



**RENCANA STRATEGIS PERUBAHAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KALIMANTAN UTARA
TAHUN 2021-2026**



PEMERINTAH PROVINSI
KALIMANTAN UTARA



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-NYA Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 ini dapat diselesaikan.

Penyusunan Renstra sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan pembangunan Daerah untuk jangka panjang 20 tahun (RPJPD), jangka menengah 5 tahun (RPJMD), serta jangka pendek 1 tahun (RKPD).

Lebih lanjut, setiap perangkat daerah sebagai pelaksana harus menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah untuk jangka 5 tahun untuk mengarahkan perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan oleh perangkat daerah. Renstra perangkat daerah adalah dokumen teknis operasional yang menjadi pedoman dan penyusunan program kerja tahunan dan penyusunan anggaran pembangunan dan belanja sektor tenaga kerja dan transmigrasi selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan (2021-2026) atau sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Renstra diartikan sebagai dokumen perencanaan jangka menengah yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan dan program prioritas. Selain itu Renstra juga merupakan penjabaran gambaran permasalahan tenaga kerja dan transmigrasi yang dihadapi serta indikasi program yang akan dilaksanakan untuk pemecahan permasalahan secara terencana, akomodatif dan sistematis dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan tantangan yang ada. Fungsi dari Renstra ini sendiri adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan kegiatan kerja.

Kami menyadari dalam penyusunan Perubahan Rencana strategis ini masih ada kekurangan oleh karena itu saran dan pendapat yang membangun kami harapkan untuk



penyempurnaan dalam Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026. Kami percaya Penyusunan Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 ini dapat menghasilkan dokumen renstra yang bermakna dan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026.

Tanjung Selor, 8 Desember 2023



MUDDIN, SH.,M.AP
Pembina Utama Madya/IV d
NIP. 19641231 199402 1 011



DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar.....	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	11
2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	11
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	13
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	22
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	54
III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	59
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	59
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	62
3.3 Telaahan Renstra K/L	68
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	73
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	75
IV. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH	81
V. STRATEGI DAN KEBIJAKAN.....	85
VI. RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA.....	89
VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	90
VIII. PENUTUP	92



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia	14
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai berdasarkan Kualifikasi Pendidikan	14
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselon	15
Tabel 2.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan	15
Tabel 2.5	Data Pegawai Tidak Tetap (PTT) Berdasarkan Pendidikan	16
Tabel 2.6	Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara	17
Tabel 2.7	Rencana Pengadaan Barang Tahun 2022-2026	21
Tabel 2.8	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2022- 2026	23
Tabel 2.9	Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2017-2021	24
Tabel 2.10	Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Agustus 2020– Agustus 2022	26
Tabel 2.11	Dampak COVID-19 terhadap Penduduk Usia Kerja, Agustus 2020-Agustus 2022	28
Tabel 2.12	Distribusi Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional	45
Tabel 2.13	IPK Transmigrasi Tahun 2022	47
Tabel 2.14	Nilai Skor Awal dan Intervensi Perkembangan Kawasan Transmigrasi Seimenggaris	47
Tabel 2.15	Pemanfaatan Lahan Transmigrasi Per Satuan Permukiman (SP)	49
Tabel 2.16	Realisasi Sertifikat Hak Milik (SHM) Transmigrasi	50
Tabel 2.17	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Disnakertrans Tahun 2022-2023 Provinsi Kalimantan Utara	53
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah	59
Tabel 3.2	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara	65
Tabel 3.3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2021 (%)	77
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	82
Tabel 5.1	Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2021-2026	85
Tabel 7.1	Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi Disnakertrans Prov. Kaltara	13
Gambar 2.2	Penetapan UMP dan UMK Tahun 2024	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta Undang-Undang Nomor 17 tahun 2004 tentang Pengelolaan keuangan Negara, maka Pemerintah Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Jangka Menengah (RPJM), dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) dan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja Perangkat Daerah). Dalam rangka melaksanakan amanat tersebut maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara menyusun dokumen perencanaan pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021 – 2026 sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra perangkat daerah 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 RPJMD dan bersifat indikatif.

Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang Nomo 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 272 ayat (2) diselaraskan



dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional. Rencana strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 272 ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Daerah setelah RPJMD ditetapkan.

Dokumen Renstra Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh jajaran Perangkat Daerah dalam merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi program dan kegiatannya agar sejalan dengan RPJM Daerah dan RPJP Daerah yang bersangkutan. Substansi Renstra Perangkat Daerah selanjutnya akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) yang merupakan rencana tahunan Perangkat Daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara menyusun Renstra sebagai upaya penjabaran RPMJD dalam ruang lingkup tugas pokok dan fungsi melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kesejahteraan tenaga kerja dan transmigrasi di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.

Dalam kaitan dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan Strategis instansi Pemerintah merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara mengandung nilai yang urgen dan strategis karena sangat bermanfaat dan diperlukan untuk beberapa alasan, yaitu :

- a. Diperlukan untuk mengantisipasi dampak globalisasi.
- b. Diperlukan untuk pengelolaan keberhasilan
- c. Berorientasi pada masa depan
- d. Adaptif
- e. Pelayanan Prima



- f. Penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (goodgovernance) dan Pemerintah yang bersih.

Hasil evaluasi yang telah dilaksanakan terhadap Rencana Stategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara pada tahun 2021-2026 dan adanya perubahan Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah sebagaimana tercantum pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam penyusunan program, kegiatan dan sub kegiatan Tahun 2021-2026 perlu adanya penyesuaian dengan menambahkan beberapa sub kegiatan yang yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan urusan tenaga kerja dan transmigrasi sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023.

Perubahan Renstra menjadi pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan tahunan yang dituangkan dalam dalam Rencana Kerja (Renja) ke depan, dan menjadi tolok ukur dalam melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian tujuan, sasaran dan target kinerja yang mengarah pada penilaian capaian Indikator Kinerja Utama (IKU).

Penyelarasan tersebut diperlukan agar program pembangunan daerah dapat bersinergi dengan antara program pembangunan Kabupaten/Kota, Provinsi dan Pemerintah Pusat. Analisis terhadap Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara dilakukan dalam tahapan penyusunan Perubahan Renstra untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan pembangunan daerah Provinsi Kalimantan Utara.

1.2 Landasan Hukum

Adapun yang menjadi landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategik Perubahan ini, antara lain :



1. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
5. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
8. Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
9. Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta



- Kerja menjadi Undang-Undang (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
10. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Presiden (PERPRES) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10).
 12. Peraturan Presiden Nomor 50 tahun 2018 tentang Koordinasi dan Integrasi Penyelenggaraan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 100)
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575).
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2005 tentang Hibah Kepada Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4577);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
 16. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
 18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);



19. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang SIPD;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
22. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024;
23. Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Tahun 2020-2024;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021.
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);



27. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
28. Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 59 Tahun 2020 tentang Program Percepatan Revitalisasi Kawasan Transmigrasi;
29. Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 117 Tahun 2021 tentang Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi;
30. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
31. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016 Nomor 1);
32. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2021 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018 Nomor 11);
33. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
34. Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Utara Utara (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2019 Nomor 16, Noreg Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 16-363/2019);



35. Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 21 Tahun 2016 Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Utara;
36. Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 68 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2021 (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018 Nomor 68).
37. Peraturan Gubemur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi (Berita Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2022 Nomor 18).

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Maksud dari penyusunan Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 ini sebagai dasar bagi seluruh stakeholder dan seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam melaksanakan program dan kegiatan serta sub kegiatan.

1.3.2. Tujuan

Tujuan dari penyusunan Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara periode sebelumnya;
2. Merumuskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatann sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara;
3. Menjabarkan agenda pembangunan Pemerintah Provinsi Kaltara yang telah ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2021-2026;



4. Menjadi acuan dalam penyusunan dan penetapan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)/Rencana Kerja (Renja) dan Penetapan Kinerja; dan
5. Menjadi acuan evaluasi dan penilaian kinerja atas pelaksanaan program/kegiatan/Sub Kegiatan pembangunan dalam kurun waktu lima tahun.

1.4 Sistematika Penulisan

Penyajian Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara terdiri dari 8 (delapan) bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan Renja Perangkat Daerah agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Pada Bab ini memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

Bab III Permasalahan dan Isu-isu Strategis Perangkat Daerah

Pada bab ini dijelaskan mengenai permasalahan dan isu strategis yang dihadapi oleh Perangkat Daerah dalam pelayanan berdasarkan telaahan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi, serta Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran



Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perang

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

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

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Pada bagian ini dikemukakan 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.

Bab VIII Penutup

Pada bagian ini Bab ini berisi catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, serta kaidah-kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi dalam Pasal 178 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi menjadi kewenangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

2.1.2 Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Penempatan Tenaga Kerja;
- d. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Hubungan Industrial;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- f. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi;
- g. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pembangunan Kawasan Transmigrasi;



- h. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
- i. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- j. pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis;
- k. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

2.1.3 Struktur Organisasi

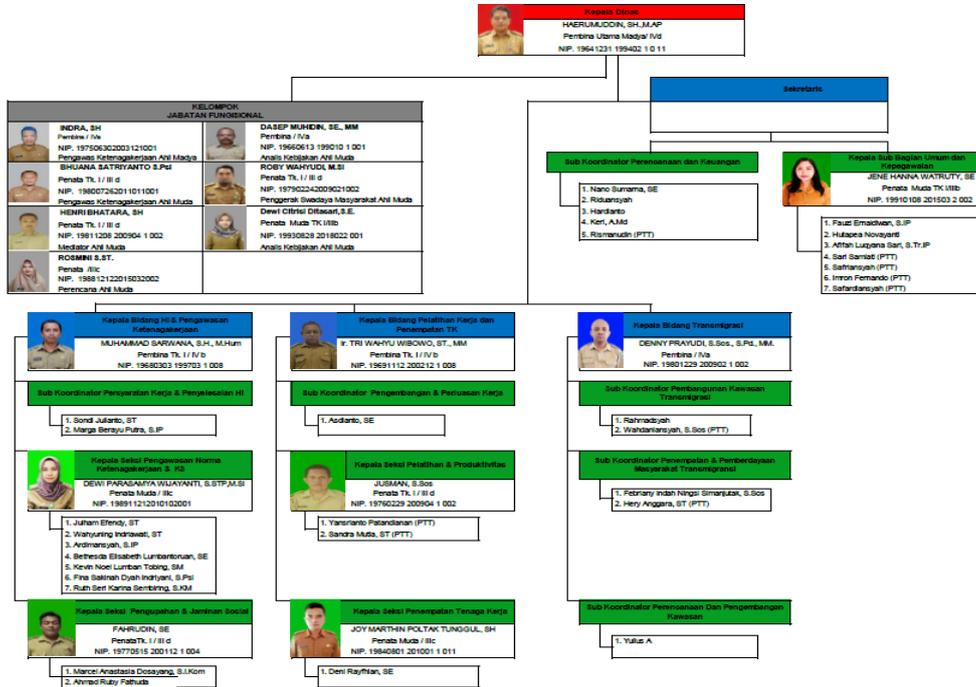
Secara struktural Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara terdiri atas 1 (satu) Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretariat dan 3 (tiga) Bidang.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 terdiri atas:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 - 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - 2. Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahkan:
 - 1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas;
 - 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahkan:
 - 1. Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dan K3;
 - 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Transmigrasi terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- f. Unit Pelaksana Teknis.



Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Disnakertrans Prov. Kaltara
Sumber : Disnakertrans Prov. Kaltara

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang strategis dalam melaksanakan tugas-tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara. Hingga sampai dengan 5 Desember 2023 jumlah sumber daya manusia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebanyak 38 Orang dan PTT sebanyak 10 orang.

A. Berdasarkan Usia

Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 38 orang.



Tabel 2.1

Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia

Gender	Usia					Jumlah
	18-29	30-39	40-49	50-55	>55	
Pria	1	7	14	2	3	27
Wanita	5	6	0	0	0	11
Jumlah	6	13	14	2	3	38

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 5 Desember 2023

B. Berdasarkan Pendidikan

Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dengan latar belakang pendidikan SLTA 5 Orang, D.III sebanyak 2 Orang, D.IV sebanyak 1 orang, S.1 sebanyak 23 Orang, S2 sebanyak 7 Orang.

Tabel 2.2

Komposisi Pegawai berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Gender	Pendidikan							Jumlah
	SLTA	D.I	D.II	D.III	D.IV	S.1	S.2	
Pria	5			2	0	14	6	27
Wanita	0			0	1	9	1	11
Jumlah	5	0		2	1	23	7	38

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 5 Desember 2023.

C. Berdasarkan Eselon

Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara yang menempati jabatan Eselon II a sebanyak 1 Orang, Eselon III a sebanyak 3 orang, Eselon IV a sebanyak 10 orang, dan Non Eselon sebanyak 24 orang.



Tabel 2.3.

Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselon

Gender	Eselon						
	I	II	III	IV	Jumlah Eselon	Non Eselon	Jumlah
Pria		1	3	7	11	16	27
Wanita				3	3	8	11
Jumlah		1	3	10	14	24	38

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 5 Desember 2023.

D. Berdasarkan Golongan

Dari sejumlah 38 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara yang menempati Golongan II sebanyak 4 orang, Golongan III sebanyak 28 orang, Golongan IV sebanyak 6 orang.

Tabel 2.4.

Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

Gender	Golongan				Jumlah
	I	II	III	IV	
Pria	0	4	17	6	27
Wanita	0	0	11	0	11
Jumlah	0	4	28	6	38

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 5 Desember 2023.

E. Pegawai Tidak Tetap (PTT)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki tenaga kontrak sebanyak 10 orang.



Tabel 2.5.

Data Pegawai Tidak Tetap (PTT) Berdasarkan Pendidikan

Gender	Pendidikan						Jumlah
	SLTA	D.I	D.II	D.III	D.IV	S.1	
Pria	5					3	8
Wanita	1					1	2
Jumlah	6					4	10

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 05 Desember 2023.

2.2.2 Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara meliputi peralatan kantor dan kendaraan dinas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



Tabel 2.6.

Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara

No	Nama Barang	Pengadaan Tahun	Jumlah	Keadaan	
				Baik	Rusak
1	Air Conditioning Unit	2013	3	3	
2	Rak-rak Penyimpanan	2013	1	1	
3	Mesin Ketik Manual Standar (14-16)	2013	4	4	
4	Brand Kas	2013	1	1	
5	Lemari Es	2013	3	3	
6	Televisi	2013	2	2	
7	Lemari Arsip Untuk Arsip Dinamis	2013	8	5	3
8	Lemari Arsip Untuk Arsip Dinamis	2013	7	4	3
9	Faximile	2013	2	2	
10	Printer	2013	4	3	1
11	Printer	2013	2	0	2
12	Printer	2013	2	0	2
13	Station Wagon	2014	1	1	
14	Station Wagon	2014	1	1	
15	Station Wagon	2014	1	1	
16	Kendaraan Dinas Bermotor Lain-lain	2014	1	1	
17	Kendaraan Dinas Bermotor Lain-lain	2014	1	1	
18	Pick Up	2014	1	1	
19	Sepeda Motor	2014	1	1	
20	Sepeda Motor	2014	1	1	
21	Sepeda Motor	2014	1	1	
22	Global Positioning System	2014	1	1	
23	Overhead Projector	2014	1	1	
24	Kursi Putar	2014	15	10	5
25	Kursi Lipat	2014	30	28	2
26	Meja Biro	2014	4	4	
27	Meja Biro	2014	15	15	
28	Sofa	2014	1	1	
29	Mesin Penghisap Debu	2014	2	2	



30	Televisi	2014	1	1	
31	Handy Cam	2014	2	2	
32	P.C Unit	2014	3	3	
33	Note Book	2014	7	7	
34	Meja Kerja Pejabat Eselon II	2014	1	1	
35	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	2014	5	5	
36	Camera + Attachment	2014	1	1	
37	Electric Generating Set Lain-lain	2015	1	1	
38	Mesin Ketik Elektronik	2015	2	2	
39	Alat Penghancur Kertas	2015	3	3	
40	White Board	2015	6	6	
41	Mesin Absensi	2015	1	1	
42	Sofa	2015	1	1	
43	AC Split	2015	2	2	
44	Televisi	2015	2	2	
45	Lap Top	2015	3	3	
46	Lap Top	2015	8	7	1
47	Printer	2015	4	4	
48	Scanner	2015	1	1	
49	Viewer	2015	1	1	
51	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	2015	1	1	
52	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	2015	1	1	
53	Uninterruptible Power Supply (UPS)	2015	5	5	
54	Sepeda Motor	2016	2	2	
55	Sepeda Motor	2016	4	4	
56	Rak Penyimpanan	2016	1	1	
57	Filling Kabinet	2016	3	3	
58	Brankas	2016	1	1	
59	Meja Rapat Panjang	2016	1	1	
60	Meja Rapat Oval	2016	1	1	
61	Wireles	2016	1	1	
62	Note Book	2016	7	7	
63	Printer	2016	2	2	
64	Printer Fuji	2016	4	4	



65	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	2016	30	30	
66	Kursi Kerja Non Pegawai Struktural	2016	30	30	
67	Lemari Arsip Dinamis	2016	6	6	
68	Lemari Arsip 4 Pintu	2016	1	1	
69	Microphone Duraless Mic	2016	1	1	
70	Video Kamera dan Recorder	2016	1	1	
71	Personal Komputer	2016	4	4	
72	Layar (Tripod)	2016	1	1	
73	Telphon antar ruangan	2016	1	1	
74	Kamera	2016	4	4	
75	Projector	2016	1	1	
76	Handy Cam	2016	1	1	
77	Kipas Angin	2016	4	4	
78	Buku Ilmu Sosial	2016	89	89	
79	Mesin Ketik	2016	3	3	
80	Dispenser	2016	2	2	
81	Rak Piring	2016	1	1	
82	Papan Nama Instansi (Plank SKPD)	2017	1	1	
83	Papan Nama Instansi (Struktur Organisasi)	2017	1	1	
84	Kendaraan Roda Dua	2017	7	7	
85	Kendaraan Roda Dua	2017	5	5	
86	Scanner	2017	1	1	
87	P.C. Unit	2017	1	1	
88	P.C. Unit (Hibah)	2017	1	1	
89	Laptop	2017	1	1	
90	Printer	2017	2	2	
91	Printer (Hibah)	2017	1	1	
92	Printer	2018	3	3	
93	Filling Kabinet	2019	2	2	
94	Laptop	2020	2	2	
95	Scanner	2020	1	1	
96	Kursi kantor	2021	11	11	
97	Hardisd Eksternal	2021	1	1	
98	Kursi rapat	2023	12	12	
99	Paket Podcast	2023	1	1	
100	Kamera	2023	1	1	

*Perubahan Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Kalimantan Utara
Tahun 2021-2026*



101	Laptop	2023	2	2	
102	PC AIO	2023	3	3	
103	Hardis	2023	2	2	
104	Printer	2023	2	2	
105	Webcam	2023	1	1	

Sumber : Laporan Pengurus Barang per 5 Desember 2023.



Tabel 2.7

Rencana Pengadaan Barang Tahun 2022-2026

NO	NAMA/JENIS BARANG	MERK/TYPE UKURAN	JUMLAH BARANG	SATUAN	RENCANA TAHUN PENGADAAN	KET
1	Lemari Arsip	4 Pintu / Lebih	20	Unit	Tahun 2023	Penyimpanan Arsip Dinamis lanjutan
2	Lemari Besi Arsip dan Aset	3 Laci / Lebih	10	Unit	Tahun 2023	Penyimpanan Aset dan Arsip aktif
3	Kursi Rapat / Tamu / Meeting	Meeting Chair	50	Unit	Tahun 2023	Persiapan BLK pada Program Pelatihan
4	Camera Digital for Meeting Online	Online Meeting Camera	6	Unit	Tahun 2023	Untuk Online Meeting di Era 4.0
5	Personal Computer	Windows 10 +	20	Unit	Tahun 2023	Support System Digital terupdate, Online Meeting, dan Aplikasi Modern
6	Brangkas / Safelocker	Besar	5	Unit	Tahun 2024	Penyimpanan Lanjutan
7	Multifungsi Scanner / Wifi Support	Wifi Support	8	Unit	Tahun 2024	Era Dokumen Digital kedepan
8	Sound System	Lengkap	3	Set	Tahun 2024	Persiapan BLK
9	Infocus + Attachment	Support Wifi	5	Unit	Tahun 2024	Persiapan BLK
10	Locker Besi Penyimpanan	30 Laci / lebih	3	Unit	Tahun 2024	Persiapan BLK
11	CCTV + Full Attachment	CCTV Global + Attachment 15	2	Set	Tahun 2025	Persiapan BLK dan Kantor Baru
12	Meja Pertemuan / Meeting besar	Besar	5	Unit	Tahun 2025	Persiapan BLK dan Kantor Baru
13	Whiteboard Gerak	Papan Tulis Besar dengan Penggerak / Lengkap	5	Unit	Tahun 2025	Persiapan BLK dan Kantor Baru untuk Program Pelatihan
14	Layar Monitor Besar	Monitor CCTV Layar Besar	10	Unit	Tahun 2025	Persiapan BLK, ruang Keamanan / Security / Ruang Kepala
15	Alat Peralatan / Perlengkapan Pelatihan	Full Lengkap	1	Paket	Tahun 2026	Persiapan Gedung BLK

Sumber : Data Diolah Tahun 2021



2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Secara umum kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2022 masih perlu ditingkatkan. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara merupakan indikator yang termuat dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 serta indikator lainnya yang termuat dalam RPJMD Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2021.

Selain indikator yang termuat dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026, kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga mendukung pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/*Sustainable Development Goals* (SDGs) yang memuat tujuan dan sasaran global Tahun 2016 sampai Tahun 2030.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berkontribusi dalam pencapaian tujuan pertama SDGs yaitu mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk apapun dan tujuan ke delapan yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh serta pekerjaan yang layak untuk semua. Pelaksanaan kegiatan teknis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2022 secara langsung dan tidak langsung mendukung pencapaian TPB yang sesuai dengan sasaran pembangunan daerah.



Tabel 2.8

Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2022-2026

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	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Daerah		√		74,46	79,29	84,12	88,95	93,78	71,44	0,00	0,00	0,00	0,00	95,94	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Persentase penduduk yang bekerja		√		95,54	95,73	95,92	96,11	96,30	95,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial		√		8,00	6,00	4,00	2,00	1,00	6,36	0,00	0,00	0,00	0,00	120,50	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan		√		34,78	38,40	42,02	45,64	49,26	35,84	0,00	0,00	0,00	0,00	103,05	0,00	0,00	0,00	0,00
5	Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan		√		63,71	68,11	72,51	76,91	81,31	65,09	0,00	0,00	0,00	0,00	102,17	0,00	0,00	0,00	0,00
6	Persentase tenaga kerja yang memiliki upah/pendapatan minimal sama dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)		√		34,78	38,40	42,02	45,64	49,26	35,84	0,00	0,00	0,00	0,00	103,05	0,00	0,00	0,00	0,00
7	Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)		√		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	78,04	0,00	0,00	0,00	0,00	78,04	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Tingkat pendapatan kepala keluarga transmigran pada skala Cukup (Skala Cukup, Pas-pas dan Kurang)		√		25,71	34,28	42,84	51,41	59,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah		√		62,84	72,11	81,37	90,63	100,00	83,35	0,00	0,00	0,00	0,00	132,63	0,00	0,00	0,00	0,00

Sumber Data: Data Diolah Tahun 2021-2026



Berdasarkan tabel di atas terdapat 9 indikator kinerja sebagai acuan dalam pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara pada bidang tenaga kerja.

Indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) ditetapkan sebagai indikator tujuan pada Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026. Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dilakukan dengan mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan informasi progress pembangunan ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan telah diintegrasikan dengan konsep pembangunan dunia berkelanjutan Sustainable Development Goals (SDGs) sejak tahun 2017 khususnya pada tujuan ke 8, yaitu pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan yang layak. Nilai IPK provinsi Kalimantan Utara dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2021 berfluktuasi cenderung meningkat dari 64,80 menjadi 71,44 pada Tahun 2021 yang dipublish pada Tahun 2022. Indikator IPK ditetapkan pada Tahun 2022 sebesar 74,46 poin terealisasi sebesar 71,44 poin sehingga capaiannya sebesar 95,94 persen.

Tabel 2.9 Nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2017-2021

NO	TAHUN	PERINGKAT NASIONAL	PERINGKAT KATEGORI KECIL	NILAI
1	2017	10	2	64,80
2	2018	2	1	69,63
3	2019	7	2	72,65
4	2020	7	1	66,63
5	2021	2	1	71,44

Sumber Data : Kementerian Ketenagakerjaan RI

Indikator persentase penduduk yang bekerja dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dimana target Tahun 2022 untuk persentase



penduduk yang bekerja sebesar 95,54 persen dan terealisasi sebesar 95,67 persen sehingga capaiannya sebesar **100,14 persen** dengan kategori capaian **sangat baik**. Jumlah penduduk yang bekerja pada Tahun 2022 sebanyak 353.984 orang dan jumlah angkatan kerja sebanyak 370.012 orang.

Grafik 2.1 Persentase Penduduk Yang Bekerja Tahun 2018 s.d 2022 di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara

Jika dilihat pada grafik diatas diketahui bahwa persentase penduduk yang bekerja Tahun 2018 sampai dengan 2022 mengalami fluktuasi cenderung naik dari 94,78 persen pada tahun 2018 menjadi 95,67 persen pada tahun 2022. Jumlah penduduk yang bekerja pada Tahun 2022 mencapai 353.984 orang dari total angkatan kerja sebanyak 370.012 orang.

Perbandingan Persentase penduduk yang bekerja tahun 2022 sebesar 95,54 % dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 95,42% diketahui ada kenaikan sebesar 0,12 persen dan jika dibandingkan realisasi kinerja Tahun 2022 (95,67%) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2026 (96,30%) maka capaiannya sebesar 99,35 persen (sangat baik).



Jumlah penduduk yang bekerja periode Agustus Tahun 2022 sebesar 353.984 orang mengalami peningkatan sebesar 15.832 orang dari Tahun 2021. Hal ini sejalan dengan menurunnya angka pengangguran terbuka di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 0,25 persen dari tahun 2021 ke tahun 2022 seperti yang terlihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2.10 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Agustus 2020–Agustus 2022

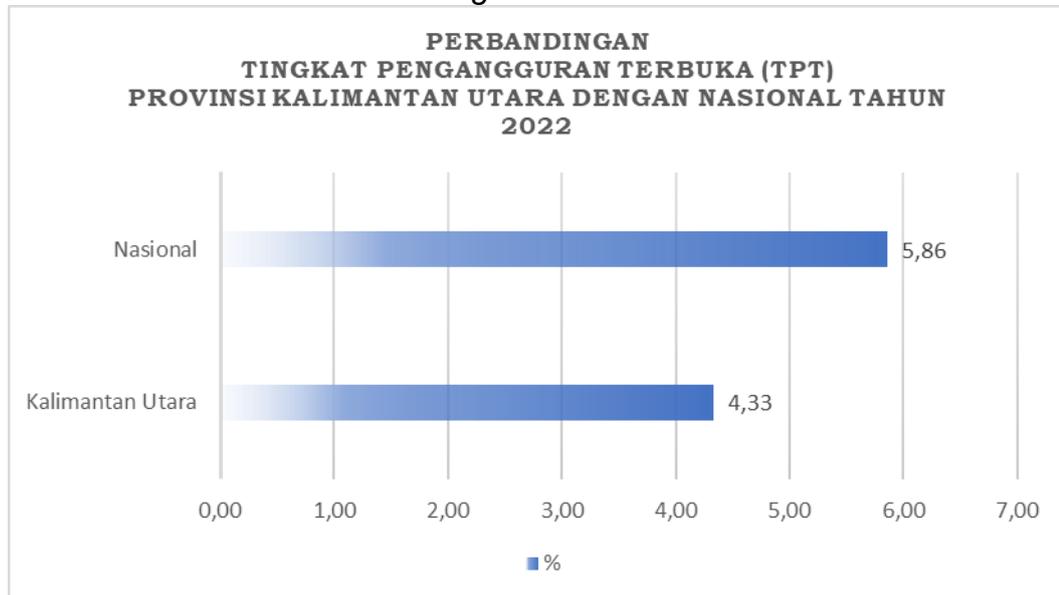
Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Perubahan Ags 2020–Ags 2021		Perubahan Ags 2021–Ags 2022	
	orang	orang	orang	orang	point persen	orang	point persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	522.832	535.007	547.170	12.175	2,33	12.163	2,27
Angkatan Kerja	347.731	354.376	370.012	6.645	1,91	15.636	4,41
- Bekerja	330.441	338.152	353.984	7.711	2,33	15.832	4,68
- Pengangguran	17.290	16.224	16.028	-1.066	-6,17	-196	-1,21
Bukan Angkatan Kerja	175.101	180.631	177.158	5.530	3,16	-3.473	-1,92
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,97	4,58	4,33	-0,39		-0,25	
- Perkotaan	5,74	5,28	5,47	-0,46		0,19	
- Perdesaan	3,73	3,44	2,48	-0,29		-0,96	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	66,51	66,24	67,62	-0,27		1,39	
- Laki-Laki	82,91	81,75	83,67	-1,15		1,91	
- Perempuan	47,62	48,44	49,30	0,83		0,86	

Sumber : BPS Provinsi Kalimantan Utara, Agustus 2022.

Jika dibandingkan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka Nasional Tahun 2022, TPT provinsi Kalimantan Utara lebih rendah sebesar 1,53 persen seperti yang terlihat pada Grafik di bawah ini.



Grafik 2.2
Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Kalimantan Utara
dengan Nasional



Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara

Penurunan angka pengangguran di Provinsi Kalimantan Utara dipengaruhi oleh beberapa factor. *Pertama*, Adanya upaya Peningkatan Kualitas SDM bagi pencari kerja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2022 yaitu dengan melaksanakan program pelatihan ketenagakerjaan baik yang bersumber dari dana APBD maupun APBN. *Kedua*, terbukanya akses informasi pasar kerja. Salah satu yang mendorong penurunan angka pengangguran di Provinsi Kalimantan Utara yaitu dengan adanya akses informasi pasar yang mudah dijangkau oleh pencari kerja maupun pemberi kerja melalui aplikasi online terkait pasar kerja yang mudah diakses oleh pemberi kerja dan pencari kerja dimanapun berada. Salah upaya meningkatkan informasi pasar kerja yang dilakukan adalah kegiatan job fair yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara. *Ketiga*, optimalnya pengendalian penyebaran Pandemi Covid-19. Virus ini tidak hanya menyerang manusia tetapi juga menyerang perekonomian Indonesia sehingga membuat ekonomi Indonesia semakin terpuruk. Karena dengan adanya pandemi Covid-19 ini



menyebabkan angka pengangguran di Indonesia meningkat dengan sebab banyaknya PHK di masa pandemic ini. Beberapa sektor lapangan pekerjaan yang terdampak akibat pandemic covid 19 ini adalah perdagangan, manufaktur, konstruksi, jasa, dan akomodasi. Namun seiring dengan berkurangnya penyebaran virus ini menyebabkan adanya pemulihan ekonomi nasional maupun di daerah secara bertahap. Pekerja yang kehilangan pekerjaan mulai aktif kembali dalam kegiatan ekonomi dan secara perlahan mulai terserap menjadi pekerja formal maupun sector informal.

Tabel 2.11 Dampak COVID-19 terhadap Penduduk Usia Kerja, Agustus 2020-Agustus 2022

Komponen	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Perubahan Ags 2021-Ags 2022	
	orang	orang	orang	orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
a. Pengangguran ¹ Karena COVID-19	3.160	2.953	269	-2.684	-90,89
b. Bukan Angkatan Kerja (BAK) ² Karena COVID-19	1.141	1.434	409	-1.025	-71,48
c. Sementara Tidak Bekerja ³ Karena COVID-19	4.267	5.272	275	-4.997	-94,78
d. Penduduk Bekerja yang Mengalami Pengurangan Jam Kerja Karena COVID-19	62.887	45.018	10.932	-34.086	-75,72
Total	71.455	54.677	11.885	-42.792	-78,26
Penduduk Usia Kerja (PUK)	522.832	535.007	547.170	12.163	2,27
	persen	persen	persen	persen poin	
Persentase terhadap PUK	13,67%	10,22%	2,17%	-8,05%	

Sumber : BPS Provinsi Kalimantan Utara, Agustus 2022.

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 pada Agustus 2022 sebanyak 11.885 orang, mengalami penurunan sebanyak 42.792 orang atau sebesar 78,26 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2021. Komposisi penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 terdiri dari 269 orang pengangguran karena COVID-19; 409 orang Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena COVID-19; 275 orang sementara tidak bekerja karena COVID-19; dan 10.932 penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena COVID-19. Keempat komponen tersebut mengalami penurunan dibandingkan Agustus 2021. Penurunan terbesar pada komponen penduduk yang sementara tidak bekerja karena pandemi Covid-19 yaitu sebesar 94,78 persen apabila dibandingkan dengan dengan Agustus 2021.



Indikator tingkat perselisihan hubungan industrial pada Tahun 2022 sebesar 6,36 persen dari target sebesar 8 persen sehingga capaiannya 120,50 persen dengan kriteria penilaian **sangat baik**.

Grafik 2.3

Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2022



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

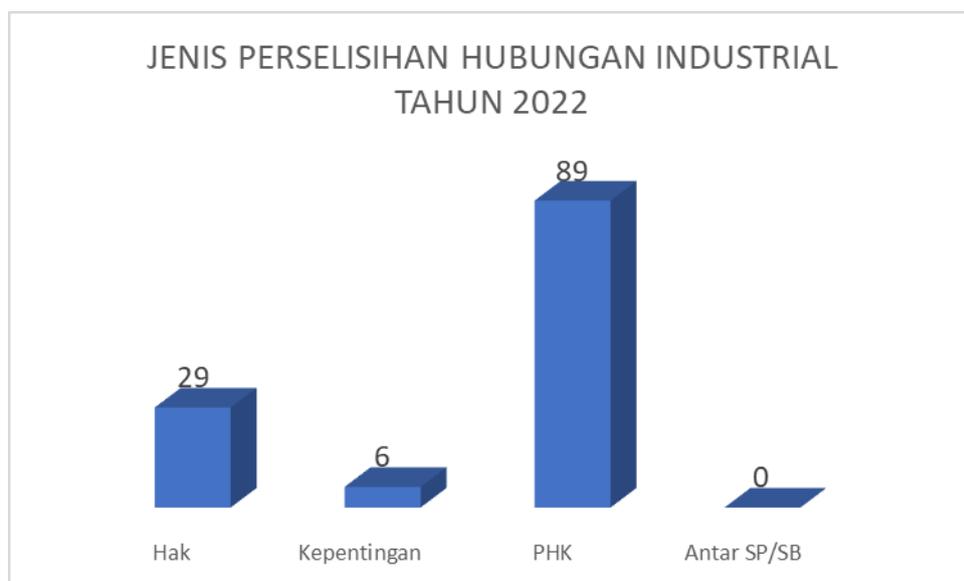
Jika dilihat pada grafik di atas diketahui ada penurunan jumlah kasus hubungan industrial pada Tahun 2018 (82 kasus) menurun 2 kasus menjadi 80 kasus pada Tahun 2019 kemudian meningkat kembali pada Tahun 2020 menjadi 127 kasus dan menurun Kembali pada Tahun 2021 menjadi 107 kasus, kemudian terjadi peningkatan sebanyak 17 kasus pada tahun 2022 menjadi 127 kasus. Perselisihan disebabkan masih banyaknya perselisihan terkait hak, kepentingan, Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Sengketa Antarserikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan. Perselisihan hak terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak kerja atau peraturan di perusahaan. Biasanya, dalam kasus tersebut ada hak-hak yang tidak dipenuhi. Perselisihan kepentingan bisa terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam



perjanjian kerja. Kemudian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Jika eksekusi PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, bisa menimbulkan perselisihan serta perselisihan antarserikat pekerja/buruh dengan penyebab konflik sangat beragam, seperti perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan. Hal ini dapat dilihat pada table di bawah ini.

Grafik 2.4

Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Jenis Perselisihan



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

Perbandingan Tingkat perselisihan hubungan industrial pada tahun 2022 (6,36%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (9,51%). Sehingga hasil perbandingan realisasi kinerja tersebut dengan capaian kinerja sebesar 133,12 % katagori **sangat baik**. Jika dibandingkan realisasi kinerja Tahun 2022 (6,36%) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2026 (1%) maka capaiannya masih sangat rendah (-436).

Adapun upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mengatasi permasalahan tersebut sekaligus menekan angka perselisihan hubungan industrial melalui kegiatan pencegahan dengan dibentuknya tim deteksi dini pencegahan perselisihan hubungan industrial. Pembentukan tim

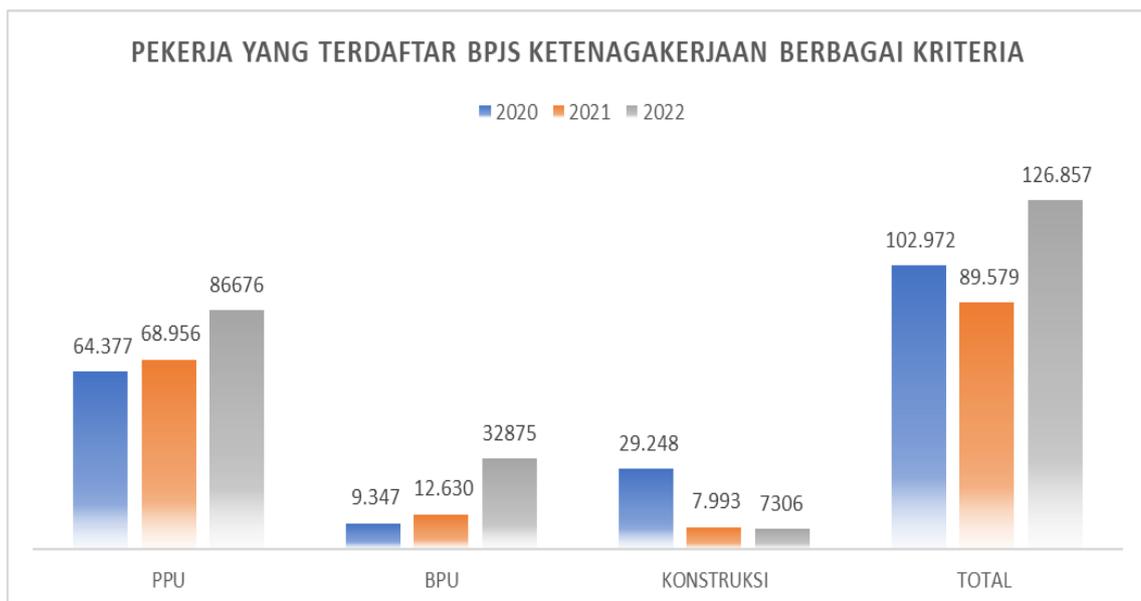


tersebut diharapkan mendeteksi daerah-daerah yang rawan akan terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial dan mencegahnya lebih dini. Tim ini terbentuk dari berbagai stakeholder yang terkait. Selain itu juga didukung oleh peningkatan pengawasan norma ketenagakerjaan. Pelimpahan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara menerima wewenang pengawasan ketenagakerjaan mulai Tahun 2017 dengan diikuti adanya peralihan tenaga pengawas ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi Kalimantan Utara.

Indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan terealisasi sebesar 35,84 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 353.984 jiwa telah terdaftar BPJS ketenagakerjaan sebanyak 126.857 jiwa yang terdiri dari pekerja penerima upah sebanyak 86.676 jiwa, pekerja bukan penerima upah sebanyak 32.875 jiwa serta pekerja jasa konstruksi sebanyak 7.306 jiwa. Target yang ditetapkan pada Tahun 2022 sebesar 34,78 persen terealisasi sebesar 35,84 persen sehingga capaiannya sebesar 103,05 persen (sangat baik).

Grafik 2.5

Pekerja Yang Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara



Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa jumlah pekerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan selama periode tahun 2021-2022 mengalami peningkatan dari 102.972 orang pada tahun 2021 menjadi 126.857 orang di tahun 2022. Peningkatan kepesertaan BPJS ketenagakerjaan terbesar pada pekerja bukan penerima upah (pekerja mandiri) sebanyak 20.245 jiwa dan pekerja penerima upah (pekerja formal) sebanyak 17.720 jiwa dari tahun 2021 ke tahun 2022. Peningkatan kepesertaan pekerja mandiri membuktikan semakin baiknya pemahaman pekerja terhadap manfaat kepesertaan BPJS ketenagakerjaan.

Adapun upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mendukung peningkatan kepesertaan pekerja terhadap BPJS Ketenagakerjaan melalui tenaga pengawas ketenagakerjaan yang bersinergi dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan sosialisasi, pengawasan dan pembinaan kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan ke perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara. Selain itu juga BPJS Ketenagakerjaan juga berupaya meningkatkan kepesertaan pekerja informal melalui sosialisasi dan sinergi dengan instansi terkait.

Perbandingan realisasi persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2022 sebesar 35,84 persen dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 26,49 persen. Sehingga hasil perbandingan realisasi kinerja tersebut dengan capaian kinerja sebesar 135,30 % katagori **sangat baik**.

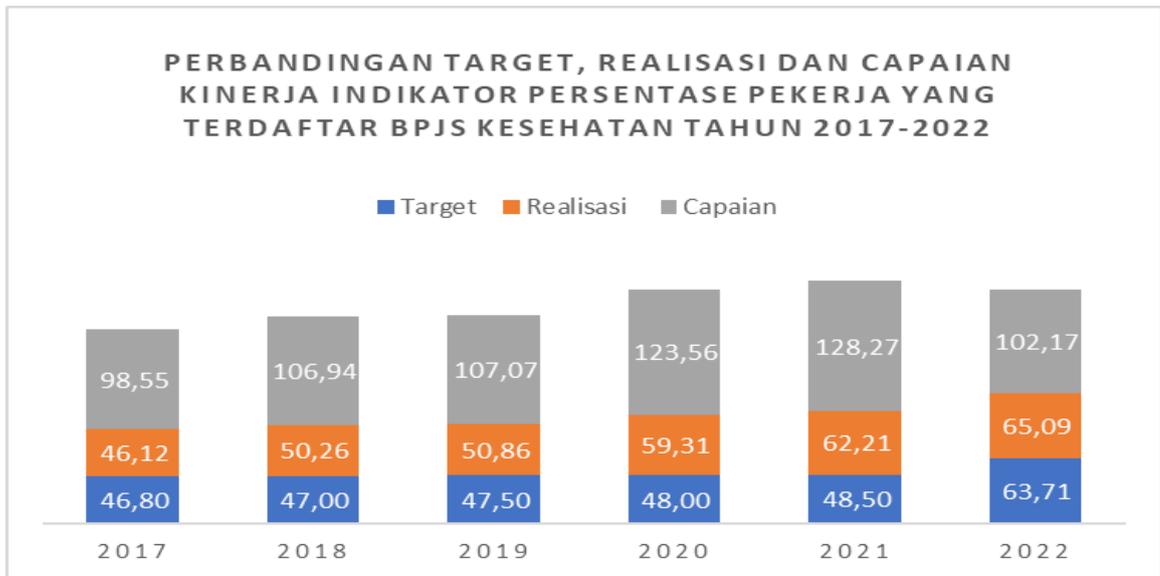
Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2022 (35,84%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (49,26%) dapat dikatagorikan **sedang** dengan capaian 72,76 persen.

Indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan terealisasi sebesar 65,09 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 353.984 jiwa telah terdaftar BPJS kesehatan sebanyak 230.422 jiwa. Target yang ditetapkan pada Tahun 2022 sebesar 63,71 persen, sehingga pencapaian indikator ini sebesar 102,17 persen dan termasuk ke dalam kriteria **sangat baik** seperti yang terlihat pada grafik di bawah ini.



Grafik 2.6

Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara



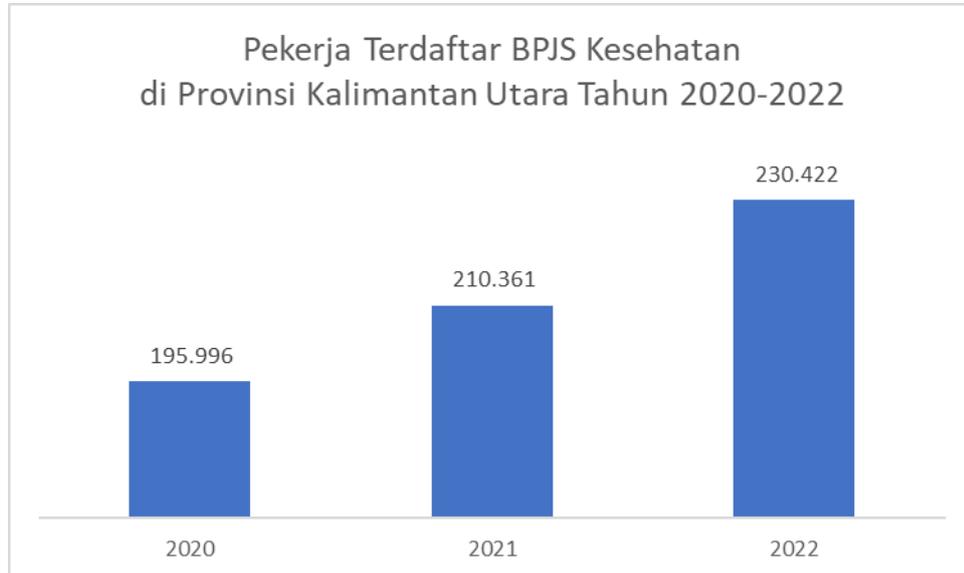
Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

Realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan Tahun 2022, jika dibandingkan dengan tahun 2021 mengalami kenaikan 2,88 persen. Pada Tahun 2021 pekerja yang terdaftar BPJS Kesehatan sebanyak 210.361 orang meningkat pada Tahun 2022 menjadi 230.422 orang.



Grafik 2.7

Pekerja Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2020-2022.



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

Jika dilihat dari grafik diatas diketahui bahwa jumlah pekerja yang terdaftar BPJS Kesehatan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Perbandingan realiasi kinerja pada indicator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan Tahun 2022 (65,09%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 sebesar 81,31 persen pada tahun tersebut dapat dikatagorikan **tinggi** dengan capaian 80,05 persen.

Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan pada tahun 2022 (65,09%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (62,21%). Dari hasil perbandingan mencapai 104,63% atau katagori **sangat baik**.

Keberhasilan ini didukung oleh kinerja pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara melalui tenaga pengawas ketenagakerjaan yang bersinergi dengan BPJS Kesehatan dalam melakukan sosialisasi, pengawasan dan pembinaan kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Kesehatan ke perusahaan/badan usaha di Provinsi Kalimantan Utara. Selain itu juga, dengan aktifnya BPJS Kesehatan dalam mensosialisasikan manfaat dan program BPJS kesehatan kepada masyarakat serta dengan adanya perbaikan



pelayanan secara terus menerus telah meningkatkan kesadaran masyarakat untuk mengikuti program BPJS kesehatan.

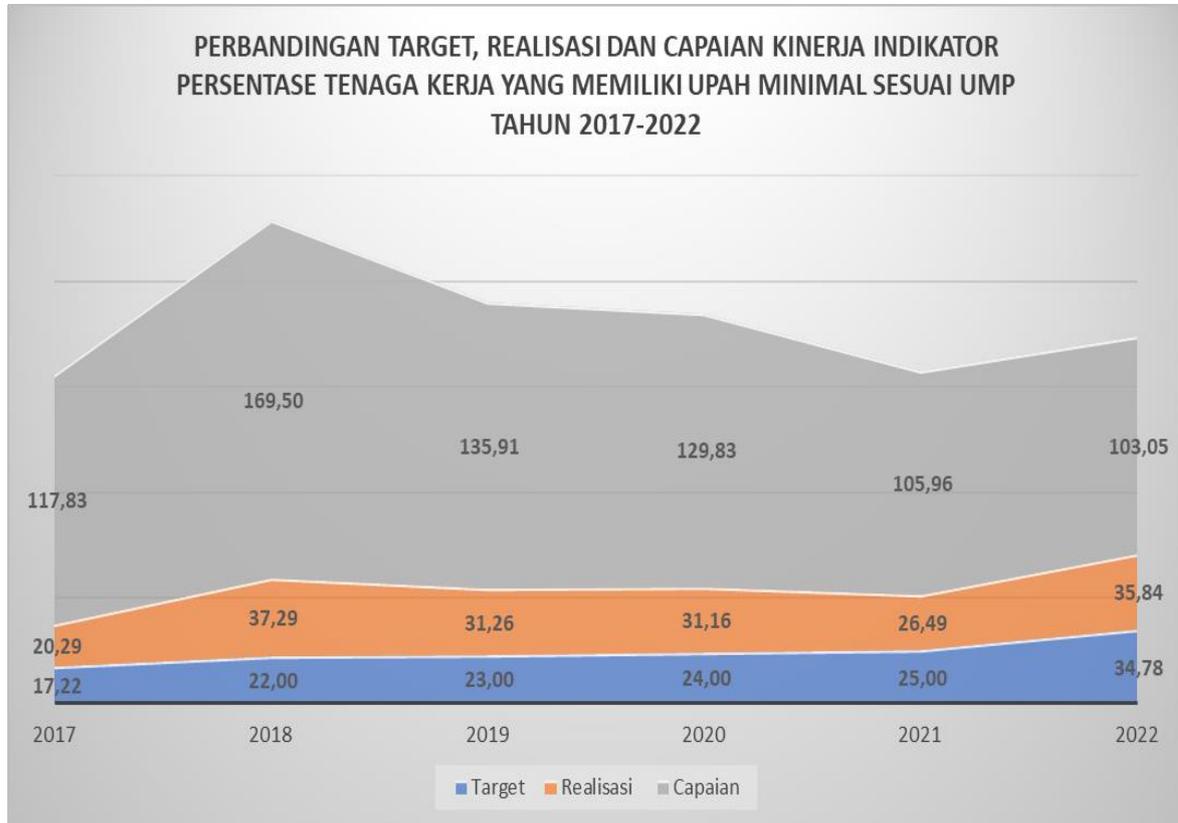
Indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) terealisasi sebesar 35,84 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 353.984 jiwa telah memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) sebanyak 126.857 jiwa. Data jumlah tenaga kerja yang memiliki \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena tidak adanya data riil dari Kabupaten/Kota. Besaran pemungutan iuran BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan. Jika dilihat dari Target yang ditetapkan pada Tahun 2022 sebesar 34,78 persen terealisasi sebesar 35,84 persen sehingga capaian indikator tersebut sebesar 103,05 persen dan termasuk ke dalam kriteria **sangat baik**.

Keberhasilan ini didukung oleh kinerja pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara melalui tenaga pengawas dalam melakukan pengawasan dan pembinaan bagi perusahaan untuk membayar pekerja sesuai UMP yang ditetapkan.



Grafik 2.8

Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Memiliki UMP Minimal Sesuai UMP di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

Realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) pada periode Tahun 2017 – 2022 mengalami peningkatan dari 20,29 persen pada tahun 2017 menjadi 35,84 persen pada tahun 2022.

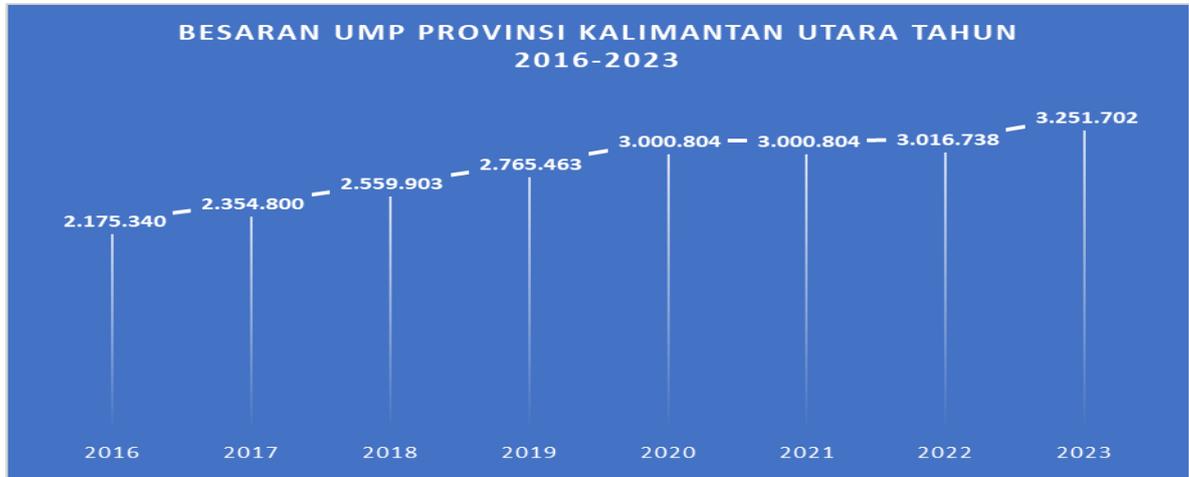
Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) pada tahun 2022 sebesar 35,84 persen dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 26,49 persen. Sehingga hasil perbandingan realisasi kinerja tersebut dengan capaian kinerja sebesar 135,30 % katagori **sangat baik**.

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2022 (35,84%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2022 (49,26%) dapat dikatagorikan **sedang** dengan capaian 72,76 persen.



Grafik 2.9

Besaran UMP Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2023



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

Upah Minimum Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2023 terus mengalami kenaikan. Pada periode tahun 2022 ke tahun 2023 Upah Minimum Provinsi Kalimantan Utara mengalami peningkatan sebesar 7,79 persen.

Gambar 2.2

Penetapan UMP dan UMK Tahun 2024

	Upah Minimum 2023	Upah Minimum 2024	Presentase Kenaikan
Kalimantan Utara	3.251.702,67	3.361.653,00	3,38%
Kab. Bulungan	3.362.895,51	3.480.627,00	3,50%
Kab. Malinau	3.494.498,55	3.607.100,00	3,22%
Kab. Tana Tidung	3.370.205,00	3.476.906,00	3,17%
Kab. Nunukan	3.319.134,00	3.429.960,00	3,34%
Kota Tarakan	4.055.356,62	4.188.174,00	3,28%

Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

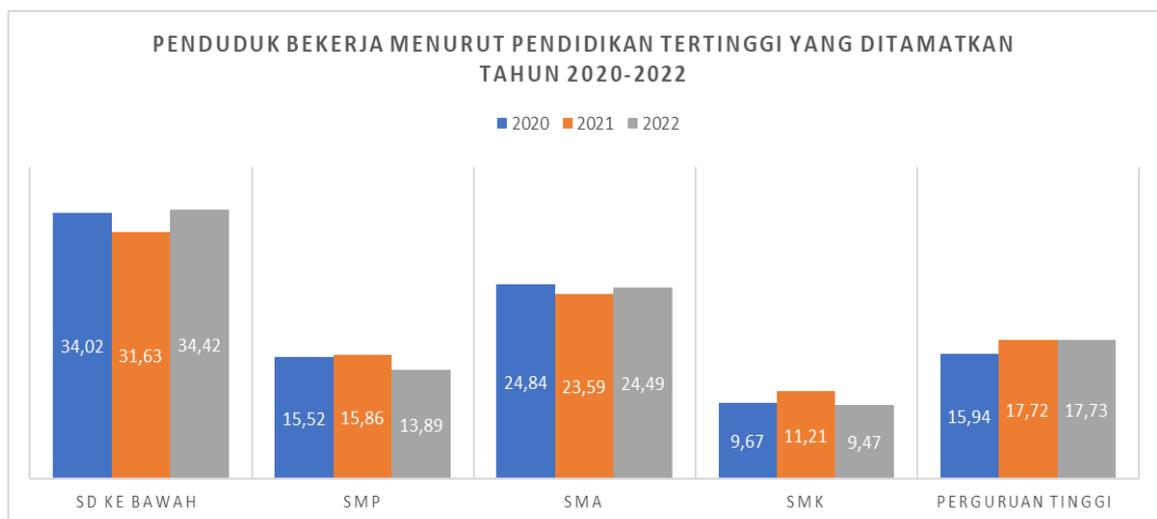


Beberapa faktor yang mempengaruhi kenaikan upah minimum diantaranya Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yaitu standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan satu bulan, kemudian Indeks Harga Konsumen (IHK) yaitu IHK adalah indeks yang menghitung rata-rata perubahan harga dari suatu paket barang dan jasa yang dikonsumsi oleh rumah tangga dalam kurun waktu tertentu serta Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah.

Namun, jika dilihat dari realisasi tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar 35,84 persen pada tahun 2022, tentu angka ini masih tergolong rendah. Adapun salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya upah tenaga kerja adalah rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja seperti terlihat pada Grafik di bawah ini.

Grafik 2.10

Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan tertinggi di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara

Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pada Agustus 2022, penduduk bekerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah yaitu sebanyak 34,42 persen. Sementara tenaga kerja yang berpendidikan tinggi yaitu Diploma dan Universitas sebesar 17,73 persen.



Distribusi penduduk bekerja menurut pendidikan masih menunjukkan pola yang sama baik pada Agustus 2020 maupun Agustus 2021. Dibandingkan dengan Agustus 2021, tenaga kerja dengan pendidikan SMP dan SMK mengalami penurunan masing-masing sebesar 1,97 persen poin, dan 1,74 persen poin.

Faktor pendidikan merupakan salah satu yang menentukan tinggi rendahnya upah yang didapatkan baik pekerja tersebut bekerja dalam sector formal maupun informal. Tingginya tingkat pendidikan menengah ke bawah disebabkan karena sebagian besar kesempatan kerja yang tersedia tidak membutuhkan tingkat pendidikan tinggi seperti pekerja perkebunan, pertambangan serta sektor Pertanian, Kehutanan dan Perikanan lainnya. Hal ini sejalan dengan data penduduk yang bekerja di Provinsi Kalimantan Utara terdapat pada sektor pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 33,37 persen pada tahun 2022. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini.

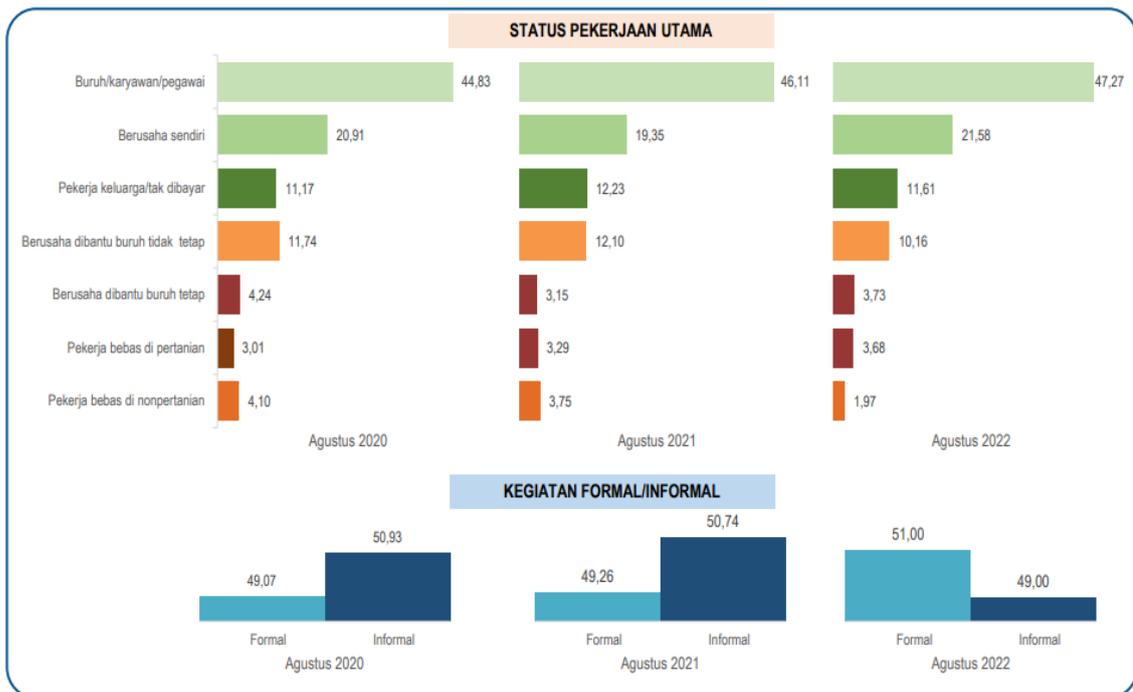
Grafik 2.11
Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara

Selain itu juga jika dilihat dari status pekerjaan utama, pekerja dengan status buruh/karyawan masih mendominasi pada Tahun 2022.

Grafik 2.12
Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara

Adapun upaya untuk meningkatkan persentase tenaga kerja yang memiliki upah diatas UMP diantaranya meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan meningkatkan taraf pendidikan dan keterampilan serta sertifikasi keahlian bagi tenaga kerja.

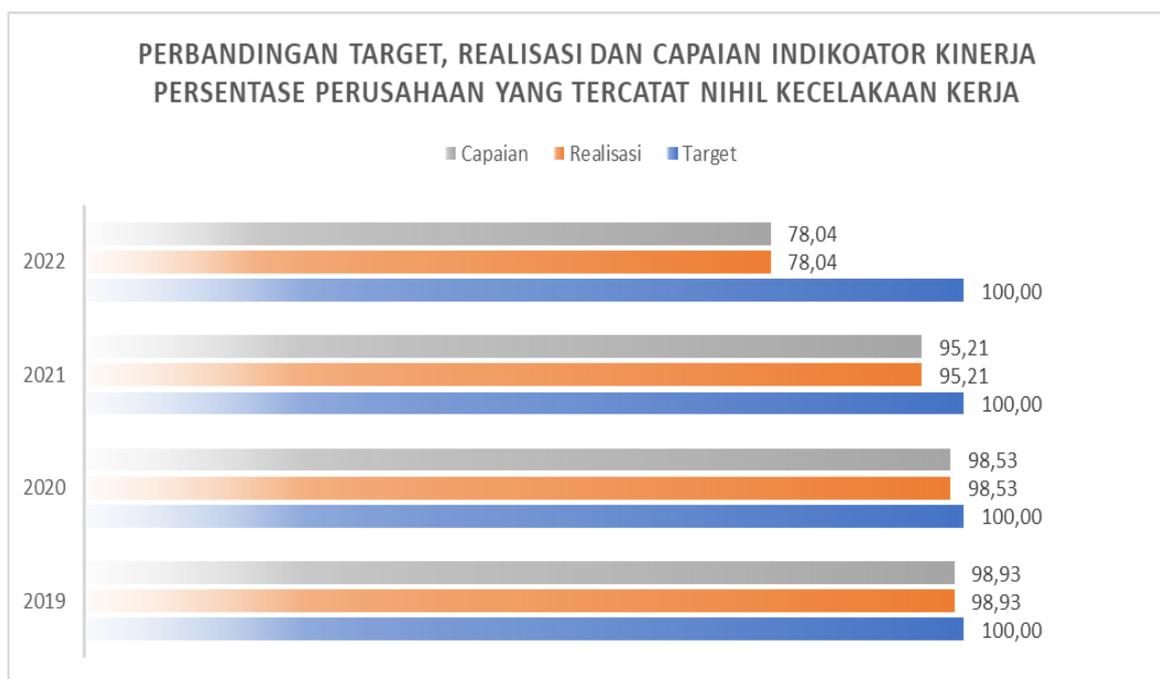
Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) serta program dan kegiatan yang terdapat Ditjen Pembinaan Pengawasan



Ketenagakerjaan dan K3 yang bersumber dari dana APBN Ditjen Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas yang bersumber dari dana APBN.

Indikator persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) terealisasi sebesar 78,04 persen pada Tahun 2022. Hal ini diketahui sebanyak 2.971 perusahaan tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) dari total perusahaan yang ada di Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 3.807 perusahaan. Target yang ditetapkan pada Tahun 2022 sebesar 100 persen sehingga capaian kinerja Tahun 2022 mencapai 78,04 persen dengan katagori **tinggi** seperti yang terlihat pada grafik di bawah ini.

Grafik 2.13
Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Perusahaan Yang Tercatat Nihil Kecelakaan Kerja



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (*zero accident*) tahun 2022 sebesar 78,04 % dibandingkan dengan tahun sebelumnya 95,21% sehingga capaiannya 81,97% atau kategori **sangat baik**.

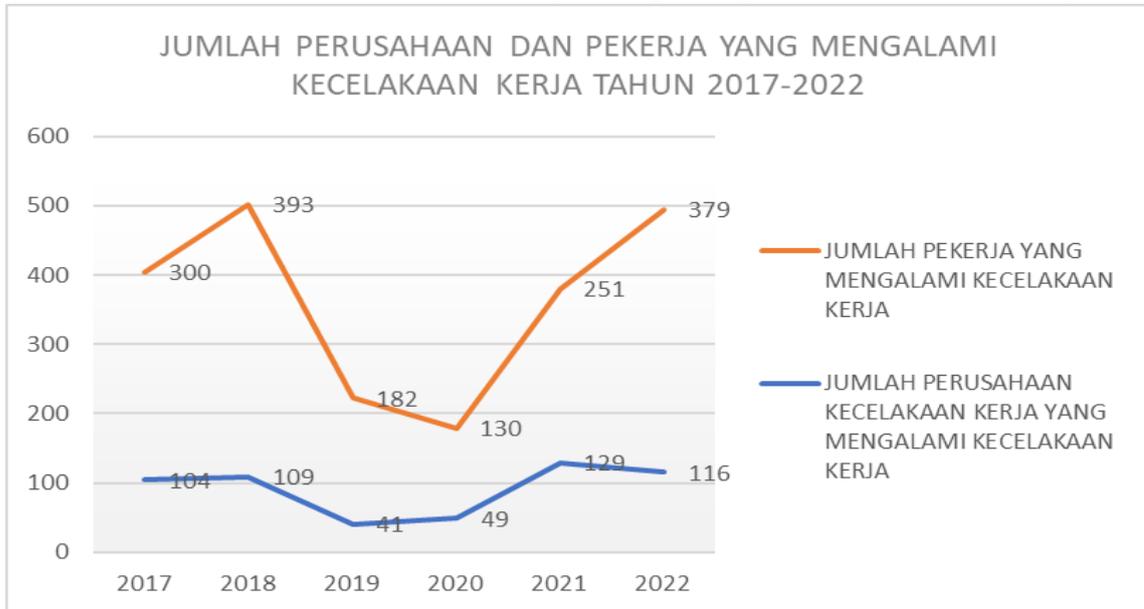
Realisasi kinerja pada indikator Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (*zero accident*) Tahun 2022 (78,04%) dibandingkan dengan target



jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (100%) tercapai sebesar 78,04 persen dapat dikategorikan **tinggi**.

Grafik 2.14

Jumlah Perusahaan dan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja



Sumber Data: Bidang HIWAS, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara

Dilihat dari grafik diatas diketahui bahwa Jumlah perusahaan yang mengalami kecelakaan kerja di Provinsi Kaltara dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2022 berfluktuasi cenderung naik dimana pada Tahun 2017 mencapai 104 perusahaan berfluktuasi menjadi 116 perusahaan pada Tahun 2022. Sedangkan data jumlah pekerja yang mengalami kasus kecelakaan kerja pada Tahun 2017 mencapai 300 orang dan berfluktuasi menjadi 379 orang pada Tahun 2022.

Faktor penyebab kecelakaan kerja bisa dibagi menjadi tiga, yaitu faktor manusia, faktor lingkungan, dan faktor peralatan. Faktor manusia atau pekerja itu sendiri seperti perilaku manusia, pelatihan keselamatan dan kesehatan yang diberikan, hingga penggunaan alat pelindung diri. Kemudian pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja yang harus diperhatikan. Hal ini biasanya dikarenakan atas kelalaian pekerja atau perusahaan. Penyelenggaraan pelatihan dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat-alat kerja dapat ditingkatkan karena salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah



untuk mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja. Faktor penyebab kecelakaan kerja dari faktor manusia berikutnya adalah penggunaan alat pelindung diri. Alat pelindung diri (APD) merupakan seperangkat alat yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi tubuhnya dari potensi bahaya kecelakaan kerja. Tidak menggunakan APD dapat memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, walaupun APD tidak secara sempurna melindungi pekerja, tetapi akan dapat mengurangi tingkat keparahan yang mungkin terjadi.

Faktor penyebab kecelakaan kerja selanjutnya adalah faktor lingkungan. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar keamanan. Selain faktor manusia dan lingkungan, faktor peralatan juga merupakan salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja.

Untuk mengurangi angka kecelakaan kerja di Provinsi Kalimantan Utara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya melalui tenaga pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan sosialisasi, pembinaan dan penindakan penerapan norma K3 pada perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara, walaupun pada pelaksanaannya belum optimal mengingat keterbatasan jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan yang ada di Provinsi Kalimantan Utara.

Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) adalah Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan serta program dan kegiatan yang terdapat Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 yang bersumber dari dana APBN.

Provinsi Kalimantan Utara merupakan salah satu daerah yang menjadi lokus penempatan transmigrasi sejak Tahun 1972 atau semenjak masih bergabung dengan Provinsi Kalimantan Timur. Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu Kawasan Salimbatu di Kabupaten Bulungan dan Kawasan Seimenggaris di Kabupaten Nunukan. Pengukuran keberhasilan transmigrasi suatu daerah dilihat dari Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) Transmigrasi. Setiap Kawasan diukur melalui 5 dimensi yaitu dimensi ekonomi,



dimensi sosial budaya, dimensi jejaring sarana prasarana, dimensi kelembagaan dan dimensi lingkungan.

Kawasan transmigrasi merupakan suatu kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha bagi masyarakat. Berdasarkan RPJMN 2015-2019, jumlah Kawasan transmigrasi yang ditetapkan sebanyak 152 kawasan transmigrasi. Hal ini juga tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024. Dalam perencanaan, hingga tahun 2024 tidak terdapat penambahan kawasan transmigrasi baru, namun hanya terdapat revitalisasi saja untuk kawasan transmigrasi yang sudah ada. Dari 152 kawasan transmigrasi, selanjutnya terdapat 52 kawasan transmigrasi yang masuk dalam rencana pertumbuhan dan pemerataan, sehingga lokasi tersebut dikategorikan menjadi Kawasan transmigrasi prioritas nasional.

Pembangunan dan pengembangan Kawasan transmigrasi tentunya harus sejalan dengan rencana pembangunan daerah, karena pada hakekatnya pembangunan ketransmigrasian merupakan salah satu instrumen dalam percepatan dan pemerataan pembangunan daerah/ wilayah. Tidak hanya itu, pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi juga digunakan sebagai sarana dalam memastikan kebutuhan dasar masyarakat Indonesia di seluruh wilayah Indonesia dapat terpenuhi, misalnya saja pelayanan pendidikan dasar dan kesehatan dasar. Lokasi transmigrasi yang kebanyakan berada lokasi baru dibuka juga perlu untuk dipastikan bahwa tanah lokasi telah memenuhi prinsip layak huni, layak usaha, dan layak berkembang. Setelah terpenuhinya kebutuhan/ pelayanan dasar, maka pemenuhan kebutuhan selanjutnya bagi masyarakat yang akan menghuni lokasi transmigrasi adalah kemudahan dalam pengembangan usaha. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang bertransmigrasi dari wilayah asalnya. Oleh karena itu, diperlukan juga sarana dan prasarana produksi, alat dan mesin pertanian, dan alat pasca panen. Tidak hanya itu saja, akses pemasaran dan inisiasi kerjasama kemitraan dengan dunia usaha juga perlu untuk disiapkan. Dalam rangka mencapai keberhasilan dari program transmigrasi, sumber



daya manusia juga perlu untuk disiapkan dalam menghadapi kondisi di daerah transmigrasi yang akan di datangi. Pelatihan ataupun pembekalan kapasitas masyarakat yang akan dipindahkan pada lokasi transmigrasi menjadi salah satu strategi dalam mempersiapkan kapasitas masyarakat untuk menyesuaikan dengan lokasi tujuan transmigrasi. Sama halnya dengan di daerah-daerah yang sudah lebih maju, pengembangan usaha di kawasan transmigrasi juga dilakukan melalui pengembangan usaha mikro, kecil, koperasi, dan revitalisasi Bumdes untuk penguatan kelembagaan ekonomi di Kawasan transmigrasi. Hal ini sangat berperan bagi masyarakat yang mengikuti program ini dan melakukan kegiatan usaha di lokasi transmigrasi.

Penetapan 152 kawasan transmigrasi yang tertuang dalam RPJMN 2015-2019 dan selanjutnya dilakukan revitalisasi dapat dikelompokkan menjadi Kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian. Dalam dokumen Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tahun 2020-2024 Nomor 17 Tahun 2020, tercantum bahwa Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan prioritas nasional.

Tabel 2.12 Distribusi Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional

No	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Kawasan
1	Aceh	1 Aceh Tengah	1 Ketapang Nusantara
		2 Bener Meriah	2 Samar Kilang
		3 Simeulue	3 Selaut
2	Jambi	4 Bungo	4 Bathin III Ulu
3	Kep. Bangka Belitung	5 Bangka Selatan	5 Batu Betumpang
4	Sumatera Barat	6 Pesisir Selatan	6 Lunang Silaut
5	Sumatera Selatan	7 Ogan Ilir	7 Parit Rambutan
		8 Banyuasin	8 Telang
		9 Lahat	9 Kikim
6	Bengkulu	10 Bengkulu Utara	10 Lagita
7	Lampung	11 Tulang Bawang	11 Rawa Pitu
		12 Mesuji	12 Mesuji
8	Kalimantan Utara	13 Bulungan	13 Salim Batu
		14 Nunukan	14 Seimenggaris
9	Kalimantan Barat	15 Kubu Raya	15 Rasau Jaya
		16 Sambas	16 Gerbang Mas Perkasa
			17 Subah
10	Kalimantan Tengah	17 Lamandau	18 Belantikan Raya
11	Kalimantan Timur	18 Paser	19 Kerang
		19 Kutai Timur	20 Maloy Kaliorang
12	Kalimantan Selatan	20 Barito Kuala	21 Cahaya Baru
13	Nusa Tenggara	21 Bima	22 Tambora



No	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Kawasan
	Barat	22 Sumbawa	23 Labangka
14	Nusa Tenggara Timur	23 Malaka	24 Kobalima Timur
		24 Timor Tengah Utara	25 Ponu
		25 Sumba Timur	26 Melolo
		26 Konawe Selatan	27 Tinanggea
15	Sulawesi Tenggara	27 Muna	28 Mutiara
		28 Konawe	29 Asinua / Routa
		29 Mamuju Tengah	30 Tobadak
16	Sulawesi Barat	30 Pasangkayu	31 Sarudu Baras
		31 Sigi	32 Palolo
17	Sulawesi Tengah	32 Morowali	33 Bungku
		33 Buol	34 Air Terang
		34 Poso	35 Tampolore
		35 Tojo Una-Una	36 Padauloyo
		36 Parigi Moutong	37 Bahari Tomini Raya
		37 Wajo	38 Gilireng
18	Sulawesi Selatan	38 Luwu Utara	39 Masamba
		39 Luwu Timur	40 Mahalona
		40 Gorontalo Utara	41 Sumalata
19	Gorontalo	41 Boalemo	42 Paguyaman Pantai
			43 Pawonsari
		42 Gorontalo	44 Pulubala
20	Maluku	43 Maluku Tengah	45 Kobisonta
21	Maluku Utara	44 Kepulauan Sula	46 Pulau Mangoli
		45 Morotai	47 Pulau Morotai
22	Papua Barat	46 Teluk Wondama	48 Werianggi Werabur
		47 Fak-Fak	49 Bomberay - Tomage
23	Papua	48 Keerom	50 Senggi
		49 Merauke	51 Salor
			52 Muting

Sumber Data: Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi (2020)

Berdasarkan hasil evaluasi Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2022 diketahui bahwa Kawasan Transmigrasi Salimbatu dan Kawasan Seimenggaris dalam status mandiri.



Tabel 2.13 IPK Tansmigrasi Tahun 2022

NO.	KAWASAN	KABUPATEN	PROVINSI	DIMENSI	PENGUKURAN 2022			
					INDEKS DIMENSI	INDEKS KOMPOSIT	IPKTRANS	STATUS
1	Seimenggaris	Nunukan	Kalimantan Utara	Ekonomi	65,73	25,77	60,38	Mandiri
				Sosial Budaya	43,77	5,70		
				Lingkungan	53,37	4,13		
				Jejaring Prasarana	66,56	18,83		
				Kelembagaan	50,61	5,95		
2	Salim Batu	Bulungan	Kalimantan Utara	Ekonomi	53,93	21,14	53,35	Mandiri
				Sosial Budaya	53,67	6,99		
				Lingkungan	48,64	3,76		
				Jejaring Prasarana	56,02	15,85		
				Kelembagaan	47,65	5,60		

Sumber Data: Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi (2020)

Perbaikan status perkembangan kawasan transmigrasi Seimenggaris dapat dilakukan dengan memperbaiki *leverage attribute*-nya, yaitu pada Dimensi Sosial Budaya karena nilai indeks dimensi-dimensi tersebut masih di bawah nilai 50. *Leverage attribute* inilah yang dijadikan sebagai acuan penyusunan rencana kegiatan untuk beberapa tahun mendatang di kawasan transmigrasi Seimenggaris. Penentuan jumlah atribut yang harus diperbaiki juga tergantung terutama kepada tiga hal, yaitu: (1) ketersediaan anggaran; (2) sumber daya manusia; dan (3) waktu (Budiharsono, 2018). Sehingga tidak seluruh atribut pengungkit diperbaiki, cukup yang paling buruk saja atau beberapa atribut lainnya, tergantung kepada ketiga hal di atas.

Tabel 2.14 Nilai Skor Awal dan Intervensi Perkembangan Kawasan Transmigrasi Seimenggaris



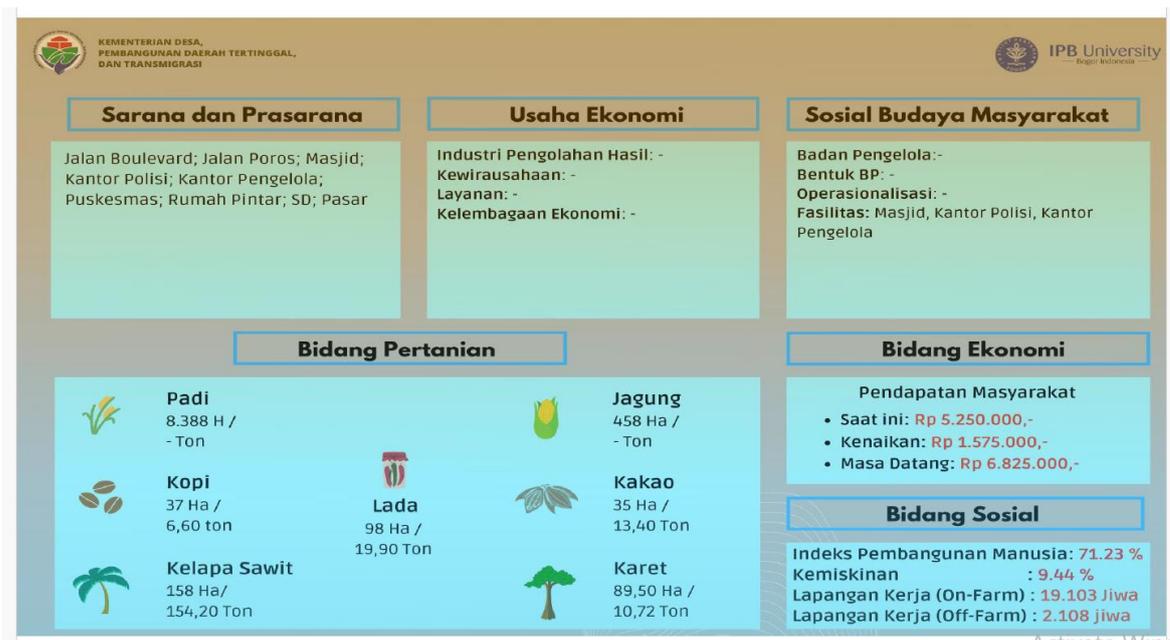
Dimensi	Atribut Pengukit	Skor	
		Awal	Intervensi
Ekonomi	Pengembangan Komoditas Unggulan	1	2
	Promosi komoditas unggulan oleh klaster/ kawasan transmigrasi	1	2
	Kepemilikan dan/atau Penguasaan Lahan	1	2
Sosial Budaya	Pemanfaatan Produk Budaya Masyarakat	1	2
	Governansi Budaya	0	2
	Budaya, Informasi dan Pengetahuan	1	2
Lingkungan	Pemanfaatan Amenity Resources untuk Kegiatan Ekonomi dan Sosial	1	2
	Adaptasi terhadap perubahan iklim	1	2
	Kapasitas Mitigasi Bencana		
Jejaring Prasarana	Aksesibilitas ke dan dari Kawasan serta ke Sentra Komoditas Unggulan	1	2
	Pasar Kawasan Transmigrasi	1	2
	Perbankan dan/atau Lembaga Keuangan Bukan Bank Untuk Pengembangan Komoditas Unggulan	1	2
Kelembagaan	Pengembangan kerjasama antara Pemerintah Daerah, Dunia Usaha dan Perguruan Tinggi/Lembaga Penelitian setempat untuk Meningkatkan Inovasi pengembangan Komoditas Unggulan	0	1
	Kebijakan Daerah tentang Promosi Kawasan	0	3
	Badan Pengelola Kawasan	0	3

Sumber Data: Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi (2020).

Sementara perkembangan Kawasan transmigrasi Salimbatu Tahun 2022 dengan beberapa gambaran dimensinya sebagai berikut:

Gambar 2.3

Dimensi Pengukit IPK Transmigrasi Salimbatu





Kemudian indikator sasaran terkait urusan transmigrasi adalah Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah mencapai 83,35 persen pada Tahun 2022. Lahan transmigrasi yang telah digarap oleh warga seluas 1.617 Ha dari total lahan warga binaan seluas 1.940 Ha sehingga realisasinya mencapai 83,35 persen. Target yang ditetapkan Tahun 2022 sebesar 62,84 persen, realisasinya 83,35 persen sehingga capaian pada Tahun 2022 sebesar 132,64 persen dengan kriteria penilaian **sangat baik**.

Tabel 2.15 Pemanfaatan Lahan Transmigrasi Per Satuan Permukiman (SP)

No	Satuan Permukiman (SP)	Jumlah Penempatan (KK)	Jumlah Lahan yg diterima per KK (Ha)	Jumlah lahan Per SP (Ha)	Lahan Pekarangan	LU I	LU II	Lahan diolah (Ha)	Belum digarap (Ha)
1	Sepunggur	434	1	434	0,25	0,75		434	-
2	Tanjung Buka SP 3	150	2	300	0,25	0,75	1	150	150
3	Tanjung Buka SP 4	150	2	300	0,25	0,75	1	300	-
4	Tanjung Buka SP 6B	250	2	500	0,25	0,75	1	500	-
5	Tanjung Buka SP 10	173	2	346	0,25	0,75	1	173	173
6	UPT Sambungan	30	2	60	0,25	0,75	1	60	-
	TOTAL	1.187		1.940				1.617	323

Sumber : Bidang Transmigrasi Disnakertrans Prov. Kaltara

Belum optimalnya pemanfaatan lahan transmigrasi oleh warga disebabkan karena beberapa factor. Pertama, Faktor keterampilan warga transmigrasi dalam mengelola lahan transmigrasi, mengingat kondisi lahan transmigrasi pasang surut dan beberapa lahan yang memiliki kadar asam tinggi sehingga diperlukan keahlian khusus dalam mengelola lahan tersebut. Kedua, Sarana dan prasarana peralatan pertanian maupun yang mendukung pengembangan usaha pertanian belum optimal. Ketiga, Legalitas lahan transmigrasi yang belum sepenuhnya dimiliki oleh warga seperti Sertifikat Hak Milik. Sertipikat kepemilikan lahan sangat diperlukan oleh transmigran untuk memperoleh kepastian hukum dan merupakan tanda bukti hak atas tanah yang dimiliki oleh transmigran, dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian pasal 13 ayat 1b jelas menyatakan bahwa transmigran berhak memperoleh lahan usaha dan lahan tempat tinggal beserta rumah dengan



status hak milik, itulah sebabnya dalam penyelenggaraan transmigrasi harus dibangun di atas tanah yang *clean and clear* sehingga pengurusan sertipikat hak milik atas tanah tidak terkendala dan dapat diberikan paling lambat 5 (lima) tahun sejak penempatan. Dari total 16.269 bidang lahan transmigrasi telah terbit SHM seluas 6.908 bidang.

Tabel 2.16 Realisasi Sertifikat Hak Milik (SHM) Transmigrasi

No	Kabupaten/Lokasi	Jumlah Bidang	Realisasi SHM	Sisa	Sudah HPL/ Belum HPL	Usulan Penerbitan Tahun 2022 (Bidang)	Keterangan	
I	Bulungan	1. Sepunggur	1.074	-	1.074	Belum HPL	1074	a. 550 bidang masuk Penlok PTSL TA 2022 b. 524 bidang belum terakomodir, diharapkan kantung bulungan dapat menambah Penlok PTSL tahun 2022 c. Sudah terbit SK HPL No. 68/BPN/2021 1.068 Ha
		2. Tj. Buka SP.5	1.200	1.200	-			SHM sudah dibagi melalui tanda terima tanggal 2 November 2021 dan tidak ada Berita Acara Penyerahan
		3. Tj. Buka SP. 5A	750	750	-			SHM sudah dibagi melalui tanda terima tanggal 2 November 2021 dan tidak ada Berita Acara Penyerahan
		4. Tj. Buka SP. 9	750	750	-			SHM sudah dibagi melalui tanda terima tanggal 2 November 2021 dan tidak ada Berita Acara Penyerahan
		5. Tj. Buka SP.6 Blok B	750	-	750	Sudah HPL	750	a. Diusulkan penerbitan SHM sebanyak 250 bidang yang sudah <i>clear and clean</i> b. Permohonan revisi SK HPL 67/HPL/BPN/2000 karena adanya okupasi oleh masyarakat c. Permohonan revisi HPL telah diusulkan tahun 2020, 2021 tetapi terkendala refocusing anggaran dan akan diusulkan kembali tahun 2022 sesuai fasilitas oleh Dit. PWKCT untuk berkoordinasi
		6. Tj. Buka SP. 6	900	900	-			SHM sudah terbit dan sudah dibagikan
		7. Tj. Buka SP.3	1.050	900	150	Sudah HPL	150	a. 150 bidang diusulkan untuk penerbitan SHM melalui linter tahun 2023 karena tahun 2018 sudah masuk penlok PTSL b. SK HPL No.67/HPL/BPN/2000 c. 74 bidang masih berpotensi diokupasi masyarakat
		8. Tj. Buka SP.4	450	300	150	Sudah HPL	150	a. 150 bidang diusulkan untuk penerbitan SHM melalui linter tahun 2023 karena tahun 2018 sudah masuk penlok PTSL b. SK HPL No.67/HPL/BPN/2000
		9. Tj. Buka SP.10	459	-	459	Belum HPL		Permohonan penerbitan HPL telah diusulkan tahun 2020, 2021 tetapi terkendala refocusing anggaran dan akan diusulkan kembali tahun 2022 sesuai fasilitas oleh Dit. PWKCT untuk berkoordinasi
II	Nunukan	1. Sebuku SP.1	1.500	1.000	500	Belum HPL		a. 1.000 bidang terbit LP b. LU II belum terbit karena tumpang tindih HGU dengan KHL c. HPL sudah terbit Nomor. 35/HPL/2003
		2. Sebuku SP.2	1.500	1.000	500	Belum HPL		LU II belum terbit karena tumpang tindih HGU dengan KHL
		3. Sebuku SP.3	1.200	800	400	Belum HPL		a. 800 bidang terbit tahun 2013 b. LU II belum terbit karena tumpang tindih HGU dengan KHL
		4. Sei Menggaris SP.2	900	752	148	Belum HPL	148	a. 148 bidang sudah masuk penlok PTSL tahun sebelumnya sehingga akan diusulkan kembali melalui linter atau pemda b. SK 33/HPL/BPN/2004 dan 40/HPL/BPN/2004, 17/06/2004 dan 28/06/2004, 6.897,60 ha dan 9.918,96 ha c. Sudah diusulkan tahun 2019 dan jadi target 2021 sebanyak 147 bidang d. 753 bidang terbit tahun 2005/2006
		5. Sebuku SP.4	50	50	-			50 bidang terbit tahun 2010
		6. Sei Menggaris SP.1	960	959	1	Sudah HPL	1	a. 1 bidang diusulkan untuk penerbitan SHM TA. 2022 b. SK 33/HPL/BPN/2004 dan 40/HPL/BPN/2004, tanggal 17/06/2004 dan 28/06/2004, 6.897,60 ha dan 9.918,96 ha c. 959 bidang terbit tahun 2015
		6. Sei Menggaris SP. 5 (KTM)	690	-	690	Sudah HPL	230	a. 328 bidang (LP 230 bidang dan LU 98 bidang) diusulkan untuk penerbitan AHM TA. 2022 b. SK 33/HPL/BPN/2004 dan 40/HPL/BPN/2004, tanggal 17/06/2004 dan 28/06/2004, 6.897,60 ha dan 9.918,96 ha c. 230 bidang LP masih menunggu kelengkapan berkas SK penempatan awal tahun 2012 dan akan diusulkan kembali penerbitan SHM
III	Tana Tidung	1. Ds. Sambungan	600	-	600	Belum HPL		a. 600 bidang masuk penlok redist TA 2022 b. Disakertrans Kabupaten perlu koordinasi dengan Kanwil BPN terkait program redist pada lahan trans yang HPL
		2. Tanah Merah SP. 1	600	-	600	Sudah HPL		a. 700 bidang masuk penlok PTSL TA 2022 b. 612 bidang (LP & LU) telah dilakukan pengukuran c. Data Kanwil BPN 351 bidang masuk penlok PTSL sehingga perlu koordinasi lebih lanjut antara Disakertrans Kabupaten dan Disakertrans Kaltara d. HPL Nomor. 47/HPL/KEM-ATR/BPN/V/2021 e. Perubahan jumlah KK dari 300 KK menjadi 222 KK berdasarkan penetapan SK Bupati Tahun 2015 Nomor. 595/225/K-0/2015 f. HPL Nomor. 7/HPL/BPN/1996 tanggal 10 Januari 1996, seluas 14.288 ha (Digugat PT. Adindo saat ini statusnya Izin Usaha Berusaha/ IUB-14288)
		3. Sesayap SP.3	750	-	750	Sudah HPL		a. Perlu koordinasi di lapangan terkait jumlah luasan yang terindikasi tumpang tindih dengan kawasan hutan dan perizinan kebakaran b. Akan dilakukan rapat untuk solusi penyelesaian dengan PT. Sarana Mandiri Utama
		4. Linuang Kayam	76	-	76	Belum HPL		c. Dilakukan pendataan ulang dan pemasangan patok untuk penerbitan melalui redist
		5. Menjelutung	60	-	60	Belum HPL		a. Lokasi Linuang Kayam dan Menjelutung masih 1 SK Pencadangan Nomor. 591/192/K-VII/2011 seluas 4.358,59 Ha b. Dilakukan pemasangan patok masing-masing bidang dan identifikasi patok kepemilikan lahan warga transmigran c. Lahan Usaha (LU) tumpang tindih dengan perusahaan seluas 20 Ha
TOTAL		16.269		6.908				

Sumber Data : Bidang Transmigrasi, Disnakertrans Prov. Kaltara



Upaya pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mendorong kemandirian dan kesejahteraan Transmigran dengan memberikan bantuan berupa Jaminan hidup beras dan non beras diberikan selama kurang lebih 1,5 Tahun untuk lahan basah dan 1 tahun untuk lahan kering serta bantuan lainnya seperti Rumah, Perbekalan Pertanian, Sandang Pertanian, Peralatan Pertukangan, Penerangan, Paket Pertanian yang diberikan sebanyak 1 kali serta lahan pekarangan, lahan usaha 1 dan lahan usaha 2 yang berjumlah sebanyak 2 Ha serta melakukan pendampingan kemandirian warga transmigrasi, pelatihan pengolahan produk warga transmigrasi dan fasilitasi legalitas produk, pembinaan dan monitoring serta peningkatan sarana dan prasarana umum di lokasi transmigrasi.

Persentase lahan transmigrasi produktif Tahun 2022 (83,35%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (44%) Sehingga hasil perbandingan realisasi kinerja tersebut dengan capaian kinerja sebesar 189,43% katagori **sangat baik**.

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah Tahun 2022 (83,35%) dibandingkan dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (100%) tercapai sebesar 83,35 persen dapat dikatagorikan **tinggi**.

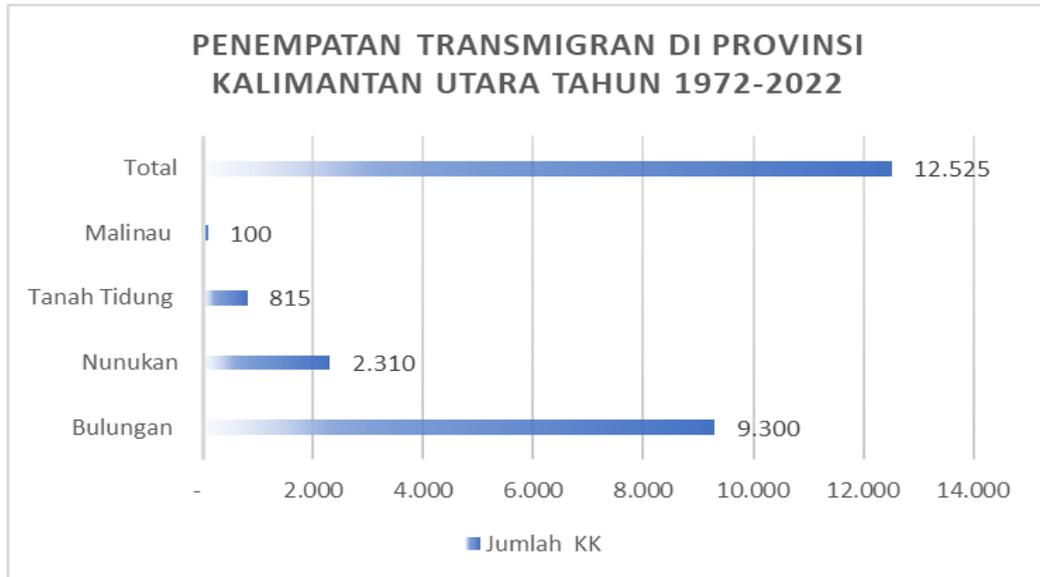
Program dan kegiatan yang mendukung indikator persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah adalah Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan dan Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Persebaran transmigrasi dari Tahun 1972-2022 tersebar menjadi di Kabupaten Bulungan sebanyak 9.300 KK (74%), Kab Tana Tidung 815 KK (7 %), Kabupaten Nunukan 2.310 KK (18%) dan kabupaten Malinau 100 KK (1%).



Grafik 2.15

Penempatan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber Data : Bidang Transmigrasi, Disnakertrans Prov. Kaltara

Proporsi transmigrasi setempat/lokal sebanyak 4.023 KK (32%) dan transmigrasi Asal sebanyak 8.502 KK (68%) dari penempatan Tahun 1972 sampai dengan 2022.



Tabel 2.17

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Disnakertrans Tahun 2022-2023
Provinsi Kalimantan Utara

URAIAN	Anggaran Pada Tahun Ke-		Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-		Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun		Rata-Rata Pertumbuhan	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	Anggaran	Realisasi
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9
APBD	7.484.639.221,00	8.018.102.946,00	7.065.797.154,27	6.550.455.042,00	94,40	81,70	7,13	(7,29)
APBN	2.936.309.000,00	2.989.261.000,00	2.354.404.008,00	1.872.139.174,00	80,18	62,63	1,80	(20,48)

Catatan: Realisasi keuangan tahun 2023 diambil dari data realisasi per November 2023 (APBD) dan Oktober 2023 (APBN).

Tabel diatas merupakan tabel yang menyajikan anggaran dan realisasi anggaran pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berdasarkan pada dokumen keuangan dan perencanaan yang telah disusun. Anggaran APBD maupun APBN pada periode Tahun 2022-2023 mengalami kenaikan 7,13 persen dan 1,80 persen. Sementara penyerapannya untuk anggaran APBD sebesar 94,40 persen dan APBN sebesar 80,18 persen pada Tahun 2022. Belum optimalnya penyerapan anggaran tersebut disebabkan karena adanya silva anggaran dari sisa/selisih dari hasil negosiasi dengan biaya di DPA serta sisa anggaran belanja gaji dan tunjangan PNS. Sementara untuk realisasi anggaran APBN dipengaruhi oleh keterlambatan pengesahan anggaran APBN serta petunjuk teknis.



2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Renstra Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan analisis terhadap lingkungan internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi.

Kondisi lingkungan tersebut akan memberikan kekuatan dan kelemahan bagi organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi dalam bentuk peluang dan ancaman.

Analisis lingkungan yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode “Analisis SWOT” (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats). Analisis SWOT ini secara efektif sangat membantu organisasi dengan melakukan analisa lingkungan internal dan eksternal. Adapun empat unsur strengths, weakness, opportunities, threats yang terangkum dalam lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut :

2.4.1 Lingkungan Internal

Faktor-faktor lingkungan internal adalah segala sesuatu yang ada di dalam organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi. Faktor lingkungan internal terdiri dari aspek operasional yang meliputi sistem dan prosedur kerja, fungsi manajemen, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, keuangan serta teknologi yang diperlukan dan dimiliki oleh Dinas. Faktor internal akan memberikan kekuatan (strengths) dan kelemahan (weakness) pada organisasi.

Adapun hasil identifikasi faktor internal Dinas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara adalah sebagai berikut:

a. Kekuatan (strengths)

1. Tersedianya Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Utara yang memberikan kewenangan menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;



2. Tersedianya dokumen RPJMD Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026;
3. Penetapan 152 kawasan transmigrasi yang tertuang dalam RPJMN 2015-2019 dan selanjutnya dilakukan revitalisasi dapat dikelompokkan menjadi Kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian. Dalam dokumen Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tahun 2020-2024 Nomor 17 Tahun 2020, tercantum bahwa Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan prioritas nasional yaitu Kawasan Salimbatu dan Kawasan Seimenggaris.
4. Penetapan Proyek Strategis Nasional (PSN) dalam Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional. Sesuai Surat Surat Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor R-0256/Seskab/DKK/12/2021 Tanggal 29 Desember 2021, Presiden menginstruksikan kepada Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dan Gubernur Kalimantan Utara Bersama Bupati Bulungan agar segera menyiapkan SDM yang memiliki kualifikasi yang baik dengan estimasi kebutuhan hingga 300 ribu tenaga kerja untuk keperluan Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) di Provinsi Kalimantan Utara.
5. Tersedianya Dukungan Anggaran dari dana APBD maupun APBN;
6. Tersedianya SDM yang memadai;
7. Tersedianya Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
8. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;
9. Tersedianya data yang menunjang kegiatan;

b. Kelemahan (weakness)

1. Masih adanya kesenjangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dengan teknologi yang berkembang;
2. Belum optimalnya pengembangan potensi personil organisasi;



3. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yang memadai;
4. Belum optimalnya pengelolaan data dan informasi;
5. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional.

2.4.2 Lingkungan Eksternal

Merupakan faktor–faktor di luar Organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuan organisasi yang meliputi aspek ekonomi, sosial budaya, keamanan dan teknologi. Faktor eksternal inilah yang akan memberikan “peluang” (opportunities) tapi juga memunculkan “tantangan” (threats). Adapun faktor eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a. Tantangan (threats)

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mengalami suatu tantangan maupun peluang untuk dapat melaksanakan pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dimana hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Adanya Pandemi Covid-19 yang berdampak terhadap kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Utara karena adanya pandemi Covid-19. Pandemi COVID-19 secara tidak langsung turut mempengaruhi naiknya angka pengangguran di Provinsi Kalimantan Utara.
2. Tingginya angkatan kerja yang mencari pekerjaan sehingga membutuhkan strategi untuk peningkatan penempatan tenaga kerja serta memperluas kesempatan kerja.
3. Masyarakat lebih mengandalkan bantuan langsung daripada usaha.
4. Dunia kerja membutuhkan tenaga kerja terampil/kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sector perusahaan/ industri
5. Masih minimnya penerapan produktivitas dalam dunia kerja.
6. Belum optimalnya pengembangan wirausaha baru.



7. Tuntutan Upah Minimum Kabupaten (UMK) maupun Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diluar kemampuan perusahaan.
8. Masih banyaknya perusahaan yang belum memiliki perangkat hubungan industrial.
9. Masih rendahnya pemahaman peserta transmigrasi terhadap hak dan kewajibannya.
10. Kondisi wilayah dan geografis Provinsi Kalimantan Utara yang tersebar di pulau-pulau sehingga menyulitkan akses penjangkauannya.
11. Tingginya angka depotasi PMI
12. Masih terbatasnya kesempatan kerja bagi kaum disabilitas
13. Adanya Proyek Strategis Nasional (PSN) di Provinsi Kalimantan Utara sehingga membuka peluang terhadap penambahan penggunaan TKA.

b. Peluang (opportunities)

1. Melimpahnya sumber daya alam yang dimiliki Provinsi Kalimantan Utara seperti sektor pertambangan, perikanan, kehutanan, perkebunan dan kelistrikan.
2. Provinsi Kalimantan Utara sebagai Daerah Otonomi Baru (DOB) sehingga sangat memudahkan dalam penataan administrasi maupun mendapat perhatian khusus dari pemerintah pusat.
3. Adanya Proyek Strategis Nasional (PSN) dalam Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional. Sesuai Surat Surat Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor R-0256/Seskab/DKK/12/2021 Tanggal 29 Desember 2021, Presiden menginstruksikan kepada Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dan Gubernur Kalimantan Utara Bersama Bupati Bulungan agar segera menyiapkan SDM yang memiliki kualifikasi yang baik dengan estimasi kebutuhan



hingga 300 ribu tenaga kerja untuk keperluan Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) di Provinsi Kalimantan Utara.

4. Penetapan 152 kawasan transmigrasi yang tertuang dalam RPJMN 2015-2019 dan selanjutnya dilakukan revitalisasi dapat dikelompokkan menjadi Kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian. Dalam dokumen Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tahun 2020-2024 Nomor 17 Tahun 2020, tercantum bahwa Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan prioritas nasional yaitu Kawasan Salimbatu dan Kawasan Seimenggaris.
5. Tingginya jumlah angkatan kerja akan menyediakan sumber daya manusia yang melimpah pada usia masih produktif.
6. Dengan adanya peningkatan kemajuan teknologi dan informasi digital akan membuka lapangan kerja baru.
7. Pelaksanaan teknis pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Provinsi sehingga memudahkan dalam pelaksanaan yang tersentral.
8. Masih tingginya potensi pengembangan program transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam pelaksanaan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, masih banyak masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang belum terselesaikan dengan baik.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya pengembangan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang didasarkan pada fungsi bidang pelayanan dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas
dan Sasaran Pembangunan Daerah

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Belum optimalnya penyerapan dan perlindungan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Utara	Belum optimalnya peningkatan kompetensi tenaga kerja	Terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan ketenagakerjaan
Pelaksanaan pelatihan ketenagakerjaan belum sebanding dengan jumlah pengangguran yang ada			
Belum terintegrasinya pelaksanaan pelatihan ketenagakerjaan			
Belum optimalnya identifikasi kebutuhan pelatihan ketenagakerjaan (jejaring/kerjasama, kejuruan unggulan)			
Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja dan perusahaan			
Masih rendahnya jumlah LPK Swasta yang terakreditasi			



			Terbatasnya personil ASN yang menangani pelatihan ketenagakerjaan
	Belum optimalnya penempatan tenaga kerja		Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja
			Belum optimalnya jalinan kerjasama antara dunia pendidikan dengan dunia kerja
			Masih rendahnya pemahaman masyarakat terhadap mekanisme penempatan tenaga kerja dan informasi peluang kerja
			Jumlah SDM yang menangani penempatan/pengantar kerja masih terbatas
			Dukungan sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam operasional kegiatan
			Masih rendahnya jiwa berwirausaha untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja sektor informal
			Belum optimalnya pengawasan dan pengendalian Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).
			Belum optimalnya penanganan Pekerja Migran Indonesia (PMI).
			Belum optimalnya peningkatan kesempatan kerja bagi kaum disabilitas.
	Belum optimalnya penerapan norma ketenagakerjaan		Masih rendahnya kesadaran pelaku usaha dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan
			Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial



			Belum optimalnya sosialisasi dan pembinaan perangkat hubungan industrial
			Masih tingginya angka kecelakaan kerja
			Belum terwujudnya kegiatan koordinasi dan sinkronisasi data TKA Provinsi dan Kabupaten/Kota maupun pengawasan penggunaan TKA.
			Masih banyaknya anak yang bekerja pada usia 10-17 tahun pada sektor informal
			Masih tingginya pekerja keluarga/tidak dibayar pada sektor informal
			Belum adanya pengadilan hubungan industrial di Prov. Kaltara
			Masih rendahnya tenaga kerja yang terdaftar jaminan sosial ketenagakerjaan
			Masih rendahnya perusahaan yang terdaftar dalam WLKP Online.
2	Rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi sehingga masih banyak lokasi transmigrasi yang belum berkembang	Belum optimalnya penyediaan sarana dan prasarana dasar di lokasi transmigrasi dan peningkatan kualitas SDM Transmigran	Belum optimalnya penguatan dimensi pengungkit nilai IPK Transmigrasi.
			Belum tersedianya pemetaan kawasan transmigrasi
			Penyediaan Sarana Air Bersih (SAB) dan penerangan di lokasi transmigrasi masih terbatas
			Tingkat pendidikan Transmigran yang masih rendah serta adanya Ketidakesesuaian antara keterampilan transmigran dengan kebutuhan daerah penempatan



			Belum optimalnya peningkatan keterampilan/kewirausahaan transmigran lokal maupun asal
			Belum optimalnya pengelolaan potensi di kawasan transmigrasi
			Belum optimalnya pengembangan dan pembinaan kewirausahaan masyarakat transmigrasi
			Belum terintegrasinya pelaksanaan kegiatan perangkat daerah di lokasi transmigrasi

Sumber Data: Data Diolah Disnakertrans Prov.Kaltara Tahun 2023

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

Visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Utara menjadi Visi dan Misi RPJMD Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026. Visi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026:

“Terwujudnya Provinsi Kalimantan Utara yang Berubah, Maju dan Sejahtera”

Untuk mewujudkan Visi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Kalimantan Utara 2021-2026, dirumuskan Misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan Kalimantan Utara, yang aman, nyaman dan damai melalui penyelenggaraan pemerintahan yang baik;
2. Mewujudkan sistem Pemerintahan provinsi yang di topang oleh Tata Kelola Pemerintah Kabupaten/Kota sebagai pilar utama secara profesional, efisien, efektif, dan fokus pada sistem penganggaran yang berbasiskan kinerja;
3. Mewujudkan pembangunan Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas, kreatif, inovatif, berakhlak mulia, produktifitas dan berdaya saing dengan berbasiskan Pendidikan wajib belajar 16 Tahun dan berwawasan;
4. Mewujudkan pemanfaatan dan pengelolaan Sumber Daya Alam dengan nilai tambah tinggi dan berwawasan lingkungan yang berkelanjutan, secara efisien,



- terencana, menyeluruh, terarah, terpadu, dan bertahap dengan berbasiskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
5. Mewujudkan peningkatan pembangunan infrastruktur pedesaan, pedalaman, perkotaan, pesisir dan perbatasan untuk meningkatkan mobilisasi dan produktifitas daerah dalam rangka pemerataan pembangunan;
 6. Mewujudkan peningkatan ekonomi yang berdaya saing, dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan dengan berorientasi pada kepentingan rakyat melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas dengan pengembangan infrastruktur yang berkualitas dan merata serta meningkatkan konektivitas antar kabupaten/kota;
 7. Mewujudkan kualitas kerukunan kehidupan beragama dan etnis dengan berbagai latar belakang budaya dalam kerangka semangat Kebhinekaan di provinsi Kalimantan Utara;
 8. Mewujudkan ketahanan Energi dan pengembangan PLTA serta energi terbarukan dengan pemanfaatan potensi daerah;
 9. Mewujudkan peningkatan kualitas kesetaraan gender dan Melinial dalam pembangunan;
 10. Mewujudkan perlindungan dan pemberdayaan Koperasi dan UMKM;
 11. Meningkatkan kinerja Pembangunan dan Investasi Daerah dengan melibatkan Pengusaha dan investor Lokal serta Nasional.
 12. Memberi bantuan pengembangan sektor produktif dan potensi strategis di setiap desa dan kelurahan melalui Pengembangan Produk lokal masing-masing Kabupaten/Kota;
 13. Mewujudkan pembangunan yang berbasiskan RT/Komunitas dalam upaya gerakan membangun desa menata kota, serta memberi Bantuan Keuangan kepada Kabupaten/Kota sebagai pilar provinsi sesuai kemampuan APBD setiap Tahun.
 14. Mewujudkan Tanjung Selor menjadi DOB sebagai Ibu Kota Provinsi Kalimantan Utara serta Beberapa DOB yang telah diusulkan yaitu; Kota Sebatik, Kabupaten Kabudaya, Kabupaten Kerayan, Kabupaten Apo Kayan.



Setelah mengidentifikasi visi dan misi pembangunan jangka menengah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berketetapan untuk mendukung dan berkontribusi dalam pelaksanaan misi ke-3 (Mewujudkan pembangunan Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas, kreatif, inovatif, berakhlak mulia, produktifitas dan berdaya saing dengan berbasiskan Pendidikan wajib belajar 16 Tahun dan berwawaskan) dan misi 6 (Mewujudkan peningkatan ekonomi yang berdaya saing, dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan dengan berorientasi pada kepentingan rakyat melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas dengan pengembangan infrastruktur yang berkualitas dan merata serta meningkatkan konektivitas antar kabupaten/kota) serta jika melihat agenda prioritas daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berperan dalam mewujudkan agenda prioritas Provinsi Kalimantan Utara point 8 yaitu Mewujudkan pengadaan balai latihan kerja, perluasan lapangan kerja, kesempatan usaha dan ekonomi kreatif bagi kaum milenial.



Tabel 3.2

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara

Visi: Terwujudnya Provinsi Kalimantan Utara yang Berubah, Maju dan Sejahtera					
No	Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026	Permasalahan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara	Faktor		
			Penghambat	Pendorong	
1	<ul style="list-style-type: none"> - Misi 3 Mewujudkan pembangunan Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas, kreatif, inovatif, berakhlak mulia, produktifitas dan berdaya saing dengan berbasiskan Pendidikan wajib belajar 16 Tahun dan berwawaskan kebangsaan; - Misi 6 Mewujudkan peningkatan ekonomi yang berdaya saing, dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan dengan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya peningkatan kompetensi tenaga kerja 2. Belum optimalnya penempatan tenaga kerja 3. Belum optimalnya penerapan norma ketenagakerjaan 4. Belum optimalnya penguatan nilai IPK transmigrasi pada Kawasan transmigrasi prioritas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih terbatasnya ketersediaan sarana pelatihan ketenagakerjaan (BLK dan LPK Swasta) 2. Belum optimalnya pengelolaan informasi pasar kerja 3. Belum optimalnya penanganan PMI 4. Belum optimalnya penyediaan kesempatan kerja bagi kaum disabilitas 5. Kesadaran pengusaha dalam menerapkan peraturan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melimpahnya sumber daya alam yang dimiliki Provinsi Kalimantan Utara seperti sektor pertambangan, perikanan, kehutanan, perkebunan dan kelistrikan. 2. Provinsi Kalimantan Utara sebagai Daerah Otonomi Baru (DOB) sehingga sangat memudahkan dalam penataan administrasi maupun mendapat perhatian khusus dari pemerintah 	



	<p>berorientasi pada kepentingan rakyat melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas dengan pengembangan infrastruktur yang berkualitas dan merata serta meningkatkan konektivitas antar kabupaten/kota;</p>	<p>nasional</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Belum optimalnya penyediaan sarana dan prasarana dasar di lokasi transmigrasi dan peningkatan kualitas SDM Transmigran 	<p>ketenagakerjaan masih rendah</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Pembinaan, Pengawasan dan Penegakan hukum terhadap perusahaan/industri yang penerapan peraturan norma ketenagakerjaan masih belum maksimal 7. Belum optimalnya penguatan dimensi pengungkit nilai IPK Transmigrasi. 8. Kurangnya pemahaman tentang program transmigrasi 9. Tingkat pendidikan Transmigran yang masih rendah serta adanya Ketidaksesuaian antara keterampilan transmigran dengan kebutuhan daerah penempatan 10. Kurangnya jumlah dan spesifikasi keahlian 	<p>pusat.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Tingginya jumlah angkatan kerja akan menyediakan sumber daya manusia yang melimpah pada usia masih produktif. 4. Dengan adanya peningkatan kemajuan teknologi dan informasi digital akan membuka lapangan kerja baru. 5. Pelaksanaan teknis pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Provinsi sehingga memudahkan dalam pelaksanaan yang tersentral. 6. Penetapan kawasan transmigrasi Salimbatu dan Seimenggaris sebagai kawasan prioritas nasional. 7. Masih tingginya potensi
--	---	---	--	--



			personil ASN yang menangani bidang ketenagakerjaan maupun transmigrasi	<p>pengembangan program transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara</p> <p>8. Adanya kerjasama dengan pemerintah daerah lain dalam program transmigrasi</p> <p>9. Ada perhatian khusus dari pemerintah pusat mengenai program transmigrasi</p>
--	--	--	--	--

Sumber Data: Data Diolah Disnakertrans Prov.Kaltara Tahun 2023



3.3 Telaahan Renstra K/L dan Kabupaten/Kota

3.3.1 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan Pembangunan Nasional dan Kontrak Kinerja yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dan sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan:

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tujuan:

- 1) Mewujudkan manusia Indonesia yang berkualitas dan berdaya saing menghadapi dinamika pasar kerja yang fleksibel;
- 2) Mewujudkan reformasi peraturan yang mendorong percepatan investasi dan penciptaan lapangan kerja;
- 3) Meningkatkan perluasan penempatan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri dalam rangka penciptaan lapangan kerja;
- 4) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Indonesia yang sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa datang;
- 5) Mewujudkan hubungan industrial dan dialog social ketenagakerjaan yang mendorong tumbuhnya suasana kerja yang kondusif;
- 6) Mewujudkan perluasan dan kualitas perlindungan tenaga kerja yang mendorong produktivitas tenaga kerja berkelanjutan;
- 7) Mewujudkan tata kelola ketenagakerjaan yang efisien dan efektif dalam menghadapi perubahan dunia yang dinamis.

2. Sasaran:

- 1) 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.
- 2) 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.

Sejalan dengan penetapan tujuan dan sasaran Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024, terutama sasaran yang menyatakan bahwa pada periode tersebut Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai target/sasaran 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.

Mengacu pada sasaran Kementerian Ketenagakerjaan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara menetapkan sasaran urusan ketenagakerjaan Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja
2. Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

3.3.2 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Arah kebijakan dan strategi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan Pembangunan Nasional dan Kontrak Kinerja yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dan sasaran strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan:
 - 1) Mendorong terwujudnya Desa Berkembang dan Mandiri, serta kolaborasi perdesaan dengan perkotaan melalui pengembangan Kawasan Perdesaan secara berkelanjutan.



- 2) Mendorong tumbuh dan berkembangnya investasi di desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan Kawasan transmigrasi.
- 3) Berkurangnya jumlah daerah tertinggal.
- 4) Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah.
- 5) Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan dalam pengembangan daya saing melalui kreativitas dan teknologi berbasis ilmu pengetahuan, data dan informasi dalam pembangunan desa dan perdesaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi.
- 6) Terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa, daerah tertinggal dan transmigrasi.
- 7) Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang *agile*, efektif, efisien dan terpercaya

2. Sasaran:

- 1) Berkembangnya status pembangunan desa
- 2) Meningkatnya status perkembangan Kawasan Perdesaan
- 3) Menurunnya kemiskinan di perdesaan
- 4) Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa (Bumdes)
- 5) Terevitalisasinya Badan Usaha Milik Desa Bersama (Bumdesma)
- 6) Berkurangnya jumlah daerah tertinggal
- 7) Menurunnya penduduk miskin di daerah tertinggal
- 8) Meningkatnya rata-rata IPM di daerah Tertinggal
- 9) Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi
- 10) Meningkatnya kualitas implementasi kebijakan yang berbasis pada ilmu pengetahuan, inovasi, serta data dan informasi dalam keterpadaun rencana untuk meningkatkan daya saing pembangunan desa, perdesaan, daerah tertinggal dan transmigrasi.



- 11) Meningkatnya kapasitas SDM desa dan perdesaan daerah tertinggal dan transmigrasi
- 12) Meningkatnya kualitas reformasi birokrasi dan kapasitas organisasi
- 13) Meningkatnya pengawasan, pengendalian dan akuntabilitas aparaturnya yang baik serta aturan yang efektif.

Sejalan dengan penetapan tujuan dan sasaran Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024, terutama tujuan Terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai satu kesatuan sistem pengembangan dalam mendukung pertumbuhan wilayah dengan sasaran Meningkatnya status perkembangan Kawasan Transmigrasi yang direvitalisasi. Mengacu pada tujuan dan sasaran Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara menetapkan sasaran urusan transmigrasi Tahun 2021-2026 yakni “Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi”.

3.3.3 Telaahan Renstra Kabupaten/Kota

Perencanaan Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota harus diselaraskan dengan mewujudkan sinergi pembangunan khususnya urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 memperhatikan Renstra Kabupaten/Kota pada perangkat daerah yang melaksanakan urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Mengingat 4 (empat) Kabupaten di wilayah Provinsi Kalimantan Utara sedang menyusun RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah maka penyelarasan perencanaan dilakukan melalui koordinasi.

Adapun tujuan dan sasaran renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut:

1. Tujuan:

- 1) meningkatnya kualitas tenaga kerja dan kesempatan kerja, dengan indikator tingkat partisipasi angkatan kerja, dan



- 2) Meningkatnya usaha dan daya saing industri kecil dan menengah, dengan indikator kontribusi sektor industri terhadap PDRB.

2. Sasaran

- 1) Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja, dengan indikator tingkat kesempatan kerja;
- 2) Meningkatnya pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, dengan indikator persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama;
- 3) Meningkatnya pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah, dengan indikator persentase pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah;
- 4) Meningkatnya daya saing industri kecil dan menengah, dengan indikator persentase peningkatan kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasilitasi serta persentase peningkatan pelaku IKM pada klaster industri.

3. Isu Strategis:

- 1) Kompetensi tenaga kerja masih terbatas dan kurang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia.
- 2) Kepatuhan pengusaha untuk menerapkan norma-norma ketenagakerjaan, UMK, dan mengikutsertakan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
- 3) Kerjasama kemitraan baik antar instansi pemerintah maupun swasta dalam penyediaan dan pengelolaan informasi pasar kerja belum terjalin baik.
- 4) Daya saing produk IKM masih terbatas.
- 5) Akses terhadap faktor-faktor produksi; permodalan, teknologi, bahan baku dan bahan penolong, serta pasar relatif masih rendah.
- 6) Penerapan prinsip-prinsip manajemen usaha, manajemen produksi, serta manajemen pemasaran pada IKM belum optimal.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Perencanaan tata ruang adalah suatu proses untuk menentukan struktur ruang dan pola ruang yang meliputi penyusunan dan penetapan rencana tata ruang. Wilayah Rencana Tata Ruang Wilayah mencakup seluruh wilayah administrasi Provinsi Kalimantan Utara yang berada pada posisi geografis 1°00'00"-4°30'00" Lintang Utara dan 114°30'00"-118°30'00" Bujur Timur dengan luas wilayah darat dan laut 75.467,70 Km². RTRW Provinsi Kalimantan Utara digunakan sebagai pedoman untuk:

1. Penyusunan rencana pembangunan jangka panjang daerah;
2. Penyusunan rencana pembangunan jangka menengah daerah;
3. Pemanfaatan ruang dan pengendalian pemafaatan ruang dalam wilayah provinsi;
4. Mewujudkan keterpaduan, keterkaitan dan keseimbangan perkembangan antar wilayah; kabupaten/kota, serta keserasian antar sektor;
5. Penetapan lokasi dan fungsi ruang untuk investasi;
6. Penataan ruang kawasan strategis provinsi; dan
7. Penataan ruang wilayah kabupaten/kota.

Kebijakan RTRW Provinsi Kalimantan Utara:

1. Pengembangan kawasan perbatasan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat berbasis kelestarian lingkungan hidup;
2. Peningkatan fungsi kawasan perbatasan untuk pertahanan dan keamanan negara;
3. Penguatan sistem perkotaan dan sinergi hubungan fungsional kota-desa;
4. Pembangunan kawasan berbasis daya dukung lingkungan dan mitigasi bencana;
5. Pembangunan kawasan berbasis kearifan lokal;
6. Pembangunan sistem jaringan prasarana wilayah;
7. Penguatan kelembagaan pembangunan wilayah.



Provinsi Kalimantan Utara telah menetapkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 1 tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Utara tahun 2017-2037 (III-26)

3.4.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Berdasarkan telaahan terhadap KLHS Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki wewenang dalam pelaksanaan dan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara bertanggung jawab dalam pelaksanaan 13 indikator TPB yang terdapat dalam tujuan 1, 2, 4, 7, 8 dan 9. Isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diantaranya:

1. Melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk pekerja migran, khususnya pekerjaan perempuan, dan mereka yang bekerja dalam pekerjaan berbahaya.
2. Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi, melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi, termasuk melalui fokus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya.
3. Mengambil tindakan cepat dan untuk memberantas kerja paksa, mengakhiri perbudakan dan penjualan manusia, mengamankan larangan dan penghapusan bentuk terburuk tenaga kerja anak, termasuk perekrutan dan penggunaan tentara anak-anak, dan pada tahun 2026 mengakhiri tenaga kerja anak dalam segala bentuknya.
4. Menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa lingkungan
5. Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi usia muda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan.
6. Pada tahun 2030, mencapai pekerjaan tetap dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua perempuan dan laki-laki, termasuk bagi pemuda



dan penyandang difabilitas, dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

7. Pada tahun 2030, menggandakan produktivitas pertanian dan pendapatan produsen makanan skala kecil, khususnya perempuan, masyarakat penduduk asli, keluarga petani, penggembala dan nelayan, termasuk melalui akses yang aman dan sama terhadap lahan, sumber daya produktif, dan input lainnya, pengetahuan, jasa keuangan, pasar, dan peluang nilai tambah, dan pekerjaan nonpertanian.
8. Pada tahun 2030, meningkatkan secara signifikan jumlah pemuda dan orang dewasa yang memiliki keterampilan yang relevan, termasuk keterampilan teknik dan kejuruan, untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak dan kewirausahaan. (V-69-70).

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah ataupun panjang dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Dalam perumusannya isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dianalisis berdasarkan gambaran kondisi pelayanan dan permasalahan perangkat daerah. Informasi ini tergambar pada Bab II dan Bab III (Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah) serta memperhatikan dokumen rencana pembangunan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah lainnya.

Hasil rumusan isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara ini akan menjadi salah satu dasar perumusan kebijakan pembangunan daerah bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi mulai dari tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan berikut program-program pembangunannya.

Dari kajian yang telah dilakukan, berikut adalah isu strategis pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara sebagai berikut :



3.5.1 Bidang Ketenagakerjaan:

1) Penurunan angka pengangguran

Isu pengangguran merupakan isu ketenagakerjaan utama yang perlu mendapat perhatian khusus. Penganggur terbuka terdiri atas mereka yang mencari pekerjaan, mereka yang mempersiapkan usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena tidak mungkin mendapat pekerjaan, dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Walaupun secara presentase maupun jumlah, angka pengangguran di Provinsi Kalimantan Utara mengalami penurunan dalam periode Tahun 2021-2023 dari 16.224 orang (4,58%) menjadi 15.553 orang (4,01%) pada tahun 2023. Namun keberadaan 15.553 orang penganggur masih merupakan kondisi yang perlu perhatian khusus.

Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan pekerjaan. Hal ini terjadi karena jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang ada serta pendidikan/keahlian calon tenaga kerja belum sesuai dengan pasar kerja/kebutuhan dunia usaha. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan dalam upaya perluasan kesempatan kerja, membuka lapangan usaha serta meningkatkan kualitas calon tenaga kerja.

2) Rendahnya kualitas angkatan kerja

Isu rendahnya kualitas angkatan kerja dapat dilihat dari rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Secara Umum Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Provinsi Kalimantan Utara menurut pendidikan dari Tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada periode 2018-2021 tingkat pendidikan SMTA kejuruan lebih tinggi dibandingkan tingkat Pendidikan SMTA umum. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki lulusan SMTA Kejuruan menjadi alasan mereka lebih aktif dalam kegiatan ekonomi dibanding SMTA Umum, selain itu lulusan SMTA Umum mempunyai kecenderungan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.



TPAK lulusan universitas menempati urutan tertinggi. Tingginya TPAK ini dapat dimaklumi karena dengan tingkat pendidikan tinggi karena orang akan terus berusaha untuk bekerja atau mendapatkan pekerjaan agar status sosial di masyarakat lebih baik. TPAK pendidikan maksimum SD masih cukup tinggi dengan kecenderungan fluktuatif. Tahun 2018 TPAK Pendidikan ini sebesar 60,52 persen meningkat menjadi 62,17 persen ditahun 2019 dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan kembali menjadi 63,29 persen serta pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 62,54 persen. Besarnya TPAK maksimal pendidikan SD perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga diperlukan peningkatan kualitas angkatan kerja terutama dari segi pendidikan.

Tabel 3.3

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2021 (%)

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021
Maksimum SD	60,52	62,17	63,29	62,54
SMTA	51,43	47,29	50,33	52,60
SMTA Umum	72,42	72,95	71,08	66,37
SMTA Kejuruan	75,09	75,32	73,78	75,45
Diploma	87,18	89,36	85,91	83,79
Universitas	94,50	90,29	90,42	89,65
TPAK	66,87	65,59	66,51	66,24

Sumber : BPS, Agustus, data diolah.

Upaya peningkatan kualitas angkatan kerja dilakukan melalui membangun kompetensi tenaga kerja yang unggul, baik melalui jalur lembaga pendidikan maupun lembaga pelatihan. Selain menintegrasikan dunia pendidikan dan dunia usaha, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara juga harus menyediakan sarana parasarana pelatihan ketenagakerjaan yang dapat menunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja pada lembaga pelatihan.



3) Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja

Masih tingginya angka kecelakaan kerja dan rendahnya prosentase tenaga kerja yang terdaftar dalam kepesertaan jaminan social serta masih tingginya angka perselisihan hubungan industrial membuktikan bahwa perlindungan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Utara masih belum maksimal. Sehingga arah kebijakan kedepannya berupaya untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kepatuhan dan kesadaran pelaku usaha terhadap penerapan peraturan ketenagakerjaan di dalam dunia kerja. Selain itu juga, dengan adanya Proyek Strategis Nasional (PSN) dalam Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional. Sesuai Surat Surat Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor R-0256/Seskab/DKK/12/2021 Tanggal 29 Desember 2021, Presiden menginstruksikan kepada Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dan Gubernur Kalimantan Utara Bersama Bupati Bulungan agar segera menyiapkan SDM yang memiliki kualifikasi yang baik dengan estimasi kebutuhan hingga 300 ribu tenaga kerja untuk keperluan Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) di Provinsi Kalimantan Utara. Pembangunan PSN tersebut menjadi salah satu hal yang menjadi perhatian kedepannya terutama terkait pengawasan penerapan norma kerja dan k3 pada perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam proyek tersebut, upaya meningkatkan penempatan tenaga kerja local serta pengawasan penggunaan tenaga kerja asing.

Selanjutnya mengingat Provinsi Kalimantan Utara berada di wilayah perbatasan negara sehingga urusan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) juga harus mendapatkan perhatian. Hal ini disebabkan masih tingginya angka deportasi PMI melalui Kabupaten Nunukan, walaupun Provinsi Kalimantan Utara bukan merupakan daerah penghasil atau kantong-kantong PMI, namun wilayah Kalimantan Utara merupakan daerah transit PMI sehingga diperlukan penanganan khusus.



3.5.2 Bidang Transmigrasi :

Transmigrasi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencapai keseimbangan penyebaran penduduk, memperluas kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan meningkatkan pendapatan. Pada umumnya Transmigran akan mendapat bantuan dari pemerintah berupa rumah, lahan untuk tempat tinggal maupun lahan usaha, peralatan pertanian, pertukangan dan penerangan serta jaminan hidup beras dan non beras. Namun, hingga saat ini pelaksanaan kegiatan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara belum dapat dilaksanakan dengan optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan Transmigran dalam mengolah lahan usaha yang cukup luas menjadi lahan yang produktif. Lahan transmigrasi yang umumnya berupa lahan pasang surut dan ditambah dengan peralatan serta fasilitas dasar yang masih terbatas menyebabkan sulitnya perkembangan ekonomi di wilayah transmigrasi.

Provinsi Kalimantan Utara merupakan lokus wilayah transmigrasi, namun dalam pengembangannya masih belum ada kerjasama/investasi dari pihak swasta maupun program pemerintah belum terintegrasi dengan baik. Hal ini pula yang menyebabkan kurang berkembangnya kehidupan Transmigran. Oleh karena itu tidak sedikit Transmigran yang meninggalkan lokasi transmigrasi. Secara garis besar, isu strategis bidang transmigrasi diantaranya:

- 1) Belum optimalnya peningkatan dimensi pengungkit nilai Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) transmigrasi pada kawasan prioritas nasional di Provinsi Kalimantan Utara.
- 2) Belum optimalnya penyediaan sarana dan prasarana dasar di lokasi transmigrasi
- 3) Kualitas transmigran yang masih rendah
- 4) Belum optimalnya pengelolaan potensi di lokasi transmigrasi

Berdasarkan hasil rumusan diatas, secara umum isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mengacu pada isu strategis Provinsi Kalimantan Utara yakni Peningkatan kualitas dan daya



saing SDM dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan Pengembangan industri berbasis sumberdaya lokal yang berorientasi kesejahteraan masyarakat. Isu strategis ini dikemukakan yang jika permasalahan yang terkait isu ini berhasil dikurangi, bahkan dihilangkan, maka akan mendukung penyelesaian urusan pemerintahan yang didesentralisasikan ke provinsi yang terkait dengan kualitas SDM.



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan tentang upaya yang perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang adalah “Meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan daerah dan Mewujudkan pembangunan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera”.

Sasaran strategis jangka menengah adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Adapun Sasaran yang akan menjadi indikator atau ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, yaitu :

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja.
2. Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
3. Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi.



Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka ditetapkan tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	KONDISI AWAL	TARGET AWAL	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE				
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan daerah		Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Daerah			74.46	79.29	84.12	88.95	93.78
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	95.03	95.35	95.54	95.73	95.92	96.11	96.30
		Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	14.00	11.00	8.00	6.00	4.00	2.00	1.00



			Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	31.16	25.00	34.78	38.40	42.02	45.64	49.26
			Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	59.31	48.50	63.71	68.11	72.51	76.91	81.31
			Persentase tenaga kerja yang memiliki upah/pendapatan minimal sama dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).	31.16	25.00	34.78	38.40	42.02	45.64	49.26
			Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	98.53	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2	Mewujudkan pembangunan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera		Tingkat pendapatan kepala keluarga transmigran pada skala Cukup (Skala Cukup, Pas-pas dan Kurang)	8.57	17.14	25.71	34.28	42.84	51.41	59.98



	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	44,32	53,58	62,84	72,11	81,37	90,63	100,00
--	---	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------



BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Mengacu kepada visi dan misi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang telah ditetapkan, maka strategi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun Anggaran 2021-2026 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.1
Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah Tahun 2021-2026

VISI (RPJMD) : TERWUJUDNYA PROVINSI KALIMANTAN UTARA YANG BERUBAH, MAJU DAN SEJAHTERA			
MISI (RPJMD) : 3 Mewujudkan pembangunan Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas, kreatif, inovatif, berakhlak mulia, produktifitas dan berdaya saing dengan berbasiskan Pendidikan wajib belajar 16 Tahun dan berwawaskan.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan daerah	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Meningkatkan daya saing tenaga kerja	Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelatihan ketenagakerjaan
		Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan lapangan usaha	Memberikan pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja
			Memfasilitasi penempatan tenaga kerja
			Memfasilitasi penyediaan informasi pasar kerja dan bursa kerja
			Memfasilitasi penyediaan kesempatan kerja bagi kaum disabilitas
			Memfasilitasi peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja



			Mendukung penciptaan lapangan kerja baru
			Memfasilitasi penanganan PMI yang berada di wilayah Provinsi Kalimantan Utara
			Membangun database ketenagakerjaan
			Membangun koordinasi yang baik antara pusat, daerah dan lembaga swasta
	Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Membina sarana hubungan industrial	Memfasilitasi penyelesaian kasus hubungan industrial secara cepat dan tepat
			Meningkatkan pemahaman pelaku usaha dan pekerja terhadap peraturan perundang-undangan mengenai hubungan industrial
			Memfasilitasi penyusunan perangkat hubungan industrial
			Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Mediator
			Mendorong pembentukan pengadilan hubungan industrial
		Mewujudkan sistem pengupahan yang adil	Memberi pemahaman kepada seluruh pihak terkait agar melakukan penentuan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
		Meningkatkan kepesertaan pekerja	Bersama dengan pemerintah daerah memberi pencerahan



		dalam program jaminan sosial	kepada perusahaan mengenai unsur kesejahteraan pekerja, yang tidak hanya didasarkan pada upah
			Meningkatkan kepesertaan program jaminan social bagi pekerja rentan
		Meningkatkan kualitas layanan dan penerapan norma k3 serta kelembagaan keahlian dan sistem keselamatan dan kesehatan kerja	Mengoptimalkan pemeriksaan norma kerja dan K3 terhadap perusahaan
			Meningkatkan pengawasan penggunaan TKA di Provinsi Kalimantan Utara
			Meningkatkan koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan terkait kepesertaan pekerja terhadap jaminan sosial
			Memberikan sosialisasi dan edukasi penerapan norma kerja dan K3
			Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Pengawas Ketenagakerjaan



MISI (RPJMD) : 6 Mewujudkan peningkatan ekonomi yang berdaya saing, dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan dengan berorientasi pada kepentingan rakyat melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas dengan pengembangan infrastruktur yang berkualitas dan merata serta meningkatkan konektivitas antar kabupaten/kota;

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan pembangunan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Meningkatkan dimensi ekonomi, dimensi sosial budaya, dimensi jejaring sarana prasarana, dimensi kelembagaan dan dimensi lingkungan yang mempengaruhi nilai IPK transmigrasi pada Kawasan prioritas nasional	Meningkatkan kolaboratif pentahelix antara akademisi, bisnis, masyarakat, pemerintah dan media dalam meningkatkan IPK Kawasan transmigrasi prioritas nasional.
		Meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat transmigrasi melalui pelatihan yang efektif	Menyelenggarakan pelatihan peningkatan kemampuan dan kemandirian masyarakat
		Mendukung pengembangan sentra produk di kawasan transmigrasi	Memfasilitasi pengembangan produk-produk dari kawasan transmigrasi
		Meningkatkan sarana dan prasarana dasar di wilayah transmigrasi	Bekerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Daerah serta sektor swasta dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana dasar di wilayah transmigrasi

Sumber Data: Data Diambil dari RPJMD Tahun 2021-2026 (Perda Nomor 5 Tahun 2021).



BAB VI

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA

Memperhatikan tujuan, sasaran, dan strategi yang telah dikemukakan pada Bab IV dan Bab V, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara merumuskan rencana program, dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Tahun 2021-2026 (Lampiran 1).

Sebelum perubahan Rencana program, kegiatan dan subkegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 sebanyak 9 program, 17 kegiatan dan 57 sub kegiatan. Kemudian dalam Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 menjadi 9 program, 17 kegiatan dan 64 sub kegiatan sehingga dalam renstra perubahan terdapat penambahan 7 sub kegiatan.

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Utara disajikan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No.	Indikator	Kondisi Kinerja Tahun 2021	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	
			2022	2023	2024	2025	2026		
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	
I	INDIKATOR TUJUAN & SASARAN:								
	Indikator Tujuan:	1	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Daerah	74,46	79,29	84,12	88,95	93,78	93,78
		2	Tingkat pendapatan kepala keluarga transmigran pada skala Cukup (Skala Cukup, Pas-pas dan Kurang)	25,71	34,28	42,84	51,41	59,98	59,98
	Indikator Sasaran (IKU Dinas):	1	Persentase penduduk yang bekerja	95,54	95,73	95,92	96,11	96,30	96,30
		2	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	8	6	4	2	1	1,00
		3	Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	34,78	38,40	42,02	45,64	49,26	49,26
		4	Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	63,71	68,11	72,51	76,91	81,31	81,31
		5	Persentase tenaga kerja yang memiliki upah/pendapatan minimal sama dengan Upah	34,78	38,40	42,02	45,64	49,26	49,26
		6	Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
		7	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	62,84	72,11	81,37	90,63	100,00	100,00
II	INDIKATOR PROGRAM:								
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja		Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja	60,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,25	1,75	2,25	2,75	3,25	3,25
			Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	183,77	187,74	191,71	195,68	199,65	199,65
3	Program Penempatan Tenaga Kerja		Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi	45,73	47,73	49,73	51,73	53,73	53,73
4	Program Hubungan Industrial		Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	9,57	14,57	19,57	24,57	29,57	29,57
			Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama(PB)	75,00	78,00	81,00	85,00	90,00	90,00
5	Program Pengawasan Ketenagakerjaan		Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	12,19	14,36	16,54	18,72	20,89	20,89
			Persentase perusahaan yang melakukan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online	40	46	53	59	65	65,00
6	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi		Persentase Kawasan Transmigrasi Yang Telah Dipetakan	100	100	100	100	100	100,00
7	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi		Persentase Kawasan Transmigrasi Yang Dibangun Sarana dan Prasarana Dasar	17	33	50	67	100	100,00
8	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi		Persentase Satuan Permukiman yang dikembangkan sosial ekonominya	50	50	50	67	100	100,00

*Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Kalimantan Utara
Tahun 2021-2026*



III INDIKATOR KEGIATAN:									
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah RTKD Provinsi dan Kabupaten Yang Disusun	6	6	6	6	6	6	6
2	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan kompetensi Klaster	26	26	26	26	26	26	130
3	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah LPK yang terakreditasi	5	4	4	4	4	4	21
4	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan	Jumlah Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan	5	5	5	5	5	5	25
5	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Jumlah pekerja dan perusahaan yang diukur produktivitasnya	25	25	25	25	25	25	125
6	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan antar kerja lintas daerah Kab/Kota	5	5	5	5	5	5	5
7	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga	Jumlah LPTKS Yang Telah Memiliki Izin	1	1	1	1	1	1	5
8	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pengelolaan informasi pasar kerja yang tersedia	2	2	2	2	2	2	2
9	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	Jumlah CPMI yang meningkat kompetensinya	100	100	100	100	100	100	500
10	Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah RPTKA Yang Disahkan Oleh Provinsi	20	20	20	20	20	20	100
11	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan Yang Telah Menyusun PP dan PKB	13	13	13	13	13	13	65
12	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah kasus hubungan industrial yang ditangani	10	10	10	10	10	10	50
13	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota	Jumlah SK Kepala Daerah tentang Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota	1 SK UMP dan 5 SK UMK	5 SK UMP dan 25 SK UMK					
14	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang	250	250	250	250	250	250	1250
15	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Penatausahaan Pencadangan Tanah Kawasan Transmigrasi	3	3	3	3	3	3	15
16	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Penataan Persebaran Penduduk Dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	50	50	50	50	50	50	250
17	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pematapan	Jumlah Satuan Permukiman yang dikembangkan dalam tahap pematapan	6	6	6	6	6	6	30



BAB VIII P E N U T U P

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang disusun dengan berpedoman pada RPJMD Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara.

Dengan ditetapkannya tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan serta sub kegiatan yang tercantum dalam Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 ini, diharapkan menjadi acuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam beberapa tahun kedepan sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara.

Keberhasilan pencapaian target kinerja pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi bergantung pada kemitraan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Kabupaten serta peran serta masyarakat dan stakeholders lainnya terutama dalam pelaksanaan rencana kerja. Semoga Renstra ini bermanfaat bagi upaya peningkatan pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara.

Tanjung Selor, 8 Desember 2023

Kepala Dinas,



H. HAERUMUDDIN, SH.,M.AP
Pembina Utama Madya/IV d
NIP. 19641231 199402 1 011

LAMPIRAN

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN INDIKATOR KINERJA TAHUN 2022-2026

RENSTRA PD 2021-2026														USULAN PERUBAHAN RENSTRA PD 2021-2026									
Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Keterangan	
			Target	Ro				Target	Ro	Target	Ro	Target	Ro										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi ASN Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi	100	6.785.114.042	100	6.946.365.143	100	7.205.884.701	100	7.542.566.819	100	7.784.760.989		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Persentase Pemenuhan Layanan Administrasi ASN Dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi	100	7.205.884.701	100	7.542.566.819	100	7.784.760.989		
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun	11	-	11	-	11	-	11	-	12	20.000.000		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang disusun	11	-	11	-	12	20.000.000		
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Daerah yang disusun	4	-	4	-	4	-	4	-	5	20.000.000		Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4	-	4	-	5	20.000.000		
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12	5.848.067.138	12	5.989.394.555	12	6.139.284.701	12	6.287.766.819	12	6.439.960.989		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12	6.139.284.701	12	6.287.766.819	12	6.439.960.989		
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah layanan gaji dan tunjangan ASN	12	5.663.096.682	33	5.794.424.099	12	5.939.284.701	12	6.087.766.819	12	6.239.960.989		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	12	5.939.284.701	12	6.087.766.819	12	6.239.960.989		
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah layanan administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12	194.970.456	12	194.970.456	12	200.000.000	12	200.000.000	12	200.000.000		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12	200.000.000	12	200.000.000	12	200.000.000		
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	12	10.000.000	12	20.000.000	12	25.000.000	12	25.000.000	12	30.000.000		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	12	25.000.000	12	25.000.000	12	30.000.000		
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	10	10.000.000	10	20.000.000	10	25.000.000	10	25.000.000	10	30.000.000		Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	10	25.000.000	10	25.000.000	10	30.000.000		
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12	203.938.104	12	213.861.788	12	307.400.000	12	486.600.000	12	551.600.000		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	12	307.400.000	12	486.600.000	12	551.600.000		
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	50	1.500.000	1	1.500.000	50	1.800.000	50	3.000.000	50	3.000.000		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	50	1.800.000	50	3.000.000	50	3.000.000		
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1	-	1	9.000.000	1	9.000.000	1	12.000.000	1	12.000.000		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	1	9.000.000	1	12.000.000	1	12.000.000		
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	60	10.000.000	1	10.000.000	60	15.000.000	60	15.000.000	60	20.000.000		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	60	15.000.000	60	15.000.000	60	20.000.000		
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	12	40.000.000	1	40.000.000	12	50.000.000	12	70.000.000	12	80.000.000		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	12	50.000.000	12	70.000.000	12	80.000.000		
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	12	20.000.000	1	20.000.000	12	28.000.000	12	33.000.000	12	33.000.000		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	12	28.000.000	12	33.000.000	12	33.000.000		
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Paket Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	720	3.600.000	720	3.600.000	720	3.600.000	720	3.600.000	720	3.600.000		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	720	3.600.000	720	3.600.000	720	3.600.000		
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	128.838.104	12	129.761.788	12	200.000.000	12	350.000.000	12	400.000.000		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	200.000.000	12	350.000.000	12	400.000.000		
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disediakan	12	381.908.800	12	381.908.800	12	385.000.000	12	385.000.000	12	385.500.000		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disediakan	12	385.000.000	12	385.000.000	12	385.500.000		
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat yang disediakan	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.500.000		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat yang disediakan	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.500.000		
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	12	52.474.400	12	52.474.400	12	55.000.000	12	55.000.000	12	55.000.000		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	12	55.000.000	12	55.000.000	12	55.000.000		
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12	324.434.400	12	324.434.400	12	325.000.000	12	325.000.000	12	325.000.000		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12	325.000.000	12	325.000.000	12	325.000.000		
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disediakan	27	341.200.000	28	341.200.000	28	349.200.000	28	357.700.000	28	357.700.000		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang disediakan	28	349.200.000	28	357.700.000	28	357.700.000		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang disediakan	27	135.000.000	28	135.000.000	28	142.000.000	28	150.000.000	28	150.000.000		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang disediakan	28	142.000.000	28	150.000.000	28	150.000.000		
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Laporan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	10	5.000.000	10	5.000.000	10	6.000.000	10	6.500.000	10	6.500.000		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Laporan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya yang disediakan	10	6.000.000	10	6.500.000	10	6.500.000		
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Laporan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang disediakan	1	201.200.000	1	201.200.000	1	201.200.000	1	201.200.000	1	201.200.000		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Laporan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang disediakan	1	201.200.000	1	201.200.000	1	201.200.000		
	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja	60	10.000.000	100	5.000.000	100	5.000.000	100	5.000.000	100	5.000.000		PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase kabupaten/kota yang menyusun rencana tenaga kerja	100	5.000.000	100	5.000.000	100	5.000.000		
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah RTKD Provinsi dan Kabupaten yang Disusun	6	10.000.000	6	5.000.000	6	5.000.000	6	5.000.000	6	5.000.000		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah RTKD Provinsi dan Kabupaten yang Disusun	6	5.000.000	6	5.000.000	6	5.000.000		
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro yang disusun	1	10.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro yang disusun	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro yang disusun	1	-	10	-	1	-	1	5.000.000	1	5.000.000		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro yang disusun	1	-	10	-	1	5.000.000		
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,25	110.000.000	1,75	170.000.000	2,25	220.000.000	2,75	225.000.000	3,25	245.000.000		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	2,25	220.000.000	2,75	225.000.000	3,25	245.000.000		
	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Kompetensi	183,77	-	187,74	-	191,71	-	195,68	-	199,65	-		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Kompetensi	191,71	-	195,68	-	199,65	-		
	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan kompetensi	26	110.000.000	18	170.000.000	26	210.000.000	26	210.000.000	26	210.000.000		Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan kompetensi	26	210.000.000	26	210.000.000	26	210.000.000		
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi	Jumlah Pencari kerja yang memiliki kompetensi Kerja Bidang Kejuanan	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis kompetensi Pads Tahun 11	16	100.000.000	16	100.000.000	16	100.000.000		

Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026	
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
Meningkatkan penyediaan tenaga kerja	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah pencaer yang mengikuti pelatihan kewirausahaan	10	-	2	60.000.000	10	60.000.000	10	60.000.000	10	60.000.000
	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah BLK Provinsi yang dibangun	1	10.000.000	1	10.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000
	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah LPK yang terakreditasi	5	-	4	-	4	10.000.000	4	10.000.000	4	10.000.000
	Survei dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Penyelenggaraan Survei dan Penilaian LPK	5	-	2	-	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000
	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Menengah	Jumlah Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Menengah	5	-	5	-	5	-	5	5.000.000	5	5.000.000
	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	Jumlah bimbingan konsultasi produktivitas yang dibentuk	5	-	5	-	5	-	5	5.000.000	5	5.000.000
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Jumlah pekerja dan perusahaan yang diukur produktivitasnya	25	-	25	-	25	-	25	-	25	20.000.000
	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah pekerja dan perusahaan yang diukur produktivitasnya	25	-	25	-	25	-	25	-	25	20.000.000
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.	45,73	100.000.000	47,73	90.000.000	49,73	90.000.000	51,73	95.000.000	53,73	140.000.000
	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan antar kerja lintas daerah Kab/Kota	5	-	5	-	5	-	5	5.000.000	5	25.000.000
	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapat pelayanan antar kerja	0	-	0	0	0	-	0	-	5	10.000.000
	Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang dibina AKAD dan AKL (Antar Kerja Lokal)	1	-	10	0	2	-	2	5.000.000	2	5.000.000
	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah lapangan kerja baru	20	-	0	0	0	-	0	-	1	10.000.000
	Penyeragaman Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah tenaga kerja disabilitas yang mendapatkan fasilitas layanan ULD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS yang telah memiliki izin	1	-	1	-	1	-	1	-	1	10.000.000
	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	LPTKS yang berizin	1	-	1	-	1	-	1	-	1	5.000.000
	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	LPTKS yang diawasi	1	-	1	1	1	1	1	1	1	5.000.000
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pengelolaan informasi pasar kerja yang tersedia	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	60.000.000
	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	pencari kerja yang tertayani PKOL	300	-	300	300	300	300	300	300	300	10.000.000
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah bursa tenaga kerja yang dilisitasi dan diadakan	1	50.000.000	30	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	Jumlah CPMI yang meningkat kompetensinya	100	50.000.000	100	40.000.000	100	40.000.000	100	40.000.000	100	40.000.000	
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI yang Mendapatkan Kegiatan Peningkatan Kompetensi	10	-	10	20.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	10	20.000.000	
Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah rakor terkait penyediaan layanan terpadu pada CPMI	1	50.000.000	10	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000	

Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Keterangan	
			Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
Meningkatkan penyediaan tenaga kerja	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas pada Tahun n	10	60.000.000	10	60.000.000	10	60.000.000		
	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan kerja	1	50.000.000			1	50.000.000		
	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas pada tahun n	Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n			1	50.000.000				
	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah LPK yang terakreditasi	4	10.000.000	4	10.000.000	4	10.000.000		
	Survei dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Menengah	Jumlah Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Menengah yang Mendapatkan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	5	-	5	5.000.000	5	5.000.000		
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	Jumlah pekerja dan perusahaan yang diukur produktivitasnya	25	-	25	-	25	-	25	20.000.000
	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja di Tingkat daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja di Tingkat daerah	25	-	25	-	25	-	25	20.000.000
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.	49,73	90.000.000	51,73	95.000.000	53,73	140.000.000		
	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pelayanan antar kerja lintas daerah Kab/Kota	5	-	5	35.000.000	5	25.000.000		
	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan Antar Kerja yang Tersedia dan/atau Ditingkatkan Kompetensinya			10	10.000.000				
	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan Melalui layanan AKAD, AKL dan ULD	0	-	0	-	5	10.000.000		
	Penyuluhan dan Bimbingan jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan			10	10.000.000				
	Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)	Jumlah Orang yang Mendapatkan Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dan AKL	2	-	2	5.000.000	2	5.000.000		
	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja					1	10.000.000		
	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah tenaga kerja disabilitas yang mendapatkan fasilitas layanan ULD			5	10.000.000				
	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) lebih dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LPTKS yang telah memiliki izin	1	-	1	-	1	10.000.000		
	Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi	Jumlah perizinan LPTKS yang Terintegrasi	1	-	1	-	1	5.000.000		
	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang dilakukan Pengawasan dan Pengendalian sesuai dengan Asupan yang Berlaku	1		1		1	5.000.000		
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pengelolaan informasi pasar kerja yang tersedia	2	50.000.000	2	50.000.000	2	60.000.000			
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja Yang Terdaftar Dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karinhab)	300		300		300	10.000.000			
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000			
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	Jumlah CPMI yang meningkat kompetensinya	100	40.000.000	100	10.000.000	100	40.000.000			
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	10	20.000.000	10	10.000.000	10	20.000.000			
Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Tertayani Sesuai Prosedur dalam LTSA	1	20.000.000	1	20.000.000	1	20.000.000			

Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Keterangan
			Target	Rp				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp									
Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah RPTKA Yang Disahkan Oleh Provinsi	20	-	20	-	20	-	20	-	20	5.000.000	Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang tidak mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Koordinasi dan Sinkronisasi Pengesahan RPTKA yang tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	Jumlah RPTKA Yang Disahkan Oleh Provinsi	20	-	20	-	20	5.000.000	
		Jumlah Data TKA kab/kota	5	-	20	-	5	-	5	-	5	5.000.000			Jumlah TKA yang telah Mendapatkan Pengesahan RPTKA	5	-	5	-	5	5.000.000	
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PPPKB, LKS Bipartis, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	9,57	100.000.000	14,57	100.000.000	19,57	130.000.000	24,57	130.000.000	29,57	170.000.000	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PPPKB, LKS Bipartis, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	19,57	130.000.000	24,57	130.000.000	29,57	170.000.000	
		Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama(PB)	75		78		81		85		90				Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama(PB)	81		85		90		
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota		Jumlah Perusahaan Yang Telah Menyusun PP dan PKB	13		13		13		13		13	30.000.000	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota		Jumlah Perusahaan Yang Telah Menyusun PP dan PKB	13		13		13	30.000.000	
Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial		Jumlah Perusahaan yang telah menyusun peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata laksana perusahaan yang telah disahkan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan	10		10		10		10		10	10.000.000	Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial		Jumlah Perusahaan yang Menyusun Peraturan Perusahaan dan Terdaftar di WLKP Online	10		10		10	10.000.000	
Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial		Jumlah Perusahaan yang telah menyusun Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang memuat	3		3		3		3		3	10.000.000	Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial		Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama dan Terdaftar Di WLKP Online	3		3		3	10.000.000	
Penyenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Jumlah data dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan	10		10		10		10		10	10.000.000	Penyenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja		Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PPPKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartis) dan Pekerja yang Terdaftar Sebagai Peserta Jamsostek	10		10		10	10.000.000	
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Jumlah kasus hubungan industrial yang ditangani	10	50.000.000	10	50.000.000	10	70.000.000	10	70.000.000	10	80.000.000	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Jumlah kasus hubungan industrial yang ditangani	10	70.000.000	10	80.000.000	10	80.000.000	
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Jumlah perusahaan yang diselesaikan	2		2		2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Jumlah Perselisihan yang Diegah	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Jumlah kasus yang ditangani	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi		Jumlah Perkara Perselisihan yang Terelesaikan	10	50.000.000	10	50.000.000	10	50.000.000	
Penyenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi		Jumlah SPISB dan Organisasi Pengusaha yang akan diikutsertakan dalam hubungan industrial	6		0		2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	Penyenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi		Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tipariti Daerah Provinsi		Jumlah Tipariti Daerah Provinsi yang anggotanya	6		6		6		6		6	10.000.000	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tipariti Daerah Provinsi		Jumlah LKS Tipariti yang Dibina	6		6		6	10.000.000	
															Jumlah Perusahaan yang Mendapatkan Pembinaan Pengupahan Skala Provinsi		5	10.000.000				
Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)		Jumlah SK Kepala Daerah tentang Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	1 SK UMP dan 5 SK UMK	50.000.000	1 SK UMP dan 5 SK UMK	50.000.000	1 SK UMP dan 5 SK UMK	60.000.000	1 SK UMP dan 5 SK UMK	60.000.000	1 SK UMP dan 5 SK UMK	60.000.000	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)		Jumlah SK Kepala Daerah tentang Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	1 SK UMP dan 5 SK UMK	60.000.000	1 SK UMP dan 5 SK UMK	50.000.000	1 SK UMP dan 5 SK UMK	60.000.000	
Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)		Jumlah Regulasi Upah yang dikeluarkan	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	1	50.000.000	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)		Jumlah Penetapan UMP	1	50.000.000	1	30.000.000	1	50.000.000	
															Jumlah penetapan UMK		5	10.000.000				
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Jumlah Tenaga Kerja yang dikusertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan	25	0	25	0	25	10.000.000	25	10.000.000	25	10.000.000	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		Jumlah Tenaga Kerja yang Terdaftar dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	25	10.000.000	5	10.000.000	25	10.000.000	
Program Pengawasan Ketenagakerjaan		Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	12,19	100.000.000	14,36	100.000.000	16,54	120.000.000	18,72	130.000.000	20,89	140.000.000	Program Pengawasan Ketenagakerjaan		Persentase perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	16,54	120.000.000	18,72	130.000.000	20,89	140.000.000	

Meningkatnya alam hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja

Meningkatnya alam hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja

Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Sasaran	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	Indikator	Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Keterangan	
			Target	Rp				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp										
		Persentase perusahaan yang melakukan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online	40		46		53		59		65				Persentase perusahaan yang melakukan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online	53		59		65			
	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	250	100.000.000	250	100.000.000	250	120.000.000	250	130.000.000	250	140.000.000		Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan	250	120.000.000	250	130.000.000	250	140.000.000		
	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan / Lembaga yang mendapatkan Pembinaan, Pengawasan, dan Pemeriksaan Norma Kerja di Perusahaan	100	100.000.000	100	100.000.000	100	100.000.000	100	100.000.000	100	110.000.000		Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang menerapkan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan (Termasuk Perusahaan yang Mempekerjakan TKI)	100	100.000.000	100	100.000.000	100	110.000.000		
	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah Kasus Ketenagakerjaan yang ditangani	3	-	2	-	3	10.000.000	3	20.000.000	3	20.000.000		Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	Jumlah Kasus Permasalahan Hukum yang Diselesaikan	3	10.000.000	3	20.000.000	3	20.000.000		
	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan / Lembaga yang mendapatkan Pembinaan, Pengawasan, dan Pemeriksaan Kesehatan	150	-	150	-	150	10.000.000	150	10.000.000	150	10.000.000		Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	150	10.000.000	150	10.000.000	150	10.000.000		
Meningkatkan potensi dan aktifitas ekonomi di kawasan transmigrasi	PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Kawasan Transmigrasi Yang Telah Dipekan	100	40.000.000	100	10.000.000	100	15.000.000	100	15.000.000	100	15.000.000		PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Kawasan Transmigrasi Yang Telah Dipekan	100	15.000.000	100	15.000.000	100	15.000.000		
	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Penatausahaan Pencadangan Tanah Kawasan Transmigrasi	3	40.000.000	3	10.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000		Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah Penatausahaan Pencadangan Tanah Kawasan Transmigrasi	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000		
	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Pemetaan Transmigrasi	1	40.000.000	1		0		0		0			Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Hasil Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi yang Bisa Dibangun dan Dikerjasama dengan Daerah Lain	0		0		0			
	Adokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Musyawarah Penetapan Kawasan Yang dilaksanakan	1	-	2	-	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		Adokasi dan Musyawarah Penetapan Kawasan	Jumlah Kasus yang Dapat Disediakan untuk Mendukung Penetapan Kawasan Transmigrasi	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000		
	Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Jumlah dokumen RTSP (Rencana Teknis Satuan Permukiman)	0	-	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		Penatausahaan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	Dokumen Usulan Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000		
	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Kawasan Transmigrasi Yang Dibangun Sarana dan Prasarana Dasar	17	10.000.000	33	-	50	41.289.786	67	52.312.013	100	52.312.013		PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Kawasan Transmigrasi yang Dibangun Sarana dan Prasarana Dasar	50	41.289.786	67	52.312.013	100	52.312.013		
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Penataan Persebaran Penduduk Dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	50	10.000.000	50	-	50	41.289.786	50	52.312.013	50	52.312.013		Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Penataan Persebaran Penduduk Dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	50	41.289.786	50	52.312.013	50	52.312.013		
	Koordinasi dan Sinkronisasi Kejasama Pembangunan Transmigrasi antar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Kejasama Pembangunan Transmigrasi Dalam Satu Provinsi	1	-	1	-	1	10.000.000	1	-	1	-		Koordinasi dan Sinkronisasi Kejasama Pembangunan Transmigrasi antar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kejasama Pembangunan Transmigrasi antar Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	1	10.000.000	1	-	1	-		
	Penyapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Seempat dan Transmigran	Jumlah Lingkungan Hunian yang ditetapkan	0		1		1		1	52.312.013	1	52.312.013		Penyapan Lingkungan Hunian Fisik, Sosial, Ekonomi bagi Penduduk Seempat dan Transmigran	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Kelayakan Lingkungan dan Pemukiman Transmigrasi (Yang Memenuhi Kriteria Layak Huri, Layak Ulati dan Layak Berkembang)	1		1	22.312.013	1	52.312.013		
	Pelaksanaan Penataan Penduduk Seempat Sektor Lokasi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Penduduk Yang Ditata Pesebarannya	0		10		10	10.000.000	10		10			Pelaksanaan Penataan Penduduk Seempat Sektor Lokasi Kawasan Transmigrasi	Jumlah Verifikasi penduduk yang memilih tanah dan rumah di kawasan transmigrasi yang berpotensi untuk menjadi Transmigran Penduduk Seempat (TPS)	10	10.000.000	10		10			
	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam Provinsi	Jumlah KK Transmigran yang difasilitasi	30	10.000.000	30	-	30	-	30	-	30	-		Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam Provinsi	Jumlah Transmigran yang Ditempatkan	30	-	30	-	30	-		
	Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Peserta Penyuluhan	0		30		50	21.289.786	50		50			Penyuluhan Transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	50	21.289.786	50		50			
														Penyuluhan dan Sosialisasi Program Transmigrasi Kepada Calon Transmigran Penduduk Asal Dan OPD Tingkat Kabupaten yang Mendapatkan Penyuluhan dan Sosialisasi	Jumlah Calon Transmigran Penduduk Asal dan OPD Tingkat Kabupaten yang Mendapatkan Penyuluhan dan Sosialisasi			20	30.000.000				
	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Satuan Permukiman yang dikembangkan sosial ekonominya	50	150.000.000	50	200.000.000	50	200.000.000	67	200.000.000	100	273.427.815		PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Satuan Permukiman yang dikembangkan sosial ekonominya	50	200.000.000	67	200.000.000	100	273.427.815		
	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	Jumlah Satuan Permukiman yang dikembangkan dalam tahap pemantapan	6	150.000.000	6	200.000.000	6	200.000.000	6	200.000.000	6	273.427.815		Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	Jumlah Satuan Permukiman yang dikembangkan dalam tahap pemantapan	6	200.000.000	6	200.000.000	6	273.427.815		
Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah warga transmigrasi yang mengikuti penyuluhan dan pelatihan	25	50.000.000	25	50.000.000	25	50.000.000	25	50.000.000	25	50.000.000		Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	25	50.000.000	25	50.000.000	25	50.000.000			
Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Ketersediaan dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah sapsas yang dibangun	1	100.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	2	223.427.815		Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Ketersediaan dalam rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Jumlah Satuan Permukiman yang dikembangkan dalam Rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Ketersediaan	1	150.000.000	1	150.000.000	2	223.427.815			
			7.405.114.042		7.621.365.143		8.027.174.488		8.394.878.832		8.825.500.817					8.027.174.488		8.394.878.832		8.825.500.817			

