



**RENCANA STRATEGIS ( RENSTRA )  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BERAU  
TAHUN 2016 - 2021**



**PEMERINTAH KABUPATEN BERAU  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
Jl. DR. Murjani 1 Tanjung Redeb Berau Kalimantan Timur



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. LATAR BELAKANG

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

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





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

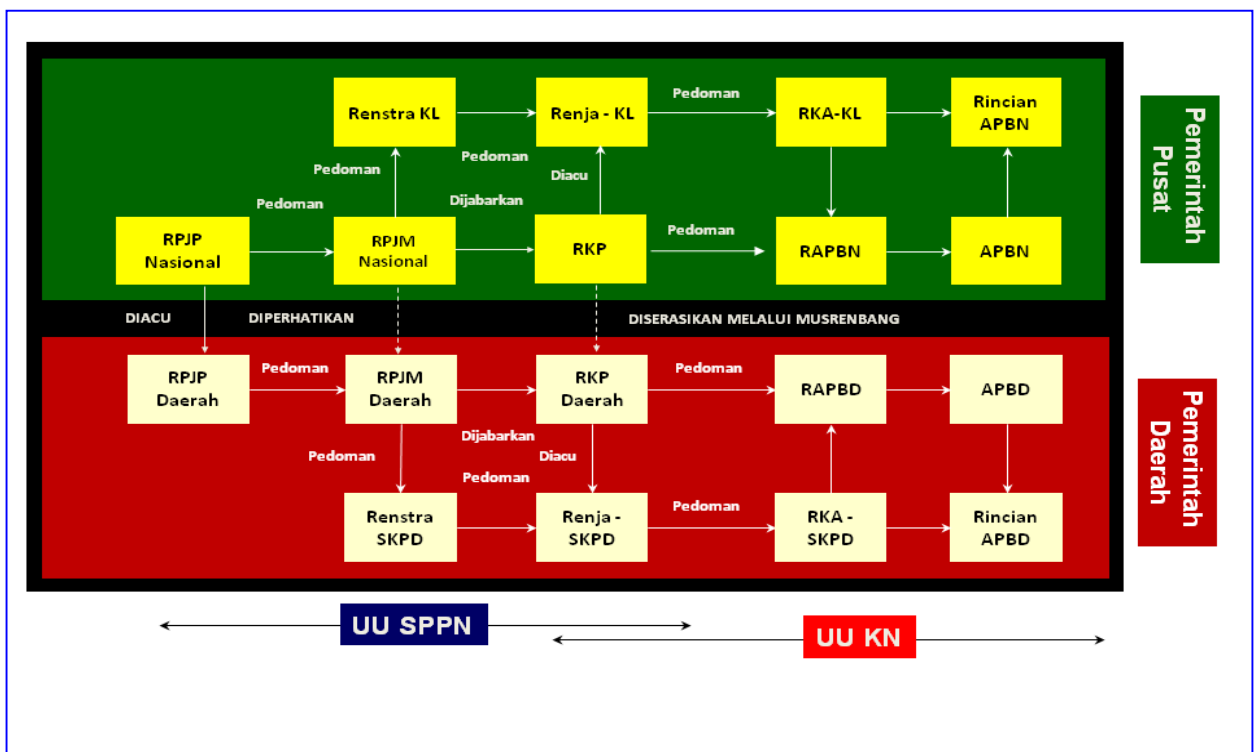
Rencana Strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai :

1. Acuan dan Pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renstra PD) pada setiap tahun anggaran
2. Rancangan awal Renstra Perangkat Daerah menjadi masukan bagi pemutahiran Rancangan Awal RPJMD menjadi Rancangan RPJMD. Sejalan dengan hal tersebut maka renstra Perangkat Daerah disusun melalui tahapan kegiatan sebagai berikut : (1) Persiapan, (2) Penyusunan Rancangan Renstra Perangkat Daerah, (3) Penyusunan Akhir Rancangan Renstra Perangkat Daerah, dan (4) Penetapan Renstra Perangkat Daerah.

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

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





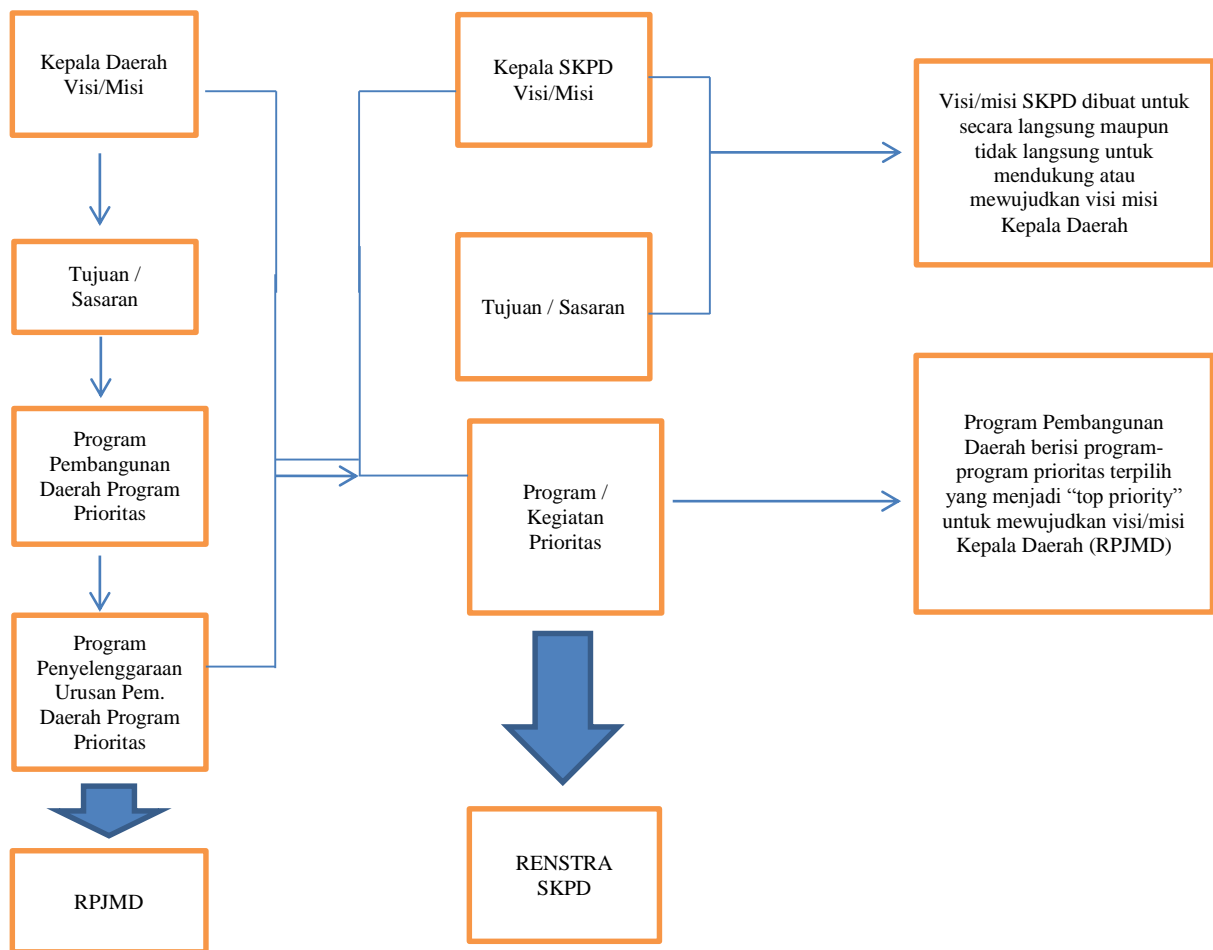
Gambar 1.1 Keterkaitan Renstra PD dengan Dokumen Perencanaan lainnya

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

1. Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Berau 2016-2021.
2. Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021.
3. Peraturan Daerah Propinsi Kalimantan Timur Nomor 10 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 2 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Lampiran Permennakertrans Nomor PER.03/MEN/I/2014 Tentang Renstra Kemennakertrans Tahun 2014-2018.

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





## 1.2 Landasan Hukum

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

- 1) Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72) tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tk II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Memori Penjelasan Dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
- 2) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 3) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);





- 4) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
- 5) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 6) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahn Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4548);
- 7) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- 8) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 9) Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- 10) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4851);
- 11) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
- 12) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
- 13) Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia



- Tahun 2004 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
- 15) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
  - 16) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal (SPM) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
  - 17) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
  - 18) Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah kepada Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Kepala Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Informasi Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Masyarakat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4693);
  - 19) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
  - 20) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
  - 21) Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
  - 22) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);



- 23) Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- 24) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
- 25) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
- 26) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 27) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 tentang Tata Cara Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- 28) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 29) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 30) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2015;
- 31) Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 9 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Berau (Lembaran Daerah Kabupaten Berau Tahun 2008 Nomor 9);
- 32) Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Berau
- 33) Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Berau ;
- 34) Peraturan Bupati Berau Nomor 56 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau





35) Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kab. Berau 2006-2026;

36) Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kab. Berau 2016-2020;

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

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

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

1. Menjabarkan lebih lanjut visi dan misi serta kebijakan lainnya dengan merumuskan program/kegiatan dan pembangunan sebagai langkah dan strategi untuk mencapai visi misi serta tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau;
2. Tersusunnya Tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas roda pemerintahan umum, pembangunan daerah dan pembinaan kemasyarakatan.
3. Tersusunnya berbagai kebijakan dan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau yang akan menjadi pedoman bagi penyusunan rencana pembangunan dalam kurun waktu satu tahun anggaran sampai lima tahun.
4. Sebagai pedoman dalam pengukuran keberhasilan atau kegagalan yang tertuang dalam laporan Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau

### **1.4. Sistematika Penulisan**

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

#### **BAB. I PENDAHULUAN**

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

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau Fungsi Renstra dalam



penyelenggaraan Pembangunan Daerah Proses Penyusunan Renstra, keterkaitan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau dengan RPJMD Kab. Berau,

1.2. Landasan Hukum

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

1.3. Maksud dan Tujuan

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

1.4. Sistematika Penulisan

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

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

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

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

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



2.2. Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

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

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

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

3.1 Identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau. Pada bagian ini dikemukakan permasalahan – permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau beserta faktor – faktor yang mempengaruhinya.

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

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

**BAB IV Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah**

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

**BAB V Strategi dan arah kebijakan**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan kebijakan Dinas





Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam lima tahun mendatang

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

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

**BAB VII Kinerja Penyelenggaran Bidang Urusan**

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

**BAB VIII Penutup**

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



## **BAB II**

# **GAMBARAN PELAYANAN**

## **DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

### **KABUPATEN BERAU**

#### **2.1 TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

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

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

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi yaitu :





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

**B. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Berau**

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

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi :
  - Sub Bagian Penyusunan Program
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - Sub Bagian Keuangan dan Aset
3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja membawahi :
  - Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - Seksi Perluasan Kerja
  - Seksi Usaha Mandiri dan Tehnologi Tepat Guna
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas membawahi :
  - Seksi Pelatihan dan Pemagangan
  - Seksi Standarisasi dan sertivikasi
  - Seksi Pengembangan dan Produktivitas
5. Bidang Hubungan Industrial membawahi :

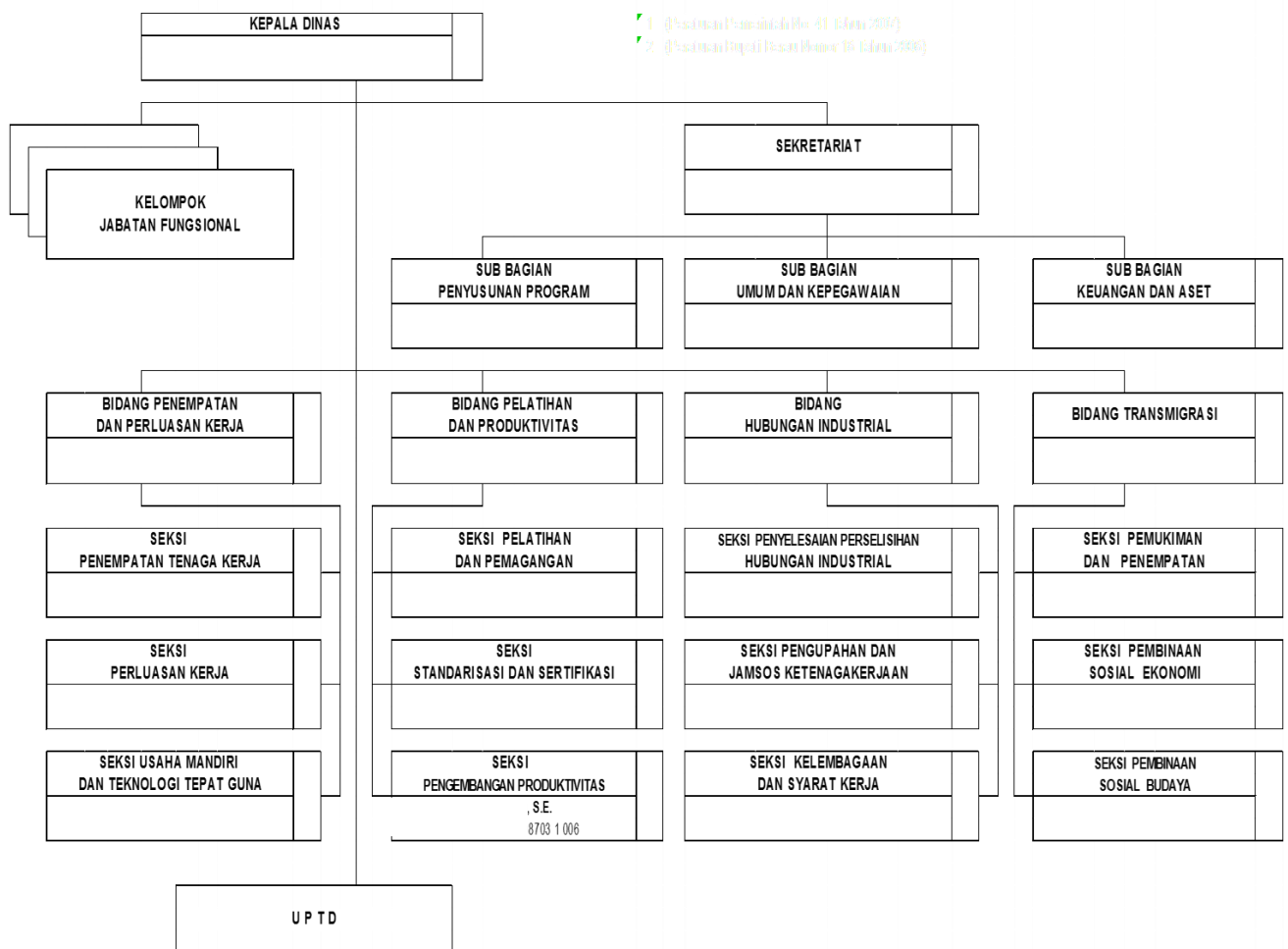




- Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
  - Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja
6. Bidang Transmigrasi membawahi :
- Seksi Pemukiman dan Penempatan
  - Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi
  - Seksi Pembinaan Sosial Budaya

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

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



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





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

#### **1. Kepala Dinas**

Tugas Pokok :

Membantu kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dengan memimpin, merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, mengawasi dan mempertanggungjawabkan semua kegiatan Dinas serta mengadakan hubungan kerjasama dengan OPD Lainnya.

Rincian tugas :

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







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

## **2. Sekretaris**

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

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

### **2.1 Sub Bagian Penyusunan Program**

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

- 1) Menyusun rencana kerja Sub Bagian Penyusunan Program berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas



Sub Bagian Penyusunan Program dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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



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

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

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

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

Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana tugas bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (l), Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai fungsi :

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



bawahan dan tugas Seksi Standarisasi dan Sertifikasi dapat selesai dengan baik dan tepat waktu;

- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada bawahan agar pekerjaan Seksi Standarisasi dan Sertifikasi dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;
- 4) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Seksi Standarisasi dan Sertifikasi melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;
- 5) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pekerjaan Seksi Standarisasi dan Sertifikasi dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan;

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

Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja lingkup Standarisasi Kompetensi Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Standarisasi Kompetensi Kerja mempunyai fungsi :

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



Seksi Pengembangan Produktivitas melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;

- 5) Merumuskan kebijakan teknis pelaksanaan pekerjaan Seksi Pengembangan Produktivitas dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dapat digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan;

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

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

Penempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

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

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

Seksi Pemukiman dan Penempatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pemukiman dan Penempatan mempunyai fungsi :



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

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

Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi mempunyai fungsi :

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

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

Seksi Pembinaan Sosial Ekonomi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pembinaan Sosial Budaya mempunyai fungsi :



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

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

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi:

- 1) Pengumpulan dan pengendalian data lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja;
- 2) Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja
- 3) Pelaksanaan lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan yang meliputi pendaftaran pencari kerja, penyediaan informasi lowongan kerja/bursa kerja, fasilitasi Penempatan Kerja bagi pencari kerja, pembinaan, penyuluhan, pengawasan dan rekomendasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Kabupaten Berau, serta fasilitasi pendirian lembaga bursa kerja;
- 4) Penyuluhan dan pengawasan penyelenggaraan pendirian kantor cabang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Kabupaten Berau dan penyuluhan dan pengawasan penerbitan paspor TKI asal kota;
- 5) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.





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

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang Penempatan dan Perluasan Kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

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

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

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

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

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



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

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Pembinaan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), bidang Pembinaan hubungan industrial mempunyai fungsi:

- 1) Mengoordinasikan penyusunan rencana kerja Bidang Hubungan Industrial berdasarkan Renstra, data dan informasi yang ada serta peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mengatur dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya agar terwujud kinerja yang baik pada bawahan dan tugas Bidang Hubungan Industrial dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.;
- 3) Memberikan petunjuk dan bimbingan kepada para bawahan agar pekerjaan Bidang Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai peraturan yang berlaku;
- 4) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Bidang Hubungan Industrial melalui informasi dan sumber data yang ada untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja;
- 5) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Bidang Hubungan Industrial yang meliputi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan jaminan sosial ketenagakerjaan,serta kelembagaan dan syarat kerja

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

Seksi Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Seksi Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana pada ayat (1), Seksi Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial mempunyai fungsi:

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





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

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

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok :

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

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

Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja mempunyai tugas pokok :

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

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

Struktur umur merupakan informasi yang sangat penting berkaitan dengan perkembangan persentase kelompok sasaran pembangunan, dan Proporsi penduduk usia kerja (produktif) menentukan tingkat capaian pembangunan di Kabupaten Berau. Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kabupaten Berau pada Tahun 2014 Berdasarkan data



Badan Pusat Statistik adalah sebanyak 1.879.373 orang, dari jumlah tersebut angkatan kerja sebanyak 1.194.312 orang, dan yang bekerja jumlahnya mencapai 1.087.425 orang, berarti tingkat kesempatan kerja di Kabupaten Berau sebesar 91,05%.

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

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

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

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

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

Sumber Data : Buku PTK Kabupaten Berau Tahun 2012-2017

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



**Tabel 2.11**

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

**Penduduk Usia Kerja**

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

*Sumber Data : Buku PTK Kabupaten Berau Tahun 2012 – 2017*

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

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

**Tabel 2.12**

**Kontribusi Kegiatan Ekonomi Kabupaten Berau dan Sekitarnya**  
**Terhadap Ekonomi KALTIM Tahun 2007 – 2011**

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

*Sumber : BPS Provinsi KALTIM*

Data tersebut mengidentifikasi bahwa Kabupaten Berau merupakan Kota penting bagi aktivitas ekonomi di KALTIM maupun nasional. Artinya Kabupaten Berau menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi dan memiliki banyak kaitan aktivitas ekonomi dengan daerah sekitar maupun wilayah lain. Sebagai pusat pertumbuhan dengan tumpuan pada aktivitas perdagangan dan industri pengolahan , maka Kabupaten Berau juga menjadi





salah satu tujuan migrasi tenaga kerja yang cukup besar. Peran lainnya adalah Kabupaten Berau sebagai salah satu Kota Pendidikan terpenting di Indonesia, telah menyatu dengan kehidupan ekonomi, sehingga tingkat pertumbuhan ekonominya tergolong sangat tinggi.

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

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

Tenaga kerja merupakan sumber daya paling utama dalam siklus perputaran roda perekonomian. Ketidakeimbangan antara lowongan kerja pada tahun 2013 sebanyak 6.989 lowongan kerja ditawarkan perusahaan melalui pendataan yang dilakukan petugas fungsional Pengantar Kerja maupun Bursa Kerja (Job Fair dan On-Line) sedangkan jumlah pencari kerja mencapai 17.455 orang, dibuktikan dengan penyerapan AKAN, AKI, dan AKAD hanya sejumlah 2.452 pekerjaan, hal ini disebabkan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kualitas tenaga kerja dan kebutuhan dunia kerja, juga kurang



diminatinya lowongan kerja yang ditawarkan perusahaan kepada pencari kerja . Oleh karena itu perlu adanya pelatihan ketrampilan untuk peningkatan kualitas pencari kerja, dan pelatihan peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja, serta sikap pro aktif para fungsional pengantar kerja untuk lebih meningkatkan informasi lowongan kerja.

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

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

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

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

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

**Tabel 2.20**  
**Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Berau**  
**Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2011 – 2015**

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





7	Persentase penurunan pelanggaran atas norma ketenagakerjaan	426	796	306	2243	1386	Kasus
8	Jumlah KK yang ditransmigrasikan	25	18K	10	20	3	KK
9	Jumlah KK yang menetap dibandingkan dengan jumlah KK yang diberangkatkan	25	18	10	20	3	KK





## **BAB III**

### **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BERAU**

#### **3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH**

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

1. Permasalahan Internal, meliputi :
  - a. Balai Latihan Kerja belum dapat dioperasikan karena sarana dan prasarana, peralatan dan sumber daya manusia pendukung masih sangat minim.
  - b. Sumber daya aparatur yang menangani kasus/perselisihan hubungan industrial dan norma kerja lain dalam hal ini mediator masih kurang. Dinas hanya memiliki Dua orang petugas mediator dan tidak memiliki tenaga pengawas karena sejak Tahun 2016 Pengawas Ketenagakerjaan telah menjadi kewenangan Nakertrans Provinsi Kaltim.





- c. Pemberdayaan dan pembinaan warga transmigrasi yang belum optimal karena minimnya sumber daya yang dimiliki.
  - d. Kurangnya kendaraan operasional yang menunjang kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
  - e. Kurangnya tenaga ahli terlatih/instruktur pelatihan di Balai Latihan Kerja.
2. Permasalahan Eksternal, meliputi:
- a. Tenaga Kerja dengan tingkat pengangguran yang cukup tinggi.
  - b. Hubungan kerjasama dan kemitraan ekonomi belum berjalan optimal.
  - c. Masih rendahnya tingkat kepatuhan bagi perusahaan terhadap norma-norma dan aturan ketenagakerjaan.
  - d. Tingkat kesadaran masyarakat sangat rendah dan menempuh jalur yang benar dalam mengakses lapangan kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
  - e. Kerjasama dengan Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Swasta terkait dengan peningkatan pelatihan dan keterampilan kemampuan/skill tenaga kerja belum optimal.
  - f. Pembangunan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi yang masih minim/kurang.

### **3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH**

Visi Pembangunan Kabupaten Berau yang hendak dicapai pada tahun 2016-2021 adalah :

**“Mewujudkan Berau Sejahtera, Unggul, dan Berdaya Saing Berbasis Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Sumber Daya Alam Secara Berkelanjutan”**

#### **A. Misi Pembangunan Kabupaten Berau**

Dalam upaya mewujudkan visi daerah dan visi pembangunan Kabupaten Berau Tahun 2016-2021 tersebut, maka Misi Pembangunan Kabupaten Berau Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Membangun dan meningkatkan sarana dan prasarana publik yang berkualitas, adil, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan
2. Meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, memberdayakan usaha ekonomi kecil menengah yang berbasis kerakyatan, dan perluasan lapangan kerja termasuk pengembangan ekonomi kreatif berbasis pariwisata dan kearifan local





3. Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat, sejahtera, bermartabat dan berdaya saing tinggi
4. Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel

Berkaitan dengan misi Kabupaten maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjabarkan program dan kegiatannya mengaitkan dengan **MISI KEDUA** yaitu :

**“Meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, memberdayakan usaha ekonomi kecil menengah yang berbasis kerakyatan, dan perluasan lapangan kerja termasuk pengembangan ekonomi kreatif berbasis pariwisata dan kearifan lokal”**

B. Tujuan Pembangunan Kabupaten Berau

Sebagai salah satu komponen dari perencanaan strategis, tujuan dan sasaran pembangunan Kabupaten Berau ditetapkan dengan mengacu pada pernyataan visi dan misi sebagai gambaran tentang kondisi yang ingin dicapai di masa mendatang. Tujuan dan sasaran merupakan *impact* dari segenap operasionalisasi kebijakan melalui program dan kegiatan sepanjang lima tahun ke depan. *Impact* tersebut harus memberi *ultimate goal* dari keseluruhan kinerja utama setiap elemen pelaksana pembangunan Kabupaten Berau. Adapun tujuan dan sasaran Kabupaten Berau untuk periode 2016-2021 adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan infrastruktur yang berkualitas
2. Mempertahankan kualitas lingkungan hidup
3. Meningkatkan taraf hidup masyarakat
4. Mempertahankan kinerja ekonomi daerah
5. Meningkatkan kualitas SDM

**3.3. TELAAHAN RENSTRA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DAN RENSTRA KEMENTERIAN/LEMBAGA**

Dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau tahun 2016-2021 ini terdapat beberapa program prioritas yang sesuai dengan program yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Berau tahun 2016 - 2021, antara lain :





1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Program ini terdiri dari kegiatan-kegiatan yang memfasilitasi para pencari kerja untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi para pencari kerja.

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

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

3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Program ini terdiri dari :

- Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan.
- Peningkatan pengawasan, perlindungan, pencegahan hokum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- Penyuluhan ,pembentukan sarana industrial serta penanggulangan perselisihan hubungan industrial
- Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hokum terhadap norma kerja
- Peningkatan fungsi-fungsi lembaga ketenagakerjaan
- Peningkatan, pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Perusahaan.

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

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

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

Sedangkan untuk bidang transmigrasi, sebagaimana terdapat pada Ruang Tata Rencana Wilayah hakekatnya kawasan transmigrasi termasuk dalam kawasan





permukiman dengan kegiatan bidang pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan maupun kehutanan serta kegiatan usaha ekonomi lainnya disesuaikan dengan kultur kawasan transmigrasi.

### **3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS**

permasalahan yang terjadi di Kabupaten Berau cukup beragam mengingat isu-isu strategis masalah pembangunan yang terus berkembang baik secara internal maupun eksternal. Isu-isu Strategis yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau adalah sebagai berikut :

#### **a. Bidang Ketenagakerjaan :**

1. Tenaga kerja/angkatan kerja sebagian besar berpendidikan rendah yaitu tidak sekolah sampai dengan tamat sekolah dasar.
2. Tenaga kerja pendatang menjadi pesaing tenaga kerja lokal dalam merebut kesempatan kerja atau peluang berusaha di Kabupaten Berau.
3. Perdagangan bebas atau pasar bebas membawa implikasi terhadap semakin ketatnya persaingan usaha antar pelaku ekonomi.

#### **b. Bidang Ketransmigrasian :**

1. Klaim lahan warga transmigrasi oleh pihak luar sehingga penyediaan calon lokasi transmigrasi harus betul-betul memenuhi kriteria 2C (Clean and Clear) dan 4L (Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang dan Layak Lingkungan).
2. Tapal batas antara desa ex UPT dengan desa lama maupun tapal batas bersama desa ex UPT. Untuk ini perlu diadakan penataan batas desa di wilayah Kabupaten Berau terutama dikawasan transmigrasi.
3. Masih adanya klaim masyarakat terhadap tanah Negara pencadangan tanah transmigrasi sebagai tanah adat sehingga menghambat implementasi Program Penempatan Transmigrasi Baru.



## BAB IV

### TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

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

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

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

1. Meningkatkan Pelayanan Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja serta Kesempatan Kerja;
2. Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja
3. Meningkatkan Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan dan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
4. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja serta meningkatkan Fungsi-fungsi Lembaga-lembaga Ketenagakerjaan.





5. Meningkatkan Penyiapan Pemukiman, Pembinaan Transmigrasi dan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi
6. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Penunjang Pelaksanaan Kegiatan.

#### **4.1. TUJUAN JANGKA MENENGAH**

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

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

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



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

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

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

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

1. Tersedianya SDM Aparatur yang berkualitas baik manajemen maupun administrasi yang akuntabel dalam fasilitas dan pelayanan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Terciptanya sinergisitas kebijakan, rencana program, pelaksanaan dan pengendalian antar unit kerja dan dengan Satuan Kerja/lembaga/sector-sektor terkait untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam rangka mendukung keberhasilan pembangunan daerah.
3. Tersedianya sarana informasi dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang transparan, cepat, akurat, dan akuntabel untuk menyediakan informasi kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja bagi pencari kerja.
4. Tersedianya kualitas dan produktivitas SDM dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, meningkatkan kualitas dan terwujudnya kemandirian manajemen penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan transmigrasi.
5. Terwujudnya pelaksanaan pengembangan wilayah transmigrasi, transmigrasi regional dan transmigrasi local untuk menciptakan ketahanan nasional (Pangan dan Keamanan) dan menciptakan keunggulan potensi lokal guna meningkatkan daya saing lokal serta kesejahteraan masyarakat dan transmigran.
6. Meningkatnya Keterampilan/ Kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja
7. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
8. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang kondusif.
9. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja.





**Tabel 4.1**

**Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau**

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



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

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target kinerja sasaran pada tahun ke -					Target akhir (2021)
				2016	2017	2018	2019	2020	
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dan Penyerapan tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	5367	7745	8050	8700	8900	9000
			Persentase tenaga kerja lokal yang ditempatkan	35	35	40	40	50	50
2	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/ kompeten dan produktif	Meningkatnya keterampilan/ kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Jumlah angkatan kerja lokal yang bersertifikat	32	48	48	64	64	80
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang kondusif dan Kesejahteraan Pekerja	Jumlah konflik yang difasilitasi	90	40	106	106	110	110
4	Mewujudkan Transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman Transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan	Tersedianya Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Jumlah UPT yg dibina dan di monitor	5	10	15	20	25	35





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

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





## **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

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





## **5.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN OPD**

### **a. Strategi**

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan, yang dirancamg secara konseptual, analistis, realistik, rasional dan komprehensif. Strategi yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Berau Tahun 2016-2021 yang berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah : Perluasan Ksempatan Lapangan kerja formal disektor-sektor yang menjadi *Core Competency* kota “. Indikator kinerjanya juga sebagai indicator kinerja RPJMD 2016-2021, yaitu : “ Tingkat Pengangguran terbuka 7.50 % Tahun 2021”. TPT adalah suatu nilai persentase perbandingan jumlah pengangguran dan jumlah angkatan kerja, penurunan persentase dapat diindikasikan penyerapan tenaga kerja meningkat, tetapi apabila persentase menurun disebabkan dengan adanya peningkatan jumlah angkatan kerja, kemungkinan terjadi peningkatan penduduk. Hal ini perlu adanya strategi lain, missal melalui program Keluarga Berencana (KB) ataupun pengendalian laju pertumbuhan penduduk (LPP).

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

### **b. Kebijakan**

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





perlindungan tenaga kerja, maka kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau disusun sebagai berikut :

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

Kebijakan umum Rencana Strategis sejalan dengan kebijakan umum RPJMD 2016-2021, yang dijabarkan dalam arah kebijakan sebagai berikut :

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















**Tabel 5.1**

**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan dalam Pencapaian Misi Renstra**

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
MISI 1 : Meningkatkan Pelayanan Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja serta Kesempatan Kerja				
1. Meningkatnya efektivitas penempatan tenaga kerja	1. Tersedianya tenaga kerja siap pakai yang terampil 2. Tersusunnya database tenaga kerja daerah yang valid 3. Tersusunnya informasi bursa kerja yang akurat 4. Tersedianya lapangan kerja secara berkesinambungan 5. Tertanganinya kasus-kasus TKI secara berkesinambungan 6. Tersedianya data tenaga kerja asing yang bekerja 7. Terciptanya Usaha Mandiri dan Teknologi Tepat Guna	1. Edukasi dan Visitasi 2. Identifikasi dan Inventarisasi 3. Identifikasi dan Inventarisasi 4. Edukasi dan Visitasi 5. Fasilitasi dan Mediasi	1. Pencari kerja yang terampil dan siap pakai 2. Database ketenagakerjaan 3. Informasi Bursa Kerja yang akurat 4. Lapangan kerja yang tersedia 5. TKI yang bermasalah 6. Tenaga Kerja Asing 7. Wira Usaha yang terampil dan melek Teknologi 8. Pencari Kerja yang melek Teknologi 9. SDM yang terampil dan melek teknologi	1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta lembaga pendidikan dan pelatihan berbasis penempatan tenaga kerja 2. Kerjasama dengan BPS dan lintas sektoral 3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta lembaga pendidikan dan pelatihan berbasis penempatan tenaga kerja 4. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan





<p>2. Meningkatnya potensi sumber daya alam yang ada diwilayahnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan meningkatkan penghasilan</p>	<p>8. Tersedianya Sarana dan Prasarana Usaha Mandiri 9. Tersedianya Saran Pelatihan Ushaa Mandiri dan Tekhnologi Tepat Guna</p> <p>1. Terciptanya Wira Usaha Baru Tenaga Kerja Mandiri (Lembaga Non Pemerintah dan Kelompok Masyarakat)</p>	<p>1. Edukasi dan Visitasi 2. Fasilitasi dan Mediasi 3. Identifikasi dan Inventarisasi</p>	<p>1. Pencari kerja yang terampil dan siap pakai</p>	<p>5. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 6. erjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan</p> <p>1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan</p>
--	---	--	--	--





TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
MISI 2 : Meningkatkan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja				
1. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	1. Tersedianya pencari kerja yang mengikuti pelatihan keterampilan 2. Tersedianya tenaga ahli/instruktur kepelatihan yang profesional 3. Tersedianya peralatan pelatihan, pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja 4. Tersedianya dokumen perencanaan pembangunan Balai Latihan Kerja	1. Edukasi dan Visitasi 2. Edukasi dan Visitasi 3. Transaksi dan Konstruksi 4. Koordinasi dan Konsultasi dan Reportasi	1. Pencari kerja yang mengikuti pelatihan 2. Tenaga Ahli/Instruktur yang profesional 3. Peralatan, perlengkapan pelatihan dan keterampilan 4. Dokumen perencanaan infrastruktur Balai Latihan Kerja	1. Kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan 2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi
2. Meningkatnya kualitas pelayanan Balai Latihan Kerja	1. Tersedianya sarana dan prasarana penunjang di Balai Latihan Kerja 2. Terlaksananya operasional Balai Latihan Kerja	1. Transaksi dan Konstruksi 2. Koordinasi dan Otorisasi	1. Sarana dan prasarana penunjang Balai Latihan Kerja 2. Operasional Balai Latihan Kerja	1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain





TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
MISI 3 : Meningkatnya Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja serta fungsi-fungsi lembaga-lembaga ketenagakerjaan				
1. Meningkatnya efektivitas pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	1. Tersedianya prosedur/mechanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial 2. Tersusunnya kebijakan standarisasi dan penguatan lembaga serikat pekerja/serikat buruh 3. Tersusunnya dokumen Upah Minimum Kabupaten (UMK)	1. Regulasi 2. Regulasi dan Regulasi, Sosialisasi 3. Koordinasi dan Regulasi	1. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial 2. Standarisasi dan penguatan kelembagaan 3. Dokumen Upah Minimum Kabupaten (UMK)	1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi
2. Meningkatnya kualitas perlindungan dan norma ketenagakerjaan	1. Tersedianya prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan 2. Tersedianya sosialisasi peraturan jaminan sosial ketenagakerjaan	1. Regulasi dan Regulasi 2. Sosialisasi	1. Prosedur pemberian perlindungan hukum dan jamsostek 2. Peraturan jaminan sosial ketenagakerjaan	1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan 2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi serta Perusahaan dan asosiasi ketenagakerjaan





TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
MISI 4 : Meningkatkan penyiapan pemukiman, pembinaan Transmigrasi dan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi				
1. Meningkatnya kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana kawasan transmigrasi	1. Tersedianya fasilitas perpindahan dan penempatan transmigrasi yang memadai 2. Tersusunnya perencanaan pembangunan kawasan transmigrasi yang terpadu 3. Tersedianya pembangunan sarana dan prasarana sosial ekonomi di kawasan transmigrasi yang memadai 4. Tersedianya kerjasama pengembangan kawasan transmigrasi secara berkesinambungan	1. Regulasi dan Fasilitas 2. Koordinasi dan Konsultasi 3. Konstruksi dan transaksi 4. Koordinasi dan Regulasi	1. Fasilitas perpindahan dan penempatan transmigrasi 2. Dokumen perencanaan pembangunan kawasan transmigrasi 3. Sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi 4. Pengembangan kawasan transmigrasi	1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 2. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 3. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 4. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi
2. Meningkatnya efektivitas pemberdayaan dan pembinaan warga transmigrasi	1. Tersedianya lembaga budaya sosial ekonomi yang membantu modal usaha di kawasan transmigrasi	1. Edukasi dan Visitasi 2. Edukasi dan Visitasi	1. Lembaga budaya sosial ekonomi di kawasan transmigrasi 2. Penyuluhan warga transmigrasi	1. Kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Provinsi 2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain





	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tersedianya penyuluhan transmigrasi lokal</li> <li>3. Tersedianya sarana mobilisasi ekonomi warga transmigrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Fasilitasi dan Mediasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Sarana mobilisasi warga transmigrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li> </ol>
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	
			ARAH KEBIJAKAN	KEBIJAKAN UMUM
MISI 5 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Penunjang Pelaksanaan Kegiatan				
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya sumber daya aparatur yang profesional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edukasi dan Visitasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengadaan alat tulis kantor dan penataan administrasi perkantoran</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Meningkatnya efektivitas umum dan kepegawaian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai</li> <li>2. Tersedianya laporan kepegawaian tepat sasaran</li> <li>3. Tersedianya pemeliharaan bangunan/gedung, perlengkapan/peralatan kantor dan kendaraan dinas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitasi dan Inventarisasi</li> <li>2. Edukasi dan Visitasi</li> <li>3. Evaluasi dan Fasilitasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengadaan perlengkapan/peralatan dan fasilitas gedung kantor</li> <li>2. Laporan umum dan kepegawaian</li> <li>3. Pemeliharaan perlengkapan/peralatan fasilitas gedung kantor dan kendaraan dinas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li> <li>2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li> <li>3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li> </ol>







3. Meningkatnya kualitas dan kuantitas perencanaan program kegiatan dan laporan keuangan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tersedianya laporan keuangan tepat waktu</li><li>2. Tersedianya laporan akuntabilitas kinerja tepat waktu</li><li>3. Tersedianya dokumen rencana tepat waktu</li><li>4. Tersedianya data dan informasi yang valid</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Edukasi dan Visitasi</li><li>2. Edukasi dan Visitasi</li><li>3. Edukasi dan Visitasi</li><li>4. Edukasi dan Visitasi</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Penyusunan laporan keuangan semesteran</li><li>2. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD</li><li>3. Penyusunan rencana kerja OPD</li><li>4. Penyusunan rencana tenaga kerja daerah</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li><li>2. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li><li>3. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li><li>4. Kerjasama dengan instansi terkait/pihak lain</li></ol>
--	--	---	--	---





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

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

1. Program pelayanan jasa administrasi perkantoran
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Program peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
4. Program Peningkatan Pengembangan system pelaporan dan capaian kinerja dan keuangan
5. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi para pencari kerja
6. Program Peningkatan Kesempatan kerja
  - Pengembangan Kelembagaan, Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan
7. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
  - Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan





- Peningkatan Pengawasan, perlindungan, pencegahan hokum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
- Penyuluhan, Pembentukan Sarana industrial serta penanggulangan perselisihan Hubungan Industrial
- Peningkatan Pengawasan, perlindungan dan penegakan hokum terhadap norma kerja
- Peningkatan fungsi-fungsi lembaga ketenagakerjaan
- Peningkatan, Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan

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

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

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

Urusan Ketenagakerjaan acuan kinerjanya tercantum dalam Misi 4 RPJMD Kabupaten Berau “ Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan” melalui strategi





perluasan kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian dan optimalisasi perlindungan tenaga kerja, dengan arah kebijakan :

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

Program untuk mendukung misi ini adalah sebagai berikut :

Urusan Ketenagakerjaan

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

Tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja tidaklah mudah karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan masyarakat, khususnya kesejahteraan pekerja, maka perlu upaya yang serius dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk tercapainya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja; meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja; meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pembinaan dan pengembangan hubungan industrial; dan meningkatkan ketersediaan lokasi transmigrasi dan pengrahan serta penempatan transmigran, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten menyusun rencana operasional teknis yang diimplementasikan dalam 10 (sepuluh) program dan 42 (empat puluh dua) kegiatan, terdiri dari : 3 (tiga) program dan 20 (duapuluh) kegiatan urusan wajib Ketenagakerjaan; dan 2 (Dua) program dengan 3 (tiga) kegiatan urusan pilihan Ketransmigrasian, dan 5 (lima) program pendukung, dengan 19 (Sembilan belas) kegiatan, rincianya sebagaimana tersebut dibawah ini :

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

- a. Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah
- b. Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja
- c. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Kompetensi Lembaga latihan Kerja;
- d. Pemagangan Dalam Negeri





e. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Kegiatan yang akan dilaksanakan adalah diantaranya:

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

## **6.2 PENDANAAN PROGRAM DAN KEGIATAN**

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





TABEL 6.1

**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BERAU**  
**TAHUN 2016 - 2021**

NO.	TUJUAN	SASARAN	KODE PROGRAM / KEGIATAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal (2015)		TARGET KINERJA PROGRAM DAN PENDANAAN										UNIT KERJA PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB	LOKASI		
							Capaian	Rp	2016		2017		2018		2019		2020				KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA PERANGKAT DAERAH (2021)	
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
				<b>BELANJA LANGSUNG</b>				-		4.931.663.222		2.437.502.800		2.628.862.000		3.353.317.000		14.504.200.000		15.807.400.000		
			2.	<b>URUSAN WAJIB BUKAN PELAYANAN DASAR</b>																		
			2.01	<b>TENAGA KERJA</b>																		
			2.01.01.01	<b>DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI</b>																		
1.	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Tersedianya sumber daya aparatur yang profesional	2.01.2.01.01.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase unit kerja internal yang terlayani dengan baik	%	100%	-	100%	1.440.700.526	100%	1.209.977.550,00	100%	1.415.907.000	100%	1.281.890.000	100%	1.755.000.000	100%	2.026.200.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.01	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah Surat yang ditangani	lembar	188		200	3.500.000	200	8.050.000	1150	3.500.000	1150	3.000.000	1200	3.000.000	1200	3.200.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Tersedianya Sarana Air Bersih dan Listrik	bulan	12		12	174.000.000	12	230.065.800	12	217.339.000	12	240.000.000	12	255.000.000	12	270.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.06	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah Kendaraan Dinas	unit	13		13	106.986.754	13	133.020.000	27	124.000.000	27	100.000.000	30	220.000.000	30	250.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.07	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Jumlah Tenaga Administrasi Keuangan	orang	13		13	188.340.000	13	109.988.000	12	102.624.000	12	122.796.000	13	115.000.000	14	130.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.08	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah operasional tenaga kebersihan dan bahan kebersihan	bulan	12		12	9.500.000	12	9.375.000	12	12.000.000	12	12.502.000	12	15.000.000	12	18.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.09	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah Peralatan Kerja yang diperbaiki	unit	13		13	13.000.000	13	6.500.000	14	13.000.000	14	15.000.000	16	22.000.000	16	25.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.10	Penyediaan alat tulis kantor	Jenis ATK yang disediakan	jenis	5		5	24.107.200	5	22.000.000	5	25.000.000	5	20.000.000	5	30.000.000	5	35.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah Dokumen yang dicetak	jenis	1		4	12.480.000	4	27.300.000	4	26.920.000	20	16.860.000	20	35.000.000	20	35.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jenis Peralatan Listrik yang disediakan	Jenis	5		5	18.000.000	5	7.500.000	5	5.000.000	5	7.000.000	5	35.000.000	5	35.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.13	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah Peralatan Kerja dan Perlengkapan Kantor	jenis	9		9	162.000.000	9		9	105.220.000	9	55.000.000	9	150.000.000	9	200.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.14	Penyediaan peralatan rumah tangga	Jumlah peralatan rumah tangga yang disediakan	buah	25		0	-	25						30	4.200.000	30	5.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.15	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Bacaan yang disediakan	eksemplar	240		240	15.420.000	240	7.592.000	240	15.690.000	240	12.615.000	240	25.000.000	240	25.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.17	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah Makan Minum Rapat/Tamu	kotak	600		600	20.000.000	600	17.000.000	1400	45.000.000	2000	35.000.000	2000	50.000.000	2000	50.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.18	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Jumlah Kordinasi Dan konsultasi keluar daerah	kali	60		60	373.983.672	20	220.869.750	40	269.576.000	40	217.500.000	40	300.000.000	40	350.000.000	Disnakertrans	Luar Daerah
			2.0.2.01.01.01.19	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	Jumlah Kordinasi Dan konsultasi kedalam daerah	kali	70		30	40.000.000	15	30.000.000	28	78.000.000	30	30.000.000	30	100.000.000	35	150.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.0.2.01.01.01.20	Penyediaan Jasa Administrasi/Tekhnis Perkantoran	Jumlah Tenaga Administrasi Perkantoran	orang	8		8	279.382.900	8	380.717.000	12	373.038.000	12	394.617.000	12	400.000.000	12	45.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau





2.	Meningkatnya efektivitas umum dan kepegawaian	- Tersedianya Sarana dan Prasarana yang tepat sasaran - Tersedianya Pemeliharaan bangunan/gedung dan kendaraan dinas operasional	2.01.2.01.01.02	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana dengan kondisi baik pada unit kerja internal	%	98%	-	98%	90.000.000	98%	23.750.000	98%	15.000.000	100%	20.000.000	100%	200.000.000	100%	200.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.01.2.01.01.02.05	Pengadaan kendaraan dinas operasional	Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional	unit	1											2	350.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			2.01.2.01.01.02.10	Pengadaan mebeleur	Mebelur kantor yang diadakan	jenis	5											5	120.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			2.01.2.01.01.02.22	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Gedung kantor yang dipelihara	kali	1		2	90.000.000,00		23.750.000,00		15.000.000,00	1	20.000.000,00		1	75.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
3.	Meningkatnya Kerapihan dan kelengkapan berpakaian dinas	Tersedianya Pakaian Dinas	2.01.2.01.01.03	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase pemenuhan pakaian dinas aparaturnya dalam meningkatkan disiplin aparaturnya	%	100%											100%	42.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			2.01.2.01.01.03.02	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	stell	100%										70	40.000.000	100	42.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
4.	Meningkatnya SDA yang berkualitas	Tersedianya ASN yang memenuhi standar	2.012.201.01.05	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparaturnya yang memenuhi standar kompetensi/kualifikasi pada Unit Kerjanya	%	100%			115.014.000,00					100%	101.000.000	100%	500.000.000	100%	600.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.012.201.01.05.01	Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah diklat ASN	kegiatan	3								15	101.000.000	20	200.000.000	20	250.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.012.201.01.05.02	Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah orang yang mengikuti pelatihan BIMTEK	orang	14		20	115.014.000							20	300.000.000	20	350.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
5.	Meningkatnya kualitas dan kuantitas perencanaan program kegiatan dan pelaporan	- Tersedianya laporan Akuntabilitas kinerja tepat waktu - Tersedianya Dokumen perencanaan tepat waktu - Tersedianya data dan informasi yang valid	2.01.2.01.01.06	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Nilai LAKIP		60		60	78.585.000	60	47.998.750	65	4.955.000	100%	37.455.000	1000%	150.000.000	1000%	188.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.01.2.01.01.06.01	Penyusunan Perencanaan Kerja SKPD	Jumlah pelaksanaan sosialisasi kinerja program SKPD	kegiatan	1										1	15.000.000	1	18.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
				Monitoring Evaluasi dan Pelaporan Kinerja	Jumlah movev ke dalam daerah	Kecamatan	13										13	25.000.000	13	35.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.01.2.01.01.06.09	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Capaian Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Renstra, Lakip, SOP, IKM, Lap. Evaluasi	dokumen	12			48.585.000		47.998.750		4.955.000	12	17.455.000	12	75.000.000	12	100.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.01.2.01.01.06.05	Sosialisasi Kinerja SKPD	Jumlah sosialisasi kinerja SKPD (Ekspo/Pameran)	kali	1		1	30.000.000					1	20.000.000	1	35.000.000	1	35.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
6.	Mewujudkan Desa Mandiri dan Percepatan Pertumbuhan Wilayah	Meningkatkan penyipaan pemukiman, pembinaan Transmigrasi dan Pengembangan Sumber Daya Kawasan Transmigrasi	3.08.2.01.01.15	Program Pembinaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (P2K) Trans	Terlaksananya Pembinaan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (P2K) Trans	Persen				130.568.796,00			1,12%	134.234.000	17,40%	400.768.000	17,40%	700.000.000	17,40%	475.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			3.08.2.01.01.15.03	Penyediaan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Tersedianya Data Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi Kawasan Transmigrasi	Kecamatan	6						5	134.234.000	5	100.768.000	6	250.000.000	6	275.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			3.08.2.01.01.15.05	Penerbitan tanah lahan Fasum dan Fasos Wilayah eks pemukiman Transmigrasi						59.026.920,00												
			3.08.2.01.01.15.06	Pembinaan Kelompok Usaha Bersama (KUB) di kawasan eks pemukiman Transmigrasi						71.541.876,00												
			3.08.2.01.01.15.07	Pengukuran/Pemetaan lahan 2 Transmigrasi	Tersedianya data Prasarana dan Sarana sosial ekonomi kawasan Transmigrasi	Lahan	2							2	300.000.000	5	300.000.000				Disnakertrans	Kab.Berau
			3.08.2.01.01.17.01	Penyuluhan Transmigrasi Regional	Tersedianya data Monitoring perkembangan unit pemukiman transmigrasi dan tersedianya penyuluhan	Kecamatan	5										3	150.000.000	3	200.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
7.	Meningkatkan daya saing dan kompetensi Tenaga Kerja	Tersedianya pencari kerja yang mengikuti pelatihan	2.01.2.01.01.15	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Persen	3,65%		3,65%	1.379.353.220	5,60%	255.827.500	2,33%	388.000.000	2,33%	595.000.000	3,11%	800.000.000	3,11%	950.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.01.2.01.01.15.06	Pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi Pencari Kerja	Jumlah pencari kerja yg mendapat pendidikan dan pelatihan keterampilan	Orang	75		75	1.379.353.220	115	255.827.500	20	388.000.000	56	595.000	64	500.000.000	100	550.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
				Pembinaan lembaga pelatihan dan sertifikasi	Meningkatnya mutu dan skill peserta pelatihan sesuai kebutuhan lapangan kerja	Orang	10										15	150.000.000	20	200.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.01.2.01.01.15.10	Pembinaan Peningkatan Produktivitas	Terinventarisasinya kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja	Orang	10										10	150.000.000	10	200.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau





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

**Rencana Strategis Tahun 2016-2021**

8.	Meningkatkan penempatan tenaga kerja, dan perluasan penciptaan lapangan kerja	Meningkatnya Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	2.012.01.01.16	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Presentase Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	Persen	2,43%	2,43%	124.947.500	100%	153.386.000	2,93%	285.000.000	4,87%	230.000.000	4,87%	600.000.000	4,87%	645.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.012.01.01.16.05	Pengembangan Kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan	meningkatkan pemahaman tentang produktivitas dan kewirausahaan	Orang	50	50	14.886.000		50.000.000	60	195.000.000	30	100.000.000	85	250.000.000	100	275.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.012.01.01.16.01	Penyusunan Informasi Bursa Kerja	Terbentuknya lapangan kerja baru	Laporan	13	13	110.061.500	13	103.386.000	13	90.000.000	12	80.000.000	12	200.000.000	12	220.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.012.01.01.16.08	Wira Usaha Baru	Terciptanya Wira Usaha Baru	Kelompok	13						13	50.000.000	13	150.000.000	13	150.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
9.	Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus PHH/PHK dalam upaya melaksanakan perlindungan tenaga kerja	Meningkatnya Presentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	2.012.01.01.17	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Presentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	Perusahaan	100 Perusahaan	100 Perusahaan	1.572.494.180	100 Perusahaan	746.563.000	150 Perusahaan	345.000.000	200 Perusahaan	687.204.000	200 Perusahaan	2.150.000.000	210 Perusahaan	2.430.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			1.14.1.14.01.01.17.04	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Terlaksananya Sosialisasi, Penyuluhan dan Pembinaan Ketenagakerjaan	Perusahaan	100	100	182.580.200						100	250.000.000	100	250.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			1.14.1.14.01.01.17.05	Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Terlaksananya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan tenaga kerja berdasarkan Hukum yang berlaku	Perusahaan	100	100	165.903.120						100	250.000.000	100	250.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			1.14.1.14.01.01.17.06	Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap Norma Hukum yang berlaku	Terbentuknya lingkungan kerja yang selaras berdasarkan hukum norma kerja yang berlaku	Perusahaan	100	100	258.042.440						50	150.000.000	50	200.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
				Penyuluhan Pembentukan Saran HI dan Penanganan HI	Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis, Dinamis dan berkelanjutan	Perusahaan	40	40	190.619.320	40	191.001.000									Disnakertrans	Kab.Berau
				Peningkatan, Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Perusahaan	Terlaksananya bulan bakti k3, Seminar K3 dan SMK3 di Perusahaan	Perusahaan	100	100	221.059.800						100	300.000.000	100	350.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			1.14.1.14.01.01.17.10	Peningkatan fungsi-fungsi Lembaga Ketenagakerjaan	Terwujudnya kemitraan melalui Lembaga kerjasama Tripartit dan Upah Minimum yang realistis dan berkesinambungan	Perusahaan	50	50	379.381.400	50	268.456.000	50	70.000.000		50	300.000.000	50	300.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			2.012.01.01.17.07	Pendataan, Penyuluhan, Pembentukan, Pembinaan Lembaga Ketenagakerjaan, Sarana Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja	Peningkatan fungsi-fungsi kelembagaan, ketenagakerjaan, Sarana Hubungan Industrial dan Syarat-syarat kerja.	Perusahaan	50		174.907.900	50	287.106.000	50	100.000.000	50	159.500.000	200	200.000.000	200	255.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.012.01.01.17.09	Kegiatan Penyuluhan dan Penyelesaian Hubungan Industrial	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang termediasi	Kasus	50	40	-			40	175.000.000	13	302.704.000	75	300.000.000	90	325.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau
			2.012.01.01.17.12	Penyusunan Data Base Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Tersedianya Database Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Perusahaan	50						50	75.000.000	100	200.000.000	200	250.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			2.012.01.01.17.11	Kegiatan Kesejahteraan Pekerja	Tercapainya Penghasilan yang memenuhi Penghidupan Layak bagi Pekerja/Buruh	Perusahaan	50						50	150.000.000	100	200.000.000	100	250.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
10.	Mewujudkan kawasan Transmigrasi yang memiliki sarana dan prasarana sosial ekonomi yang memadai	Meningkatnya sarana dan prasarana Sosial Ekonomi	3.082.01.01.17	Program Transmigrasi Regional	Presentasi sarana dan prasarana Sosial Ekonomi Kawasan Transmigrasi	Persen						1,12%	40.766.000		17,40%	700.000.000	17,40%	475.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
			3.082.01.01.17.01	Penyediaan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi di Kawasan Transmigrasi	Tersedianya Data Sarana dan Prasarana Sosial dan Ekonomi Kawasan Transmigrasi	Kecamatan	6					5	40.766.000		6	250.000.000	6	275.000.000	Disnakertrans	Kab.Berau	
									4.931.663.222		2.437.502.800		2.628.862.000		3.353.317.000		14.504.200.000		15.807.400.000		







## **BAB VII STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

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





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

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









