonomi di Pemukiman Transmigrasi
	Tersedianya peralatan pelatihan, pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja	Pembangunan Balai Latihan Kerja	- Membangun Balai Latihan Kerja	- Membuka kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat usia Produktif untuk mengikuti pelatihan melalui Balai Latihan Kerja.

Tabel 6.1  
Indikasi Rencana Program Prioritas yang disertai Kebutuhan Pendanaan  
Kabupaten Berau Tahun 2021-2026

Kode	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (outcome)	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (2020)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
				2022		2023		2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD				
				target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)		
01		<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH</b>	Prosentase tingkat cakupan penyelenggaraan pelayanan penunjang urusan perangkat daerah	100%	100%	6,175,500,000	100%	7,628,225,611	100%	8,391,048,172	100%	9,230,152,989	100%	10,153,168,288	100%	11,168,485,117	Semua SKPD	
01	2.01	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>persentase jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah</b>	100%	100%	4,242,500,000	100%	5,501,925,611	100%	6,052,118,172	100%	6,657,329,989	100%	7,323,062,988	100%	8,055,369,287	Disnakertrans	
01	2.01	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan	Dokumen	12	50,000,000	12	59,392,630	12	65,331,893	12	71,865,082	12	79,051,591	12	86,956,750	Disnakertrans
01	2.01	6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen Pelaporan skpd	Dokumen	12	15,000,000	12	15,000,000	12	16,500,000	12	18,150,000	12	19,965,000	12	21,961,500	Disnakertrans
01	2.01	7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah evaluasi ke dalam daerah	Kali	45	50,000,000	45	55,000,000	45	60,500,000	45	66,550,000	45	73,205,000	45	80,525,500	Disnakertrans
01	2.02		<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>															
01	2.02	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	41	3,280,967,461	41	4,524,500,442	41	4,976,950,486	41	5,474,645,535	41	6,022,110,088	41	6,624,321,097	Disnakertrans
01	2.02	2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Tenaga Administrasi Perkantoran	Orang	18	831,532,539	18	831,532,539	18	914,685,793	18	1,006,154,372	18	1,106,769,809	18	1,217,446,790	Disnakertrans
01	2.02	5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun	Dokumen	24	15,000,000	24	16,500,000	24	18,150,000	24	19,965,000	24	21,961,500	24	24,157,650	Disnakertrans
01	2.03		<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase jumlah dokumen perencanaan kebutuhan barang milik daerah</b>	100%	100%	10,000,000	100%	11,000,000	100%	12,100,000	100%	13,310,000	100%	14,641,000	100%	16,105,100	Disnakertrans
01	2.03	1	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah dokumen perencanaan kebutuhan barang milik daerah	Dokumen	1	10,000,000	1	10,000,000	1	11,000,000	1	12,100,000	1	13,310,000	1	14,641,000	Disnakertrans
01	2.05		<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian Perangkat daerah</b>	100%	100%	197,500,000	100%	217,250,000	100%	238,975,000	100%	262,872,500	100%	289,159,750	100%	318,075,725	Disnakertrans
01	2.05	2	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Meningkatkan Disiplin ASN	Orang	60	60,000,000	65	72,000,000									
01	2.05	4	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Jumlah sarana dan prasarana disiplin pegawai	Unit	25	27,500,000	25	30,250,000	25	33,275,000	25	36,602,500	25	40,262,750		44,289,025	Disnakertrans
01	2.05	5	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah monitoring, evaluasi dan penilaian kinerja pegawai	kali	5	27,500,000	5	30,250,000	5	33,275,000	5	36,602,500	5	40,262,750	5	44,289,025	Disnakertrans
01	2.05	11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Menambah Pengetahuan ASN	Orang	5	82,500,000	5	50,000,000	10	100,000,000	15	110,000,000	15	121,000,000	15	133,100,000	Disnakertrans
01	2.06		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase pelaksanaan administrasi umum Perangkat daerah</b>	100%	100%	302,500,000	100%	332,750,000	100%	366,025,000	100%	402,627,500	100%	442,890,250	100%	487,179,275	Disnakertrans
01	2.06	1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jenis Peralatan Listrik yang di sediakan	Jenis	5	7,500,000	5	5,500,000	5	6,050,000	5	6,655,000	5	7,320,500	5	8,052,550	Disnakertrans
01	2.06	2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jenis ATK, Peralatan Kerja dan Perlengkapan Kantor	Jenis	9	55,000,000	9	17,400,900	9	19,140,990	9	21,055,089	9	23,160,598	9	25,476,658	Disnakertrans
01	2.06	3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jenis ATK, Peralatan Kerja dan	Jenis	9	10,000,000	9	5,500,000	9	6,050,000	9	6,655,000	9	7,320,500	9	8,052,550	Disnakertrans
01	2.06	4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Makan Minuman Rapat/ Tamu	Kotak	2,000	65,000,000	1,500	55,000,000	2,000	60,500,000	2,000	66,550,000	2,000	73,205,000	2,000	80,525,500	Disnakertrans
01	2.06	5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	jumlah Dokumen yang dicetak	Jenis	20	15,000,000	15	11,000,000	15	12,100,000	20	13,310,000	20	14,641,000	20	16,105,100	Disnakertrans

01	2.06	6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	jumlah bahan bacaan yang disediakan	Eksemplar	240	5,000,000	240	5,500,000	240	6,050,000	240	6,655,000	240	7,320,500	240	8,052,550	Disnakertrans	
01	2.06	8	Fasilitas Kunjungan Tamu	jumlah kunjungan tamu	Kali	15	25,000,000	15	25,000,000	15	27,500,000	15	30,250,000	15	33,275,000	15	36,602,500	Disnakertrans	
01	2.06	9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Koordinasi dan konsultasi keluar Daerah	Kali	15	120,000,000	15	150,000,000	15	165,000,000	15	181,500,000	15	199,650,000	15	219,615,000	Disnakertrans	
01	2.07		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase barang milik daerah pada perangkat daerah</b>		100%	100%	910,000,000	100%	1,001,000,000	100%	1,101,100,000	100%	1,211,210,000	100%	1,332,331,000	100%	1,465,564,100	Disnakertrans
01	2.07	2	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional	Mobil	1	520,000,000	1	500,000,000	1	520,000,000	1	520,000,000	1	520,000,000	1	520,000,000	Disnakertrans	
01	2.07	5	Pengadaan Mebel	Mebeuler Kantpr yang diadakan	jenis	3	15,000,000	3	25,000,000	3	27,500,000	3	30,250,000	3	33,275,000	3	36,602,500	Disnakertrans	
01	2.07	6	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah peralatan dan mesin	Unit	20	25,000,000	20	30,000,000	22	33,000,000	20	36,300,000	20	39,930,000	22	43,923,000	Disnakertrans	
01	2.07	9	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pelaksanaan Study Kelayakan dan Kajian Akademis Pembangunan BLK	Dokumen	1	200,000,000	1	200,000,000.00	1	200,000,000.00	1	200,000,000.00	1	200,000,000.00	1	200,000,000.00	Disnakertrans	
01	2.07	10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan	Bangunan	1	150,000,000.00			1	150,000,000.00					1	150,000,000.00	Disnakertrans	
01	2.07	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan	Bangunan	0	0	1	150,000,000.00	0	0	1	150,000,000.00	1	150,000,000.00	0	0	Disnakertrans	
01	2.08		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase jasa penunjang urusan pemerintah daerah</b>		100%	100%	233,000,000	100%	256,300,000	100%	281,930,000	100%	310,123,000	100%	341,135,300	100%	375,248,830	Disnakertrans
01	2.08	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Surat yang ditangani	Lembar	1,200	3,000,000	1,200	3,300,000	1,200	3,630,000	1,200	3,993,000	1,200	4,392,300	1,200	4,831,530	Disnakertrans	
01	2.08	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Tersedianya jasa komunikasi, Sarana Air Bersih dan Listrik	Bulan	12	210,000,000	12	221,100,000	12	243,210,000	12	267,531,000	12	294,284,100	12	323,712,510	Disnakertrans	
01	2.08	3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah jasa peralatan dan perlengkapan kantor	Unit	20	20,000,000	20	20,000,000	22	22,000,000	20	24,200,000	20	26,620,000	22	29,282,000	Disnakertrans	
01	2.09		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase pemeliharaan barang milik daerah pada perangkat daerah</b>		100%	100%	280,000,000	100%	308,000,000	100%	338,800,000	100%	372,680,000	100%	409,948,000	100%	450,942,800	Disnakertrans
01	2.09	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah pemeliharaan dan pembayaran pajak kendaraan dan perorangan dinas atau kendaraan dinas	Unit	20	25,000,000	20	25,000,000	22	27,500,000	20	30,250,000	20	33,275,000	22	36,602,500	Disnakertrans	
01	2.09	2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas	unit	5	100,000,000	5	82,491,915	30	90,741,107	30	99,815,217	30	109,796,739	30	120,776,413	Disnakertrans	
01	2.09	5	Pemeliharaan Mebel	jumlah pemeliharaan mebel	Jenis	5	15,000,000	5	20,000,000	5	22,000,000	5	24,200,000	5	26,620,000	5	29,282,000	Disnakertrans	
01	2.09	6	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah pemeliharaan peralatan dan mesin	Unit	16	15,000,000	16	15,000,000	16	16,500,000	16	18,150,000	16	19,965,000	16	21,961,500	Disnakertrans	
01	2.09	9	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Jenis	5	15,000,000	5	16,500,000	5	18,150,000	5	19,965,000	5	21,961,500	5	24,157,650	Disnakertrans	
01	2.09	10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	jenis	2	55,000,000	2	55,000,000	1	60,500,000	1	66,550,000	1	73,205,000	1	80,525,500	Disnakertrans	
01	2.09	11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jenis Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan	jenis	1	55,000,000	1	60,500,000	1	66,550,000	1	73,205,000	1	80,525,500	1	88,578,050	Disnakertrans	

2			<b>PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA</b>	<b>Tingkat Cakupan Perencanaan Ketenagakerjaan</b>	Dokumen	1	300,000,000	1	330,000,000	1	363,000,000	1	399,300,000	1	439,230,000	1	483,153,000	Disnakertrans
2	201		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	jumlah dokumen rencana tenaga kerja	Dokumen	1	300,000,000.00	1	330,000,000.00	1	363,000,000.00	1	399,300,000.00	1	439,230,000.00	1	483,153,000.00	Disnakertrans
2	201	1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja	Dokumen	1	150,000,000.00	1	165,000,000.00	1	181,500,000	1	199,650,000.00	1	219,615,000.00	1	241,576,500.00	Disnakertrans
2	201	2	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	jumlah dokumen rencana tenaga kerja Mikro	Dokumen	1	150,000,000.00	1	165,000,000.00	1	181,500,000	2	199,650,000.00	2	219,615,000.00	2	241,576,500.00	Disnakertrans
3			<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	<b>Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi</b>	Orang	80	1,284,072,000	80	1,342,000,000	100	1,476,200,000	120	1,623,820,000	120	1,786,202,000	130	1,964,822,200	Disnakertrans
3	201		<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>Persentase keberhasilan proses pelatihan keterampilan berdasarkan klaster</b>	100%	100%	1,114,072,000	100%	1,155,000,000	100%	1,270,500,000	100%	1,397,550,000	100%	1,537,305,000	100%	1,691,035,500	Disnakertrans
3	201	1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Orang	80	1,064,072,000	80	1,100,000,000	100	1,210,000,000	120	1,331,000,000	120	1,464,100,000	130	1,610,510,000	Disnakertrans
3	201	2	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Tahun	1	50,000,000	1	55,000,000	1	60,500,000	1	66,550,000	1	73,205,000	1	80,525,500	Disnakertrans
3	202		<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>Persentase LPKS yang dibina</b>	0	100%	50,000,000	100%	55,000,000	100%	60,500,000	100%	66,550,000	100%	73,205,000	100%	80,525,500	Disnakertrans
3	202	1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang dibina	Lembaga	5	50,000,000	5	55,000,000	5	60,500,000	5	66,550,000	5	73,205,000	5	80,525,500	Disnakertrans
3	203		<b>Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>Persentase LPK yang memiliki ijin dan terdaftar</b>	0	100%	110,000,000	100%	121,000,000	100%	133,100,000	100%	146,410,000	100%	161,051,000	100%	177,156,100	Disnakertrans
3	203	1	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah sumber daya perizinan yang tersedia	Lembaga	8	110,000,000	8	121,000,000	8	133,100,000	8	146,410,000	8	161,051,000	8	177,156,100	Disnakertrans
3	204		<b>Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>	<b>Persentase Konsultasi peningkatan produktivitas kepada perusahaan kecil</b>	0	100%	50,000,000	100%	55,000,000	100%	60,500,000	100%	66,550,000	100%	73,205,000	100%	80,525,500	Disnakertrans
3	204	1	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Konsultasi peningkatan produktivitas kepada perusahaan kecil	Perusahaan Kecil	25	50,000,000	25	55,000,000	25	60,500,000	30	66,550,000	35	73,205,000	35	80,525,500	Disnakertrans
3	205		<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase produktivitas tenaga kerja berbasis masyarakat</b>	0	100%	70,000,000	100%	77,000,000	100%	84,700,000	100%	93,170,000	100%	102,487,000	100%	112,735,700	Disnakertrans
3	205	1	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan yang terdata	Perusahaan	15	70,000,000	15	77,000,000	20	84,700,000	25	93,170,000	30	102,487,000	35	112,735,700	Disnakertrans
4			<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<b>Presentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan</b>	100%	100%	2,475,000,000	100%	2,750,000,000	100%	3,314,000,000	100%	3,685,400,000	100%	4,073,940,000	100%	4,481,334,000	Disnakertrans
4	201		<b>Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten</b>	<b>Jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelayanan antarkerja di Kabupaten</b>	Orang	100	1,405,000,000	110	1,542,500,000	120	1,965,750,000	130	2,192,325,000	140	2,431,557,500	150	2,684,713,250	Disnakertrans
4	201	1	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	jumlah sumber daya pelayanan yang tersedia	Orang	100	250,000,000	110	300,000,000	120	350,000,000	130	400,000,000	140	450,000,000	150	500,000,000	Disnakertrans
4	201	2	Pelayanan antar Kerja	jumlah pelayanan antar kerja	Orang	100	75,000,000	110	82,500,000	120	90,750,000	130	99,825,000	140	109,807,500	150	120,788,250	Disnakertrans
4	201	3	Penyuluhan dan bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	jumlah tenaga kerja yang mendapat bimbingan dan penyuluhan jabatan	Orang	100	250,000,000	110	300,000,000	120	350,000,000	130	400,000,000	140	450,000,000	150	500,000,000	Disnakertrans
4	201	4	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	jumlah tenaga kerja disabilitas yang mendapat pelatihan	Orang	30	100,000,000	30	110,000,000	30	350,000,000	35	385,000,000	40	423,500,000	40	465,850,000	Disnakertrans
		5	Perluasan Kesempatan Kerja	jumlah kelurahan yang mendapat perluasan kesempatan kerja	Kelurahan/ Kampung	5	730,000,000	5	750,000,000	5	825,000,000	6	907,500,000	7	998,250,000	8	1,098,075,000	Disnakertrans

4	202		<b>Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>persentase izin LPTKS yang diterbitkan</b>		100%	300,000,000	1	355,000,000	1	410,500,000	1	466,550,000	1	523,205,000	1	580,525,500	Disnakertrans	
4	202	1	Penyediaan Sumber daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	jumlah sumber daya Perizinan LPTKS yang tersedia dan mendapatkan pengawasan serta pengendalian	Perusahaan	10	50,000,000	10	55,000,000	10	60,500,000	10	66,550,000	10	73,205,000	10	80,525,500	Disnakertrans	
4	202	2	Pengawasan dan pengendalian LPTKS	jumlah LPTKS yang mendapat Pengawasan dan pengendalian	Perusahaan	5	250,000,000	10	300,000,000	15	350,000,000	20	400,000,000	25	450,000,000	30	500,000,000	Disnakertrans	
4	203		<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>persentase Informasi pasar kerja yang tersedia</b>		100%	450,000,000	1	520,000,000	1	592,000,000	1	666,200,000	1	742,820,000	1	822,102,000	Disnakertrans	
4	203	1	Pemeliharaan dan operasional Aplikasi Informasi Pasar kerja Online	jumlah aplikasi IPK online yang di-maintenance	Barang	2	250,000,000	2	300,000,000	2	350,000,000	2	400,000,000	2	450,000,000	2	500,000,000	Disnakertrans	
4	203	2	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah pelayanan dan penyediaan IPK online	Laporan	12	100,000,000	12	110,000,000	12	121,000,000	12	133,100,000	12	146,410,000	12	161,051,000	Disnakertrans	
4	203	3	Job Fair / Bursa Kerja	jumlah job fair / Bursa Kerja yang diikuti	Perusahaan	5	100,000,000	5	110,000,000	5	121,000,000	5	133,100,000	5	146,410,000	30	161,051,000	Disnakertrans	
4	204		<b>Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>persentase perlindungan PMI di daerah Kabupaten</b>		100%	245,000,000	1	250,000,000	1	255,000,000	1	260,500,000	1	266,550,000	1	273,205,000	Disnakertrans	
4	204	1	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	jumlah PMI yang mendapatkan perlindungan dan kompetensi serta jumlah layanan terpadu pada calon pekerja migran	Orang	10	45,000,000	10	50,000,000	10	55,000,000	10	60,500,000	10	66,550,000	10	73,205,000	Disnakertrans	
4	204	2	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	jumlah layanan terpadu pada Calon Pekerja Migran	Orang	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	Disnakertrans	
4	204	3	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	jumlah PMI purna penempatan yang diberdayakan	Orang	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	5	100,000,000	Disnakertrans	
4	205		<b>Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>persentase retribusi yang masuk ke kas daerah</b>		100%	75,000,000	1	82,500,000	1	90,750,000	1	99,825,000	1	109,807,500	1	120,788,250	Disnakertrans	
4	205	1	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah koordinasi dan konsultasi perpanjangan IMTA	TKA	10	75,000,000	10	82,500,000	10	90,750,000	15	99,825,000	20	109,807,500	25	120,788,250	Disnakertrans	
5			<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>Persentase Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)</b>		70%	100%	600,000,000	100%	680,000,000	100%	748,000,000	100%	822,800,000	100%	905,080,000	100%	995,588,000	Disnakertrans
5	201		<b>Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase Perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan dan PKB</b>		4%	10%	175,000,000	11%	202,500,000	12%	222,750,000	13%	245,025,000	14%	269,527,500	15%	296,480,250	Disnakertrans
5	201	1	Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait Dalam Hubungan Industrial	jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan yang sah	Perusahaan	100	100,000,000	110	120,000,000	115	132,000,000	120	145,200,000	125	159,720,000	130	175,692,000	Disnakertrans	
5	201	3	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Upah Minimum Kabupaten	Kegiatan	1	75,000,000	1	82,500,000	1	90,750,000	1	99,825,000	1	109,807,500	1	120,788,250	Disnakertrans	
5	201		<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>Persentase Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>		1	100%	425,000,000	100%	477,500,000	100%	525,250,000	100%	577,775,000	100%	635,552,500	100%	699,107,750	Disnakertrans
5	202	1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Sosialisasi dan Deteksi Dini terhadap potensi munculnya perselisihan hubungan industrial	Kali	6	50,000,000	7	55,000,000	8	60,500,000	9	66,550,000	10	73,205,000	10	80,525,500	Disnakertrans	

5	202	2	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 terselesaikan	Kasus	105	200,000,000	110	220,000,000	115	242,000,000	120	266,200,000	125	292,820,000	125	322,102,000	Disnakertrans	
5	202	3	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah data valid organisasi, perusahaan, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh non afiliasi	Unit Kerja	50	100,000,000	50	120,000,000	60	132,000,000	70	145,200,000	80	159,720,000	80	175,692,000	Disnakertrans	
5	202	4	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	kesepakatan dan sinergitas antara Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah	Dokumen	1	75,000,000	1	82,500,000	1	90,750,000	2	99,825,000	2	109,807,500	2	120,788,250	Disnakertrans	
2			<b>PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	<b>Presentase ketersediaan kawasan transmigrasi</b>		0	100%	1,500,000,000	100%	800,000,000	100%	875,000,000	100%	900,000,000	100%	900,000,000	100%	900,000,000	Disnakertrans
2	201		<b>Pencadangan tanah untuk kawasan Transmigrasi</b>	<b>Persentase Perluasan kawasan Transmigrasi</b>		0	100%	1,500,000,000	100%	800,000,000	100%	875,000,000	100%	900,000,000	100%	900,000,000	100%	900,000,000	Disnakertrans
2	201	2	Penyediaan tanah untuk pengembangan kawasan Transmigrasi	Jumlah kawasan yang dikembangkan	Pemukiman	1	1,500,000,000	1	800,000,000	1	875,000,000	1	900,000,000	1	900,000,000	1	900,000,000	Disnakertrans	
3			<b>PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	<b>Persentase transmigran yang ditempatkan</b>		0	100%	50,000,000	100%	55,000,000	100%	60,500,000	100%	66,550,000	100%	73,205,000	100%	80,525,500	Disnakertrans
3	201		<b>Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1(satu) daerah kabupaten/kota</b>	<b>Persentase penduduk yang tersebar</b>		0	100%	50,000,000	100%	55,000,000	100%	60,500,000	100%	66,550,000	100%	73,205,000	100%	80,525,500	Disnakertrans
3	201	1	Koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan Transmigrasi berasal dari 1(satu) daerah kab/kota	Jumlah Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi	Kali	40	25,000,000	40	27,500,000	40	30,250,000	40	33,275,000	40	36,602,500	40	40,262,750	Disnakertrans	
3	201	5	Penyuluhan Transmigrasi Lokal	Jumlah penyuluhan	Kali	35	25,000,000	35	27,500,000	35	30,250,000	35	33,275,000	35 lokasi	36,602,500	35	40,262,750	Disnakertrans	
4			<b>PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	<b>Presentase kawasan pemukiman yang di kembangkan</b>		0	100%	120,000,000	100%	132,000,000	100%	145,200,000	100%	159,720,000	100%	175,692,000	100%	193,261,200	Disnakertrans
4	201		<b>Pengembangan satuan pemukiman pada tahap kemandirian</b>	<b>Persentase pemukiman mandiri</b>		0	100%	120,000,000	100%	132,000,000	100%	145,200,000	100%	159,720,000	100%	175,692,000	100%	193,261,200	Disnakertrans
4	201	1	Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan pemukiman	jumlah SDM yang mandiri	Orang	40	120,000,000	45	132,000,000	50	145,200,000	50	159,720,000	55	175,692,000	55	193,261,200	Disnakertrans	

Tabel 7. 1. Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Gratis Fasilitasi Balai Latihan Kerja dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Jumlah Angkatan Kerja Lokal yang berkompeten		70	70	75	75	75	80	
			Persentase Tenaga Kerja Lokal yang ditempatkan		20	25	25	30	30	35	