

**RENCANA STRATEGIS  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BERAU**

**PERIODE 2016 - 2021**



**PEMERINTAH KABUPATEN BERAU  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

*Alamat: Jalan Murjani 1 Nomor 96 Tanjung Redeb*

**TAHUN 2018**

**RENCANA STRATEGIS  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BERAU  
PERIODE 2016 - 2021**



**PEMERINTAH KABUPATEN BERAU  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

*Alamat: Jalan Murjani 1 Nomor 96 Tanjung Redeb*

**TAHUN 2018**



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat 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 ini dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan sehingga dapat tercapai tujuan pembangunan pada Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Berau

Tanjung Redeb, Januari 2018  
Kepala Dinas,

**Apridoh Piarso, S.H**  
NIP. 19630402 199203 1 010



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan pada peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 tahun 2010 tentang pelaksanaan peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara, Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah yang didalamnya memuat aturan mengenai perubahan RPJMD pada Tingkat Pemerintahan Daerah yang mengakibatkan perubahan Renstra pada setiap OPD.

Terjadinya perubahan RPJMD yang berimbas pada perubahan Renstra OPD disebabkan oleh disahkannya UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah dimana undang – undang tersebut membawa perubahan yang signifikan tentang kewenangan baik ditingkat Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, maupun Pemerintah Kabupaten Kota. Perubahan Kewenangan ini berimplikasi pada perubahan beban tugas dan Struktur Organisasi yang melakukan kewenangan tersebut.

Dokumen Perubahan Rencana Perangkat Daerah adalah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang merupakan revisi dari dokumen Renstra Awal untuk periode 5 Tahun kedepan. Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2016 – 2021 adalah Dokumen Perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan, Strategis, kebijakan, Program dan Kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam bentuk regulasi kerangka anggaran yang telah mengalami perubahan

Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai :

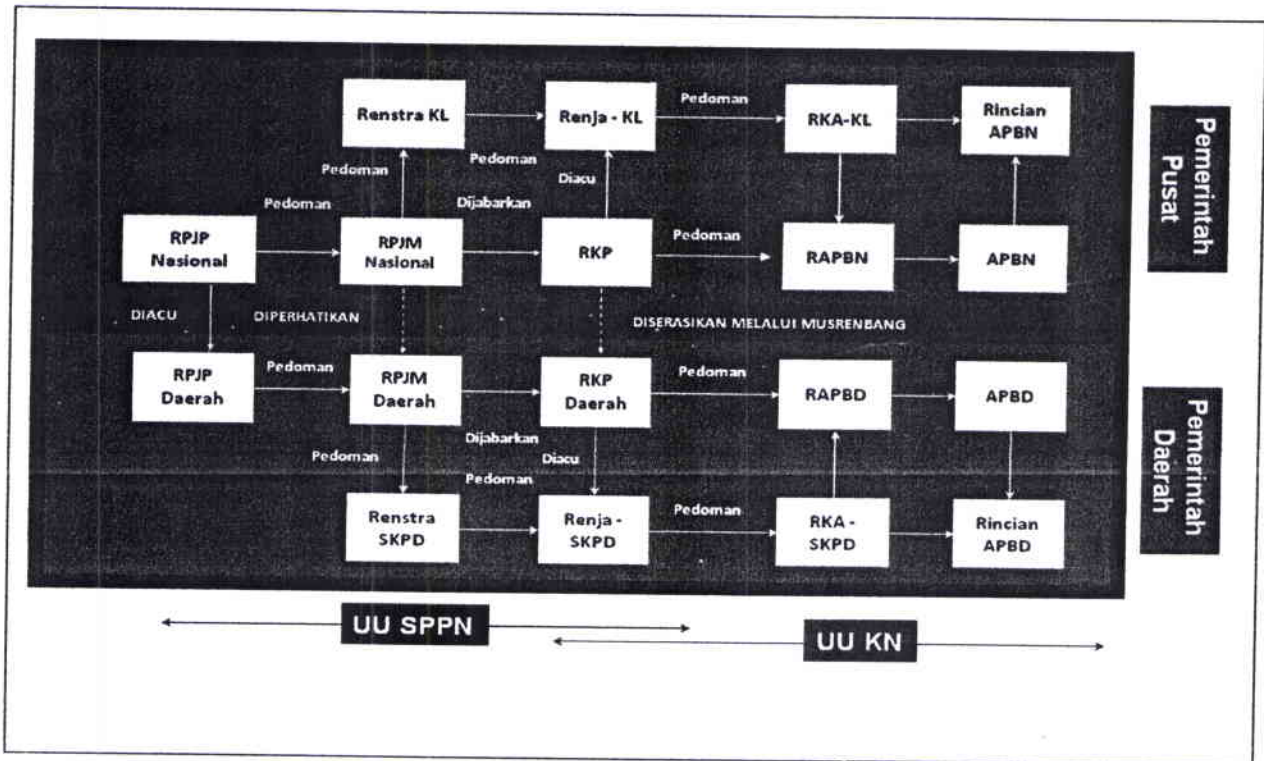
1. Acuan dan Pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renstra PD) pada setiap tahun anggaran



2. Rancangan awal Renstra Perangkat Daerah menjadi masukan bagi pemutahiran Rancangan Awal RPJMD menjadi Rancangan RPJMD. Sejalan dengan hal tersebut maka renstra Perangkat Daerah disusun melalui tahapan kegiatan sebagai berikut : (1) Persiapan, (2) Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah, (3) Penyusunan Akhir Rancangan Renstra Perangkat Daerah, dan (4) Penetapan Renstra Perangkat Daerah.

Renstra Perangkat Daerah merupakan Dokumen yang saling terkait dan tidak terpisahkan dengan Dokumen Perencanaan Lainnya. Dokumen Renstra Perangkat Daerah disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk periode perencanaan lima tahunan selanjutnya Dokumen RPJMD yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah menjadi acuan perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah setiap tahun anggaran.

Keterkaitan antara Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dengan RPJM Nasional, RPJP Daerah dan RPJM Daerah dijelaskan pada gambar ini :



Gambar 1.1 Keterkaitan Renstra PD dengan Dokumen Perencanaan lainnya

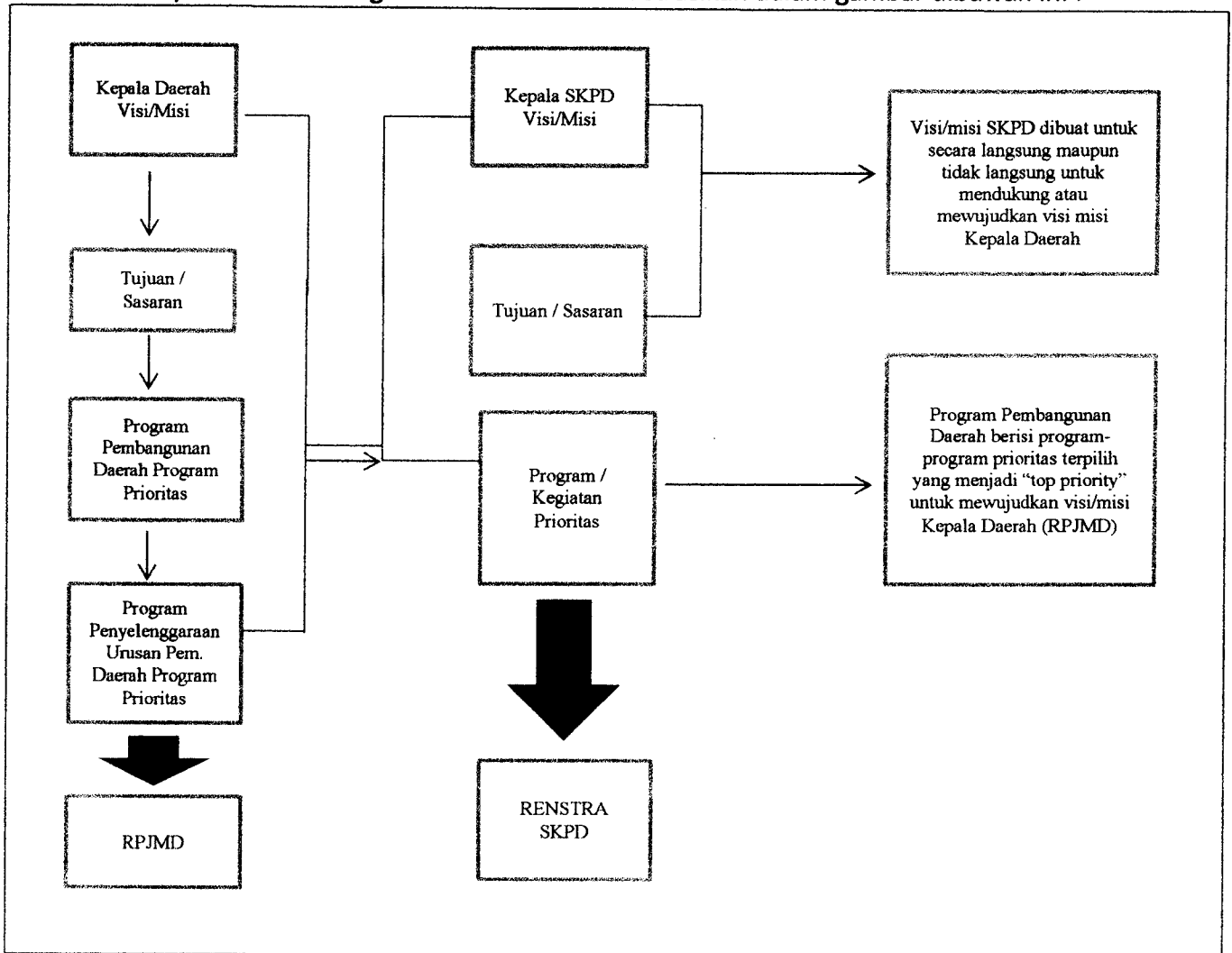
Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau secara substansif tidak berdiri sendiri, dokumen ini terkait dengan keberadaan dokumen perencanaan lainnya yang bersifat perencanaan program pembangunan (a-spatial). Oleh karena itu dalam penyusunannya memperhatikan dan mensinergikan dengan :

1. Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Berau 2016-2021.
2. Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021.



3. Peraturan Daerah Propinsi Kalimantan Timur Nomor 10 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 2 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Lampiran Permennakertrans Nomor PER.03/MEN/I/2014 Tentang Renstra Kemennakertrans Tahun 2014-2018.

Serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Lebih jelasnya hubungan kinerja pembangunan daerah kaitan antara RPJMD Kabupaten Berau dengan RENSTRA OPD diilustrasikan dalam gambar dibawah ini :





## 1.2 Landasan Hukum

penyusunan Rencana Strategi OPD Tahun 2016-2021 perpedoman pada landasan hukum sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72) tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tk II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Memori Penjelasan Dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
- 4) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
- 5) 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);
- 6) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4548);



- 7) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- 8) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 9) Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- 10) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4851);
- 11) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
- 12) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
- 13) Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
- 15) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);



- 16) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal (SPM) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
- 17) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
- 18) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
- 19) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
- 20) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
- 21) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
- 22) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);



- 23) Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- 24) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
- 25) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
- 26) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir 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;
- 27) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 tentang Tata Cara Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- 28) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 29) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 30) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2015;
- 31) Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Berau (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2008 Nomor 9);
- 32) Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Berau



- 33) Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Berau ;
- 34) Peraturan Bupati Berau Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja .Dinas Perikanan Kabupaten Berau
- 35) Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kab. Berau 2006-2026;
- 36) Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kab. Berau 2016-2020;

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dimaksudkan untuk memberikan arah atau pedoman yang jelas dan terukur bagi seluruh pemangku kepentingan (stakeholders) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Memudahkan aparatur Pemerintah Kabupaten Berau, Khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau dalam perencanaan Pembangunan jangka menengah di sector tenaga kerja dan transmigrasi. serta masyarakat pada umumnya untuk memahami visi, misi, strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian selama lima tahun kedepan dalam rangka sinergitas pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerajaan dan ketransmigrasian.

Tujuan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 adalah :

1. Menjabarkan lebih lanjut visi dan misi serta kebijakan lainnya dengan merumuskan program/kegiatan dan pembangunan sebagai langkah dan trategi untuk mencapai visi misi serta tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau;
2. Tersusunnya Tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas roda pemerintahan umum, pembangunan daerah dan pembinaan kemasyarakatan.
3. Tersusunnya berabagai kebijakan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau yang akan menjadi pedoman bagi penyusunan rencana pembangunan dalam kurun waktu satu tahun anggaran sampai lima tahun.



4. Sebagai pedoman dalam pengukuran keberhasilan atau kegagalan yang tertuang dalam laporan Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB. I PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Fungsi Renstra dalam penyelenggaraan Pembangunan Daerah Proses Penyusunan Renstra, keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau dengan RPJMD Kab. Berau,

#### **1.2. Landasan Hukum**

Memuat Penjelasan tentang Undang – Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, Tugas, dan Fungsi, Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

#### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Memuat Penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau, serta susunan garis besar isi dokumen.



## **BAB II Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau**

Memuat Informasi tentang Peran ( Tugas dan Fungsi) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kab. Berau dalam menjalankan Tugas dan Fungsinya. Mengemukakan capaian – capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan – hambatan utama yang masih dihadapi dan di nilai perlu diatasi melalui Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau ini.

### **2.1. Tugas, Fungsi dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Mengungkapkan Struktur organisasi, susunan kepegawaian dan kelengkapan, Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau, serta sistem prosedur dan mekanisme Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau.

### **2.2. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Mengungkapkan kinerja pelayanan OPD masa kini beserta kelemahan, kekuatan internal, peluang dan tantangan eksternal serta rumusan permasalahan strategis yang dihadapi masa kini, rumusan perubahan kecendrungan masa depan yang berpengaruh pada tupoksi OPD dan rumusan perubahan internal dan eksternal.

Ini juga menunjukkan tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan dan/atau indikator lainnya seperti indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah. Peluang dan Tantangan eksternal serta rumusan perubahan kecendrungan masa depan yang berpengaruh pada Tupoksi OPD dan rumusan perubahan internal dan Eksternal untuk lebih efektif dan Efisien.

## **BAB III Permasalahan dan isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau**

### **3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja**



dan Transmigrasi Kab. Berau. Pada bagian ini dikemukakan permasalahan – permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau beserta faktor – faktor yang mempengaruhinya.

3.2 Visi, misi, dan program Kepala Daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah, dan wakil kepala daerah terpilih.

3.3 Pada bagian ini menjelaskan kembali factor – factor dari pelayanan OPD yang mempengaruhi pelayanan pada strategi dan kebijakan

#### **BAB IV Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran Jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

#### **BAB V Strategi dan arah kebijakan**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam lima tahun mendatang

#### **BAB VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan**

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indicator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif

#### **BAB VII Kinerja Penyelenggaran Bidang Urusan**

Pada bagian ini dikemukakan indicator kinerja indicator kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Berau.

#### **BAB VIII Penutup**

Pada bagian ini dikemukakan tentang kesimpulan dan kaedah implementasi Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.



## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN**

#### **DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BERAU**

##### **2.1 Tugas Pokok dan Fungsi,**

###### **2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau**

Sebagaimana yang diatur dalam peraturan Bupati Berau Nomor 7 tahun 2016 Tugas Pokok dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi dengan memimpin, merencanakan, mengorganisasikan, mengordinasikan, membina, mengendalikan, mengawasi dan mempertanggungjawabkan semua Kegiatan Dinas serta mengadakan hubungan kerjasama dengan perangkat Daerah lainnya berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang berkedudukan dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi yaitu

:

1. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan,
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan, serta pengawasan ketenagakerjaan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan dibidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan.
4. Pelakasanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya



5. Pembinaan, Monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

A. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau

Kedudukan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Berau merupakan unsur perencana penyelenggara Pemerintah daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi :
  - Sub Bagian Penyusunan Program
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - Sub Bagian Keuangan dan Aset
3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja membawahi :
  - Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - Seksi Perluasan Kerja
  - Seksi Usaha Mandiri dan Tehnologi Tepat Guna
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas membawahi :
  - Seksi Pelatihan dan Pemagangan
  - Seksi Standarisasi dan sertifikasi
  - Seksi Pengembangan dan Produktivitas
5. Bidang Hubungan Industrial membawahi :
  - Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
  - Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja
6. Bidang Transmigrasi membawahi :
  - Seksi Pemukiman dan Penempatan

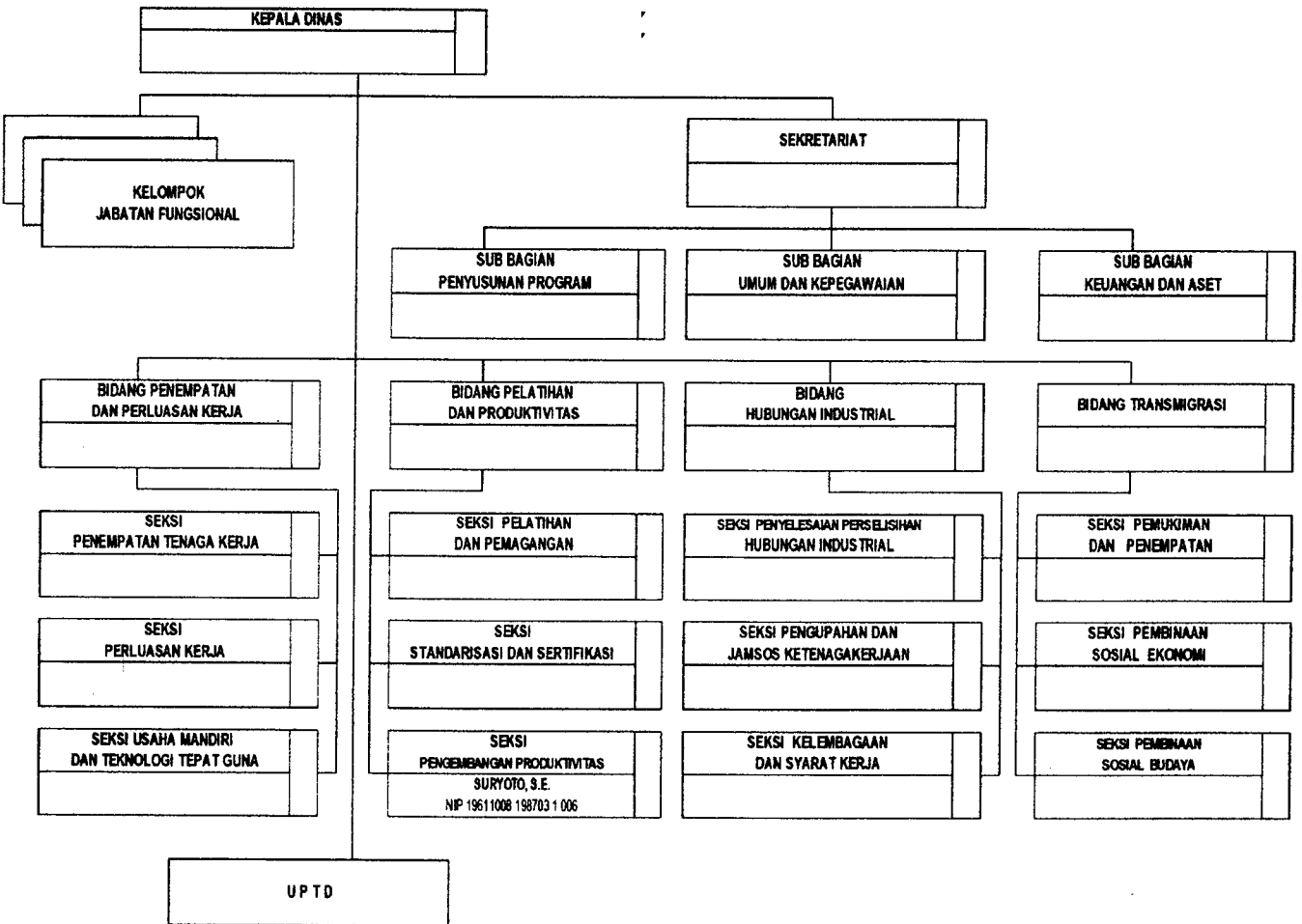


Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau

- Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi
- Seksi Pembinaan Sosial Budaya

Berdasarkan pada perda struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dapat digambarkan sebagai berikut :

**STUKTUR ORGANSASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BERAU**





Dalam pelaksanaan tugas sehari – hari Kepala Dinas dibantu oleh Bagian Sekretariat dibantu oleh tiga Sub. Bagian dan Empat (4) Kepala Bidang dimana dibantu oleh Kepala Seksi pada bidang masing – masing. Kepala Seksi masing – masing membawahi staf pelaksana dalam jenjang jabatan fungsional umum/non struktural.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan.

### **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 bertanggungjawabkan 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. Mengatur 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.



## **1. 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.

### **1.1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai 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, penyelenggaraankerumahtanggaan Dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalan 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.



## **1.2. Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Program**

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

- 1) Penyusunan bahan rencana dan Program pengelolaan lingkup administrasi keuangan program;
- 2) Pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan dan pengolahan data anggaran, koordinasi penyusunan anggaran, koordinasi pengelola dan pengendalian keuangan dan menyusun laporan keuangan Dinas;
- 3) Pelaksanaan pengendalian program yang meliputi kegiatan penyusunan dan koordinasi penyusunan rencana dan program kegiatan dinas, koordinasi penyusunan rencana dan program Dinas; dan
- 4) Pelaporan pelaksanaan lingkup pengelolaan administrasi keuangan dan program Dinas.

## **2. 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 Pembinaan Lembaga Latihan Kerja Dan Pelatihan Kerja**

Seksi pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup pembinaan pada ayat (l), Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai fungsi :

- 1) Pengumpulan dan Penganalisaan data lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja.
- 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja
- 3) Pelaksanakan lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja.

### **3.2 Kepala Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja**

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 (l), Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai fungsi :

- 1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja  
Penyusunan bahan perencanaan dan petunjuk teknis lingkup standarisasi Kompetensi Kerja
- 2) Pelaksanaan lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja yang meliputi inventarisasi dan klasifikasi pekerjaan, pembinaan dan fasilitasi standarisasi kompetensi kerja
- 3) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Standarisasi Kompetensi Kerja



### **3. Bidang Transmigrasi**

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

Penempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana dan program lingkup tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi;
- 2) Penyusunan Petunjuk teknis lingkup dan perluasan kerja serta transmigrasi;
- 3) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi;
- 4) Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi;
- 5) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja serta transmigrasi.

### **4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja**

Bidang Penempatan Tenaga Kerja 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 (1) ,Bidang Penempatan Tenaga Kerja 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 pendaftaran 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. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana tugas Kepala Dinas lingkup Pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerajaan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) , bidang Pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana dan program lingkup Pembinaan dan Pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) Penyusunan petunjuk teknis lingkup Pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenaga serta Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
- 3) Pelakasnanaan lingkup Pembinaan dan Pengembangan hubungan industrial dn jaminan social ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 4) Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan hubungan industraiial dan jaminan social tenag kerja; dan
- 5) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkungan Pembinaan dan Pengembangan hubungan industrial dan jaminan sisal ketenagakerjaan serta penyelesaian perselisihan hubungan industraiial.



## **6.1 Seksi Pembinaan Dan Pembangunan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Seksi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana tugas bidang Pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana pada ayat (1), Seksi pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan mempunyai fungsi:

- 1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan;
- 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaa;
- 3) Pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan yang meliputi fasilitasi penyusunan dan pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Pekerjaan, Pencatatan Perjajian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pencatatan organisasi pekerja dan pengusaha dan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja pembinaan kepesertaan jaminan social serta penyusunan usulan penetapan upan minimum kota;
- 4) Penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan perusahaan penyedia jasa yang berdomisili di kota;
- 5) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan jamainan social ketenagakerjaan.

## **6.2 Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industriai**

Seksi Penyelesaian Perselisihan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana Tugas Bidang pembinaan hungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk



melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai fungsi:

- 1) Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 3) Pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, penyusunan, pengusulan formasi dan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter serta penerimaan pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial;
- 4) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **C. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten**

Struktur umur merupakan informasi yang sangat penting berkaitan dengan perkembangan persentase kelompok sasaran pembangunan, dan Proposi penduduk usia kerja (produktif) menentukan tingkat capaian pembangunan di Kabupaten Berau. Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Berau pada Tahun 2014 Berdasarkan data Badan Pusat Statistik adalah sebanyak 1.879.373 orang, dari jumlah tersebut angkatan kerja sebanyak 1.194.312 orang, dan yang bekerja jumlahnya mencapai 1.087.425 orang, berarti tingkat kesempatan kerja di Kabupaten Berau sebesar 91,05%.



**Tabel 2.8**  
**Perkembangan Data Indikator Makro Ketenagakerjaan**  
**Kabupaten Berau Tahun 2011-2015**

Indikator	Satuan	2011	2012	2013	2014	2015
Usia	Jiwa	1.896.192	1.77.520	1.839.983	1.855.471	1.879.373
Jumlah Angkatan Kerja 1.194.312	Jiwa	1.51.180	1.079.477	1.129.744	1.171.551	
Jumlah Bekerja	Jiwa	998.227	1.000.140	1.012.946	1.064.167	1.087.425
Jumlah Penganggur	Jiwa	152.953	131.353	116.798	107.384	106.887
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	13,28	12,17	10,34	9,17	5,95
Tingkat Partisipasi AK	%	60,71	60,73	61,40	63,14	63,55

Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Berau menurut tingkat pendidikan paling banyak SLTA sejumlah 34%, dan yang kedua SLTA sebesar 25%.

**Tabel 2.10**  
**Perkembangan Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Berau**  
**Menurut Jenis Kelamin Tahun 2011-2015**

Jenis Kelamin	2011	2012	2013	2014	2015
	1	2	3	4	5
Laki-Laki	927.007	897.222	931.708	948.393	958.526
Perempuan	969.185	880.298	908.275	907.078	920.847
L + P	1.896.192	1.777.520	1.839.983	1.855.471	1.879.373

Sumber Data : Buku PTK Kabupaten Berau Tahun 2012-2017

Menurut golongan umur, penduduk usia kerja tahun 2015 paling banyak antara usia 25-29 tahun, 30-34 tahun, dan di atas usia kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu usia 55 tahun keatas, seperti table di bawah :



**Tabel 2.11**  
**Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Berau**  
**Menurut Golongan Umur pada Tahun 2015**  
**Penduduk Usia Kerja**

<b>Gol. Umur</b>	<b>15 - 19</b>	<b>20 - 24</b>	<b>25 - 29</b>	<b>30 - 34</b>	<b>35 - 39</b>	<b>40 - 45</b>	<b>46 - 54</b>	<b>55 +</b>	<b>Total</b>
	244.264	198.302	227.720	216.000	177.576	197.722	210.006	229.786	<b>1.879.373</b>

Sumber Data : Buku PTK Kabupaten Berau Tahun 2012 - 2017

Menyadur dari RPJMD Kabupaten Berau 2016 - 2021 , dinyatakan bahwa Kabupaten Berau memiliki peran penting dalam perekonomian KALTIM. Pada tahun 2011 - 2015 kontribusi ekonomi Kabupaten Berau di Kaltim mencapai rata-rata 11,6%. Dalam Lingkup Kabupaten Berau, maka Kontribusi aktivitas ekonominya menjadi sekitar 23% dari ekonomi KALTIM. Laju pertumbuhan Ekonomi KALTIM dan bahkan Nasional. Tingkat pertumbuhan ekonomi Kabupaten Berau dari tahun 2008 - 2012 rata-rata sebesar 8,62% , sedangkan pertumbuhan ekonomi nasioanal sebesar 5,8% dan Provinsi KALTIM sebesar 5,86%.

Tingkat pertumbuhan yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Berau adalah menjadi salah satu sumber pertumbuhan ekonomi yang penting di KALTIM maupun di Indonesia. Secara terinci kontribusi kegiatan ekonomi Kabupaten Berau dan sekitarnya terhadap Ekonomi KALTIM dapat dilihat dalam table berikut.

**Tabel 2.12**  
**Kontribusi Kegiatan Ekonomi Kabupaten Berau dan Sekitarnya**  
**Terhadap Ekonomi KALTIM Tahun 2007 - 2011**

<b>No</b>	<b>Kabupaten / Kota</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Kab. Berau	7,0
2	Kab. Bulungan	2,7
3	Samarinda	11,6
4	Kutai Kertanegara	5,9

Sumber : BPS Provinsi KALTIM



Data tersebut mengindintifikasikan bahwa Kabupaten Berau merupakan Kota penting bagi aktivitas ekonomi di KALTIM maupun nasional. Artinya Kabupaten Berau menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi dan memiliki banyak kaitan aktivitas ekonomi dengan daerah sekitar maupun wilayah lain. Sebagai pusat pertumbuhan dengan tumpuan pada aktivitas perdagangan dan industry pengolahan , maka Kabupaten Berau juga menjadi salah satu tujuan migrasi tenaga kerja yang cukup besar. Peran lainnya adalah Kabupaten Berau sebagai salah satu Kota Pendidikan terpenting di Indonesia, telah menyatu dengan kehidupan ekonomi, sehingga tingkat pertumbuhan ekonominya tergolong sangat tinggi.

Tabel dibawah terlihat bahwa PDRB Kabupaten Berau dari tahun 2011 ke 2015 menunjukkan kenaikan yang tinggi atau menunjukkan peningkatan pertumbuhan kegiatan ekonomi. Kecenderungan aktivitas ekonomi Kabupaten Berau pada beberapa tahun kedepan cenderung positif mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup signifikan.

Laju pertumbuhan ekonomi Kabupaten Berau cenderung positif mengalami pertumbuhan, tetapi kondisi ekonomi dan politik nasional akan sangat berpengaruh dan berdampak pada fluktuasinya permasalahan ketenagakerjaan yang sudah kompleks. Isu strategi potensial adalah pengangguran lulusan sekolah/ perguruan tinggi serta keterbatasan lapangan kerja. Dan dua tahun terakhir adalah isu demonstrasi pekerja/buruh berkaitan dengan tidak adanya kesepakatan dalam penetapan upah minimum. Isu ketenagakerjaan yang perlu penanganan yang sinergi di jajaran pemerintahan Kabupaten Berau, antara lain : tingginya angka pengangguran , tingginya angka kecelakaan kerja terutama kecelakaan ketika, akan dan sesudah bekerja sebagai dampak dari meningkatnya penggunaan sarana kerja jkendaraan roda dua, meningkatnya konflik hubungan industrial, rendahnya daya saing dan kualitas SDM, serta rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja. Hali Ini cukup penting untuk menjadi perhatian semua pihak, mengingat bahwa pertumbuhan ini semua sector pada akhirnya akan berimplikasi terhadap ketenagakerjaan.



Tenaga kerja merupakan sumber daya paling utama dalam siklus perputaran roda perekonomian. Ketidakseimbangan antara lowongan kerja pada tahun 2013 sebanyak 6.989 lowongan kerja ditawarkan perusahaan melalui pendataan yang dilakukan petugas fungsional Pengantar Kerja maupun Bursa Kerja (Job Fair dan On-Line) sedangkan jumlah pencari kerja mencapai 17.455 orang, dibuktikan dengan penyerapan AKAN, AKI, dan AKAD hanya sejumlah 2.452 pekerjaan, hal ini disebabkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kualitas tenaga kerja dan kebutuhan dunia kerja, juga kurang diminatinya lowongan kerja yang ditawarkan perusahaan kepada pencari kerja. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan ketrampilan untuk peningkatan kualitas pencari kerja, dan pelatihan peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja, serta sikap pro aktif para fungsional pengantar kerja untuk lebih meningkatkan informasi lowongan kerja.

Pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau diukur berdasarkan beberapa indikator:

- Pertama : Indikator Kinerja Sasaran RPJMD dan IKU Tahun 2011 – 2015
- Kedua : Indikator target sasaran dan program Renstra
- Ketiga : Target Standar Pelayanan Minimal (SPM) urusan Ketenagakerjaan
- Keempat : Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau Tahun 2011 – 2015 dapat dilihat sebagaimana table dibawah ini :

Tabel 2.19  
Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau  
Berdasarkan RPJMD 2009 – 2013

NO	INDIKATOR KINERJA	2009	2010	2011	2012	2013
1	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	13,28%	12,17%	10,34%	9,17%	8,95%
2	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	86,17%	87,83%	86,97%	90,83%	91,05%

Tabel 2.20



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau  
Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2011 – 2015

NO.	Indikator kinerja utama	2011	2012	2013	2014	2015	SATUAN
1	Tenaga Kerja Terampil dan Produktif	740	1010	905	910	860	Orang
2	Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	8,64%	9,44%	39,24%	45,77%	14,05	Persen
3	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja*	60,71%	60,73%	61,41%	63,14%	63,55%	Persen
4	Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	31	10	46	61	48	Kasus
5	Pekerja/Buruh yang menjadi peserta jamsostek	421.003	421.003	421.003	259.543	300.950	Orang
6	Persentase penurunan kejadian keelakaan kerja	799	993	1051	1.058	1.099	Kasus
7	Persentase penurunan pelanggaran atas norma ketenagakerjaan	426	796	306	2243	1386	Kasus
8	Jumlah KK yang ditransmigrasikan	25	18K	10	20	3	KK
9	Jumlah KK yang menetap dibandingkan dengan jumlah KK yang diberangkatkan	25	18	10	20	3	KK



### **BAB III**

## **PENERAPAN DAN PENCAPAIAN STANDAR PELAYANAN MINIMUM BIDANG KETENAGAKERJAAN**

#### **A. JENIS PELAYANAN DASAR**

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdapat 6 (enam) jenis penyelenggaraan pelayanan dasar yang telah ditetapkan oleh Pemerintah sebagai Standar Pelayanan Minimum Bidang Ketenagakerjaan. Enam jenis Pelayanan Dasar tersebut yaitu :

##### **1. Pelayanan Pelatihan Kerja**

- Pelatihan Berbasis Kompetensi
- Pelatihan Berbasis Masyarakat
- Pelatihan Kewirausahaan

##### **2. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja**

- Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL)
- Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Daerah (AKAD)
- Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Daerah

##### **3. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

- Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Bimbingan Teknis Tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Bimbingan Teknis Tentang Kepesertaan jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekeraja / Buruh

##### **4. Pelayanan Kepesertaan Jamsostek**

- Sosialisasi Peraturan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau

- Bimbingan Teknis dalam Rangka Pembinaan Kepersetaan JAMSOSTEK bagi Pekerja/ Buruh
  - Penegakan Hukum Terkait dengan Kepesertaan JAMSOSTEK
5. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan (Besaran Pemeriksaan Perusahaan)
- Pembinaan Penerapan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan
  - Pembinaan Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - Peningkatan Sarana dan Prasarana Pengawasan Ketenagakerjaan
6. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan (Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan)
- Pendataan Objek Pengujian K3
  - Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Ketenagakerjaan
  - Peningkatan Sarana dan Prasarana Pengujian

**B. Indikator dan Nilai SPM serta batas waktu Pencapaian SPM secara Nasional**

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.04/MEN/IV/2011 tentang Perubahan Lampiran Per.15/MEN/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan seperti berikut ini :

**PELAYANAN DASAR STANDAR PELAYANAN MINIMAL  
BIDANG KETENAGAKERJAAN**

<b>NO</b>	<b>JENIS PELAYANAN</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>NILAI (%)</b>	<b>BATAS WAKTU CAPAIAN</b>
I	Pelayanan Pelatihan Kerja	1. Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan	75%	2016



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau

		2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	60%	2016
		3. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60%	2016
II	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	70%	2016
III	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%	2016
IV	Pelayanan Kepesertaan	Besaran Pekerja / Buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	50%	2016
V	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Besaran Pemeriksaan Perusahaan	45%	2016
		2. Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	50%	2016



### C. Target Pencapaian SPM Oleh Daerah

Dalam Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimum di wilayah Kabupaten Berau, Pemerintah menetapkan target yang harus sejalan dengan target pencapaian nasional. Berikut ini merupakan Target yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Berau berkaitan dengan SPM bidang Ketenagakerjaan, dilengkapi dengan capaian tahun berjalan serta target capaian hingga akhir periode RPJMD dibandingkan dengan target nasional yang telah ditetapkan Pemerintah Pusat:

### D. Realisasi Capaian Standar Pelayanan Minimal

NO	JENIS PELAYANAN DASAR	INDIKATOR	REALISASI CAPAIAN th. 2015
I	Pelayanan Pelatihan Kerja	1. Besaran Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan	30,26%
		2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	73,33%
		3. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	73,33%
II	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	24,61%
III	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan HI	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	75%



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau

Transmigrasi Kabupaten Berau

IV	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Besaran Pekerja / Buruh yang menjadi peserta program Jamsostek	87,69%
V	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1. Besaran Pemeriksaan Perusahaan	55,46%
		2. Besaran Pengujian Peralatan di Perusahaan	70,47%

Dari data pada table diatas dapat dilihat capaian target yang diperoleh selama tahun 2015 terhadap target nasional dengan batas waktu tahun 2016 secara garis besar dapat dikatakan meningkat secara signifikan dengan perbandingan capaian realisasi pada tahun 2013 (dapat dilihat pada Laporan SPM semester II tahun 2013)

**PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. BERAU TA.2015**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET	REALISASI
1	Peningkatan Kualitas dan Produktifitas tenaga kerja	INPUT			
		- Dana	Rp	1,100,000,000	986,003,000
		- SDM			
		OUTPUT			
		Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja	Orang	26	26
		- Pelatihan Montir Sepeda Motor	Orang	30	30
- Pelatihan Menjahit	Orang	10	10		
- Pelatihan Servis Elektronik					
2	Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan	OUTCOME	%	100	100
		- Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Tenaga Kerja			
2	Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan	INPUT			
		- Dana	Rp	190,400,000	244,209,250
		- SDM	Orang	50	50
		OUTPUT			



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
 Kabupaten Berau

	pelatihan kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya seleksi penempatan dan terbentuknya usaha produktif</li> </ul>	Orang	50	50
		OUT COME	Orang	2000	923
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berkurangnya pengangguran</li> </ul>			
3	Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	INPUT <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dana</li> </ul>	RP	175,000,000	281,361,400
		OUTPUT <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosialisasi Undang-undang tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak</li> </ul>	Orang	200	98
		OUTCOME Pekerja Anak dan Perusahaan mengetahui serta menerapkan peraturan perundangan	%	100	100
4	Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan hukum terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja	INPUT <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dana</li> </ul>	RP	200,000,000	322,733,570
		OUTPUT <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dana Nominatif Perusahaan</li> <li>- Pemeriksaan dan Pengujian Peralatan dan Perlengkapan Kerja dan Produktif Perusahaan</li> </ul>	Perusahaan Riksa Uji	300 50	226 120
		OUTCOME <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terlaksananya Perlindungan tenaga kerja dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja</li> </ul>	%	100	100
5	Penyuluhan, Pembentukan Sarana Industrial serta penanganan Perselisihan Hubungan Industrial	INPUT <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dana</li> </ul>	Rp	200,000,000	214,378,100
		OUTPUT <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Perusahaan</li> <li>- Perjanjian Kerja Bersama</li> <li>- PKWT</li> </ul>	Perusahaan Perusahaan Perusahaan	40 40 40	38 31 -
		OUTCOME			



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau

		- Meningkatkan Kerjasama Komunikasi timbal balik dan meningkatnya produktivitas lembaga ketenagakerjaan	%	100	100
6	Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap Norma kerja	INPUT - Dana OUTPUT - Lembaga Tenaga Kerja OUT COME - Terciptanya Lingkungan Kerja yang selaras berdasarkan norma kerja yang berlaku	RP Kecamatan %	150,000,000 6 100	244,809,575 13 100
7	Peningkatan fungsi-fungsi lembaga ketenagakerjaan	INPUT - Dana OUTPUT - Tercptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan	Rp Perusahaan	600,000,000 50	711,602,062 50
8	Peningkatan, Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan	INPUT - Dana OUTPUT Pengawasan K3 di Perusahaan OUTCOME Bulan Bakti K3 dan Seminar	Rp Paket %	320,000,000 2 100	313,812,800 2 100

Makna yang terkandung dalam visi Dinas Tenaga Kerja adalah :

Pertama, bahwa Terwujudnya Penyelenggara Ketenagakerjaan Terbaik ini mengandung arti bahwa Dinas Tenaga Kerja adalah suatu lembaga yang harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil dan produktif, peningkatan ketrampilan dan produktivitas kerja, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi lembaga latihan swasta serta sertifikasi kemampuan. Sehingga tenaga-tenaga tersebut diatas dapat berdaya



saing tinggisesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja serta memenuhi standar nasioanal / internasioanal.

Kedua, menagandung arti bahwa Dinas Tenaga kerja sebagai lembaga pemerintahan yang mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi dan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja, serta mengarahkan warga masyarakat yang tidak memiliki kerjaan untuk mengikuti program transmigrasi.

Ketiga, bahwa Dinas Tenaga Kerja ini sebagai suatu lembaga yang dapat berperan sebagai fasilitator dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, mencakup pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembag-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undangan ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan ketenagakerjaan, mefasilitasi penetapan upah minimum kota, serta memberikan perlindungan kesehatan, keselamatan, terhadap pekerja dan pengusaha, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja, melalui program dan kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan keselamatan, kesehatan kerja dan jaminan social bagi tenaga kerja, perumusan dan penyusunan UMK, serta peningkatan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Keempat, bahwa Dinas Tenaga Kerja mampu memfasilitasi dalam pemberdayaan, dan memberikan alternative peluang berusaha untuk meng hidupi nafkah masyarakat melalui program pengembangan wilayah transmigrasi regional,dengan peningkatan lokasi transmigrasi, pengerahan penempatan transmigran, dan penyuluhan kepada transmigran.

Untuk merealisasikan Visi yang telah ditetapkan dalam lima tahun ke depan serta sasaran yang akan dicapai berdasarkan Perda Kota Berau Nomor 03 Tahun 2014 tentang RPJMD Tahun 2013-2018, urusan ketenagakerjaan tercakup dalam misi keempat,



yaitu: "Membangun perekonomian yang kokoh, maju dan berkeadilan", maka misi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja

Misi ini memiliki makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil produktif yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja, baik secara langsung berupa pelatihan dan pemagangan serta menciptakan wirausaha baru yang langsung melalui pembinaan terhadap lembaga-lembaga latihan swasta, akreditasi, dan sertifikasi keahlian, sehingga tenaga kerja tersebut di atas mempunyai daya saing tinggi sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.

2. Meningkatkan kesempatan kerja

Misi ini bermakna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat memfasilitasi pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui bursa kerja terpadu/job fair, bursa kerja khusus, bursa kerja on-line maupun melalui program atau kegiatan yang orientasinya untuk memberikan informasi kerja kepada masyarakat dan calon informasi calon tenaga kerja kepada calon pengguna tenaga kerja. Begitu pun perluasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai macam program/kegiatan, seperti penciptaan wirausaha baru, penerapan dan pemanduan teknologi padat karya (PP-TPK), untuk penanganan tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan atau ter-PHK melalui kegiatan padat karya produktif (PKP), dan pemberian kerja sementara (PKK).

3. Perlindungan dan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan

Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan sebagai fasilitator di dalam perwujudan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, melalui berbagai program dan kegiatan pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundang-undangan ketenagakerjaan, penanganan permasalahan/perselisihan hubungan industrial, serta



mengkoordinasikan dan membantu memfasilitasi Penetapan Upah Minimum Kabupaten dan Pengupahan Kabupaten Berau mengandung makna untuk berperan dalam fungsi perlindungan tenaga kerja baik terhadap hak-hak pekerja, kesehatan maupun keselamatannya. Begitu pula harus dapat melindungi kepentingan pengusaha dari intervensi/ campur tangan pihak ketiga yang dapat merusak hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

#### 4. Meningkatkan Penempatan Transmigrasi

Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan sebagai fasilitator di dalam pembinaan dan penyuluhan tentang ketransmigrasian, penjajagan dan kerjasama ketransmigrasian, survey lokasi transmigrasi serta pemberangkatan transmigran dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemeratan pembangunan daerah.

#### 5. Meningkatkan Kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)

Misi ini mengandung makna bahwa Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan dalam perencanaan penyusunan rencana kegiatan, pelaksanaan pelayanan administrasi, pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang, pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kegiatan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

### 1.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

Mengacu pada RPJMD 2013-2018, visi dan misi, dan tujuan Pemerintah Kabupaten Berau membangun perekonomian kota yang berkeadilan “, dengan sasaran “ meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja”, dan “ Menciptakan lapangan pekerjaan baru”. Tujuan yang ingin dicapai di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian tahun 2016-2021 adalah :



1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja, dan meningkatkannya profesionalisme kepelatihan, serta menciptakan wirausaha baru;
2. Mewujudkan hubungan industrial hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus PHI/PHK dalam upaya melaksanakan perlindungan tenaga kerja.
3. Meningkatkan penempatan transmigrasi.
4. Mewujudkan kualitas kinerja yang efektif, efisien, dan professional dengan prinsip good governance di lingkungan Dinas Tenaga Kerja.

Sasaran :

1. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tenaga kerja;
2. Peningkatan penempatan kerja perluasan kesempatan kerja;
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Peningkatan penempatan transmigrasi;
5. Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan akuntabel.



## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

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

***"Mengembangkan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian secara menyeluruh, Produktif, Kompetitif, dan Sejahtera serta terpadu yang berorientasi pada terwujudnya Kabupaten Berau sebagai Daerah Pengembangan Agrobisnis dan Agrowisata"***

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. Meningkatkan Pelayanan Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja serta Kesempatan Kerja;
2. Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja
3. Meningkatkan Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan dan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja serta meningkatkan Fungsi-fungsi Lembaga-lembaga Ketenagakerjaan.
5. Meningkatkan Penyiapan Pemukiman, Pembinaan Transmigrasi dan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi
6. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Penunjang Pelaksanaan Kegiatan.

#### 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 :



## Rencana Strategis tahun 2016-2021

### Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

1. Peningkatan SDM Aparatur yang berkualitas baik manajemen maupun administrasi yang akuntabel dalam fasilitas dan pelayanan dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Pembangunan sinergisitas kebijakan, rencana program, pelaksanaan dan pengendalian antar unit kerja dan dengan Satuan Kerja/lembaga/sector-sektor terkait untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam rangka mendukung keberhasilan pembangunan daerah.
3. Peningkatan pelayanan, sarana informasi dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang transparan, cepat, akurat, dan akuntabel untuk menyediakan informasi dan pelayanan kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja bagi pencari kerja.
4. Peningkatan kualitas dan produktivitas SDM di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, meningkatkan kualitas dan terwujudnya kemandirian manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan transmigran.
5. Pelaksanaan 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.
6. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja
7. Meningkatnya Hubungan Industrial yang harmonis
8. Meningkatnya Informasi Pasar Kerja, bursa kerja, serta perluasan kesempatan kerja.

#### 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



## Rencana Strategis tahun 2016-2021

### Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

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 indikator atau ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau yaitu :

1. Tersedianya SDM Aparatur yang berkualitas baik manajemen maupun administrasi yang akuntabel dalam fasilitas dan pelayanan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Terciptanya sinergisitas kebijakan, rencana program, pelaksanaan dan pengendalian antar unit kerja dan dengan Satuan Kerja/lembaga/sector-sektor terkait untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam rangka mendukung keberhasilan pembangunan daerah.
3. Tersedianya sarana informasi dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang transparan, cepat, akurat, dan akuntabel untuk menyediakan informasi kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja bagi pencari kerja.
4. Tersedianya kualitas dan produktivitas SDM dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, meningkatkan kualitas dan terwujudnya kemandirian manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi.
5. Terwujudnya pelaksanaan 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.
6. Meningkatnya Keterampilan/ Kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja
7. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.



Rencana Strategis tahun 2016-2021

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

8. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif.
9. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja.

Tabel 4.1

Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

No.	Sasaran	Indikator Kinerja
1.	Terwujudnya Pelayanan Administrasi Kantor yang efektif dan efisien	Unit Kerja Internal yang terlayani dengan baik
2.	Terwujudnya sarana dan prasarana aparatur	Pemeliharaan Gedung Kantor
3.	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang dapat mengamalkan PP No. 53 dengan baik	Persentase tingkat kehadiran dan kedisiplinan berpakaian dinas
4.	Terwujudnya peningkatan kualitas penyusunan program, peningkatan kualitas hasil evaluasi dan laporan pelaksanaan program dan anggaran serta terwujudnya pelayanan administrasi keuangan yang tepat, transparan dan akuntabel	<ul style="list-style-type: none"><li>- Persentase tingkat kepuasan unit kerja terhadap pelayanan penyusunan program dan anggaran Disnakertrans</li><li>- Tingkat pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja serta laporan dan hasil evaluasi terkait dengan pelaksanaan program, anggaran dan akuntabilitas kinerja</li><li>- Persentase Laporan Keuangan disusun tepat waktu</li><li>- Peningkatan dalam nilai LkjIP</li></ul>
5.	Terwujudnya tenaga kerja siap pakai dan siap kerja	Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi para Pencari Kerja
6.	Terwujudnya tingkat penyerapan Tenaga Kerja pada perusahaan dan terwujudnya masyarakat yang mandiri	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pencari Kerja dalam wilayah Kabupaten Berau</li><li>- Pelaku Usaha Mandiri</li></ul>
7.	Terwujudnya ketenangan kerja dan berusaha	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan</li><li>• Jumlah perusahaan yang melaksanakan memiliki peraturan pemerintah</li><li>• Jumlah perusahaan yang melaksanakan perjanjian kerja bersama</li><li>• Jumlah kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan</li><li>• Lembaga Kerjasama Bipartit</li><li>• Upah Minimal sama dengan UMK</li></ul>
8.	Terwujudnya kawasan Transmigrasi yang Mandiri	Persentase KK transmigrasi yang mandiri

**Tabel 4.2**  
**Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Berau Tahun 2016 – 2021**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target kinerja sasaran pada tahun ke -					Target akhir (2021)
				2016	2017	2018	2019	2020	
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja Persentase tenaga kerja lokal yang ditempatkan	5367	7745	8050	8700	8900	9000
2	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/ kompeten dan produktif	Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Jumlah angkatan kerja lokal yang bersertifikat	32	48	48	64	64	80
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang kondusif dan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah konflik yang difasilitasi	90	40	106	106	110	110
4	Mewujudkan Transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman Transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan	Tersedianya Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Jumlah UPT yg dibina dan di monitor	5	10	15	20	25	35



Rencana Strategis tahun 2016-2021

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Berdasarkan Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau pada tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan Tenaga Kerja dengan indikator tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, dalam pengertiannya bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja dapat dilihat pada buku Informasi Pasar Kerja yang mencakup jumlah Pencari Kerja yang terdaftar pada setiap Tahunnya.
2. Indikator Persentase Tenaga Kerja Lokal yang ditempatkan yaitu jumlah pencari kerja yang telah mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui AK 1 dan sdh ditempatkan atau diterima kerja.
3. Indikator Jumlah Angkatan kerja lokal yang bersertifikat yaitu jumlah pencari kerja yang memenuhi syarat usia angkatan kerja yang mengikuti pelatihan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau dan telah mendapatkan sertifikat.
4. Indikator Jumlah Konflik yang di fasilitasi yaitu jumlah perselisihan atau permasalahan dalam Hubungan Industrial yang terselesaikan dengan baik.
5. Jumlah UPT yang dibina dan dimonitor yaitu jumlah Transmigran yang mendapatkan binaan serta sarana dan prasarana yang terdukung.



## 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 Ksempatan Lapangan kerja formal disektor-sektor yang menjadi *Core Competency* kota “. Indikator kinerjanya juga sebagai indikator kinerja RPJMD 2016-2021, 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



Rencana Strategis tahun 2016-2021

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

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 2016-2021, 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 dalam Pencapaian Misi Renstra

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
MISI 1 : Meningkatkan Pelayanan Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja serta Kesempatan Kerja				
1. Meningkatkan efektivitas penempatan tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya tenaga kerja siap pakai yang terampil</li> <li>2. Tersusunnya database tenaga kerja daerah yang valid</li> <li>3. Tersusunnya informasi bursa kerja yang akurat</li> <li>4. Tersedianya lapangan kerja secara berkesinambungan</li> <li>5. Tertanganinya kasus-kasus TKI secara berkesinambungan</li> <li>6. Tersedianya data tenaga kerja asing yang bekerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edukasi dan Visitasi</li> <li>2. Identifikasi dan Inventarisasi</li> <li>3. Identifikasi dan Inventarisasi</li> <li>4. Edukasi dan Visitasi</li> <li>5. Fasilitasi dan Mediasi</li> <li>6. Identifikasi dan Inventarisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencari kerja yang terampil dan siap pakai</li> <li>2. Database ketenagakerjaan</li> <li>3. Informasi Bursa Kerja yang akurat</li> <li>4. Lapangan kerja yang tersedia</li> <li>5. TKI yang bermasalah</li> <li>6. Tenaga Kerja Asing</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta lembaga pendidikan dan pelatihan berbasis penempatan tenaga kerja</li> <li>2. Kerjasama dengan BPS dan lintas sektoral</li> <li>3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta lembaga pendidikan dan pelatihan berbasis penempatan tenaga kerja</li> <li>4. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan</li> </ol>

Rencana Strategis tahun 2016-2021

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

http://www.dinkab.go.id

				<p>5. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</p> <p>6. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan</p>
<b>TUJUAN</b>		<b>SASARAN</b>	<b>STRATEGI</b>	<b>KEBIJAKAN</b>
<b>ARAH KEBIJAKAN</b>				
<b>KEBIJAKAN UMUM</b>				
<b>MISI 2 : Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja</b>				
<p>1. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja</p>	<p>2. Tersedianya pencari kerja yang mengikuti pelatihan keterampilan</p> <p>3. Tersedianya tenaga ahli/instruktur kepelatihan yang profesional</p> <p>4. Tersedianya peralatan pelatihan, pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja</p> <p>5. Tersedianya dokumen perencanaan pembangunan Balai Latihan Kerja</p>	<p>1. Edukasi dan Visitasi</p> <p>2. Edukasi dan Visitasi</p> <p>3. Transaksi dan Konstruksi</p> <p>4. Koordinasi dan Konsultasi dan Reportasi</p>	<p>1. Pencari kerja yang mengikuti pelatihan</p> <p>2. Tenaga Ahli/Instruktur yang profesional</p> <p>3. Peralatan, perlengkapan pelatihan dan keterampilan</p> <p>4. Dokumen perencanaan infrastruktur Balai Latihan Kerja</p>	<p>1. Kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan</p> <p>2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</p> <p>3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</p>

<p>2. Meningkatkan kualitas pelayanan Balai Latihan Kerja</p>	<p>1. Tersedianya sarana dan prasarana penunjang di Balai Latihan Kerja 2. Terlaksananya operasional Balai Latihan Kerja</p>	<p>1. Transaksi dan Konstruksi 2. Koordinasi dan Otorisasi</p>	<p>1. Sarana dan prasarana penunjang Balai Latihan Kerja 2. Operasional Balai Latihan Kerja</p>	<p>1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</p>	
<p><b>TUJUAN</b></p>		<p><b>STRATEGI</b></p>		<p><b>KEBIJAKAN</b></p>	
		<p><b>SASARAN</b></p>		<p><b>ARAH KEBIJAKAN</b></p>	
<p>MISI 3 : Meningkatkan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja serta fungsi-fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan</p>					
<p>1. Meningkatkan efektivitas pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial</p>	<p>1. Tersedianya prosedur/mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial 2. Tersusunnya kebijakan standarisasi dan penguatan lembaga serikat pekerja/serikat buruh 3. Tersusunnya dokumen Upah Minimum Kabupaten (UMK)</p>	<p>1. Regulasi 2. Regulasi dan Regulasi, Sosialisasi 3. Koordinasi dan Regulasi</p>	<p>1. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial 2. Standarisasi dan penguatan kelembagaan 3. Dokumen Upah Minimum Kabupaten (UMK)</p>	<p>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</p>	

<p>2. Meningkatkan kualitas perlindungan dan norma ketenagakerjaan</p>	<p>1. Tersedianya prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan 2. Tersedianya sosialisasi peraturan jaminan sosial ketenagakerjaan</p>	<p>1. Regulasi dan Regulasi 2. Sosialisasi</p>	<p>1. Prosedur pemberian perlindungan hukum dan jamsostek 2. Peraturan jaminan sosial ketenagakerjaan</p>	<p>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan 2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan dan asosiasi ketenagakerjaan</p>
<p><b>TUJUAN</b></p>	<p><b>SASARAN</b></p>	<p><b>STRATEGI</b></p>	<p><b>KEBIJAKAN</b></p>	
<p>MISI 4 : Meningkatkan penyiapan pemukiman, pembinaan Transmigrasi dan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi</p>			<p><b>ARAH KEBIJAKAN</b></p>	<p><b>KEBIJAKAN UMUM</b></p>

Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

<p>1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana kawasan transmigrasi</p>	<p>1. Tersedianya fasilitas perpindahan dan penempatan transmigrasi yang memadai 2. Tersusunnya perencanaan pembangunan kawasan transmigrasi yang terpadu 3. Tersedianya pembangunan sarana dan prasarana sosial ekonomi di kawasan transmigrasi yang memadai 4. Tersedianya kerjasama pengembangan kawasan transmigrasi secara berkesinambungan</p>	<p>1. Regulasi dan Fasilitas 2. Koordinasi dan Konsultasi 3. Konstruksi dan transaksi 4. Koordinasi dan Regulasi</p>	<p>1. Fasilitas perpindahan dan penempatan transmigrasi 2. Dokumen perencanaan pembangunan kawasan transmigrasi 3. Sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi 4. Pengembangan kawasan transmigrasi</p>	<p>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 4. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</p>
<p>2. Meningkatkan efektivitas pemberdayaan dan pembinaan warga transmigrasi</p>	<p>1. Tersedianya lembaga budaya sosial ekonomi yang membantu modal usaha di kawasan transmigrasi 2. Tersedianya penyaluran transmigrasi lokal</p>	<p>1. Edukasi dan Visitasi 2. Edukasi dan Visitasi 3. Fasilitas dan Mediasi</p>	<p>1. Lembaga budaya sosial ekonomi di kawasan transmigrasi 2. Penyaluran warga transmigrasi 3. Sarana mobilisasi warga transmigrasi</p>	<p>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</p>

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
3. Tersedianya sarana mobilisasi ekonomi warga transmigrasi				
<b>MISI 5 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Penunjang Pelaksanaan Kegiatan</b>				
1. Meningkatkan pelayanan administrasi perkantoran	1. Tersedianya sumber dayaparaturnya yang profesional	1. Edukasi dan Visitasi	1. Pengadaan alat tulis kantor dan penataan administrasi perkantoran	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain
2. Meningkatkan efektivitas umum dan kepegawaian	1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai 2. Tersedianya laporan kepegawaian tepat sasaran 3. Tersedianya pemeliharaan bangunan/gedung, perlengkapan/peralatan kantor dan kendaraan dinas	1. Fasilitasi dan Inventarisasi 2. Edukasi dan Visitasi 3. Evaluasi dan Fasilitasi	1. Pengadaan perlengkapan/peralatan dan fasilitas gedung kantor 2. Laporan umum dan kepegawaian 3. Pemeliharaan perlengkapan/peralatan fasilitas gedung kantor dan kendaraan dinas	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas perencanaan	1. Tersedianya laporan keuangan tepat waktu	1. Edukasi dan Visitasi 2. Edukasi dan Visitasi	1. Penyusunan laporan keuangan semesteran	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain

<p>program kegiatan dan laporan keuangan</p>	<p>2. Tersedianya laporan akuntabilitas kinerja tepat waktu 3. Tersedianya dokumen rencana tepat waktu 4. Tersedianya data dan informasi yang valid</p>	<p>3. Edukasi dan Visitasi 4. Edukasi dan Visitasi</p>	<p>2. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD 3. Penyusunan rencana kerja OPD 4. Penyusunan rencana tenaga kerja daerah</p>	<p>3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 4. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</p>
--	---	--	---	--



## BAB VI

### RENCANA PROGRAM DAN 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 enam program dengan rincian sebagai berikut :

1. Program pelayanan jasa administrasi perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
4. Program Peningkatan Pengembangan system pelaporan dan capaian kinerja dan keuangan
5. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi para pencari kerja
6. Program Peningkatan Kesempatan kerja
  - Pengembangan Kelembagaan, Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan
7. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
  - Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan
  - Peningkatan Pengawasan, perlindungan, pencegahan hokum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
  - Penyuluhan, Pembentukan Sarana industrial serta penanggulangan perselisihan Hubungan Industrial
  - Peningkatan Pengawasan, perlindungan dan penegakan hokum terhadap norma kerja
  - Peningkatan fungsi-fungsi lembaga ketenagakerjaan
  - Peningkatan, Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan



## 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 ; Meningkatkannya 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 “ Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan” melalui strategi perluasan kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi , kemandirian dan optimalisasi perlindungan tenaga kerja, dengan arah kebijakan :

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



## Rencana Strategis tahun 2016-2021

### Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Program untuk mendukung misi ini adalah sebagai berikut :

#### Urusan Ketenagakerjaan

- a. Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja
- b. Peningkatan kesempatan kerja
- c. Perlindungan dan Pengembangan lembaga ketenagakerjaan Urusan Ketransmigrasian
- d. Pengembangan Wilayah Transmigrasi
- e. Pengembangan Transmigrasi Regional

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 pengrahan serta penempatan transmigran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 10 (sepuluh) program dan 42 (empat puluh dua) kegiatan, terdiri dari : 3 (tiga) program dan 20 (duapuluh) kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan; dan 2 (dua) program dengan 3 (tiga) kegiatan urusan pilihan Keransmigrasian , dan 5 (lima) program pendukung , dengan 19 (Sembilan belas) kegiatan, rinciannya sebagaimana tersebut dibawah ini :

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Dalam program ini disusun 4 (empat) kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah
- b. Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja



## Rencana Strategis tahun 2016-2021

### Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

- c. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Kompetensi Lembaga latihan Kerja;
- d. Pemagangan Dalam Negeri
- e. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Kegiatan yang akan dilaksanakan adalah diantaranya:

- a. Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja
- b. Penyebarlasan Informasi Bursa Tenaga Kerja 3) Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai
- c. Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan
- d. Pemberian fasilitasi dan mendorong system pendanaan pelatihan berbasis masyarakat
- e. Perluasan Kesempatan Kerja

#### 5.2 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 :

Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Tabel 6. 1  
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2016-2021

1	PROGRAM PRIORITAS	Kondisi Awal RPJMD (Tahun 2015)	Target 2016		Target 2017		Target 2018		Target 2019		Target 2020		Target 2021	
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran													
	Penyediaan jasa surat menyurat	188	200	3.500	200	3.500	200	2.500	300	3.000	320	3.000	320	3.200
	Penyediaan jasa komunikasi, air dan listrik	100	100	195.000	100	195.000	100	22.339	12	230.000	15	250.000	15	270.000
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan & Perijinan Kendaraan Dinas Operasional	13	13	200.000	13	100.000	13	100.000	28	200.000	30	220.000	30	250.000
	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	13	13	116.280	13	124.000	13	97.128	17	109.988	20	115.000	20	130.000
	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	1	1	5.500	1	7.500	1	7.000	25	13.000	25	15.000	25	18.000
	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	98	98	10.000	20	10.000	20	13.000	6	15.000	8	22.000	8	25.000
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	1	1	20.000	1	20.957	1	20.000	36	20.000	40	30.000	40	35.000
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan Kantor	1	4	15.000	4	15.000	4	16.700	4	15.000	4	20.000	4	25.000



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

		1	1	1	1	10.000	1	87.500	1	10.000	1	5.000	20	10.000	25	12.000	25	15.000	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1	1	1	1	10.000	1	87.500	1	10.000	1	5.000	20	10.000	25	12.000	25	15.000	
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	31	31			-		144.750				39.000	13	50.000	13	80.000	13	85.000	
	Penyediaan Bahan Bacaan & Peraturan Perundang-Undangan	1	1			10.000	1	12.000				9.350	1	15.000	1	16.000	1	18.000	
	Penyediaan Makanan dan Minuman	2	2			15.000	2	15.000				35.000	12	35.000	12	40.000	12	45.000	
	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dan luar daerah	60	60			255.609	20	270.000				187.800	12	200.000	12	300.000	12	350.000	
	Rapat - Rapat Koordinasi & Konsultasi ke Dalam Daerah	70	30			20.000	15	20.000				60.000	12	45.000	12	50.000	12	80.000	
	Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi / Teknis Perkantoran	8	8			165.082	8	113.520				362.688	12	400.000	12	400.000	12	450.000	
	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana</b>																		
2.	Pemeliharaan Rutin/berkala gedung kantor	1	2			25.000	2	25.000				50.000	2	200.000	2	250.000	2	300.000	
	<b>Presentase Pemenuhan Sarana dan Prasarana dengan kondisi baik pada unit kerja internal</b>																		
	<b>Presentase rata-rata tingkat kehadiran dan kedisiplinan berpakaian dinas</b>																		
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur Pengadaan Pakaian Dinas beserta Keingkapannya												51	15.300	55	15.300	55	18.000	
	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>																		
4.	Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-undangan	14	20					250.000											
	<b>Terlaksananya diklat formal</b>																		



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah PNS yang Mengikuti Pelatihan pendidikan	-	-	-	-	-	-	3	30.000	3	50.000	3	70.000
	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>													
5.	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	Nilai Lakip	1	5	25.000	5	48.585	9	4.955	15.000	B	15.000	B	18.000
	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	Cakupan Ketersediaannya Dokumen dan Laporan	-	-	-	-	-	-	4	15.000	4	15.000	4	18.000
	Sosialisasi Kinerja SKPD	Terselenggaranya pameran dalam rangka hari jadi Kabupaten Berau	1	1	25.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Program Pembinaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (P2K Trans)</b>	Terlaksananya Pembinaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (P2K) Trans												
6.	Penyediaan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di kawasan Transmigrasi	Tersedianya Data Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di kawasan Transmigrasi	-	-	-	-	-	-	6	100.000	6	150.000	6	175.000
	Penyuluhan Transmigrasi Regional	Tersedianya data monitoring Perkembangan unit pemukiman transmigrasi dan tersedianya penyuluhan	-	-	-	-	-	3	40.766	-	-	-	-	-
	<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	Cakupan Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja												
7.	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja	Tersedianya tenaga terampil profesional	75	75	1.000.000	115	1.499.740	20	363.000	48	350.000	64	500.000	64
	<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	Cakupan Peningkatan Kesempatan Kerja												



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Kegiatan Pengembangan Kelembagaan Produktifitas dan pelatihan Kewirausahaan	Meningkatnya pemahaman tentang produktifitas dan kewirausahaan	50	50	148.000			60	195.000	100	200.000	100	250.000	100	275.000
Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Pencari Kerja be kurang dan terbentuknya lapangan kerja baru	13	13	100.000	13	145.767	13	80.000	12	175.000	12	200.000	12	220.000
Wira Usaha Baru	Menciptakan Wira Usaha Tani	-	-	-	-	-	-	-	3	75.000	3	100.000	3	120.000
9. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan														
Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Terlaksananya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan tenaga kerja	100	100	200.000										
Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap	Terlaksananya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan tenaga kerja	100	100	200.000										
Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap	Terbentuknya lingkungan kerja yang selaras berdasarkan hukum norma kerja yang berlaku	100	100	200.000										
Penyuluhan Pembentukan Sarana HI dan Penanganan PHI	Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkelanjutan	40	40	250.000	40	224.604	50	75.000						
Peningkatan, Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) di Perusahaan	Terlaksananya bulan bakti K3, seminar K3 dan SMK3 di perusahaan	100	100	350.000										
Penyuluhan dan Penyelesaian Perselisihan HI	Meningkatnya jumlah sarana hubungan industrial (LKS Bipartit, SP/SB, PP/PKB)	40	40	200.000	40	264.620	13	100.000						



Rencana Strategis tahun 2016-2021  
 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

Peningkatan Fungsi- fungsi Lembaga Ketenagakerjaan	Terwujudnya kemitraan melalui Lembaga kerjasama Tripartit dan Upah minimum yang realistis dan berkesinambungan	50	50	600.000	50	420.782	50	70.000	-	-	-	-	-	-	
Pendataan, Penyuluhan, Pembentukan, Pembinaan Lembaga Ketenagakerjaan, Sarana Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja	Peningkatan fungsi-fungsi kelembagaan , ketenagakerjaan, Sarana Hubungan Industrial dan Syarat-syarat kerja.	-	-	-	-	-	-	-	-	200	125.000	200	150.000	200	175.000
Kegiatan Penyuluhan dan Penyelesaian Hubungan Industrial	Meningkatkan terlaksananya sosialisasi, pembinaan penyuluhanperaturan undangan serta terselesainya kasus-kasus hubungan Industrial	-	-	-	-	-	-	-	-	70	200.000	70	300.000	70	325.000
Kegiatan Kesejahteraan Pekerja	Terselesainya UMK, UMSK, Sosialisasi UMK,UMSK, Peraturan Ketenagakerjaan, Money Pelaksanaan Pembayaran THR Keagamaan, Workshop Struktur dan Skala Upah, Kajian Sektor Usaha Serta Forum HRD	-	-	-	-	-	-	-	-	50	100.000	50	150.000	50	175.000



## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Renstra Dinas Tenaga Kerja merupakan rencana 5 (Lima) tahun yang menggambarkan Program dan kegiatan juga Prioritas maupun tujuan dan sasaran secara terukur yang bertujuan untuk memudahkan dalam pertanggungjawaban dan juga sebagai pedoman dalam melaksanakan Program tahunan sampai lima tahun dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang saat ini dan memprediksikannya pada keadaan yang akan datang. Mengetahui capaian indicator kinerja dari setiap aspek, focus menurut bidang urusan penyelenggaraan pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, digunakan formulai sebagaimana table dibawah ini. Sumber data dan informasi yang diolah untuk mengevaluasi capaian indicator kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Tahun 2016-2021. Data dan Informasi selengkapnya sebagaimana tercantum pada table berikut :

Tabel 7.1  
 Program RPJMD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
 Kabupaten Berau Tahun 2016-2021

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Kondisi awal (2015*)	Target kinerja sasaran pada tahun ke -					Target akhir (2021)
					2016	2017	2018	2019	2020	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Jumlah angkatan kerja lokal yang bersertifikat		32	48	48	64	64	80
			Persentase tenaga kerja lokal yang ditempatkan		35	35	40	40	50	50

Tabel 4.2

## Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau, 2016-2021

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target kinerja sasaran pada tahun ke -					Target akhir (2021)
				2016	2017	2018	2019	2020	
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	5.367	7.745	8.050	8.700	8.900	9.000
			Persentase tenaga kerja lokal yang ditempatkan	35	35	40	40	50	50
2	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif	Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Jumlah angkatan kerja lokal yang bersertifikat	32	48	48	64	64	80
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang kondusif dan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah konflik yang difasilitasi	90	40	106	106	110	110
4	Mewujudkan Transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman Transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan	Tersedianya Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Jumlah UPT yg dibina dan di monitor	5	10	15	20	25	35

Tabel 4.2

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Berau Tahun 2016-2021

Mengembangkan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian secara menyeluruh, Produktif, Kompetitif, dan sejahtera serta terpadu yang berorientasi pada terwujudnya Kabupaten Berau sebagai Daerah Pengembangan Agrobisnis dan Agrowisata				
1. Meningkatkan Pelayanan Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja serta Kesempatan Kerja 2. Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja 3. Meningkatkan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja serta fungsi-fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan 4. Meningkatkan penyiapan pemukiman, pembinaan Transmigrasi dan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi 5. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Penunjang Pelaksanaan Kegiatan				
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
<b>ISI 1 : Meningkatkan Pelayanan Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja serta Kesempatan Kerja</b>				
Meningkatnya efektivitas penempatan tenaga kerja	1. Tersedianya tenaga kerja siap pakai yang terampil  2. Tersusunnya database tenaga kerja daerah yang valid 3. Tersusunnya informasi bursa kerja yang akurat 4. Tersedianya lapangan kerja secara berkesinambungan  5. Tertanganinya kasus-kasus TKI secara berkesinambungan  6. Tersedianya data tenaga kerja asing yang bekerja	1. Edukasi dan Visitasi  2. Identifikasi dan Inventarisasi  3. Identifikasi dan Inventarisasi  4. Edukasi dan Visitasi  5. Fasilitasi dan Mediasi  6. Identifikasi dan Inventarisasi	1. Pencari kerja yang terampil dan siap pakai  2. Database ketenagakerjaan  3. Informasi Bursa Kerja yang akurat  4. Lapangan kerja yang tersedia  5. TKI yang bermasalah  6. Tenaga Kerja Asing	1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta lembaga pendidikan dan pelatihan berbasis penempatan  2. Kerjasama dengan BPS dan lintas sektoral  3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta lembaga pendidikan dan pelatihan berbasis penempatan  4. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan  5. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi  6. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
<b>ISI 2 : Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja</b>				
Meningkatnya produktifitas tenaga kerja	2. Tersedianya pencari kerja yang mengikuti pelatihan 3. Tersedianya tenaga ahli/instruktur kepelatihan yang profesional 4. Tersedianya peralatan pelatihan, pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja 5. Tersedianya dokumen perencanaan pembangunan Balai Latihan Kerja	1. Edukasi dan Visitasi  2. Edukasi dan Visitasi  3. Transaksi dan Konstruksi  4. Koordinasi dan Konsultasi dan Reportasi	1. Pencari kerja yang mengikuti pelatihan  2. Tenaga Ahli/Instruktur yang profesional  3. Peralatan, perlengkapan pelatihan dan  4. Dokumen perencanaan infrastruktur Balai Latihan Kerja	1. Kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan  2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi  3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi
Meningkatnya kualitas pelayanan Balai Latihan Kerja	1. Tersedianya sarana dan prasarana penunjang di Balai Latihan Kerja  2. Terlaksananya operasional Balai Latihan Kerja	1. Transaksi dan Konstruksi  2. Koordinasi dan Otorisasi	1. Sarana dan prasarana penunjang Balai Latihan Kerja  2. Operasional Balai Latihan Kerja	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
<b>SI 3 : Meningkatnya Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja serta fungsi-fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan</b>				
Meningkatnya efektivitas pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya prosedur/mechanisme penyelesaian perselisihan</li> <li>2. Tersusunnya kebijakan standarisasi dan penguatan lembaga serikat pekerja/serikat buruh</li> <li>3. Tersusunnya dokumen Upah Minimum Kabupaten</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regulasi</li> <li>2. Regulasi dan Registrasi, Sosialisasi</li> <li>3. Koordinasi dan Regulasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial</li> <li>2. Standarisasi dan penguatan kelembagaan</li> <li>3. Dokumen Upah Minimum Kabupaten (UMK)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> <li>2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> <li>3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> </ol>
Meningkatnya dukungan dan ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial</li> <li>2. Tersedianya sosialisasi peraturan jaminan sosial ketenagakerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regulasi dan Registrasi</li> <li>2. Sosialisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prosedur pemberian perlindungan hukum dan jansostek</li> <li>2. Peraturan jaminan sosial ketenagakerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan</li> <li>2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan dan asosiasi ketenagakerjaan</li> </ol>
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
<b>SI 4 : Meningkatkan penyiapan pemukiman, pembinaan Transmigrasi dan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi</b>				
Meningkatnya efektivitas dan sarana dan prasarana kawasan transmigrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya fasilitas perpindahan dan penempatan transmigrasi yang memadai</li> <li>2. Tersusunnya perencanaan pembangunan kawasan transmigrasi yang terpadu</li> <li>3. Tersedianya pembangunan sarana dan prasarana sosial ekonomi di kawasan transmigrasi yang memadai</li> <li>4. Tersedianya kerjasama pengembangan kawasan transmigrasi secara berkesinambungan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regulasi dan Fasilitasi</li> <li>2. Koordinasi dan Konsultasi</li> <li>3. Konstruksi dan transaksi</li> <li>4. Koordinasi dan Regulasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas perpindahan dan penempatan transmigrasi</li> <li>2. Dokumen perencanaan pembangunan kawasan transmigrasi</li> <li>3. Sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi</li> <li>4. Pengembangan kawasan transmigrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> <li>2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> <li>3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> <li>4. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> </ol>
Meningkatnya efektivitas pemberdayaan dan pembinaan warga transmigrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya lembaga budaya sosial ekonomi yang membantu modal usaha di kawasan transmigrasi</li> <li>2. Tersedianya penyuluhan transmigrasi lokal</li> <li>3. Tersedianya sarana mobilisasi ekonomi warga</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edukasi dan Visitasi</li> <li>2. Edukasi dan Visitasi</li> <li>3. Fasilitasi dan Mediasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lembaga budaya sosial ekonomi di kawasan transmigrasi</li> <li>2. Penyuluhan warga transmigrasi</li> <li>3. Sarana mobilisasi warga transmigrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi</li> <li>2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li> <li>3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li> </ol>

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
<b>15 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Penunjang Pelaksanaan Kegiatan</b>				
Meningkatnya pelayanan administrasi	1. Tersedianya sumber daya aparatur yang profesional	1. Edukasi dan Visitasi	1. Pengadaan alat tulis kantor dan penataan administrasi perkantoran	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain
Meningkatnya aktivitas umum dan kepegawaian	1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai  2. Tersedianya laporan kepegawaian tepat sasaran  3. Tersedianya pemeliharaan bangunan/gedung, perlengkapan/peralatan kantor dan kendaraan dinas	1. Fasilitasi dan Inventarisasi  2. Edukasi dan Visitasi  3. Evaluasi dan Fasilitasi	1. Pengadaan perlengkapan/peralatan dan fasilitas gedung kantor  2. Laporan umum dan kepegawaian  3. Pemeliharaan perlengkapan/peralatan fasilitas gedung kantor dan kendaraan dinas	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain  2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain  3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain
Meningkatnya kualitas dan kuantitas perencanaan program kegiatan dan anggaran	1. Tersedianya laporan keuangan tepat waktu  2. Tersedianya laporan akuntabilitas kinerja tepat waktu  3. Tersedianya dokumen rencana tepat waktu  4. Tersedianya data dan informasi yang valid	1. Edukasi dan Visitasi  2. Edukasi dan Visitasi  3. Edukasi dan Visitasi  4. Edukasi dan Visitasi	1. Penyusunan laporan keuangan semesteran  2. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD  3. Penyusunan rencana kerja OPD  4. Penyusunan rencana tenaga kerja daerah	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 4. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain

No	Kategori	Uraian Kegiatan	2015		Rp		Target		Rp		Target		Rp		Target		Rp	
			Tgt	Rp	Tgt	Rp	Tgt	Rp	Tgt	Rp	Tgt	Rp	Tgt	Rp	Tgt	Rp	Tgt	Rp
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Presentase unit kerja internal PD yang terlayani dengan baik	100%	2.231.730.000	100%	951.648.000	100%	950	3.500.000	100%	1.360.988.000	100%	1.573.000.000	100%	1.795.200.000	100%	3.200.000	1.795.200.000
		Jumlah surat dinas yang keluar	188	3.500.000	200	3.500.000	200	950	3.500.000	300	3.000.000	320	3.000.000	320	3.000.000	320	3.000.000	3.200.000
		Jumlah bulan pembayaran jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik	100	195.000.000	100	195.000.000	100	100	195.000.000	12	230.000.000	15	250.000.000	15	270.000.000	15	270.000.000	270.000.000
		Jumlah kendaraan dinas/operasional yang mendapat pemeliharaan dan perbaikan (unit)	13	200.000.000	13	200.000.000	13	27	100.000.000	27	200.000.000	30	220.000.000	30	250.000.000	30	250.000.000	250.000.000
		Jumlah penenggang/ jawab pengetola keuarga/kegiatan (OB)	13	116.280.000	13	116.280.000	13	17	124.000.000	17	109.988.000	20	115.000.000	20	130.000.000	20	130.000.000	130.000.000
		Jumlah alat kebersihan kantor (lemis)	1	5.500.000	1	5.500.000	1	1	7.500.000	1	7.000.000	25	13.000.000	25	18.000.000	25	18.000.000	18.000.000
		Jumlah perbaikan peralatan kerja yang diperbaiki (unit)	98	10.000.000	20	10.000.000	63	6	13.000.000	6	15.000.000	8	22.000.000	8	25.000.000	8	25.000.000	25.000.000
		Jumlah alat tulis kantor	1	2.000.000	1	2.000.000	35	35	20.957.000	35	20.000.000	40	30.000.000	40	35.000.000	40	35.000.000	35.000.000
		Jumlah barang tetapan dan penggantian kantor	1	15.000.000	4	15.000.000	4	4	16.700.000	4	15.000.000	4	20.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	25.000.000
		Jumlah komponen instalasi (jenis)	1	87.500.000	1	10.000.000	1	1	10.000.000	1	5.000.000	25	12.000.000	25	15.000.000	25	15.000.000	15.000.000
		Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor	31	144.750.000	31	39.000.000	13	31	39.000.000	13	50.000.000	13	80.000.000	13	85.000.000	13	85.000.000	85.000.000
		Jumlah bahan bahan dan peraturan perundang-undangan	1	12.000.000	1	10.000.000	49	1	9.350.000	1	15.000.000	1	16.000.000	1	18.000.000	1	18.000.000	18.000.000
		Jumlah orang yang mendapatkan makanan dan minuman	2	15.000.000	2	15.000.000	3	3	35.000.000	12	35.000.000	12	40.000.000	12	45.000.000	12	45.000.000	45.000.000
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dan rapat-rapat	60	270.000.000	20	255.609.000	40	40	187.800.000	12	200.000.000	12	300.000.000	12	350.000.000	12	350.000.000	350.000.000
		Rapat - Rapat Koordinasi & Konsultasi ke Dalam Daerah	70	20.000.000	15	20.000.000	28	28	60.000.000	12	45.000.000	12	50.000.000	12	80.000.000	12	80.000.000	80.000.000
		Penyediaan Jasa Tenaga Administrasi / Teknis Perencanaan	8	1.135.200.000	8	165.082.000	12	12	362.688.000	12	400.000.000	12	400.000.000	12	450.000.000	12	450.000.000	450.000.000
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Pemukiman	Persentase Perumahan Sarana dan Prasarana dengan kondisi baik pada unit kerja internal (%)	98%	5.000.000	98%	5.000.000	98%	2	5.000.000	2	200.000.000	100%	200.000.000	100%	200.000.000	100%	200.000.000	200.000.000
		Jumlah Gedung yang diperbaiki (unit)	1	25.000.000	2	25.000.000	2	2	5.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	2	200.000.000	200.000.000
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase rata-rata tingkat kehadiran dan kedisiplinan berpakaian dinas (%)	100%	-	-	-	-	-	-	-	15.300.000	100%	15.300.000	100%	18.000.000	100%	18.000.000	18.000.000
		Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Keselengkapannya	-	-	-	-	-	-	-	-	15.300.000	55	15.300.000	55	18.000.000	55	18.000.000	18.000.000
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang memenuhi standar kompetensi/ kualifikasi pada unit kerjanya (%)	100%	-	-	-	-	-	-	-	30.000.000	100%	30.000.000	100%	70.000.000	100%	70.000.000	70.000.000
		Jumlah PNS yang Mengikuti Pelatihan pendidikan (orang)	-	-	-	-	-	-	-	-	30.000.000	3	30.000.000	3	70.000.000	3	70.000.000	70.000.000
		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	60	50.000.000	60	48.585.000	65	65	4.955.000	65	30.000.000	66	30.000.000	66	36.000.000	66	36.000.000	36.000.000
		Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	1	25.000.000	5	48.585.000	9	9	4.955.000	9	15.000.000	8	15.000.000	8	18.000.000	8	18.000.000	18.000.000
		Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000.000	4	15.000.000	4	18.000.000	4	18.000.000	18.000.000
		Sosialisasi Kinerja SKPD	1	25.000.000	1	-	-	-	-	-	15.000.000	4	15.000.000	4	18.000.000	4	18.000.000	18.000.000
		Jumlah pemeran dalam rangka hari jadi Kabupaten Berau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	Program Pembiayaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (P2K Trans)	Cakupan Pembiayaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (P2K) Trans	1,12%	40.766.000	17,40%	100.000.000	17,40%	17,40%	100.000.000	17,40%	150.000.000	17,40%	150.000.000	17,40%	175.000.000	17,40%	175.000.000	175.000.000
		Penyediaan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di kawasan Transmigrasi	-	-	-	-	-	-	-	-	100.000.000	6	100.000.000	6	175.000.000	6	175.000.000	175.000.000
		Penyuluhan Transmigrasi Regional	-	-	-	-	-	3	40.766.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Cakupan Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja (%)	3,65%	1.000.000.000	5,60%	1.499.740.000	2,33%	2,33%	363.000.000	2,33%	350.000.000	3,11%	500.000.000	3,11%	550.000.000	3,11%	550.000.000	550.000.000
		Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Penerima Kerja	75	1.000.000.000	115	1.499.740.000	48	48	363.000.000	48	350.000.000	64	500.000.000	64	550.000.000	64	550.000.000	550.000.000
8.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Cakupan Peningkatan Kesempatan Kerja (persen)	2,43%	248.000.000	100%	145.767.000	2,83%	2,83%	275.000.000	2,83%	375.000.000	4,87%	450.000.000	4,87%	495.000.000	4,87%	495.000.000	495.000.000
		Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Penerima Kerja	75	1.000.000.000	115	1.499.740.000	48	48	363.000.000	48	350.000.000	64	500.000.000	64	550.000.000	64	550.000.000	550.000.000
		Program Peningkatan Kesempatan Kerja	2,43%	248.000.000	100%	145.767.000	2,83%	2,83%	275.000.000	2,83%	375.000.000	4,87%	450.000.000	4,87%	495.000.000	4,87%	495.000.000	495.000.000

No.	Wira Usaha Baru	Mendapatkan Wira Usaha Baru (kelompok)	100 Perusahaan	100 Perusahaan 2.000.000.000	100 Perusahaan 9.10.005.000	150 Perusahaan 245.000.000	200 Perusahaan 425.000.000	200 Perusahaan 600.000.000	200 Perusahaan	675.000.000
9.	Meningkatnya Hubungan Industrial dan Kesjahteraan Pekerja serta fungsi-fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	100 Perusahaan	100 Perusahaan 2.000.000.000	100 Perusahaan 9.10.005.000	150 Perusahaan 245.000.000	200 Perusahaan 425.000.000	200 Perusahaan 600.000.000	200 Perusahaan	675.000.000
	Terlaksananya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan tenaga kerja	Socialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	100	300.000.000						
	Terlaksananya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan tenaga kerja	Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Pengakuan Hukum terhadap Ketenagakerjaan	100	200.000.000						
0	Terbentuknya lingkungan kerja yang sehat berdasarkan hukum norma serta yang berlaku	Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Pengakuan Hukum terhadap Ketenagakerjaan	100	200.000.000						
	Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkelanjutan	Penyuluhan Pembentukan Sarana HI dan Penanganan PHI	40	250.000.000	40	224.604.000	50	75.000.000		
	Tertatasnya bulan bakti K3, seminar K3 dan SMK3 di perusahaan	Peningkatan, Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan	100	350.000.000						
	Meningkatnya jumlah sarana hubungan industrial (LKS Bipartit, SP/SB,	Penyuluhan dan Penyelesaian Perselisihan HI	40	200.000.000	40	264.620.000	13	100.000.000		
	Terwujudnya kemitraan melalui Lembaga Kerjasama Tripartit dan Upah minimum yang realistis dan berkesinambungan	Peningkatan Fungsi- Fungsi Lembaga Ketenagakerjaan	50	600.000.000	50	420.782.000	50	70.000.000		
	Peningkatan fungsi-fungsi kelembagaan ketenagakerjaan, Sarana Hubungan Industrial dan	Pendataan, Penyuluhan, Pembentukan, Pembinaan Lembaga Ketenagakerjaan, Sarana Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja					200	125.000.000	200	175.000.000
	Meningkatkan terlaksananya sosialisasi, pembinaan penyuluhan peratur-an penandang-undangan serta kasur-kasur hubungan industrial	Kegiatan Penyuluhan dan Penyelesaian Hubungan Industrial					70	200.000.000	70	325.000.000

	Terselenggaranya UMK, UMSK, Sosialisasi UMK, UMSK, Peraturan Ketenagakerjaan, Monev Pelaksanaan Pembayaran THR Keagamaan, Workshop Struktur dan Skala Upah, Kajian Sektor Usaha Serta Forum HRD	Kegiatan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah Perusahaan yang mengikuti Sosialisasi										50	100.000.000	50	150.000.000	175.000.000
--	---	--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	-------------	----	-------------	-------------