

REVIU 1 RENSTRA



**RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN PASER TAHUN 2021 - 2026**



KATA PENGANTAR

Perencanaan strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi masa depan. Dengan demikian rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk kita bekerja menuju 5 tahun ke depan. Perencanaan Strategis adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan kejelasan arah dan tujuan suatu organisasi. Dalam perencanaan tersebut dilakukan analisis masalah, identifikasi potensi pemecahan masalah, dan menyusun program dan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Dalam penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 telah menjabarkan Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 menjadi program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga tersedia dokumen perencanaan yang komprehensif.

Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 merupakan pedoman pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser untuk 5 (lima) tahun ke depan, yang memuat rencana pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang tergambar dalam tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan, dan sub kegiatan beserta rencana pendanaan disertai dengan indikator dan target capaian.

Dengan tersusunnya RENSTRA tersebut semoga dapat dijadikan panduan dalam penyusunan perencanaan dalam upaya mencapai Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2021-2026, khususnya di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Tana Paser, Juni 2023

Kepala Dinas,

Ir. Madju P. Simangunsong
Pembina Utama Muda
NIP. 19640731 199003 1 007

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mendukung Visi dan Misi Bupati Paser 2021 - 2026 setiap Perangkat Daerah dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan prima dan tata kelola yang baik kepada masyarakat dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat, menurunnya angka kemiskinan dan tingkat pengangguran sejalan dengan pertumbuhan ekonomi dengan tersedianya lapangan kerja dan meningkatnya tingkat pendidikan dan pengetahuan/keterampilan masyarakat.

Instrumen penting untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan prima adalah perumusan yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat secara partisipatif antara pimpinan dan seluruh komponen organisasi untuk di implementasikan oleh seluruh jajarannya dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Bupati Paser 2021 - 2026.

Salah satu Visi Bupati Paser dalam 5 (lima) tahun ke depan mewujudkan perekonomian daerah yang mandiri dan berdaya saing yakni ketersediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menyebutkan bahwa Rencana Strategis (Renstra) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, kelemahan, peluang dan kendala atau hambatan yang mungkin timbul.

Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (Lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Wajib dan / atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi Setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan bersifat indikatif berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 (Pasal 1 angka 29 & Pasal 13 ayat 1).

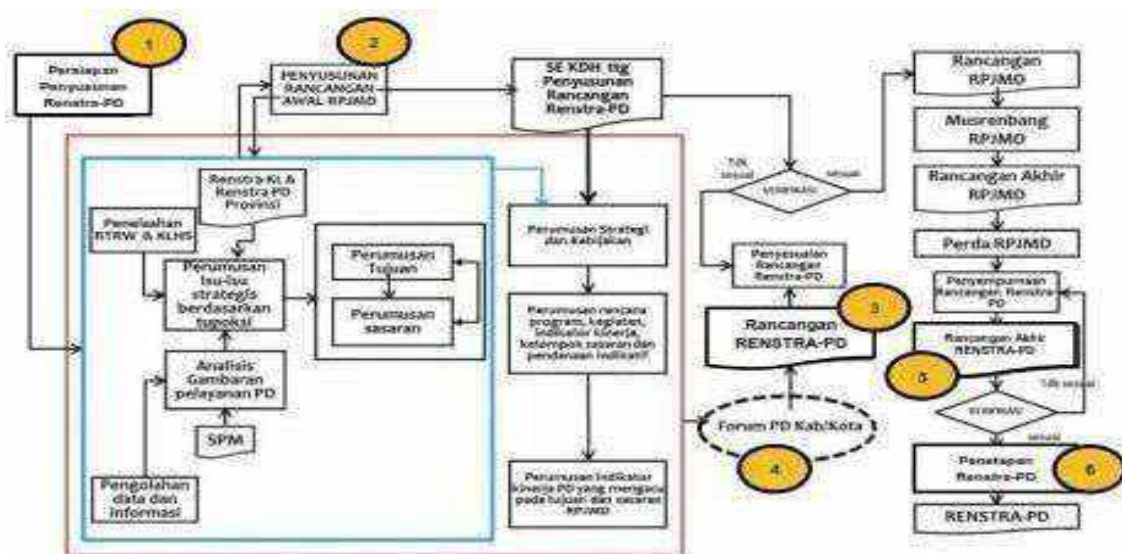
Fungsi Rencana Strategis adalah sebagai pedoman bagi Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD (Pasal 124), sebagai Instrumen Evaluasi Penyelenggaraan Bidang Urusan.

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah bukan saja merupakan suatu kewajiban sebagaimana diamanatkan undang-undang namun sudah merupakan suatu kebutuhan. Dengan adanya Renstra, penetapan suatu kegiatan pembangunan diharapkan akan sinergis baik tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang ditetapkan Dinas Lingkungan Hidup akan mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Paser periode 2021 – 2026.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tahapan (1) Persiapan Penyusunan (2) Penyusunan Rancangan Awal (3) Penyusunan Rancangan (4) Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah (5) Perumusan Rancangan Akhir (6) Penetapan.

Proses Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sampai dengan proses ditetapkannya dapat dilihat pada gambar 1.1 Bagan Alir Tahapan dan Tata cara Penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

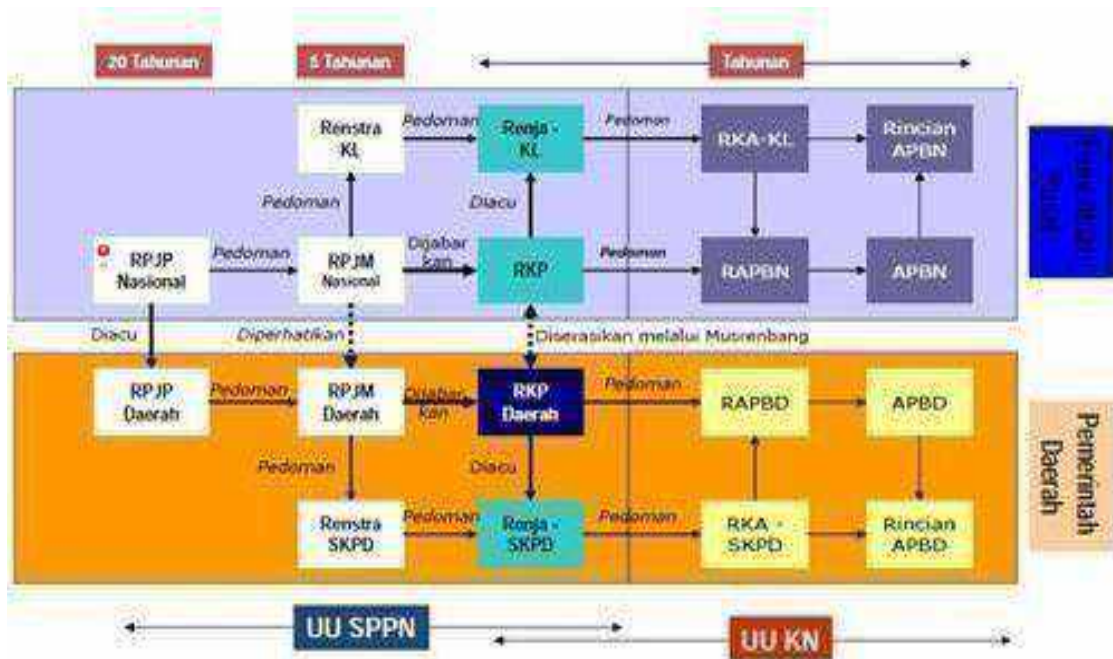
Gambar 1.1
Tahapan dan Tata Cara Penyusunan Renstra Perangkat Daerah
(Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)



Penyusunan Renstra Perangkat Daerah perlu adanya sinkronisasi/keterkaitan Renstra PD dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026 berpedoman pada RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 dan memperhatikan rencana tata ruang wilayah Kabupaten Paser. Renstra Perangkat Daerah ini merupakan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah, kemudian digunakan sebagai acuan penyusunan program dan kegiatan Perangkat Daerah dapat dijelaskan pada gambar 1.2 di bawah ini.

Gambar 1.1

Keterkaitan Dokumen Renstra Dengan Dokumen Perencanaan Lainnya



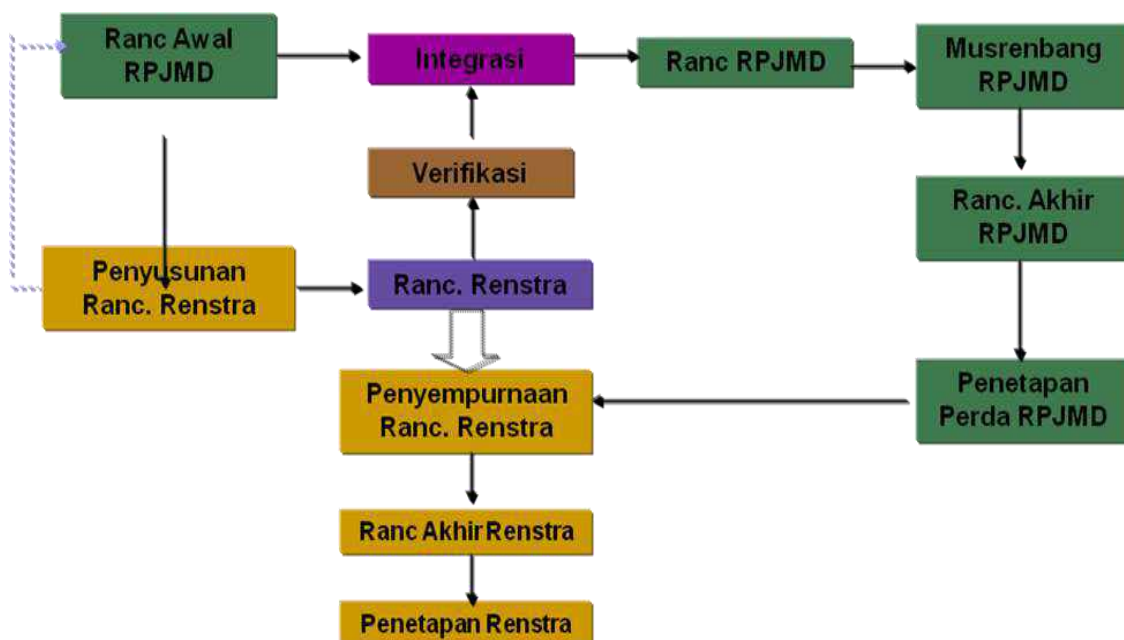
Dokumen Renstra ini merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan ruang lingkup Perangkat Daerah yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser, yang setiap tahun akan dijabarkan dan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

Berkenaan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang merupakan salah satu instrumen pertanggungjawaban Pemerintah, maka Renstra atau perencanaan strategis ini merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah sebagaimana ketentuan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dan sekaligus langkah awal untuk melaksanakan mandat yang diemban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser sebagaimana ketentuan Peraturan Bupati Paser Nomor Nomor 13 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

Berikut ini adalah gambar keterkaitan tahapan penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah dapat dilihat pada Gambar 1.3.

Gambar 1.3

Keterkaitan Tahapan Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah



Pada akhirnya, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021 - 2026 ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi

pelaksanaan rencana pembangunan tahunan dan lima tahunan agar sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026 berdasarkan pada ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Penajam Paser Utara di provinsi Kalimantan Timur;
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah;
6. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
10. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka

- Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023;
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
 15. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
 16. Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser;

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Disnakertrans Kabupaten Paser Tahun 2022-2026 adalah Menentukan arah strategis Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dalam 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan secara holistik- tematik, integratif dan berbasis spasial yang berdasarkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, permasalahan dan isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser guna mendukung atau mewujudkan visi misi Kepala Daerah sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

Tujuan Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

1. Merumuskan tujuan dan sasaran pelayanan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
2. Merumuskan strategi dan arah kebijakan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser guna mencapai target kinerja Program Prioritas RPJMD yang menjadi Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
3. Merumuskan Rencana Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan Pendanaan Indikatif selama 5 (lima) Tahun;
4. Merumuskan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

1.4 **Sistematika Penulisan**

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2022-2026 disusun menurut sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Renstra, serta sistematika penulisan.

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

Menguraikan tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, sumber daya yang dimiliki, kinerja pelayanan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

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

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

Merumuskan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, telaahan terhadap Visi, Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati Paser, Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Revisi renstra Kementerian Desa, PDT dan Ketransmigrasian, juga menentukan isu-isu strategis menyangkut Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih;
- 3.3. Telaahan Rentra K/L Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2020 - 2024, Revisi Rentra K/L Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI Tahun 2015 - 2019.
- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Evaluasi RPJMD Kabupaten Paser.
- 3.5. Penentuan Isu - Isu Strategis

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

Menjelaskan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

Menjelaskan strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

Berisikan uraian mengenai Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan, disertai indikator kinerja program maupun indikator kinerja kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang dibutuhkan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN KETENAGAKERJAAN DAN
KETRANSMIGRASIAN**

Berisikan rumusan indikator kinerja tujuan maupun sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yang berkontribusi/mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026

BAB VIII PENUTUP

Memuat rangkuman dan kesimpulan dari seluruh substansi yang dimuat dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021-2026.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Adanya komitmen nasional untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance) dan pemerintahan yang bersih (Clean Government) mendorong Pemerintah untuk memberikan kewenangan yang lebih luas kepada Daerah melalui penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah yang dibutuhkan untuk menumbuhkan prakarsa daerah sekaligus memfasilitasi aspirasi daerah sesuai dengan keanekaragaman kondisi masing-masing daerah. Konsekuensi dari hal tersebut adalah Pemerintah Daerah harus dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah adalah melalui kebijakan perencanaan pembangunan daerah yang berkualitas dan berkesinambungan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 209 ayat (2) Perangkat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas, Badan, dan Kecamatan. Pasal 209 ayat (2) menyatakan bahwa dinas dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah dan dijabarkan dalam Peraturan Bupati Paser Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi Kabupaten Paser.

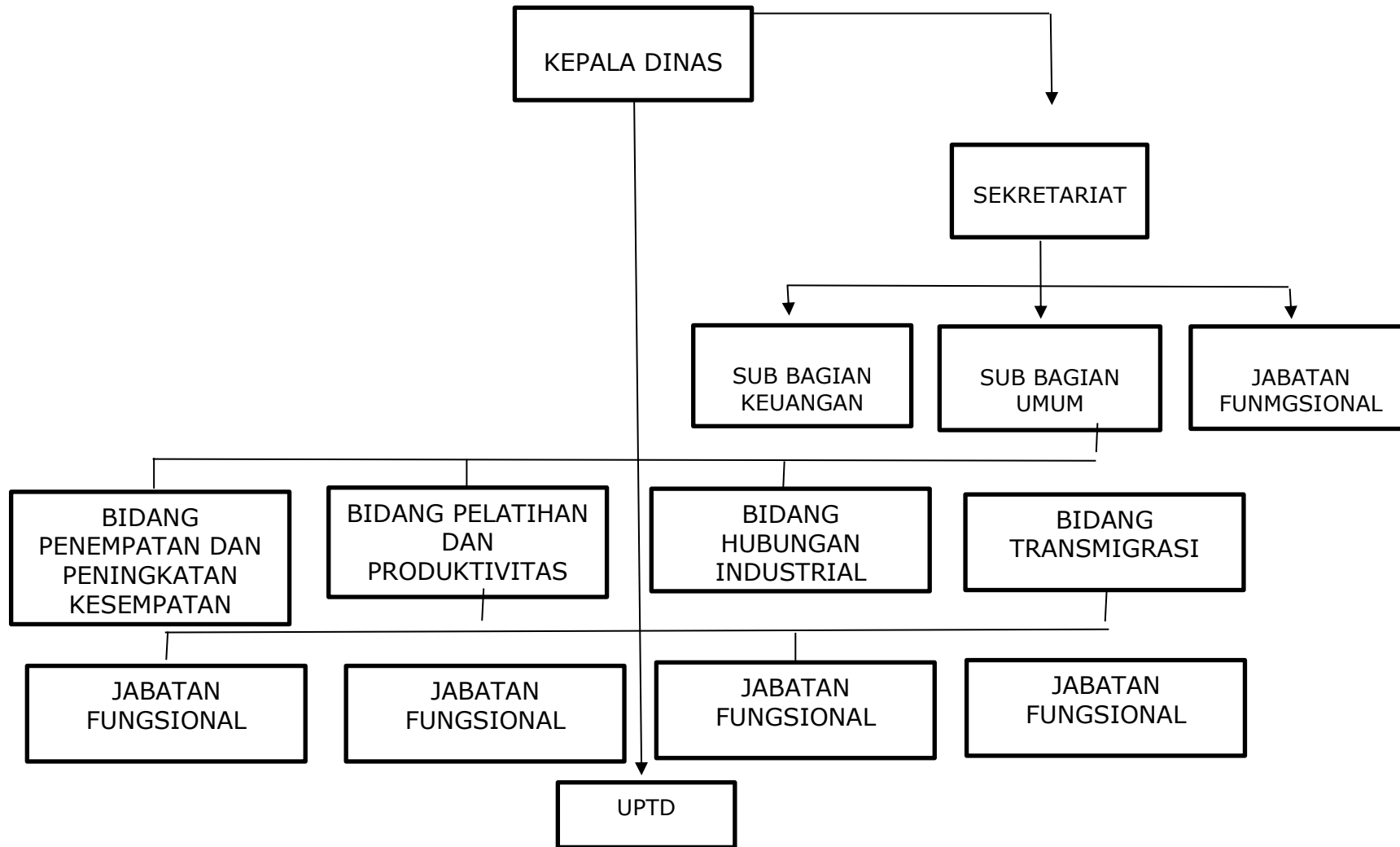
Dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja, hubungan industrial serta transmigrasi sesuai dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan perencanaan program dan kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan RPJMD Kabupaten Paser;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja, hubungan industrial serta transmigrasi;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Ketenagakerjaan dan transmigrasi yang meliputi penempatan dan peningkatan kesempatan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja, hubungan industrial serta transmigrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja, hubungan industrial serta transmigrasi;
- e. pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan tugas dan fungsi dinas tenaga kerja dan transmigrasi;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- g. penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan.

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATENPASER**

Perbub no 13 Tahun 2023



Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dibantu oleh Sekretariat dan 4 (empat) bidang yang diatur Peraturan Bupati Paser Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tugas dan fungsi Sekretariat dan 4 (empat) bidang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat

1.1. Sekretariat

a. Tugas Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan administrasi umum meliputi perencanaan program, kepegawaian, kelembagaan, penatausahaan keuangan, perlengkapan, kehumasan dan rumah tangga dinas, dan memberikan pelayanan administratif kepada satuan kerja di lingkungan dinas.

b. Fungsi Sekretariat

1. pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan dinas;
2. pelaksanaan penyusunan anggaran berbasis kinerja dan penetapan indikator kinerja untuk setiap program/kegiatan;
3. pelaksanaan pembantuan pengelolaan dan penatausahaan keuangan dinas ;
4. pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah pada dinas, yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemanfaatan dan pendayagunaan;
5. pelaksanaan pengendalian, evaluasi, pelaporan realisasi program kegiatan dalam rangka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
6. pelaksanaan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian dan kediklatan;
7. pelaksanaan urusan rumah tangga, komunikasi, informasi, dan dokumentasi; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi Sekretariat.

2. Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja

2.1. Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja

- a. Tugas Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja
- Bidang Penempatan dan Kesempatan Kerja mempunyai tugas

melaksanakan pengkoordinasian, Perumusan Penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan pengembangan bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, sertapenempatan tenaga kerja.

b. Fungsi Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja

1. Pelaksanaan perumusan penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan teknis pelaksanaan pengembangan bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, serta penempatan tenaga kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
2. pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengembangan bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, serta penempatan tenaga kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
3. pelaksanaan fasilitas penempatan dan peningkatan kesempatan kerja; pelaksanaan pembinaan SDM, pengembangan dan penempatan tenaga kerja;
4. pelaksanaan penyelenggaraan perizinan/ pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri;
5. pelaksanaan pengkoordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja Kabupaten;
6. pelaksanaan pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
7. pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja;
8. pelaksanaan pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/job fair Kabupaten;
9. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian tugas dan fungsi pelayanan di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja dengan seksi Pengembangan Bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, serta Penempatan Tenaga Kerja;
10. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan penempatan dan peningkatan kesempatan kerja; dan
11. pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja.

3. Bidang Hubungan Industrial

3.1. Bidang Hubungan Industrial

a. Tugas Bidang Hubungan Industrial

Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian, Perumusan Penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kelembagaan dan syarat kerja

b. Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan kesejahteraan tenaga kerja

1. pelaksanaan perumusan penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan teknis pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
2. pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
3. pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
4. pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan kegiatan terkait dengan hubungan industrial sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra OPD);
5. pelaksanaan program hubungan industrial guna pelaksanaan rencana strategis OPD;
6. pelaksanaan penyusunan dan mengolah data hubungan industrial dalam rangka perencanaan teknis penyelenggaraan hubungan industrial dalam rangka perencanaan teknis penyelenggaraan hubungan industrial;
7. pelaksanaan pelayanan hubungan industrial sesuai dengan

- ketentuan yang berlaku;
8. pelaksanaan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu daerah;
 9. pelaksanaan pengawasan pengendalian, evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan hubungan industrial;
 10. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan Hubungan Industrial; dan
 11. pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi bidang Hubungan Industrial.
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja
- 4.1. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja
 - a. Tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja
Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian, Perumusan Penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan pengembangan produktivitas kerja, serta pelatihan dan pemagangan.
 - b. Fungsi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja
 1. Pelaksanaan perumusan penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan teknis pelaksanaan pengembangan produktivitas kerja serta pelatihan dan pemagangan sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
 2. pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengembangan produktivitas kerja, serta pelatihan dan pemagangan sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
 3. penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan terkait dengan pelatihan, serta pemagangan dan produktivitas kerja sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) OPD;
 4. Pelaksanaan program pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja guna pelaksanaan rencana strategis OPD;
 5. Pelaksanaan penyusunan dan mengolah data pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja dalam rangka perencanaan

- teknis penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
6. pelaksanaan pelayanan pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 7. pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 8. pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pemagangan kerja guna menguasai keterampilan atau keahlian tertentu serta pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
 9. pelaksanaan perizinan dan pendaftaran dan pelatihan kerja;
 10. pelaksanaan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktivitas tingkat daerah;
 11. pelaksanaan penyelenggaraan standarisasi dan sertifikasi kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 12. pelaksanaan pengembangan produktivitas guna peningkatan dan perluasan kesempatan kerja;
 13. pelaksanaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja;
 14. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja; dan
 15. pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja.
5. Bidang Transmigrasi
- 5.1. Bidang Transmigrasi
 - a. Tugas Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian, Perumusan Penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi.
 - b. Fungsi Bidang Transmigrasi
 1. pelaksanaan perumusan penetapan kebijakan dan perencanaan

program kegiatan teknis pelaksanaan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis Pemerintah;

2. pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
 3. pelaksanaan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi dan masyarakat sekitar permukiman transmigrasi;
 4. pelaksanaan pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi dan eks transmigrasi;
 5. pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, perumusan kebijakan Daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang ketransmigrasian Kabupaten;
 6. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian tugas dan fungsi pelayanan Seksi penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi;
 7. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan transmigrasi; dan
 8. pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi Bidang Transmigrasi.
6. UPTD Balai Latihan Kerja
- Susunan Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja sebagai berikut :
- a. Kepala;
 - b. Subbagian Tata Usaha; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
- Adapun Tugas dan Fungsinya UPTD BLK adalah sebagai berikut :
- a. pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan UPTD BLK sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
 - b. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan UPTD BLK sesuai dengan norma, standar, prosedur dan

kriteria yang ditetapkan pemerintah;

- c. pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan UPTD BLK sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
- d. pelaksanaan promosi program pelatihan kerja;
- e. pelaksanaan penyusunan kegiatan pelatihan tenaga kerja;
- f. pelaksanaan penyusunan instruktur dan calon peserta pelatihan;
- g. pelaksanaan pengadaan suku cadang dan peralatan pelatihan;
- h. pelaksanaan ketatausahaan UPTD BLK;
- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan UPTD BLK; dan
- j. pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi UPTD BLK.

2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser

a. Komposisi Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja perangkat daerah tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser memiliki sumber daya manusia sebanyak 56 orang, dengan rincian Eselon III/a ada satu orang, jabatan eselon III/b jumlahnya 4 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a dan IV/b berjumlah 14 orang, jabatan fungsional umum 22 orang, dan tenaga PTT sebanyak 25 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
berdasarkan Jenis Jabatan

No.	Jabatan	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Struktural Eselon II	1	0	1
2.	Struktural Eselon III	5	0	5
3.	Struktural Eselon IV	0	4	4
4.	Jabatan Fungsional Tertentu			
	- Mediator HI	0	1	1
5.	Jabatan Fungsional Umum	8	3	11
6.	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	17	11	28
	Jumlah			50

Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser didominasi oleh golongan III yang berjumlah 22 Orang, sedang golongan II berjumlah 2 Orang, golongan IV berjumlah 8 Orang. Namun demikian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai PTT yang berjumlah 28 orang. Gambaran pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Menurut Golongan

No.	Jenis Kelamin	Golongan				Jumlah	%
		I	II	III	IV		
1.	Laki - Laki		0	12	7	19	59.37
2.	Perempuan		2	10	1	13	40.63
Jumlah			2	22	8	32	100

Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dapat juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dari pegawai yang tersedia. Tingkat pendidikan S-1 mendominasi pegawai yang ada dengan jumlah 35 orang, selanjutnya diikuti oleh tingkat pendidikan SLTA dengan jumlah 16 Orang. Kemudian tingkat pendidikan S2 berjumlah 8 Orang, yang terakhir tingkat pendidikan D4 sebanyak 1 orang. Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat lebih jelas dilihat di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Jenis Kelamin	Pendidikan Formal						Jumlah
		SD	SLTP	SLTA	DIV	S1	S2	
1.	Laki - Laki			11		19	6	36
2.	Perempuan			5	1	16	2	24
				16	1	35	8	60

b. Aset

Gedung dan Perlengkapan bangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berada pada Komplek Perkantoran Jalan Kusuma Bangsa KM.5 Gedung E Lantai 2 Kav.B Desa Tepian Batang

Kecamatan Tanah Grogot. Kendaraan dinas operasional roda empat yang digunakan untuk operasional sebanyak 2 unit mobil jabatan. Perlengkapan inventaris lainnya sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas organisasi dinas, antara lain meja, kursi, lemari, brankas, komputer, printer, mesin tik, pesawat telepon, dan perlengkapan lainnya. Berikut daftar asset Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser :

Tabel 2.4
Daftar Aset (Sarana dan Prasarana)
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser

No.	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Papan Nama Instansi	1	Baik
2	Rak Kayu	1	Baik
3	P.C Unit	13	Baik
4	Note Book	12	Baik
5	Printer	13	Baik
6	Kursi Rapat	43	Baik
7	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	14	Baik
8	Meja Rapat	7	Baik
9	Meja kerja pejabat	5	Baik
10	Kursi Lipat	14	Baik

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

1. Pelayanan Sekretariat

Pelaksanaan koordinasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, kepegawaian, keuangan, aset, penilaian akuntabilitas kinerja dan pelaporan, penatausahaan, kerumahtanggaan, Kerjasama, hubungan masyarakat, pelayanan hukum, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pengawasan, pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaan tugas

kesekretariatan.

Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsi kesekretariatan sesuai ketentuan perundang-undangan.

2. Pelayanan Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja
Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja mempunyai tugas membantu dinas menyiapkan pelaksanaan penetapan kebijakan teknis dan perencanaan program kegiatan pengembangan bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, serta penempatan tenaga kerja.

Pelaksanaan fasilitas penempatan dan peningkatan kesempatan kerja dan melaksanakan pembinaan SDM, pengembangan dan penempatan tenaga kerja, melakukan pemantauan wajib lapor lowongan kerja, memberikan penerbitan rekomendasi perizinan tenaga kerja asing (IMTA) dan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/job fair Kabupaten.

Melakukan pengawasan dan pengendalian tugas dan fungsi pelayanan di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja dengan Seksi Pengembangan Bursa Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja, serta Penempatan Tenaga Kerja

Melaksanakan pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) sesuai dengan ketentuan yang berlaku, melaksanakan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja.

Adapun jumlah Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

GAMBAR 2.1

DATA TENAGA KERJA ASING

PT. KIDECO JAYA AGUNG	• Jumlah Tenaga Kerja Asing sebanyak 9 Orang
PT. TRASINDO JAYA AGUNG dan PT. SAMINDO UTAMA KALTIM	• Jumlah Tenaga Kerja Asing sebanyak 4 Orang
PT. COTRANS ASIA	• Jumlah Tenaga Kerja Asing sebanyak 1 Orang
PT. SEA BRIDGE SHIPPING	• Jumlah Tenaga Kerja Asing sebanyak 3 Orang
PT. SIMS JAYA KALTIM	• Jumlah Tenaga Kerja Asing sebanyak 8 Orang
PT. PUCUK JAYA	• Jumlah Tenaga Kerja Asing sebanyak 3 Orang
PT. SEBATIN SEGENDANG	• Jumlah Tenaga Kerja Asing sebanyak 1 Orang

3. Pelayanan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu dinas merumuskan penetapan kebijakan teknis, perencanaan program kegiatan pengembangan produktivitas kerja, serta pelatihan dan pemagangan.

Dalam fungsinya Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja melaksanakan program pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja, menyusun dan mengolah data pelatihan, pembinaan dan penyelenggaraan pemagangan kerja guna menguasai keterampilan atau keahlian tertentu serta pelatihan berdasarkan unit kompetensi dan menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

Pelatihan bagi calon pekerja diselenggarakan oleh dinas melalui UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Paser dengan bekerja sama dengan Balai Latihan kerja Provinsi maupun Lembaga Latihan swasta dan perusahaan.

Gambar 2.2

UPTD BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN PASER										
KEGIATAN PELATHAN	Jumlah Peserta dari Dana APBD					Jumlah Peserta dari Dana APBN				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Teknik Otomotif	16	16	16	-	-	-	32	80	80	48
Las SMAW 3G	-	-	-	16	-	-	16	64	48	16
Teknik Listrik	-	-	-	-	-	-	16	48	48	32
Processing Hasil Pertanian / Perikanan	-	-	-	-	-	-	-	16	-	-
Tata Boga	-	-	-	-	-	-	-	48	-	-
Tata Kecantikan	-	16	16	-	-	-	16	64	48	-
Menjahit	-	16	16	16	-	-	32	48	48	48
Pembuatan Roti	-	-	-	-	-	-	16	16	48	32

Peningkatan produktivitas kerja diselenggarakan dengan menghadirkan instruktur dari luar dikarenakan belum tersedianya SDM instruktur dari kedinasan.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja juga melaksanakan pelayanan surat izin pengarahannya, pelaksanaan penerbitan surat persetujuan penerbitan, pelaksanaan pelayanan perizinan dan pelayanan LPTKS, penyelenggaraan perizinan/ pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri serta pelaksanaan pengkoordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja Kabupaten, pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja.

4. Pelayanan Bidang Hubungan Industrial

Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu dinas menyiapkan pelaksanaan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi di bidang Tenaga Kerja. Menyusun dan menetapkan rencana koordinasi operasional pelaksanaan hubungan industrial, yang meliputi program dan kegiatan kesejahteraan pekerja serta hubungan industrial sesuai kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk operasional pelaksanaan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja.

Membantu menjembatani penyelesaian hubungan industrial pekerja dengan perusahaan melalui fasilitasi, mediasi, menciptakan hubungan harmonis pekerja dengan BPJS melalui fasilitasi pemberian hukum dan perlindungan Jaminan Sosial kepada pekerja.

Data dan informasi perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Paser tahun 2020 terdiri dari 2 golongan yakni jenis perselisihan dan penyelesaian. Untuk jenis perselisihan memiliki 4 sub golongan yakni hak, PHK, kepentingan dan SP/SB dalam perusahaan dan penyelesaian memiliki 5 sub golongan yakni bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial. Dari perselisihan tersebut jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Paser tahun 2020 sebanyak 45 perkara yang kesemuanya merupakan kasus perselisihan PHK dan HAK dan untuk penyelesaiannya melalui mediasi sebanyak 24 perkara dan tersisa 14 perkara yang belum terselesaikan.

Untuk data dan informasi pemutusan hubungan kerja menurut jumlah kasus PHK dan sebab PHK di Kabupaten Paser tahun 2020 sebanyak 455 kasus terdiri dari 402 laki – laki dan 53 perempuan melalui penetapan 51 kasus dan lainnya 137 kasus. Adapun sumber daya manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat pegawai teknis menurut pendidikan, jabatan dan daftar pegawai di kabupaten paser tahun 2020 sebanyak 2 orang terdiri dari 1 laki – laki dan 1 perempuan dengan jabatan mediator muda.

5. Pelayanan Bidang Transmigrasi

Bidang Ketransmigrasian mempunyai tugas membantu dinas menyiapkan pelaksanaan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi di bidang ketransmigrasian.

Menyusun dan menetapkan rencana koordinasi operasional pelaksanaan ketransmigrasian, yang meliputi program dan kegiatan bina permukiman dan pedesaan transmigrasi serta penempatan dan pemberdayaan transmigrasi sesuai kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk operasional pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi.

Bidang ketransmigrasian juga menyelenggarakan pembangunan sarana dan prasarana di Kawasan Perkotaan Baru.

2.4 Penduduk Usia Kerja

2.4.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Kelompok Umur

Penduduk usia kerja menurut kelompok umur secara umum menunjukkan bahwa didominasi kelompok umur 15 – 19 tahun dan 20 – 24 tahun, di tahun 2017 untuk kelompok umur 15 – 19 tahun berjumlah sebanyak 25.218 orang atau 12,83 persen dari jumlah penduduk usia kerja di tahun 2017 mengalami peningkatan di tahun 2018 menjadi sebanyak 27.867 orang atau 13,79 persen dari jumlah penduduk usia kerja di tahun 2018, sebanyak 28.874 orang atau 13,93 persen di tahun 2019. Untuk kelompok umur 20 – 24 tahun di tahun 2017 berjumlah sebanyak 25.018 orang atau 12,73 persen dari jumlah penduduk usia kerja di tahun 2017 juga mengalami peningkatan di tahun 2018 menjadi sebanyak 25.640 orang atau 12,69 persen dari jumlah penduduk usia kerja di tahun 2018

dan sebanyak 26.576 orang atau 12,82 persen dari jumlah penduduk usia kerja di tahun 2019 (lihat tabel 3.5 – 3.6)

Tabel 3.5
Penduduk Usia Kerja Menurut Kelompok
Umur Tahun 2017 – 2019

Kelompok Umur	Tahun		
	2017	2018	2019
15-19	25.218	27.867	28.874
20-24	25.018	25.640	26.576
25-29	20.068	25.923	26.465
30-34	20.045	25.427	25.981
35-39	24.539	23.084	23.670
40-44	24.140	20.443	20.897
45-49	17.506	16.965	17.480
50-54	17.105	12.384	12.653
55-59	8.165	8.476	8.774
60+	14.751	15.889	15.978
Jumlah	196.555	202.098	207.348

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.6

Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Kelompok Umur Tahun 2017 – 2019

Kelompok Umur	Tahun		
	2017	2018	2019
15-19	12,83	13,79	13,93
20-24	12,73	12,69	12,82
25-29	10,21	12,83	12,76
30-34	10,20	12,58	12,53
35-39	12,48	11,42	11,42
40-44	12,28	10,12	10,08
45-49	8,91	8,39	8,43
50-54	8,70	6,13	6,10

Rencana Strategis (Renstra) Dinskaertrans Tahun 2021 -2026

55-59	4,15	4,19	4,23
60+	7,50	7,86	7,71
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.4.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Kualitas dari penduduk pada umumnya, tercermin dari perkembangan pendidikan, dimana pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi sumber daya manusia. Pendidikan berfungsi menyiapkan salah satu input proses produksi, yaitu tenaga kerja sehingga dapat memenuhi standar kualifikasi atau kualitas yang ditetapkan.

Keadaan penduduk usia kerja menurut pendidikan di Kabupaten Paser tahun 2017 – 2019 menunjukkan bahwa penduduk usia kerja menurut tingkat pendidikan mengalami peningkatan di 4 (empat) tingkat pendidikan dari tahun 2017 ke tahun 2018 yakni, Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas/Kejuruan dan Universitas/Perguruan

Tinggi/Diploma I/II/III/Akademi kemudian pada tahun 2019 mengalami peningkatan di tingkat pendidikan Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan dan penurunan di 2 (dua) tingkat pendidikan yakni Sekolah Menengah Pertama dan Universitas/Perguruan Tinggi/Diploma I/II/III/Akademi. Jumlah penduduk usia kerja menurut tingkat pendidikan di tahun 2017 – 2019 masih didominasi oleh tingkat pendidikan Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar, di tahun 2017 sebanyak 79.144 orang atau 40,27 persen dan di tahun 2018 sebanyak 80.516 orang atau 39,84 persen dan sebanyak 86.201 orang atau 41,57 persen di tahun 2019 (lihat tabel 3.7 – 3.8)

Tabel 3.7
Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Tahun 2017 – 2019

Tingkat Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	79.144	80.516	86.201
Sekolah Menengah Pertama	42.361	46.656	43.630
Sekolah Menengah Atas/Kejuruan	56.707	55.620	60.150
Universitas/Perguruan Tinggi/Diploma I/II/III/Akademi	18.343	19.306	17.367
Jumlah	196.555	202.098	207.348

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Rencana Strategis (Renstra) Dinskaertrans Tahun 2021 -2026

Tabel 3.8
Persentase Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017-2019

Tingkat Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	40,27	39,84	41,57
Sekolah Menengah Pertama	21,55	23,09	21,04
Sekolah Menengah Atas/Kejuruan	28,85	27,52	29,01
Universitas/Perguruan Tinggi/Diploma I/II/III/Akademi	9,33	9,55	8,38
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.5 Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15 tahun ke atas) yang bekerja, mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan atau pengangguran.

Angkatan kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja, sehingga jumlah angkatan kerja sangat tergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja. Secara umum jumlah angkatan kerja selama tahun 2017 – 2019 setiap tahunnya terus mengalami peningkatan sejalan dengan penambahan jumlah penduduk usia kerja. Pada tahun 2017 jumlah angkatan kerja sebanyak 122.162 orang meningkat menjadi 137.737 orang pada tahun 2019.

Secara umum angkatan kerja dapat diklasifikasikan menjadi beberapa karakteristik secara rinci sebagaimana pada uraian berikut.

2.5.1 Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Keadaan angkatan kerja menurut tingkat pendidikan selama tahun 2017 – 2019 secara umum masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD dan cenderung terus mengalami kenaikan dari 48.099 orang pada tahun 2017 dan meningkat menjadi 54.338 orang pada tahun 2019. Sebaliknya angkatan kerja berpendidikan SMP ke atas cenderung terus mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Seperti angkatan kerja berpendidikan SMP dalam periode yang sama, mengalami peningkatan dari 18.474 orang pada tahun 2017 menjadi 24.961 orang pada tahun 2019. Kondisi yang sama juga terjadi pada angkatan kerja berpendidikan SMA hingga Universitas. (lihat tabel 3.13. sampai 3.14)

Tabel 3.13.

Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/Tidak Tamat Sekolah Dasar	48.099	53.867	54.338
Sekolah Menengah Pertama	18.474	24.490	24.961
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	39.205	40.268	40.739
Universitas/Diploma I/li/Iii/Akademi	16.384	17.229	17.700
Jumlah	122.162	135.854	137.737

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Progra

Tabel 3.14.

Persentase Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/Tidak Tamat Sekolah Dasar	39,37	39,65	39,45
Sekolah Menengah Pertama	15,12	18,03	18,12
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	32,09	29,64	29,58
Universitas/Diploma I/li/Iii/Akademi	13,41	12,68	12,85
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.6 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja. TPAK bertujuan untuk mengukur besarnya partisipasi angkatan kerja dalam dunia kerja. TPAK dapat digunakan sebagai indikator tingkat kesulitan angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Angka TPAK yang rendah menunjukkan kecilnya kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk usia kerja. Sebaliknya, angka TPAK yang tinggi menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan suatu indikator yang digunakan untuk melihat indikasi besarnya penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi disuatu negara atau wilayah. Indikator ini menunjukkan besaran relatif dari pasokan tenaga kerja (**Labour Supply**) yang tersedia untuk memproduksi barang-barang

dan jasa dalam suatu perekonomian.

Keadaan TPAK di Kabupaten Paser selama tahun 2017 – 2019 secara umum cenderung meningkat yakni dari 62,15 pada tahun 2013 menjadi 66,43 pada tahun 2019, meskipun diantara periode tersebut terjadi fluktuatif, ini dapat disimpulkan bahwa dengan angka TPAK yang tinggi menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk usia kerja.

2.6.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Angka TPAK menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Paser tahun 2017 – 2019 mengalami perubahan yang cukup signifikan. Selama periode tersebut, TPAK tertinggi terdapat pada tingkat pendidikan Universitas/Diploma I/II/III/Akademi dan cenderung meningkat yakni 89,32 pada tahun 2017 menjadi 99,86 pada tahun 2019. TPAK terbesar kedua terdapat pada tingkat pendidikan SMTA dan cenderung menurun yakni 69,14 pada tahun 2017 menjadi 64,84 pada tahun 2019, dan diantara periode tersebut juga terjadi fluktuasi (lihat tabel 3.17)

Tabel 3.17.
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

PENDIDIKAN	TAHUN		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ ≤ Sekolah Dasar	60,77	66,90	61,88
Sekolah Menengah Pertama	43,61	52,49	64,30
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	69,14	72,40	64,84
Universitas/Diploma I/II/III/Akademi	89,32	89,24	99,86
JUMLAH	62,15	67,22	66,43

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.7 Penduduk Yang Bekerja (PYB)

Penduduk yang bekerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih yang melakukan kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam

suatu usaha/kegiatan ekonomi. Penduduk yang berkerja dibedakan atas penduduk yang berkerja menurut jenis kelamin, kelompok umur, tingkat pendidikan, lapangan usaha, status dan jenis pekerjaan utamanya.

2.7.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

Keadaan penduduk yang bekerja menurut jenis kelamin Kabupaten Paser selama tahun 2017 – 2019 secara umum mengalami peningkatan yakni dari 115.398 orang pada tahun 2017 menjadi 131.471 orang pada tahun 2019. Jumlah tersebut di atas didominasi oleh laki – laki dan cenderung mengalami peningkatan dari 81.907 orang pada tahun 2017 menjadi 91.528 orang pada tahun 2019. Pada jenis kelamin perempuan cenderung mengalami peningkatan yakni 33.491 orang pada tahun 2017 menjadi 39.943 orang pada tahun 2019 (lihat tabel 3.21). banyaknya jumlah penduduk perempuan yang berkerja, disatu sisi secara umum telah memenuhi quota 30 persen dalam memberikan kontribusi pekerjaan, sedangkan disisi lain merupakan salah satu indikator adanya kesetaraan gender dalam kesempatan memperoleh pekerjaan.

Tabel 3.21.
Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2017 – 2019

Jenis Kelamin	Tahun		
	2017	2018	2019
Laki-Laki	81.907	89.286	91.528
Perempuan	33.491	39.774	39.943
Jumlah	115.398	129.060	131.471

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.22.
Persentase Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2017 – 2019

Jenis Kelamin	Tahun		
	2017	2018	2019
Laki-Laki	70,98	69,18	69,62
Perempuan	29,02	30,82	30,38
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.7.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Kelompok Umur

Keadaan penduduk yang bekerja menurut kelompok umur di Kabupaten Paser selama tahun 2017 – 2019 didominasi oleh kelompok umur 35 – 39 tahun merupakan jumlah terbesar dan cenderung mengalami penurunan yakni dari 17.998 orang pada tahun 2017 menjadi 17.785 orang pada tahun 2019, dalam periode yang sama jumlahnya mengalami perubahan secara berfluktuatif. Jumlah terbesar kedua terdapat pada kelompok umur 40 – 44 tahun dan cenderung mengalami peningkatan yakni dari 15.985 orang pada tahun 2017 menjadi 17.171 orang pada tahun 2019. Untuk yang terkecil terdapat pada kelompok umur 15 – 19 tahun dan cenderung meningkat yakni 3.159 orang pada tahun 2017 menjadi 4.737 orang pada tahun 2019 (lihat tabel 3.23)

Tabel 3.23.
Penduduk Yang Bekerja Menurut Kelompok Umur Tahun 2017 – 2019

Kelompok Umur	Tahun		
	2017	2018	2019
15-19	3.159	4.461	4.737
20-24	13.160	13.691	13.584
25-29	12.423	17.828	16.860
30-34	13.621	17.538	17.022
35-39	17.998	16.996	17.785
40-44	15.985	16.827	17.171
45-49	14.677	15.255	15.210
50-54	11.972	11.617	11.286
55-59	5.104	6.384	7.787
60+	7.299	8.463	10.029
Jumlah	115.398	129.060	131.471

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.24.
Persentase Penduduk Yang Bekerja Menurut Kelompok Umur Tahun 2017 – 2019

Kelompok Umur	Tahun		
	2017	2018	2019
15-19	2,74	3,46	3,60
20-24	11,40	10,61	10,33
25-29	10,77	13,81	12,82
30-34	11,80	13,59	12,95
35-39	15,60	13,17	13,53

40-44	13,85	13,04	13,06
45-49	12,72	11,82	11,57
50-54	10,37	9,00	8,58
55-59	4,42	4,95	5,92
60+	6,33	6,56	7,63
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.7.3 Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan

Kualitas pekerja yang bekerja pada seluruh lapangan usaha dapat dilihat dari tingkat pendidikan tenaga kerja yang ditamatkan. Secara umum jumlah penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Paser selama kurun waktu tahun 2017 – 2019 terlihat bahwa didominasi tingkat pendidikan Sekolah Dasar dan cenderung terus meningkat yakni dari 47.470 orang pada tahun 2017 menjadi 52.952 orang pada tahun 2019. Untuk jumlah yang terbesar kedua terdapat pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas yang jumlah cenderung terus meningkat, yakni dari 34.244 orang pada tahun 2017 menjadi 36.191 orang pada tahun 2019 (lihat table 3.25)

Tabel 3.25.
Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar	47.470	52.719	52.952
Sekolah Menengah Pertama	17.703	24.276	25.748
Sekolah Menengah Atas	34.244	35.740	36.191
Perguruan Tinggi	15.981	16.325	16.580
Jumlah	115.398	129.060	131.471

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.26.
 Persentase Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat
 Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar	41,14	40,85	40,28
Sekolah Menengah Pertama	15,34	18,81	19,58
Sekolah Menengah Atas	29,67	27,69	27,53
Perguruan Tinggi	13,85	12,65	12,61
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.7.4 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

Proporsi penduduk yang berkerja menurut lapangan usaha biasanya dipakai sebagai salah satu tolak ukur untuk melihat potensi sektor perekonomian dalam penyerapan tenaga kerja. Dalam kurun waktu tahun 2017 – 2019 jumlah penduduk yang berkerja menurut lapangan usaha cenderung terus meningkat, dan lapangan usaha yang memberikan kontribusi penyerapan tenaga kerja terbesar adalah sektor pertanian yakni dari 41.178 orang atau sebesar 35,68 persen pada tahun 2017 meningkat menjadi 48.982 orang atau 37,26 persen pada tahun 2019. Kontribusi penyerapan tenaga kerja terbesar yang kedua terdapat pada sektor perdagangan yakni dari 22.590 orang atau 19,58 persen pada tahun 2017 meningkat menjadi 30.637 orang atau 23,30 persen. Sektor Listrik, Gas & Air memiliki penyerapan tenaga kerja yang paling rendah dan terus meningkat yakni dari 549 orang atau 0,49 persen pada tahun 2017 menjadi 1.164 orang atau 0,89 persen pada tahun 2019 (lihat table 3.27 – 3.28)

Tabel 3.27.
Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan
Usaha Tahun 2017 – 2019

Lapangan Usaha	Tahun		
	2017	2018	2019
Pertanian	41.178	44.808	48.982
Pertambangan	12.780	14.296	10.291
Industri	3.988	6.119	4.233
Listrik, Gas & Air	549	758	1.164
Bangunan	2.609	5.287	6.470
Perdagangan	22.590	24.838	30.637
Angkutan	5.254	4.528	5.784
Keuangan	1.424	11.121	2.829
Jasa	25.026	17.305	21.081
Jumlah	115.398	129.060	131.471

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.28.
Persentase Penduduk Yang Bekerja Menurut
Lapangan Usaha Tahun 2017 – 2019

Lapangan Usaha	Tahun		
	2017	2018	2019
Pertanian	35,68	34,72	37,26
Pertambangan	11,07	11,08	7,83
Industri	3,46	4,74	3,22
Listrik, Gas & Air	0,48	0,59	0,89
Bangunan	2,26	4,10	4,92
Perdagangan	19,58	19,25	23,30
Angkutan	4,55	3,51	4,40
Keuangan	1,23	8,62	2,15
Jasa	21,69	13,41	16,03
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.8 Pengangguran Terbuka (PT)

Pengangguran terbuka adalah mereka yang mencari pekerjaan, yang mempersiapkan usaha, yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin dapat pekerjaan dan yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Selama tahun 2017-2019 secara umum jumlah pengangguran terbuka cenderung menurun yakni dari 6.764 orang pada tahun 2017 menjadi 6.266 orang pada tahun 2019, namun sempat mengalami sedikit kenaikan pada tahun 2018 menjadi 6.794 orang (lihat tabel 3.35).

2.8.1 Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Perkembangan pembangunan di sektor pendidikan dan IPTEK hingga saat ini telah memberikan dampak positif terhadap penciptaan dan perluasan kesempatan kerja baru. Sehingga dapat menurunkan jumlah pengangguran terbuka. Selama tahun 2017 – 2019 jumlah pengangguran terbuka dengan pendidikan sekolah dasar/tidak tamat sekolah dasar dan sekolah menengah atas/kejuruan terlihat cukup banyak, yang secara umum mengalami sedikit penurunan. Jumlah pengangguran terbuka dengan latar belakang pendidikan sekolah menengah atas/kejuruan mengalami penurunan dari 4.961 orang atau 73,34 persen pada tahun 2017 menjadi 2.708 orang atau 43,22 persen pada tahun 2019. Sementara jumlah pengangguran terbuka berpendidikan sekolah dasar/tidak tamat sekolah dasar, dalam periode yang sama mengalami penurunan dari 629 orang atau 9,30 persen menjadi 390 orang atau 6,22 persen, walaupun ada peningkatan di tahun 2018 yakni 1.148 orang atau 16,90 persen. Sedangkan jumlah pengangguran terbuka dengan pendidikan perguruan tinggi /diploma /akademi, merupakan jumlah terkecil dan mengalami peningkatan yakni dari 403 orang atau 5,96 persen pada tahun 2017 menjadi 963 orang atau 15,37 persen pada tahun 2019 (lihat tabel 3.39 – 3.40). Ini berarti program pendidikan perguruan tinggi /diploma /akademi, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengisian kesempatan kerja yang tersedia di berbagai lapangan usaha yang ada.

Tabel 3.39.
Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/Tidak Tamat Sekolah Dasar	629	1.148	390
Sekolah Menengah Pertama	771	214	2.205
Sekolah Menengah Atas/Kejuruan	4.961	4.528	2.708
Perguruan Tinggi/Diploma I/II/III/Akademi	403	904	963
Jumlah	6.764	6.794	6.266

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.40.
Persentase Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	9,30	16,90	6,22
Sekolah Menengah Pertama	11,40	3,15	35,19
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	73,34	66,65	43,22
Perguruan Tinggi/Diploma I/II/III/Akademi	5,96	13,31	15,37
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.9 Tingkat Pengangguran Terbuka

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan persentase jumlah Pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) secara tidak langsung dapat menggambarkan kondisi ekonomi suatu wilayah. Tinggi rendahnya angka ini memiliki kepekaan terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat maupun keamanan dan stabilitas regional.

Keadaan tingkat Pengangguran terbuka di Kabupaten Paser pada tahun 2017 – 2019 secara umum mengalami penurunan yakni dari 5,54 persen pada tahun 2017 menjadi 4,55 persen pada tahun 2019. Menurunnya TPT tersebut, sebagai dampak adanya peningkatan kegiatan – kegiatan ekonomi produktif secara berkelanjutan yang bersifat padat karya, sehingga menyerap tenaga kerja.

2.9.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Keadaan tingkat Pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Paser pada tahun 2017 – 2019, jumlah pengangguran terbuka dengan pendidikan sekolah menengah atas/kejuruan secara umum mengalami penurunan yakni dari 4,06 persen pada tahun 2017 menjadi 1,97 persen pada tahun 2019, pada periode yang sama pendidikan sekolah dasar/tidak tamat sekolah dsar mengalami penurunan yakni dari 0,51 persen menjadi 0,28 persen, namun di tahun 2018 mengalami sedikit kenaikan menjadi 0,85 persen. Sementara pendidikan perguruan tinggi/diploma/akademi mengalami kenaikan pada periode yang sama yakni 0,33 persen pada tahun 2017 menjadi 0,70 persen

pada tahun 2019 (lihat tabel 3.43).

Tabel 3.43.
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	0,51	0,85	0,28
Sekolah Menengah Pertama	0,63	0,16	1,60
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	4,06	3,33	1,97
Perguruan Tinggi/Diploma I/II/III/Akademi	0,33	0,67	0,70
Jumlah	5,54	5,00	4,55

Sumber : BPS Paser, Kabupaten Paser Dalam Angka Tahun 2018-2020, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.10 Pencari Kerja

2.10.1 Pencari Kerja yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan

Keadaan pencari kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Paser pada tahun 2017 – 2019 bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SLTA disetiap tahunnya, dapat dilihat di tahun 2017 sebanyak 2.072 orang atau sebesar 70,02 persen dari jumlah pencari kerja sebanyak 2.959 orang dan di tahun 2018 sebanyak 2.115 orang atau sebesar 69,15 persen dari jumlah pencari kerja sebanyak 3.057 orang. Pada tahun 2019 sebanyak 1.650 orang atau 63,41 persen dari jumlah 2.602 orang (lihat tabel 3.48 – 3.49).

Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, ketrampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Di pihak lain setiap lowongan yang tersedia

mempunyai sifat pekerjaan yang berlainan. Pengusaha memerlukan pekerjaan dengan pendidikan, ketrampilan, kemampuan, bahkan mungkin dengan sikap pribadi yang berbeda. Tidak semua pelamar akan cocok untuk satu lowongan tertentu. Dengan demikian tidak semua pelamar mampu dan dapat diterima untuk satu lowongan tertentu.

Tenaga kerja terdidik biasanya mempunyai produktivitas kerja yang lebih tinggi dari tenaga kerja tak terdidik. Produktivitas kerja pada dasarnya tercemin dalam tingkat upah, tiap lowongan pekerjaan umumnya selalu dikaitkan dengan persyaratan tingkat pendidikan bagi calon yang akan mengisinya. Penyediaan tenaga

kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama, oleh karena itu elastisitas penyediaan tenaga terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga tak terdidik. Tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada partisipasi tenaga tak terdidik. Tenaga terdidik biasanya berasal dari keluarga yang lebih berada, yaitu keluarga kaya, yang mampu menyekolahkan anak-anaknya ke Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Perguruan Tinggi. Dengan demikian tenaga kerja dari keluarga miskin umumnya tidak mampu meneruskan pendidikannya dan terpaksa mencari pekerjaan (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Tabel 3.48.
Pencari Kerja Yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Tingkat Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	44	49	24
Sekolah Menengah Pertama	110	136	124
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	2.072	2.115	1.650
Diploma I/II/III/Akademi	183	171	269
Universitas/Perguruan Tinggi	550	586	535
Jumlah	2.959	3.057	2.602

Sumber : Bid. P2K2, Laporan IPK Online Tahun 2017 – 2019, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.49.
Persentase Pencari Kerja Yang Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Tingkat Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	1,49	1,60	0,92
Sekolah Menengah Pertama	3,72	4,45	4,77
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	70,02	69,19	63,41
Diploma I/II/III/Akademi	6,18	5,59	10,34
Universitas/Perguruan Tinggi	18,59	19,17	20,56
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : Bid. P2K2, Laporan IPK Online Tahun 2017 – 2019, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

2.10.2 Pencari Kerja Yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan

Keadaan pencari kerja yang ditempatkan menurut tingkat pendidikan di Kabupaten Paser pada tahun 2017 – 2019 bahwa jumlah pencari kerja yang ditempatkan menurut tingkat pendidikan

didominasi tingkat pendidikan sekolah menengah atas/kejuruan yakni pada tahun 2017 sebanyak 397 orang atau sebesar 70,02 persen dan tahun 2018 sebanyak 417 orang atau sebesar 69,19 persen dan

pada tahun 2019 sebanyak 331 orang atau sebesar 63,41 persen (lihat tabel 3.54.

sampai tabel 3.55.).

Tabel 3.54
Pencari Kerja Yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Tingkat Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	27	10	1
Sekolah Menengah Pertama	9	27	10
Sekolah Menengah Atas/Kejuruan	397	417	331
Diploma I/II/III/Akademi	18	13	119
Universitas/Perguruan Tinggi	53	36	102
Jumlah	504	503	563

Sumber : Bid. P2K2, Laporan IPK Online Tahun 2017 – 2019, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

Tabel 3.55
Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2017 – 2019

Tingkat Pendidikan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sekolah Dasar/ Tidak Tamat Sekolah Dasar	1,49	1,60	0,92
Sekolah Menengah Pertama	3,72	4,45	4,77
Sekolah Menengah Atas/ Kejuruan	70,02	69,19	63,41
Diploma I/II/III/Akademi	6,18	5,59	10,34
Universitas/Perguruan Tinggi	18,59	19,17	20,56
Jumlah	100,00	100,00	100,00

Sumber : Bid. P2K2, Laporan IPK Online Tahun 2017 – 2019, diolah Sub Bagian Perencanaan Program

TABEL 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke -				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi				100%	100%	100%	100%	100%	100%	88,10%	100%	100%		100%		100%	100%	100%
	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%
	Persentase Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan				30%	30%	30%	30%	30%	54,99%	21,64%	30%	30%						
	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama				40%	40%	40%	40%	40%	71,43%	81,25%	40%	40%						
	Jumlah Kawasan transmigrasi yang memiliki kemampuan ekonomi				0	1 Kawasan	0 Kawasan	1 Kawasan	0	100%	0%	1 Kawasan	1 Kawasan						

TABEL 2.2
Anggaran dan Realisasi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser

Uraian	Anggaran pada Tahun Ke -					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke -					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke -					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA																	
BELANJA TIDAK LANGSUNG	5.451.297.954	6.074.054.381	6.617.449.092	5.251.181.656	6.275.781.756	4.661.705.002	5.379.735.903	6.195.083.819	3.830.030.970	4.900.107.891	86%	89%	94%	73%	78%	5.185.522.165	3.446.894.126
BELANJA PEGAWAI	5.451.297.954	6.074.054.381	6.617.499.092	5.251.181.656	6.275.781.756	4.661.705.002	5.379.735.903	6.195.083.819	3.830.030.970	4.900.107.891	86%	89%	94%	73%	78%	5.185.522.165	3.446.894.126
BELANJA LANGSUNG	33.503.382.625	5.754.709.190	11.797.870.855	2.982.587.250	2.031.119.350	32.515.033.190	5.427.143.139	10.542.504.654	2.639.327.057	1.405.632.060	97%	94%	89%	88%	69%	6.306.881.375	31.364.091.352
BELANJA PEGAWAI	611.908.200	818.768.960	852.784.000	409.437.000	642.980.000	586.871.500	547.542.300	507.985.000	380.171.000	474.454.000	96%	67%	60%	93%	74%	6.214.360	423.117.708
BELANJA BARANG DAN JASA	1.466.264.925	3.653.377.830	4.281.935.855	1.790.795.250	1.121.669.350	1.181.058.590	3.655.122.439	3.693.514.004	1.539.798.657	671.466.060	81%	100%	86%	86%	60%	68.919.115	450.383.024
BELANJA MODAL	31.425.209.500	1.282.562.400	6.663.151.000	782.355.000	266.470.000	30.747.103.100	1.224.478.400	6.341.005.650	719.357.400	259.712.000	98%	95%	95%	92%	97%	6.231.747.900	30.490.590.620
TOTAL	38.954.680.579	11.828.763.571	18.415.319.947	8.233.768.906	8.306.901.106	37.176.738.192	10.806.879.042	16.737.588.473	6.469.358.027	6.305.739.951	91%	91%	91%	81%	74%	11.492.403.540	34.810.985.478

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Keberhasilan pembangunan merupakan sasaran prioritas atau target kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui dan ditentukan faktor-faktor yang termasuk dalam kategori Kekuatan, kelemahan, peluang dan Ancaman sesuai dengan strategi yang akan ditetapkan.

1. Tantangan

Tantangan yang dihadapi dalam upaya pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yaitu :

Urusan Ketenagakerjaan :

1. Angka kemiskinan cenderung tinggi;
2. Produktivitas tenaga kerja rendah;
3. Daya saing relatif rendah, disebabkan rendahnya mutu SDM, dipengaruhi tingkat Pendidikan dan kompetensi kerja;
4. Hubungan Industrial (pengusaha, pekerja dan pemerintah);
 - a. Persoalan pengupahan
 - b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
5. Putusnya mata rantai pengawasan ketenagakerjaan;
6. Belum optimalnya perluasan kepesertaan, pelayanan dan manfaat Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) khusus BPJS ketenagakerjaan;

Urusan Pembangunan Ketransmigrasian :

1. Semakin terbatasnya ketersediaan lahan clear and clean;
2. Masih adanya sisa beban tugas sertifikat kepemilikan lahan;
3. Sengketa lahan transmigrasi dengan pihak lain;
4. Belum optimal dukungan pemangku kepentingan dan sinergi program dalam pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
5. Keberpihakan kebijakan dalam pengalokasian anggaran program transmigrasi;
6. Belum optimalnya data untuk pembangunan dan pengembangan

kawasan transmigrasi, sejalan dengan otonomi daerah dan desentralisasi serta restrukturisasi SKPD yang membidangi transmigrasi.

2. Peluang

Sedangkan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

1. Peluang Ketenagakerjaan :
 - a. Perluasan kesempatan kerja ;
 - b. Peningkatan kompetensi ;
 - c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis ;
 - d. Perlindungan ketenagakerjaan ;
 - e. Peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga.
2. Peluang Pembangunan Transmigrasi :
 - a. Berbasis lahan (land based), berupa lahan tempat tinggal dan lahan usaha ;
 - b. Bagian integral dari pembangunan nasional dan pembangunan daerah, untuk pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah, serta integritas Bangsa Indonesia ;
 - c. Perubahan lingkungan strategis Indonesia mengakibatkan transmigrasi saat ini tidak lagi merupakan program pemindahan penduduk melainkan pengembangan wilayah ;
 - d. Undang Undang Nomor 26 Tahun 2009 tentang perubahan atas Undang Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian, merupakan perubahan paradigma transmigrasi, yaitu pembangunan transmigrasi berbasis Kawasan.
 - e. Revitalisasi pembangunan transmigrasi di Kabupaten Paser, melalui
 1. Keputusan Menteri Nakertrans Nomor 2004 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Pedoman dan Pengembangan KTM di Wilayah Transmigrasi ;
 2. Keputusan Menteri Desa PDT dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2016 tentang Penetapan Kawasan Transmigrasi.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU- ISU STRATEGIS DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Paser Isu strategis dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Paser, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan Tahun 2022-2026. Beberapa permasalahan 2021-2026 berdasarkan pendekatan pelaksanaan Urusan Pemerintah Daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut:

- a. Kurangnya sumber daya manusia sehingga dalam mengelola urusan ketenagakerjaan terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum optimal.
- b. Kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang mengelola pelayanan ketenagakerjaan sehingga menyebabkan proses peningkatan pelayanan kurang berkualitas.
- c. Kurang berkembangnya usaha ekonomi masyarakat di pedesaan, yang mengakibatkan rendahnya kondisi kehidupan ekonomi masyarakat;
- d. Masih tingginya pengangguran di kabupaten Paser yang disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja, keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, dan kualitas tenaga kerja relatif masih rendah;
- e. Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial (Perselisihan Hak dan Kepentingan);
- f. Kurang harmonisnya hubungan industrial yang dapat mengganggu produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, ketenangan bekerja dan

ketenangan berusaha.

Adapun permasalahan pelayanan perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Paser bila digambarkan dalam bentuk tabel sbb:

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Masih tingginya pengangguran di Kabupaten Paser .	Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya lapangan kerja. 2. Keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. 3. Kualitas tenaga kerja relatif masih rendah.
2	Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial	Kurang harmonisnya hubungan industrial yang dapat mengganggu produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perselisihan Hubungan Industrial 2. Unjuk rasa / mogok 3. Pemutusan Hubungan Kerja
	Lambatnya pertumbuhan ekonomi di Kawasan Transmigrasi dan eks transmigrasi	HPL belum dikelola secara maksimal dan sebagian HPL diokupasi warga dan perusahaan	Kurangnya Koordinasi lintas sektor dalam hal pengembangan dan pembangunan Transmigrasi dan eks Transmigrasi

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

Menelaah visi, misi dan program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala daerah terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan yang akan dilaksanakan selama kepemimpinan kepala daerah dan wakil kepala daerah

terpilih dan untuk mengidentifikasi faktor – faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Hasil identifikasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dapat mempengaruhi visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih ini juga menjadi input bagi perumusan isu – isu strategis pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

Dalam upaya mewujudkan Visi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Paser Tahun 2021 – 2026 yaitu :

“ MENUJU KABUPATEN PASER MAJU, ADIL, DAN SEJAHTERA”

Yang dimaksud dengan MENUJU KABUPATEN PASER MAJU adalah bahwa :

- a. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat melalui peningkatan profesionalitas aparatur.
- b. Masyarakat Kabupaten Paser dapat mengembangkan segala kemampuannya untuk menjadi lebih mandiri, berdaya saing dengan mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki.
- c. Pemerintah Kabupaten Paser bertekad menjalankan reformasi birokrasi.

Yang dimaksud dengan MENUJU KABUPATEN PASER ADIL adalah bahwa :

- a. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip kesetaraan yakni setiap penduduk memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya.
- b. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dengan memperhatikan kaidah-kaidah pembangunan berkelanjutan dan peduli pada kelestarian alam

Yang dimaksud dengan MENUJU KABUPATEN PASER SEJAHTERA adalah bahwa :

- a. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dalam rangka meningkatkan akses kebutuhan dasar masyarakat.
- b. Pembangunan di Kabupaten Paser dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.

Misi pembangunan Kabupaten Paser untuk 5 (lima) tahun kedepan, yang

menjadi tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Paser terletak pada :

Misi 3 (tiga) yakni Mengurangi Ketimpangan Antarwilayah melalui Peningkatan Aksesibilitas Infrastruktur yang Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan, dengan tujuan dan sasaran :

Tujuan 3 : Meningkatkan kualitas layanan infrastruktur penghubung antar wilayah, kualitas pemukiman dan kualitas pengelolaan lingkungan hidup.

Sasaran 3.1 : Meningkatnya kualitas dan layanan infrastruktur. Yang meliputi urusan pekerjaan umum, perhubungan, serta perumahan dan pemukiman.

Misi 4 (empat) yakni Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berdaya Saing, dengan tujuan dan sasaran :

Tujuan 4 : Meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat yang merata.

Sasaran 4.3 : Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat. Yang meliputi urusan sosial, ketenagakerjaan. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan masyarakat, pemberdayaan masyarakat desa, kepemudaan dan olahraga, serta kebudayaan.

Pertumbuhan ekonomi yang mandiri dan berdaya saing merupakan terjemahan dari harapan dan keinginan untuk memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan penduduk dari dalam kabupaten Paser, mengurangi ketergantungan barang dan jasa utamanya pangan dari daerah lain. Upaya ini dilakukan sejalan dengan pengembangan sektor sektor unggulan yang Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 Bab V-248 memiliki keunggulan komepetitif. Hasil akhir yang dicapai tidak saja perekonomian yang mandiri dan berdaya saing, namun didalamnya juga tersirat mengatasi dampak Covid 19 pada pelaku usaha maupun ketersediaan pangan di Paser.

Saat ini paser telah memiliki keunggulan produk pertanian berupa hasil perkebunan sawit hingga menghasilkan CPO yang cukup besar. Namun demikian industri dasar ini belum mampu menciptakan multiplier yang cukup baik bagi seluruh pelaku ekonomi, untuk itulah maka sasaran pertama dari kemandirian ekonomi ini diarahkan pada penciptaan multiplier melalui

hilirisasi pengolahan produk CPO, pada sisi lain multiplier yang ingin diciptakan juga diharapkan hadir dari pertanian tanaman pangan yang saat ini pontesinya belum benar benar tergarap. Paser pada dasarnya memiliki potensi yang sangat luas untuk menghasilkan pangan, apalagi dengan akan dibangunnya waduk Lambakan maka potensi lahan pertanian tergarap semakin banyak, inilah yang menjadi sasaran dari penciptaan multiplier itu. Pada sisi lain pariwisata sebagai sebuah sektor potensial yang memiliki kemampuan untuk menjadi pengungkit dari berkembangnya perekonomian sebuah wilayah, utamanya ekonomi lokal juga menjadi sasaran penting untuk menciptakan kemandirian dan daya saing ekonomi Paser.

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Perangkat Daerah dituntut kinerja dan kualitas pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang komprehensif. Selanjutnya terhadap Visi Dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 dianalisis faktor pendorong dan penghambat pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Paser terhadap Pencapaian Visi dan Misi

No.	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja	FAKTOR	
			Penghambat	Pendorong
	Visi : Menuju Kabupaten Paser Maju, Adil, dan Sejahtera			
1.	Misi 3 : Mengurangi Ketimpangan Antarwilayah melalui Peningkatan Aksesibilitas Infrastruktur yang Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan			
	Tujuan 3 : Meningkatkan kualitas layanan infrastruktur penghubung antar wilayah, kualitas pemukiman dan kualitas pengelolaan lingkungan hidup			
	Sasaran 3.1 : Meningkatkan kualitas dan layanan Infrastruktur			
		HPL belum dikelola secara maksimal dan sebagian HPL diokupasi warga dan perusahaan	Kurangnya Koordinasi lintas sektor dalam hal pengembangan dan pembangunan Transmigrasi dan eks Transmigrasi	Adanya kebijakan dan program prioritas dari Pemerintah di sektor ketenagakerjaan
2.	Misi 4 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing			

Tujuan 4 : Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Mandiri dan Berdaya Saing				
Sasaran 4.3 : Meningkatnya Kesejahteraan Rakyat				
		<p>UPTD BLK belum berfungsi dengan maksimal</p> <p>Layanan informasi kesempatan kerja terhadap pencari kerja belum maksimal</p> <p>Belum optimalnya upaya fasilitasi Pemerintah Kabupaten Paser dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat pengangguran Terbuka dan TPAK di Kabupaten Paser</p>	<p>Ketersediaan Instruktur dan sarana prasarana belum memadai</p> <p>Sistem sertifikasi terhadap peserta pelatihan belum berjalan</p> <p>Masih tingginya tingkat pengangguran di Kabupaten Paser</p>	<p>Peraturan perundang-undangan yang tersedia</p> <p>Adanya kebijakan dan program prioritas dari Pemerintah di sektor ketenagakerjaan</p> <p>Melakukan pembinaan terhadap sistem dan kelembagaan hubungan industrial.</p>
		Sosialisasi terkait hubungan Industrial belum maksimal	Pemahaman pihak terkait terhadap peraturan belum sinkron	Adanya Mediator Hubungan Industrial

3.3 Telaahan Renstra K/L Kementerian Ketenagakerjaan dan Renstra Provinsi

1. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI

Dalam Rancangan Awal Renstra K/L Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 Pembangunan ketenagakerjaan semakin memegang peran sentral dalam pembangunan ekonomi di negara-negara berkembang saat ini, tidak terkecuali di Indonesia. Berbagai kemajuan pembangunan ekonomi dan kesejahteraan sosial yang dicapai oleh negara-negara berkembang pada umumnya terkait erat dengan ketepatan formulasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan investasi, serta dukungan infrastruktur yang memadai. Semua aspek ini telah direncanakan secara berkesinambungan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang mengusung visi pembangunan nasional "Indonesia yang Mandiri, Adil dan Makmur". Memasuki periode keempat RPJPN tersebut, pembangunan ketenagakerjaan semakin menjadi aspek krusial untuk diprioritaskan.

Gambaran umum atas kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terlihat dari perkembangan peningkatan jumlah penduduk Indonesia usia produktif yang merupakan tantangan strategis bangsa. Jumlah angkatan kerja yang sudah mencapai 131,01 juta orang pada 2018 (Badan Pusat Statistik, 2018) merupakan potensi yang dapat mengoptimalkan kinerja perekonomian Indonesia. Namun, besarnya jumlah angkatan kerja ini juga menjadi tantangan bagi Pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja yang layak. Meskipun pasar tenaga kerja semakin menunjukkan perbaikan (ditandai dengan peningkatan pembukaan lapangan kerja dari 180 ribu per bulan pada tahun 2017 menjadi 215 ribu per bulan pada 2018), namun tantangan dalam menjawab perubahan struktur dan perilaku tenaga kerja merupakan hal yang cukup penting.

Kementerian Ketenagakerjaan merupakan bagian dari visi dan misi pembangunan nasional, pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang dan pembangunan wilayah demi terwujudnya visi dan misi pembangunan nasional. Dari 9 Misi Presiden, Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan 4 poin Misi Presiden dan Wakil Presiden.

Upaya yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk mewujudkan Visi Dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia Tahun 2020-2024 tersebut yaitu:

- a. memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsif, kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan negara;
- b. menyelenggarakan pengawasan, administrasi umum, informasi dan hubungan kelembagaan; dan
- c. meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Ketenagakerjaan.

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan:

- a. mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;
- b. mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- c. meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;

- d. meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;
- e. mewujudkan hubungan industrial dan dialog sosial Ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- f. mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- g. mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

Untuk mewujudkan Visi Dan Misi tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan menuangkannya ke dalam dua sasaran strategis, yakni:

- a. Meningkatnya tenaga kerja yang berdaya saing dan iklim hubungan industrial yang kondusif dalam menghadapi pasar kerja fleksibel. Peningkatan daya saing tenaga kerja dan iklim hubungan industrial yang kondusif perlu menjadi sasaran strategis dalam periode 2020-2024. Masalah daya saing tenaga kerja yang rendah ini berkaitan dengan kualitas SDM yang rendah, karena tenaga kerja masih didominasi oleh lulusan SD (40,7 persen), sementara tidak semua tenaga kerja lulusan pendidikan yang lebih tinggi memiliki kesiapan dan kapasitas sesuai kebutuhan dunia kerja.
- b. Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik. Dari aspek tata kelola pemerintahan yang baik diharapkan menuju pada Pemerintahan yang dinamis (Dynamic Government), yaitu suatu tata kelola pemerintahan yang responsif atas aspirasi masyarakat, perubahan lingkungan strategis pembangunan yang cepat tanggap dan mampu mengelola perubahan.

Berdasarkan telaahan terhadap Renstra Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2020-2024, terdapat beberapa permasalahan pelayanan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser beserta faktor penghambat dan pendorong keberhasilan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Berdasarkan Sasaran K/L Kementerian Ketenagakerjaan beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	SASARAN RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Menciptakan tenaga kerja yang adaptif dalam menghadapi lapangan kerja yang fleksibel. Menciptakan Lapangan Kerja Inklusif yang seluas-luasnya di setor yang bernilai tambah tinggi.	UPT BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal sesuai dengan Kebutuhan Pasar Kerja karena terbatasnya sarana dan prasarana (Peralatan di UPT Latihan Kerja	Kompetensi pencari kerja yang tersedia masih rendah dan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja/ lowongan kerja, sehingga tidak semua lowongan pekerjaan dapat diisi oleh pencari kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan dan Revitalisasi sarana dan prasarana di UPT LK menjadi LK yang bertaraf Internasional. • Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Instruktur
2.	Mengembangkan keahlian kewirausahaan berbasis teknologi dan sosial	Belum adanya Sarana dan Prasarana untuk melaksanakan pelatihan kewirausahaan berbasis teknologi.	Belum optimalnya Pengembangan Kewirausahaan kepada Angkatan Kerja dan pada masyarakat.	Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan
3.	Meningkatkan pendidikan dan keahlian pekerja yang adaptif terhadap perubahan teknologi	UPT BLK belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal	Masih ada Angkatan Kerja/Pencari Kerja yang melek digita/ belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan Melalui media elektronik belum terakses dengan baik.	Peningkatan Jumlah dan Kapasitas Instruktur Pelatihan dan SDM Pengelola Pelatihan yang berkompten.
4.	Mempermudah perpindahan di pasar kerja dengan dukungan regulasi sistem pelatihan, informasi dan pasar kerja yang baik	Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas.	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.	Adanya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja.
6.	Peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan industrial untuk Menciptakan iklim ketenagakerjaan yang baik.	Kasus Hubungan Industrial yang terus terjadi serta Penyelesaian Kasus hubungan Industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian bersama masih belum optimal.	Masih ada perusahaan dan tenaga kerja di Kabupaten Paser yang belum mendapatkan Pembinaan terhadap sarana/prasarana hubungan industrial.	Melakukan pembinaan terhadap sistem dan kelembagaan hubungan industrial. Adanya Mediator Hubungan Industrial

10.	Peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penciptaan lapangan kerja.	Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.	Rintisan laboratorium produktivitas untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.
-----	---	--	---	--

2. Telaahan Renstra Provinsi

Telaah Renstra Provinsi adalah merupakan ketentuan yang telah disepakati pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk menjadikan pedoman, pegangan, petunjuk bagi kegiatan aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, Misi Dan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Provinsi beserta faktor penghambat dan pendorong keberhasilan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.4
Permasalahan Pelayanan berdasarkan Sasaran Renstra Provinsi
Beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Provinsi	Permasalahan Pelayanan	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
-1	-2	-3	-4	-5
1	Peningkatan pelayanan administrasi, Perencanaan Program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel	1. BLK belum berfungsi dengan maksimal. 2. Belum ada kesesuaian antara pelaksanaan pelatihan dengan kebutuhan pasar	1. Belum adanya analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar 2. Tidak adanya instruktur ketenagakerjaan	1. Tersedianya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 2. Tersedianya Perda ketenagakerjaan
2	Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan			
3	Peningkatan kepuasan stakeholder dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan	3. Belum optimalnya kerjasama dengan dunia usaha dalam kegiatan pelatihan, penempatan, dan pemagangan.	3. Kurangnya sarana pelatihan 4. Sistem sertifikasi terhadap peserta pelatihan belum berjalan	

4	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja	4. Belum maksimalnya pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	5. Tidak tersedianya tenaga pengantar kerja	
5	Peningkatan pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	5. Belum maksimalnya sosialisasi peraturan perundang-undangan yang terkait hubungan industrial	6. Kurangnya kesadaran perusahaan dalam penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	
6	Penciptaan hubungan yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan		7. Penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal	
7	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan		8. Kurangnya dukungan anggaran	

34 **Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Paser tahun 2021-2026 wajib memperhatikan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten (RTRWK) Paser Tahun 2015-2035 yang menjadi salah satu dokumen yang menjadi pedoman dalam penyusunannya. Karenanya Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), tentu saja tidak lepas dari Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten (RTRWK) Paser.

Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten (RTRWK) Paser Tahun 2015-2035 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2015 mempunyai tujuan yaitu "Terwujudnya ruang wilayah Kabupaten yang menjamin keseimbangan daya dukung dan daya tampung lingkungan bagi berbagai aktifitas masyarakat dan pembangunan berkelanjutan dalam rangka mewujudkan Kabupaten Paser yang maju, mandiri, agamais, dan sejahtera".

Kebijakan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Paser adalah :

1. Pengembangan pusat-pusat kegiatan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi secara berhirarki.
2. Pengembangan prasarana dan sarana transportasi Kabupaten yang terkoneksi dengan sistem transportasi nasional, regional, dan lokal dalam mendukung potensi wilayah.
3. Peningkatan kualitas dan jangkauan pelayanan jaringan prasarana energi, telekomunikasi, sumber daya air, dan pengelolaan lingkungan.
4. Pemantapan kelestarian kawasan lindung dalam bentuk pemeliharaan dan perwujudan kelestarian fungsi lingkungan hidup.

5. Pengembangan kawasan budidaya dalam bentuk perwujudan dan peningkatan keterpaduan antar kegiatan budidaya.
6. Penetapan kawasan strategis untuk mendukung pengembangan Kabupaten sesuai dengan potensi dan prioritas pengembangan.
7. Penetapan dan penegasan batas wilayah darat dan laut Kabupaten Paser.
8. Perlindungan dan pengelolaan wilayah pesisir, laut, dan pulau-pulau kecil di sekitar kawasan perbatasan laut serta pemanfaatan sumberdaya yang ada di dalamnya.

Dalam kerangka pengembangan wilayah dengan memperhatikan potensi konflik keruangan maka kebijakan penataan ruang sangat diperlukan. Pengembangan wilayah sendiri ditujukan untuk menyasinkan dan mensinkronisasikan berbagai kegiatan pembangunan sektor dan wilayah. Permasalahan umum dalam pengembangan wilayah yang masih ditemukan antara lain:

- a. kesenjangan dalam dan antar wilayah
- b. keterbatasan akses ke kawasan terpencil atau tertinggal
- c. sistem pembangunan yang masih sentralistik dan sektoral
- d. lemahnya keterpaduan program yang berbeda sumber pendanaannya
- e. belum efektifnya pemanfaatan rencana tata ruang sebagai alat keterpaduan pembangunan wilayah
- f. pengelolaan pembangunan di daerah belum optimal dalam menunjang upaya pengembangan wilayah
- g. terakumulasinya modal di kawasan perkotaan.

Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang mendorong/koordinasi untuk melegalkan perangkat pengendalian seperti Rencana Detail Tata Ruang Kawasan (RDTRK) dan mekanisme perizinan pemanfaatan ruang daerah, insentif dan disinsentif serta inovasi implementasi pengendalian pemanfaatan ruang.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH), pada pasal 15 disebutkan bahwa instrumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) wajib dilaksanakan untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana, dan/atau Program (KRP).

Pelaksanaan KLHS evaluasi RPJMD Kabupaten Paser mengacu pada Pasal 15 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup bahwa mewajibkan pemerintah daerah melaksanakan kajian lingkungan hidup strategis dalam penyusunan atau evaluasi Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah.

Permasalahan transmigrasi akan sangat menyentuh aspek sosial budaya bagi masyarakat pelaku transmigrasi. Interaksi dan adaptasi dengan masyarakat yang didatangi akan sangat menentukan stabilitas keamanan kawasan transmigrasi mengingat kemungkinan akan bervariasinya etnis di kawasan tersebut. Pemerintah Daerah yang menjadi tempat kawasan transmigrasi harus benar benar memberdayakan masyarakat sekitar dalam mengelola SDA yang ada dengan mengedepankan prinsip keadilan. Namun jauh sebelumnya, Pemerintah Daerah harus menerapkan peraturan penyeleksian peserta transmigrasi untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan seperti kriminal dan penyakit masyarakat lainnya.

Oleh karena itu, penegasan sanksi atas pelanggaran tata ruang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 menuntut proses perencanaan tata ruang harus diselenggarakan dengan baik agar penyimpangan pemanfaatan ruang bukan disebabkan oleh rendahnya kualitas rencana tata ruang wilayah.

Selain telaahan terhadap RTRW, maka dibutuhkan juga telaah terhadap KLHS. Dimana keduanya memiliki keterkaitan erat dalam rangka memastikan prinsip dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/Sustainable Development Goals (SDGs) yang telah menjadi dasar perumusan kebijakan, rencana, dan/atau program pembangunan berkelanjutan suatu wilayah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Pembangunan berkelanjutan adalah upaya sadar dan terencana yang memadukan aspek lingkungan hidup, sosial, dan ekonomi ke dalam strategi pembangunan untuk menjamin keutuhan lingkungan hidup serta keselamatan, kemampuan, kesejahteraan, dan mutu hidup generasi masa kini dan generasi masa depan. Sedangkan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan

bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.

Dalam upaya mendukung pembangunan berkelanjutan di Kabupaten Paser, maka setiap pelaksanaan pembangunan harus mengintegrasikan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten (RTRWK) dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Adapun hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD kabupaten Paser Tahun 2021-2025 terdapat 12 isu strategis pembangunan berkelanjutan di Kabupaten Paser yang harus menjadi perhatian penting dalam melaksanakan pembangunan daerah yakni :

1. Infrastruktur wilayah ;
2. Kemiskinan dan kesenjangan ;
3. Pemenuhan kebutuhan pelayanan dasar Pendidikan dan kesehatan;
4. Kualitas pemukiman dan sanitasi lingkungan ;
5. Resiko bencana ;
6. Tingkat kesehatan masyarakat;
7. Pendapatan daerah;
8. Kerusakan Lingkungan dan Pencemaran;
9. Kualitas sumber daya manusia dan ketenagakerjaan;
10. Ketergantungan pada sector perkebunan dan diversifikasi ekonomi;
11. Ketahanan pangan
12. Tata Kelola pemerintahan.

Memperhatikan penjabaran atas kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) diatas maka dapat diketahui permasalahan layanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berdasarkan analisis KLHS, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.9
Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Berdasarkan Analisis KLHS beserta Faktor Penghambat dan
Pendorong Keberhasilan Penanganannya

Indikator TPB belum tercapai	Permasalahan Pelayanan Disnakertrans	Faktor	
		Penghambat	Pendorong
1. Proporsi peserta program jaminan sosial bidang ketengakerjaan 2. Persentase tenaga kerja formal 3. Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur 4. Persentase usia muda (15-24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET). 5. Proporsi tenaga kerja pada sektor industri manufaktur 6. Proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan	1. BLK belum berfungsi dengan maksimal 2. Belum ada kesesuaian anatar pelaksanaan pelatihan dengan kebutuhan pasar 3. Belum optimalnya kerjsama dengan dunia usaha dalam kegiatan pelatihan, penempatan dan pemagangan 4. Belum maksimalnya pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja 5. Belum maksimalnya sosialisasi peraturan perundang-undangan yang terkait hubungan industrial	1. Belum adanya analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar 2. Tidak adanya instruktur ketenagakerjaan 3. Kurangnya sarana pelatihan 4. Sistem sertifikasi terhadap peserta pelatihan belum berjalan 5. Tidak tersedianya Tenaga Pengantar Kerja 6. Kurangnya kesadaran perusahaan dalam penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 7. Penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal 8. Kurangnya dukungan anggaran	1. Tersedianya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 2. Tersedianya Peraturan daerah terkait Ketenaga Kerjaan

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan analisis terhadap kinerja pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, permasalahan dan hambatan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, capaian terhadap visi dan misi kepala daerah, capaian program nasional, tantangan dan peluang maka ditentukan isu-isu strategis sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja;
2. Tingginya tingkat pengangguran;

3. Rendahnya hubungan industrial yang harmonis;
4. Rendahnya pengembangan pusat pertumbuhan baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) dalam rangka mempercepat pembangunan pedesaan serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah untuk menciptakan peningkatan daya saing daerah;
5. Rendahnya manajemen tata kelola pemerintahan

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Penetapan tujuan dan sasaran merupakan tindak lanjut untuk menjabarkan Visi dan Misi dalam rangka menjawab isu-isu strategis dan memecahkan permasalahan pembangunan yang dihadapi. Rumusan tujuan dinyatakan dalam bentuk kualitatif, sedangkan sasaran lebih bersifat kuantitatif dan terukur. Sehingga, sasaran dapat digunakan sebagai indikator untuk menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan Perangkat Daerah. Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

TUJUAN JANGKA MENENGAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

- 1. Meningkatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan telah ditempatkan**
- 2. Mewujudkan Hubungan Industrial Yang kondusif untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan kesejahteraan pekerja**
- 3. Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang rensponsife dan tangkas**
- 4. Mewujudkan pusat pertumbuhan baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui penyelenggaraan transmigrasi**

Sedangkan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, yang telah dirumuskan, sebagai berikut :

SASARAN JANGKA MENENGAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

- 1. Terserapnya Tenaga Kerja terlatih yang bekerja**
- 2. Meningkatnya hubungan industrial dan iklim kerja yang sehat dan harmonis;**
- 3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah**
- 4. Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian Kawasan transmigrasi**

Rumusan tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, berdasarkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1, sebagai berikut :

TABEL 4.1
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tujuan dan Sasaran pada Tahun ke -									
					Tujuan th 1	sasaran th 1	Tujuan th 2	sasaran th 2	Tujuan th 3	sasaran th 3	Tujuan th 4	sasaran th 4	Tujuan th 5	sasaran th 5
1	Meningkatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan telah ditempatkan	Pertumbuhan jumlah tenaga Kerja yang siap kerja	Terseapnya tenaga kerja terlatih yang bekerja	Presentase tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan ditempatkan	30%	30%	30%	30%	30%	30%	40%	40%	40%	40%
2	Mewujudkan Hubungan Industrial Yang kondusif untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan kesejahteraan pekerja	Tingkat Hubungan Industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja	Meningkatnya hubungan industrial dan iklim kerja yang sehat dan harmonis	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan	40%	40%	40%	40%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
3	Mewujudkan pusat pertumbuhan baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui penyelenggaraan Transmigrasi	Persentase peningkatan kualitas hidup warga Transmigran baru	Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian Kawasan transmigrasi	Persentase peningkatan pengembangan kawasan transmigran baru	100%	1	100%	0	100%	50%	100%	50%	100%	100%
4	Mewujudkan tata Kelola Pemerintahan yang Responsif dan Tangkas	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Nilai Evaluasi SAKIP Disnakertrans	30%	62	50%	62	35%	79	35%	79	35%	79

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Kegiatan pembangunan daerah yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor eksternal maupun internal. Oleh karena itu, perlu dirumuskan strategi dan kebijakan untuk dapat menjalankan tugas secara optimal dengan mengatasi berbagai kendala yang mungkin dihadapi.

Strategi yang ditempuh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dalam upaya mencapai visi dan misi lima tahun ke depan adalah :

1. Pengembangan mekanisme penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja yang berkualitas;
2. Memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang diperlukan;
3. Memperluas kesempatan kerja dengan memanfaatkan potensi daerah;
4. Meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
5. Penyiapan Kawasan Transmigrasi;
6. Peningkatan sarana dan prasarana kantor.

Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dalam upaya mencapai visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi lima tahun ke depan adalah:

1. Menyelenggarakan pelatihan terhadap tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
2. Menempatkan para pencari kerja ke perusahaan yang membutuhkan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelayanan penempatan;
3. Pengembangan produk unggulan daerah melalui sistem Teknologi Tepat Guna (TTG) dan tenaga kerja mandiri serta padat karya;
4. Pembinaan kepada perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
5. Penyusunan rencana pembangunan dan pengembangan yang sesuai dengan rencana kawasan transmigrasi (RKT);
6. Pengadaan sarana dan prasarana guna mendukung kelancaran pelaksanaan tupoksi OPD.

Lebih jelas uraian terkait dengan strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dapat dilihat pada table 5.1. di bawah ini.

TABEL 5.1
TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

VISI	Menuju Kabupaten Maju, Adil, dan Sejahtera		
MISI 3	Mengurangi Ketimpangan Antarwilayah Melalui Peningkatan Aseibilitas Infrastruktur Yang Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan pusat pertumbuhan baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui penyelenggaraan transmigrasi	Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian Kawasan transmigrasi	Penyiapan Kawasan Transmigrasi	Penyusunan rencana pembangunan dan pengembangan yang sesuai dengan rencana kawasan transmigrasi (RKT)
MISI 4	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan telah ditempatkan	Terserapnya tenaga kerja terlatih yang bekerja	Pengembangan mekanisme penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja yang berkualitas	Menyelenggarakan pelatihan terhadap tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
Mewujudkan Hubungan Industrial Yang kondusif untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan kesejahteraan pekerja	Meningkatnya hubungan industrial dan iklim kerja yang sehat dan harmonis	Meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	Pembinaan kepada perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Rencana program dan kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan dari sasaran dan tujuan organisasi. Program dimaksudkan sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan perangkat daerah guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi, menjawab tantangan pembangunan, serta memaksimalkan peluang yang ada.

Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser terdapat 2 Urusan, 8 Program, 21 kegiatan dan 58 Sub Kegiatan. Dari pelaksanaan urusan tersebut sebanyak 1 Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja dan 1 Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi.

Program yang mendukung penyelenggaraan urusan wajib pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah :

- PROGRAM
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
1. Program Perencanaan Tenaga Kerja;
 2. Program Penempatan Tenaga Kerja;
 3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 4. Program Hubungan Industrial;
 5. Program Perencanaan Transmigrasi;
 6. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
 7. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
 8. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
 8. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;

Berikut program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser sebagai berikut :

I. URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
 - Job Fair/Bursa Kerja
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
 - a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja
 - Pelayanan antar Kerja
 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
 - Perluasan Kesempatan Kerja
 - b. Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi
 - Pengawasan dan Pengendalian LPTKS
 - c. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
 - d. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi

- Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
- Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
- Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
- b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- c. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
 - Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi
- d. Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
- e. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 4. Program Hubungan Industrial
 - a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
 - Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan
 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
 - b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
 - c. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

- Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi
- Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota

II. URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI

1. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi

Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi

- Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi
- Advokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan
- Penyediaan Tanah untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi
- Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi

2. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi

- Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Penyiapan lingkungan hunian fisik, sosial, ekonomi bagi penduduk setempat dan transmigrasi
- Pelaksanaan penataan penduduk setempat sekitar lokasi kawasan transmigrasi

Pemindahan dan penempatan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

- Penyesuaian Lingkungan Baru Transmigran di Kawasan Transmigrasi

3. PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI

Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian

- Penguatan SDM dalam rangka kemandirian Satuan Pemukiman
- Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan kelembagaan dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman
- Penyuluhan transmigrasi
- Pelatihan Transmigrasi

Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yang direncanakan dapat dilihat pada tabel 6.1 di bawah ini.

TABEL 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, DAN PENDANAAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER

Kode	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/ Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome),Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perenca naan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penan ggung jawab	Lokasi	Catatan	
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD					
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien Melalui Pemerintahan yang Profesional, Partisipatif dan Transparan																			
	Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang responsife dan tangkas	Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi			30 C		50 C		35		35		35		35					
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Nilai Evaluasi SAKIP Tahun n-1 dari Inspektorat	N/A		62 B		62 B								62 B		Kepala Dinas			
		Nilai Evaluasi SAKIP Disnakertrans	N/A						79		79		79		79		Kepala Dinas			

Kode	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH /KOTA	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekertariat	N/A		70 %	7.790.030.697	72%	7.790.030.697	74%	7.790.030.697	76%	7.790.030.697	80 %	7.790.030.697	80%	38.950.153.485	Kepala Dinas		
2 07 01 201	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase Capaian Sasaran Strategis Disnakertrans	N/A		87 %	117.203.20	87%	117.203.002	90%	117.203.002	92%	117.203.002	95 %	117.203.002	95%	586.015.100	Sekertaris		
2 07 01 201 01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4	Dokumen	4	107.105.20	3	107.105.002	3	107.105.002	3	107.105.002	4	107.105.002	17	535.525.100			

2 07 01 201 06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1	Dokumen	1	5.500.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	5.500.000	1	5.500.000	5	27.500.000			
2 07 01 201 07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4	Dokumen	4	4.598.000	4	4.598.000	4	4.598.000	4	4.598.000	4	4.598.000	20	22.990.000			
Kode	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 01 202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terpenuhinya Pembayaran gaji dan tunjangan ASN serta Tersedianya laporan Keuangan	14	Bulan	14	6.556,973,200	14	6.556.973.200							28	13,113,946,400	Sekretaris		
		Persentase pengeluaran pembayaran gaji dan tunjangan ASN		persen					100	6.556.973.200	100	6.556.973.200	100	6.556.973.200	100	32.784.866.000			

2 07 01 202 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	33	Orang/1 4 Bulan	33	6.501.97 3.20	33	6.501.97 3.20	34	6.501.973.2 0	34	6.501.97 3.20	34	6.501.973.2 0	165	32.509.8 66.000			
2 07 01 202 02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12	Dokumen	12	55.000.0 00	12	55.000.0 0	12	55.000.00	12	55.000.0 0	12	55.000.00	60	275.000. 000			
2 07 01 206	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Presentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran	100%		100 %	149.800. 287	100 %	149.800. 287	100 %	149.800.28 7	100 %	149.800. 287	100 %	149.800.287	100 %	749.001. 435	Sekretaris		
2 07 01 206 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	Paket	1	1.919.60	1	1.919.60 4	1	1.919.604	1	1.919.60 4	1	1.919.604	5	9.598.02 0			
2 07 01 206 02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	2	Paket	2	37.516.1 60	3	37.516.1 60	5	37.516.160	3	37.516.1 60	3	37.516.160	16	187.580. 800			
2 07 01 206 04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	5	Paket	5	38.500.0 0	5	40.500.0 0	5	40.500.00	5	40.500.0 0	5	40.500.00	20	200.500. 000			
2 07 01 206 05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggunaan	Tersedianya Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggunaan yang Disediakan	3	Paket	3	11.364.5 23	3	11.364.5 23	3	11.364.523	3	11.364.5 23	3	11.364.523	15	56.822.6 15			

2 07 01 206 09	Penyelenggara an Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggara an Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Laporan	12	60.500.0 0	16	60.500.0 0	16	60.500.00	16	60.500.0 0	16	60.500.00	76	302.500. 000			
2 07 01 208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase terpenuhinya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100%			100 %	905.554. 190	100 %	905.554. 190	100 %	905.554.19 0	100 %	905.554. 190	100 %	905.554.190	100 %	4.527.77 0.950	Sekerta ris	
Ko de	Misi/Tujuan/Sasa ran/Program/ Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome),Ke giatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capa ian pada Tahu n Awal Pere nca naan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penan ggung jawab	Lok asi	Cata tan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Tar get	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Targ et	Rp.	Tar get	Rp.	Targ et	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 01 208 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	Laporan	12	758.670	12 Lapo ran	758.670	12 Lapo ran	758.670	12 Lapo ran	758.670	12	758.670	60 Lapo ran	758.670			
2 07 01 208 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	Laporan	12	87.595.5 20	12	87.595.5 20	12	87.595.520	12	87.595.5 20	12	87.595.520	60	437.977. 60			
2 07 01 208 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	Laporan	12	817.200. 000	12	817.200. 000	12	817.200.00 0	12	817.200. 000	12	817.200.000	60	4.086.00 0.000			

2 07 01 209	Pemeliharaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Presentase terpenuhinya Barang Milik Daerah	100%		100%	60.500.000	100%	60.500.000	100%	60.500.000	100%	60.500.000	100%	60.500.000	100%	302.500.000	Sekretaris		
2 07 01 209 02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak & Perizinan Kend Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	3	Unit	3	27.500.000	3	27.500.000	3	27.500.000	3	27.500.000	3	27.500.000	15	27.500.000			
2 07 01 209 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	13	Unit	13	16.500.000	13	16.500.000	13	16.500.000	13	16.500.000	13	16.500.000	65	82.500.000			
2 07 01 209 09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	Unit	1	16.500.000	1	16.500.000	1	16.500.000	1	16.500.000	1	16.500.000	5	82.500.000			
Ko de	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan	
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target				Rp.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia yang Berdaya Saing																		

	Meningkatkan Tenaga Kerja yang memiliki Kompetensi dan telah ditempatkan	Pertumbuhan jumlah tenaga Kerja yang siap kerja	30%		30%		30%		30%		40%		40%		40%		Kepala Dinas		
	Terserapnya Tenaga Kerja terlatih yang bekerja	Presentase Tenaga kerja yang Memiliki Kompetensi dan Ditempatkan	30%		30%		30%		30%		40%		40%		40%		Kepala Dinas		
2 07 02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Capaian program tenaga kerja yang dapat dilaksanakan setiap tahunnya	100	Persen	100	127,391,320	100	140,000,000	100	160,000,000	100	170,000,000	100	180,000,000	100	777,391,320	Kepala Dinas		
2 07 02 201	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Ketenaga kerjaan yang tersusun	2	Dokumen	1	127,391,320	1								2	777,391,320	Kepala Bidang Penempatan dan kesempatan kerja		
		Persentase dokumen ketenagakerjaan yang tersusun		persen				75	160,000,000	75	170,000,000	100	170,000,000	100	777,391,320	Kepala Bidang Penempatan dan kesempatan kerja			
2 07 02 201 01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1	Dokumen	0	0	1	79,521,736	0	0	0	0	1	115,000,000	1	194,521,736			
2 07 02 201 02	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Perusahaan yang Menyusun RTK Mikro	N/A	Perusahaan	3	127,391,320	3	60,478,264	3	160,000,000	5	170,000,000	5	65,000,000	25	582,869,584			

Ko de	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	40%		50 %	544.161.945	60%	550.000.000	70%	5,121,498,231	85%	650.000.000	100 %	700.000.000	100 %	3.044.161.945	Kepala Dinas		
2 07 03 201	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Presentase Pencari Kerja yang mendapatkan pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	80%		80 %	314.526.664	80%	320.364.719	80%	4,819,310,970	100 %	227.364.719	100 %	200.364.719	100 %	1.432.985.540	UPTD BLK		
2 07 03 201 01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi pencaker Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang mendapatkn pelatihan berbasis Kompetensi Pada Tahun n	16	Orang	16	114.526.664	16	120.364.719	194	4,719,310,970	16	227.364.719	16	150.364.719	80	832.985.540			

2 07 03 201 02	Koordinasi Lintas Lembaga & Kerjasama dengan Sektor Swasta Untuk Penyediaan Instruktur Serta Sarana & Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/ Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Infrastruktur dan Peningkatan Sarana dan Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Pada Tahun n	0	Lembaga	0	0	0	0	2	50.000.000	0	0	2	50.000.000	4	100.000.000			
2 07 03 201 03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/ Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	1	Unit	1	200.000.000	1	200.000.000	4	100.000.000	1	150.000.000	0	0	4	650.000.000			
2 07 03 202	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Presentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	80%		80%	84.881,000	80%	84.881,000	80%	84.881,000	85%	184.881,000	100%	104.881,000	100%	544.405.000	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja		
2 07 03 202 01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina	8	Lembaga	8	84.881.000	8	84.881.000	8	84.881.000	8	184.881.000	8	104.881.000	40	544.405.000			
2 07 03 203	Perizinan Dan Pendaftaran LPK	Presentase Pendaftaran dan Rekomendasi LPK	40%		50%	59.659.000	60%	59.659.000	70%	59.659.000	85%	70.659.000	100%	109.659.000	100%	359.295.000	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja		
2 07 03 203 01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	1	Perizinan	1	59.659.000	1	59.659.000	1	59.659.000	1	70.659.000	1	109.659.000	5	359.295.000			

2 07 03 204	Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Kecil	Presentase Konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil	70%		70 %	51.834.000	70%	51.834.000	70%	51.834.000	70%	71.834.000	100 %	151.834.000	100 %	379.170.000	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja		
2 07 03 204 01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang Mendapat konsultasi peningkatan produktivitas	5	Perusahaan	5	51.834.000	5	51.834.000	5	51.834.000	5	71.834.000	5	151.834.000	25	379.170.000			
2 07 03 205	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kab/Kota	Presentase pengukuran produktivitas daerah Kab/Kota	80%		80 %	33.261.281	80%	33.261.281	80%	33.261.281	100 %	95.261.281	100 %	133.261.281	100 %	328.306.450	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja		
2 07 03 205 01	Pengukuran Kompetensi Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja diTingkat Daerah	3	Dokumen	3	33.261.281	4	33.261.281	4	33.261.281	5	95.261.281	5	133.261.281	23	328.306.450			
Ko de	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Tar get	Rp.	Tar get	Rp.	Tar get	Rp.	Tar get	Rp.	Tar get	Rp.	Tar get	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Presentase Tenaga Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	30%		30 %	164,716,412	30%	150,000,000	30%	160,000,000	30%	170,000,000	30 %	180,000,000	30%	824,716,412	Kepala Dinas		

2 07 04 201	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/K ota	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan melalui sistem antar kerja	500	Orang	300	79.915.8 52	300	90.199.4 40							600	460,430, 024	Kepala Bidang Penemp atan dan kesemp ata kerja		
		Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/ko ta		Persen					27	100.199.44 0	27	110.199. 440	27	79.915.852	27	460,430, 024			
2 07 04 201 01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan antar kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	0	Orang	0	0	3	10.383.5 88	0	0	0	0	0	0	3	10.383.58 8			
2 07 04 201 02	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan melalui Layanan AKAD dan AKL	500	Orang	500	28.082.1 60	500	28.082.1 60	500	28.082.160	500	48.082.1 60	500	28.082.160	2500	160.410.8 00			
2 07 04 201 03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan penyuluhan dan bimbingan jabatan	600	Orang	53	24.636.5 32	60	24.636.5 32	60	24.636.532	60	34.920.1 20	60	24.636.532	296	133.466. 248			

2 07 04 201 04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	N/A	Orang	0	0	0	0	1	20.283.588	0	0	0	0	1	20.283.588			
2 07 04 201 05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	30	Orang	30	27.197.160	30	27.197.160	30	27.197.160	30	27.197.160	30	27.197.160	150	135.985.800			
2 07 04 202	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah perijinan LPTKS Daerah Kab/Kota yang dilakukan pengawasan dan pengendalian	7 LPTKS	LPTKS	7	27,231,160	7	27,231,160							14		Kepala Bidang Penempatan dan kesempatan kerja		
		Persentase LPTKS yang memiliki izin sesuai dengan regulasi yang berlaku		persen					30	27,231,160	34	27,231,160	36	27,231,160	100	146,155,800			
2 07 04 2.2 01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS Secara Terintegrasi	Jumlah perizinan LPTKS yang Terintegrasi	0	Lembaga	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10.000.000	2	10.000.000			
2 07 04 202 02	Pengawasan & Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku	7	LPTKS	7	27.231.160	7	27.231.160	7	27.231.160	7	27.231.160	7	27.231.160	35	136.155.800			

2 07 04 203	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Presentase Informasi Lowongan Kerja	100%		100%	106.389.320	100%	106.389.320	100%	138.998.000	100%	118.998.000	100%	146.389.320	100%	617.163.960	Kepala Bidang Penempatan dan kesempatan Kerja		
2 07 04 203 01	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	3	Dokumen	3	72.658.320	3	72.658.320	3	72.658.320	3	72.658.320	3	102.658.320	15	393.291.672			
2 07 04 203 02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	500	Orang	500	33.731.000	500	33.731.000	1000	33.731.000	1500	46.339.680	1500	43.731.000	5000	191.263.680			
2 07 04 203 03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	N/A	Orang	0	0	0	0	30	32.608.608	0	0	0	0	30	32.608.608			
2 07 04 204	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di daerah/kabupaten/Kota	Presentase Pekerja Migran yang mendapatkan perlindungan	100%		100%	25.000,000	0	0	0	0	0	0	0	30,283,588	100%	55,283,588			
2 07 04 204 01	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) /Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	N/A	Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	1	200,000,000	1	200,000,000			

2 07 04 204.02	Penyediaan Layanan Terpadu Pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah	0	Orang	1	25,000,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25,000,000		
Ko de	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 04 205	Penerbitan Perpanjangan IMTA Yang Lokasi Kerja Dalam 1 (Satu) Daerah Kab/Kota	Rekomendasi perpanjangan penerbitan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota	10	Rekomendasi	10	32,569,400	10	32.569.400								20		Kepala Bidang Penempatan dan kesempatan kerja	
		Persentase Rekomendasi perpanjangan penerbitan IMTA yang diterbitkan		persen					15	32,569,400	15	32569400	20	32,569,400	50	162,847,000		Kepala Bidang Penempatan dan kesempatan kerja	
2 07 04 205 01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA Yg Lokasi Kerja Dalam 1 (Satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah Tenaga kerja yang mendapatkan rekomendasi perpanjangan IMTA	10	Orang	10	32.569.400	10	32.569.400	10	32.569.400	10	32.569.400	10	32.569.400	50	162.847.000			

Ko de	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	Mewujudkan Hubungan yang Kondusif untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja	Tingkat Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja	40%		40%		40%		40%		40%		40%		40%		40%	Kepala Dinas	
		Tingkat Hubungan Industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja	40%		40%		40%		40%		40%		40%		40%		40%	Kepala Dinas	
	Meningkatnya Hubungan Industrial dan Iklim Kerja yang Sehat dan Harmonis	Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan	40%		40%		40%		40%		40%		40%		40%		40%	Kepala Dinas	
2 07 05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase tingkat penyelesaian perselisihan tenaga kerja	38.46 %		40 %	218.252.384	40%		40		40%		40 %		40%				

2 07 05 201	Pengesahan Peraturan Perusahaan & Pendaftaran PKB utk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah perusahaan yang mengesahkan peraturan perusahaan dan PKB yang telah terdaftar	40	Perusahaan	40	82.412.160	40	91.412.160							80		Kepala Bidang Hubungan Industrial		
		Persentase kepatuhan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan		persen					15	110.412.160	15	110.412.160	16	82.412.160	16	457.060.800	Kepala Bidang Hubungan Industrial		
Ko de	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 05 201 01	Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	16	Perusahaan	15	15.121.000	20	15.121.000	16	32.121.000	16	30.121.000	16	15.121.000	79	107.605.000			

2 07 05 201 02	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama Bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	5	Perusahaan	5	15.271.000	6	15.271.000	6	15.271.000	7	28.271.000	7	15.271.000	31	89.355.000			
2 07 05 201 03	Penyelenggaraan Pendataan & Informasi Sarana HI & Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI(PP/PKB, Struktur Skala Upah dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek Serta Pengupahan	10	Laporan	30	52.020.160	30	52.020.160	10	52.020.160	10	52.020.160	10	52.020.160	90	260.100.800			
2 07 05 202	Pencegahan & Penyelesaian Perselisihan HI, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah perselisihan HI dan mogok kerja yang terselesaikan	14	Kasus	40	135.840.224	40	135.840.224							80		Kepala Bidang Hubungan Industrial		
		Persentase perselisihan HI dan mogok kerja yang terselesaikan		persen					90	147.840.224	90	159.587.840	90	217.587.840	90	799.443.968			

2 07 05 202 01	Pencegahan Perselisihan HI, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	6	Perkara	1	59.955.797	1	59.955.797	5	59.955.797	3	59.955.797	3	59.955.797	13	299.778.985			
Ko de	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Ke Penanggungjawabnya PD	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2 07 05 202 01	Penyelesaian Perselisihan HI, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yg berakibat /berdampak pd Kepentg Di 1 (Satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan Yang terselesaikan	14	Perkara	24	27.794.000	20	27.794.000	14	39.794.000	12	51.541.616	10	27.794.000	60	174.717.616			
2 07 05 202 03	Penyelenggaraan Verifikasi Dan Rekapitulasi Keanggotaan pd organisasi Pengusaha, Federasi & Konfederasi Serikat Pekerja / Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	21	Asosiasi Dengan Serikat Pekerja	27	25.050.000	32	27.797.616	21	25.050.000	21	25.050.000	21	25.050.000	122	127.997.616			
2 07 05 202 04	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kab/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	0	Lembaga	1	23.040.427	1	23.040.427	1	23.040.427	1	23.040.427	1	23.040.427	1	115.202.135			

2 07 05 202 05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	0	Orang	0	0	0	0	3226 8	6.743.731.0 00	3226 8	6.743.73 1.000	322 68	6.743.731.0 00	9680 4	20.231.1 93.000			
Kode	Misi/Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	Mengurangi Ketimpangan Antarwilayah Melalui Peningkatan Aksesibilitas Infrastruktur yang Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan																		
	Mewujudkan Pusat Pertumbuhan Baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui penyelenggaraan Transmigrasi	Kesejahteraan Transmigrasi yang Ditempatkan	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%				
		Persentase peningkatan kualitas hidup warga Transmigran baru							100%		100%		100%						

	Meningkatnya Kegiatan Usaha Perekonomian Kawasan Transmigrasi	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang Tumbuh Menjadi Kawasan Perkotaan Baru	2 Kawasan		1					1				2			
		Persentase peningkatan pengembangan kawasan transmigrasi baru	Persen					50%		50%		100%		100%			
3 32 02	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Cakupan Kawasan Transmigrasi yang sesuai perencanaan	%		100	144.832.000	0	0	0	0	100	318.500.000	0	0	100	463.332.000	Kepala Dinas
3 32 02 201	Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang Tumbuh Menjadi Kawasan Perkotaan Baru (KPB)	1	Kawasan	1	144.832.000	0	0						1			Kepala Bidang transmigrasi
		Persentase ketersediaan lahan kawasan transmigrasi		persen				25	0	35	318.500.000	40	0	40%	463.332.000		

3 32 02 201 01	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang bisa dibangun dan dikerja samakan dengan daerah lain	1	Dokumen	1	85.000.000	0	0	1	64.100.000	1	100.000.000	0	0	2	185.000.000			
3 32 02 201 02	Advokasi Dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kasus yang dapat diselesaikan untuk mendukung penetapan Kawasan Transmigrasi	1	Kawasan Transmigrasi	1	59.832.000	0	0	1	70.600.000	1	59.250.000	0	0	2	119.082.000			
3 32 02 201 03	Penyediaan Tanah Untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Penyediaan Tanah Untuk Pembangunan Kawasan Transmigrasi	1	Hektar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
3 32 02 201 04	Penatausahaan Pencadangan Tanah utk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

Ko de	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan (output) dan Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja PD Penanggung jawab	Lokasi	Catatan
					Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD				
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
3 32 03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIG RASI	Persentase peningkatan jumlah KK transmigran sejahtera yg ditempatkan	%		60	140.000.000	70	140.000.000	80	140.000.000	90	140.000.000	100	140.000.000	100	700.000.000	Kepala Dinas		
3 32 03 201	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kawasan transmigrasi yang tumbuh menjadi kawasan perkantran Baru	90	KK	55	140.000.000	60	140.000.000							115		Kepala Bidang Transmigrasi		
		Persentase pertumbuhan penduduk pada kawasan transmigrasi baru		persen					29%	140.000.000	35%	140.000.000	40%	140.000.000	40%	700.000.000			
3 32 03 201 01	Koordinasi Dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan yang Berasal Dari 1 (Satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota	2	Laporan	2	60.000.000	2	60.000.000	2	54.100.000	2	60.000.000	2	60.000.000	10	300.000.000			

3 32 03 2.01 02	Penyiapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Setempat & Transmigrasi	Jumlah Pelaporan Kelayakan Lingkungan dan Permukiman Transmigrasi (yang Memenuhi Kriteria Layak Huni, Layak Usaha, dan Layak Berkembang)	1	Dokumen	1	80.000.000	2	80.000.000	2	54.100.000	1	80.000.000	1	80.000.000	7	400.000.000			
3 32 03 201 06	Pelatihan Transmigrasi	Jumlah calon transmigrasi dan atau transmigrasi mendapatkan pelatihan	0	Orang	55	0	0	0	0	0	55	50.000.000	0	0	55	50.000.000			
3 32 03 201 07	Penyesuaian lingkungan baru transmigrasi di kawasan transmigrasi	Jumlah kepala keluarga transmigrasi yang mampu menyesuaikan diri di satuan pemukiman transmigrasi	0	KK	55	0	0	0	140	0	55	50.000.000	0	0	55	50.000.000			
3 32 04	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Kawasan perkotaan baru yang berkembang dgn memiliki sarana dan prasarana memadai	1	Kawasan	1	300.000.000	0	0	0	0	1	595.400.000	0	0	1	895.400.000			

3 32 04 201	Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Kemandirian	Kawasan transmigrasi yang tumbuh menjadi Kawasan transmigrasi yg mandiri	2	Lokasi	1	300.000.000	0	0	0	0					1			
		Persentase layanan dasar yang dapat di akses warga trans baru		persen					80	179.100.000	90	595.400.000	100	0	100	895.400.000		
3 32 04 201 01	Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan permukiman	Jumlah kepala keluarga transmigrasi yang dibina	90	KK	55	100.000.000	0	0	55	58.100.000	255	195.400.000	0	0	365	295.400.000		
3 32 04 201 02	Penguatan infrastruktur sosial, ekonomi & kelembagaan dalam rangka kemandirian satuan permukiman	Jumlah satuan permukiman yang dikembangkan dalam rangka penguatan infrastruktur sosial, ekonomi, kelembagaan	2	Satuan Pemukiman	1	200.000.000	0	0	1	121.000.000	1	300.000.000	0	0	3	600.000.000		

Keterangan Warna :

- Misi Kabupaten
- Program
- Tujuan Strategis
- Kegiatan
- Indikator hasil reuiu
- Sasaran strategis

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD merupakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Tujuan dan sasaran RPJMD tahun 2021-2026 yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah :

Misi 3 : Mengurangi Ketimpangan Antarwilayah Melalui Peningkatan Akseibilitas Insfrastruktur Yang Berwawasan Lingkungan dan Berkelanjutan		
Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja (Sasaran)
Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang Mandiri dan Berdaya Saing	Meningkatnya Kualitas dan Layanan Insfrastruktur	- Indeks Kepuasan Layanan Insfrastruktur
Misi 4 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing		
Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja (Sasaran)
Meningkatkan Kualitas Hidup dan Kesejahteraan Masyarakat Yang Merata	Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat	- Angka Kemiskinan - Tingkat Pengangguran Terbuka

Berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD tahun 2021-2026 sebagaimana yang dijelaskan di atas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser menetapkan arah pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang akan dicapai. Arah pembangunan tersebut tercermin ke dalam tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah yang ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja atau tingkat keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis, disusun suatu ukuran atau indikator kinerja yang termuat dalam Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan dari tujuan

dan sasaran strategis yang dijabarkan ke dalam visi, misi, kebijakan, strategi, dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan. Sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Indikator kinerja perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yang menjadi ukuran keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai upaya pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD sebanyak 3 indikator kinerja/IKU.

Indikator keberhasilan kinerja atau Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, sebagai berikut :

1. Presentase Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi dan ditempatkan
2. Presentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan
3. Presentase peningkatan pengembangan Kawasan transmigrasi
4. Nilai Evaluasi SAKIP Disnakertrans

Lebih jelasnya indikator keberhasilan kinerja atau Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dapat dilihat pada Tabel 7.1

Tabel 7.1.
Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	INDIKATOR	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Presentase Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi dan ditempatkan	30%	30%	30%	30%	40%	40%	40%
2.	Presentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan	40%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
3.	Presentase peningkatan pengembangan Kawasan transmigrasi	2 Kawasan			50%	50%	100%	100%
4.	Nilai Evaluasi SAKIP Disnakertrans	NA	62 B	62 B	79	79	79	79

BAB VIII

P E N U T U P

Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021 - 2026 adalah dokumen perencanaan yang menjadi pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program dan kegiatannya guna mencapai Visi Dan Misi Kepala Daerah terpilih periode Tahun 2021-2026, yaitu "MENUJU KABUPATEN PASER MAJU, ADIL, DAN SEJAHTERA" melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan tidak terlepas dari kondisi kependudukan. Hal ini karena pertumbuhan penduduk juga mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja. Pertumbuhan penduduk di Kabupaten Paser setiap tahunnya meningkat yang apabila kondisi ini tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja maka akan terjadi pengangguran.

Oleh karena itu pelayanan pelatihan kerja dan pelayanan penempatan tenaga kerja perlu ditingkatkan. Berdasarkan data, pelayanan penempatan tenaga kerja selama lima tahun terakhir masih di bawah target yang telah ditetapkan. Rendahnya penyerapan tenaga kerja dapat disebabkan karena rendahnya kualitas pencari kerja yang tersedia. Keterampilan dan kemampuan pencari kerja yang tidak sesuai dengan pasar kerja menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi permintaan kebutuhan tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser seyogyanya dapat menyediakan tenaga kerja yang terampil dan memiliki kemampuan kerja sesuai dengan kondisi pasar yang ada. Pelaksanaan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja merupakan sesuatu yang sudah seharusnya diterapkan agar dapat mencetak tenaga kerja yang terampil yang dapat diterima dunia usaha.

Dunia kerja perlu didukung oleh pelayanan hubungan industrial yang memadai sehingga dapat menciptakan kondisi hubungan industrial yang sehat dan harmonis. Salah satu pelayanan hubungan industrial adalah pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lima tahun terakhir masih rendah. Kondisi hubungan industrial juga dapat ditentukan oleh tingkat kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan. Kepatuhan ini dapat berupa diantaranya kepatuhan perusahaan dalam membuat Peraturan Perusahaan (PP) dan menyusun skala upah yang didukung oleh kuatnya kelembagaan ketenagakerjaan seperti adanya serikat pekerja, LKS bipartit, dan adanya Perjanjian

Kerja Bersama (PKB). Ketidapatuhan perusahaan dan lemahnya lembaga ketenagakerjaan dapat menjadi potensi hubungan industrial yang kurang sehat dan kurang harmonis.

Keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan memerlukan suatu perencanaan ketenagakerjaan yang terukur, terarah, dan komprehensif serta didukung oleh data dan informasi yang akurat dan akuntabel. Data dan informasi yang demikian dapat diperoleh jika pengelolaannya dilakukan melalui suatu sistem informasi ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.

Berdasarkan hal tersebut pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk menurunkan angka pengangguran, mencetak tenaga kerja terampil sehingga dapat diterima pasar kerja, melaksanakan pelatihan kerja yang sesuai kebutuhan pasar, mencetak wirausahawan baru, dan mengurangi potensi hubungan industrial yang kurang sehat dan kurang harmonis, serta mendorong peningkatan perekonomian desa yang berada di sekitar wilayah transmigrasi, yang didukung dengan perencanaan ketenagakerjaan yang terarah, terukur dan komprehensif melalui Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD) serta pengelolaan data dan informasi melalui sistem informasi ketenagakerjaan berbasis elektronik.

Pencapaian pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dikemukakan di atas dilakukan melalui beberapa program dan kegiatan yang terukur. Pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan tahun 2021 - 2026 diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sehingga visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati dapat tercapai.



PEMERINTAH KABUPATEN PASER
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Jenderal R. M. Noto Sunardi Nomor 01 Telp 0543-21150 Tana Paser

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NOMOR 188.4/ KEP - /DTKT/2021

TENTANG
RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN PASER TAHUN 2021 - 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI,

- Menimbang : a. bahwa sebagai tindak lanjut Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Paser Tahun 2021-2026, dan dalam rangka mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang transparan, respomsif, efisien, akuntabel, partisipasif, terukur, berkeadilan dan berkelanjutan guna terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik, dilaksanakan salah satunya melalui Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang disusun setiap lima tahun, dan merupakan satu kesatuan Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
- b. bahwa sehubungan dengan telah diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan sebagai Undang-Undang;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Penajam Paser Utara di provinsi Kalimantan Timur;
3. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah;
10. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
11. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU** : Menetapkan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini;
- KEDUA** : Rencana Strategis (Renstra) sebagaimana dimaksud Diktum KESATU Keputusan ini merupakan penjabaran RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2021-2026;
- KETIGA** : Rencana Strategis (Renstra) sebagaimana dimaksud Diktum KEDUA Keputusan ini menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser untuk masa Tahun 2021 - 2026;
- KEEMPAT** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Tana Paser
pada tanggal September 2021

Kepala Dinas,



Ir. Madju P. Simangunsong

Pembina Utama Muda

NIP. 19640731 199003 1 007