REVIEW DAN REVISI RENCANA STRATEGIS(RENSTRA) TAHUN 2016-2021

PEMERINTAH KABUPATEN PASER

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

TAHUN 2017

DAFTAR ISI

			HALAMAN
KATA PENGANTAR			i
DAFTAR ISI			ii
BAB I	:	PENDAHULUAN	1
		1.1. Latar Belakang	1
		1.2. Landasan Hukum	3
		1.3. Maksud dan Tujuan.....	5
		1.4. Sistimatika Penulisan	5
BAB II	:	GAMBARAN PELAYANAN OPD	7
		2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi OPD.....	7
		2.2. Sumber Daya OPD.....	27
		2.3. Kinerja Pelayanan OPD.....	28
		2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD.....	53
BAB III	:	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH ..	67
		3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD.....	67
		3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih	69
		3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	73
		3.4. Penentuan Isu-Isu Strategis	78
BAB IV	:	TUJUAN DAN SASARAN	76
		4.1. Visi dan Misi OPD.....	76
		4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD	77
		4.3. Strategi dan Kebijakan OPD	80
BAB V	:	STRATEGI DAN KEBIJAKAN	82
BAB VI	:	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	83
BAB VII	:	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	102
BAB VIII	:	PENUTUP	104
		LAMPIRAN	

KATA PENGANTAR

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

Penyusunan Review dan Revisi Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Paser Tahun 2016-2021. Renstra tersebut menjabarkan visi dan misi kepala daerah terpilih menjadi visi, misi, program dan kegiatan OPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga tersedia dokumen perencanaan yang komprehensif.

Review dan Revisi Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2016-2021 merupakan pedoman pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser untuk 5 (lima) tahun ke depan, yang memuat rencana pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang tergambar dalam visi dan misi OPD. Visi dan misi tersebut dijabarkan ke dalam tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan beserta rencana pendanaan disertai dengan indikator dan target capaian.

Dengan tersusunnya renstra tersebut semoga dapat dijadikan panduan dalam penyusunan perencanaan dalam upaya mencapai Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2016-2021, khususnya di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Tana Paser, Nopember 2017

KEPALA DINAS,

Sancoyo, SST, S.Sos
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP 19601105 198203 1 016

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemilihan Kepala Daerah secara langsung pada saat ini telah diterapkan di seluruh Indonesia, baik gubernur maupun bupati/walikota. Setelah terpilihnya Kepala Daerah maka untuk merealisasikan janji - janji sewaktu kampanye maka disusunlah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sedangkan untuk tiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menyusun Renstra OPD yang keduanya mempunyai jangka waktu 5 (lima) tahun.

RPJMD maupun Renstra OPD merupakan dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah maupun perencanaan OPD. Perencanaan yang dibuat oleh pemerintah daerah maupun OPD merupakan suatu proses menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Pembangunan daerah merupakan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang nyata, baik dalam aspek pendapatan, kesempatan kerja, lapangan berusaha, akses terhadap pengambilan kebijakan, berdaya saing, maupun peningkatan indeks pembangunan manusia. Sedangkan perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Perencanaan strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 sampai 10 tahun kedepan (Kerzner, 201). Perencanaan Strategis adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk pendapatkan kejelasan arah dan tujuan suatu organisasi. Dalam perencanaan tersebut dilakukan analisis masalah, identifikasi potensi pemecahan masalah, dan menyusun program dan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Perencanaan strategis berfokus pada pengembangan suatu visi yang luas dan strategi khusus berdasarkan analisis komprehensif terhadap situasi meliputi kekuatan dan kelemahan serta lingkungan termasuk peluang dan tantangan serta kecenderungan atau *"trends"* dan selanjutnya mengembangkan kegiatan yang memiliki dampak terhadap masyarakat. Perencanaan strategis merupakan suatu proses berkelanjutan untuk memperbaiki kinerja *(performance)* suatu organisasi dengan mengembangkan visi, tujuan, cara atau metode untuk mencapainya.

Perencanaan strategis memiliki fungsi sebagai alat untuk menentukan arah dan tujuan pembangunan terhadap perubahan dengan memperhitungkan kapasitas dan sumber daya yang tersedia. Perencanaan disusun untuk mengantisipasi perubahan sebagai respon terhadap dinamika perubahan dan kompleksitaslingkungan. Beberapa manfaat perencanaan strategis bagi suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berguna bagi perencanaan untuk perubahan dalam lingkungan yang kompleks;

2. Berguna untuk pengelolaan hasil-hasil;
3. Perencanaan strategis merupakan alat manajerial yang penting;
4. Perencanaan strategis berorientasi masa depan, mampu beradaptasi;
5. Perencanaan strategis penting untuk mendukung pelanggan dan alat komunikasi.

Organisasi Perangkat Dinas (OPD merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian Rencana Strategis Organisasi Perangkat Dinas (Renstra-OPD) adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan.

Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap OPD perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) OPD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah di setiap OPD untuk jangka waktu lima tahun. Renstra OPD disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Proses penyusunan Renstra OPD terdiri dari beberapa tahapan, adalah sebagai berikut: persiapan penyusunan Renstra OPD, penyusunan rancangan Renstra OPD, penyusunan rancangan akhir Renstra OPD dan penetapan Renstra OPD. Renstra OPD ini ditetapkan dengan keputusan Kepala OPD setelah mendapatkan pengesahan dari Kepala Daerah. Proses penyusunan Renstra OPD terbagi menjadi 4 tahapan, yaitu:

1. Tahap Persiapan Penyusunan Rancangan Renstra OPD, Tahap ini terdiri atas :
   a. Pembentukan Tim Penyusun Renstra OPD;
   b. Orientasi mengenai Renstra OPD;
   c. Penyusunan Agenda Kerja Tim Renstra OPD;
   d. Pengumpulan data dan informasi.
2. Tahap Penyusunan rancangan Rentra OPD
   a. Tahap penyusunan rancangan Renstra OPD terdiri dari dua tahap, yaitu:
      1. Tahap perumusan rancangan Renstra OPD; dan
      2. Tahap penyajian rancangan Renstra OPD.
3. Tahap Penyusunan rancangan akhir

   Penyusunan Rancangan Akhir Renstra OPD dilakukan melalui dua tahap yang merupakan suatu rangkaian proses yang berurutan, yaitu:
   a. Tahap perumusan rancangan akhir Renstra OPD;
   b. Tahap penyajian rancangan akhir Renstra OPD.
4. Tahap Penetapan

   Tahap penetapan ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut :
   a. Rancangan akhir Renstra OPD disampaikan kepala OPD kepada Kepala Bappeda untuk memperoleh pengesahan kepala daerah;
   b. Sebelum Bappeda mengajukan kepada kepala daerah untuk disahkan, terlebih dahulu melakukan verifikasi akhir terhadap rancangan akhir Renstra OPD. Verifikasi akhir

antara lain bertujuan untuk menjamin kesesuaian visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan OPD dengan RPJMD, dan keterpaduan dengan rancangan akhir Renstra OPD lainnya;

c. Pengesahan Renstra OPD dengan keputusan kepala daerah. Pengesahan rancangan akhir Renstra OPD dengan keputusan kepala daerah, dilaksanakan paling lama 1 (satu) bulan setelah Peraturan Daerah tentang RPJMD ditetapkan;
d. Berdasarkan keputusan kepala daerah tentang pengesahan Renstra OPD, kepala OPD menetapkan Renstra OPD menjadi pedoman unit kerja di lingkungan OPD dalam menyusun rancangan Renja OPD.
e. Penetapan Renstra OPD oleh kepala OPD paling lama 7 (tujuh) hari setelah Renstra OPD disahkan oleh kepala daerah.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser disusun dengan berpedoman pada RPJM Daerah sebagai dokumen perencanaan berwawasan 5 (lima) tahunan:

1) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser sebagai dokumen teknis sebagai penjabaran RPJM Daerah;
2) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser memuat Visi, Misi, Arah Kebijakan Teknis dan Indikasi rencana program setiap bidang kewenangan dan atau fungsi tugas pemerintahan untuk jangka waktu tertentu yang disusun oleh OPD yang berkoordinasi dengan BAPPEDA;
3) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser digunakan sebagai acuan penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yang disusun sebagai dokumen Rencana Kerja Tahunan yang merupakan kompilasi rencana kerja bidang teknis setiap tahun anggaran.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum yang paling fundamental dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Renstra ini juga menjadikan sejumlah regulasi sebagai landasan hukum operasionalnya, yaitu:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan pembangunan nasional;
2. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 23 tahun 2014 JO. Undang – Undang No. 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang – Undang No 23 Tahun 2014;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4438);
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 No. 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4720);
5. Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 No. 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4578);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 No. 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4585);
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 No. 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4663);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 No. 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4664);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 No. 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4737);
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 08 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2014 tentang Tentang Penyelenggaraan Transmigrasi;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
16. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 2 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 7 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2016-2021;
19. Peraturan Bupati Paser Nomor 65 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser ini antara lain adalah :

1. Menyediakan dokumen rencana teknis lima tahunan, yang diuraikan sebagai turunan dari dokumen RPJMD Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021;
2. Sebagai panduan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan, dasar masukan untuk penyusunan RKPD, KUA dan PPAS dengan menggunakan pendekatan kinerja yang terukur;
3. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun.
4. Untuk menyiapkan rumusan kebijakan dan program strategis dengan skala prioritas yang lebih terarah dan merupakan indikator perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan.

Sedangkan tujuan dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser ini adalah :

1. Menjabarkan visi dan misi kepala daerah terpilih untuk periode 5 tahun (2016 - 2021) menjadi visi, misi, program dan kegiatan OPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;
2. Merupakan target kualitatif dan kuantitatif organisasi yang terukur, transparan dan akuntabel, sehingga pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan atau kegagalan organisasi (penganggaran berbasis kinerja);
3. Memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja yang terukur, baik laporan realisasi anggaran, tahunan, LKjIP, dan masukan bagi penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Bupati dan Wakil Bupati Paser periode 2016-2021.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Revisi dan Review Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser periode Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
- 2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur OPD
- 2.2 Sumber Daya OPD
- 2.3 Kinerja Pelayanan OPD
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD
- 3.2 Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih
- 3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi
- 3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
4.1 Visi dan Misi OPD
4.2 Tujuan dan Sasaran Jangkah Menengah OPD
4.3 Strategi dan Kebijakan OPD
BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
BAB VIII PENUTUP

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN OPD

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berkedudukan di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 68 Tana Paser, merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Paser dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan prinsip otonomi Daerah dan tugas pembantuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur OPD

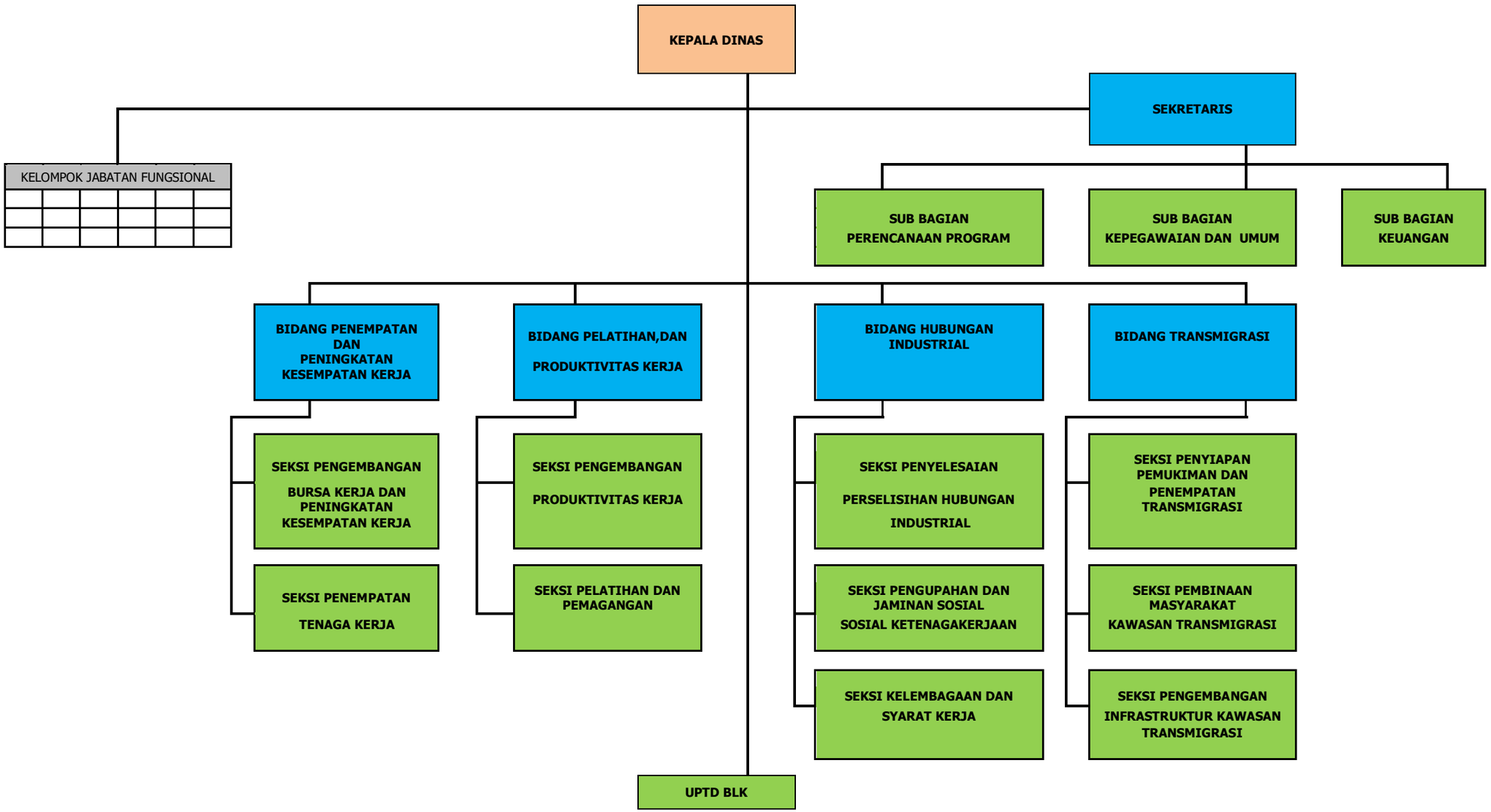
Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Paser Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser mempunyai tugas adalah :

"Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja, pelatihan dan produktivitas kerja,hubungan industrial serta transmigrasi dengan prinsip otonomi daerah dan tugas pembantuan"

Dalam rangka untuk melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser menyelenggarakan fungsi – fungsi sebagai berikut:

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

STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PASER



Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dibantu oleh Sekretariat dan 4 (empat) bidang yang diatur berdasarkan Peraturan Bupati Paser Nomor 65 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

Tugas dan fungsi Sekretariat dan 4 (empat) bidang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat

1.1. Sekretariat

a. Tugas Sekretariat

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

b. Fungsi Sekretariat

a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan dinas:
b) pelaksanaan penyusunan anggaran berbasis kinerja dan penetapan indikator kinerja untuk setiap program/kegiatan;
c) pelaksanaan pembantuan pengelolaan dan penatausahaan keuangan dinas ;
d) pelaksanaan pengelolaan barang milik daerah pada dinas, yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemanfaatan dan pendayagunaan;
e) pelaksanaan pengendalian, evaluasi, pelaporan realisasi program kegiatan dalam rangka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
f) pelaksanaan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian dan kediklatan;
g) pelaksanaan urusan rumah tangga, komunikasi, informasi, dan dokumentasi; dan
h) pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi Sekretariat.

1.2. Sub Bagian Perencanaan Program

a. Tugas Sub Bagian Perencanaan Program

Sub bagian perencanaan program mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

b. Fungsi Sub Bagian Perencanaan Program

a) pelaksanaan penyusunan rencana program kegiatan Dinas sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
b) pelaksanaan penyusunan rencana kegiatan anggaran (RKA) Dinas;
c) pelaksanaan penyusunan dan penetapan indikator kinerja untuk setiap program dan kegiatan;
d) pelaksanaan penyusunan pelaksanaan program kegiatan, mengevaluasi dan melaksanakan pelaporan realisasi program dan kegiatan secara periodik (bulan, triwulanan,semester dan tahunan);

e) pelaksanaan penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka laporan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah (LAKIP);
f) pelaksanaan pengelolaan data dan informasi sebagai bahan dokumentasi dan publikasi;dan
g) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbagian Perencanaan Program.

1.3. Sub Bagian Umum

a. Tugas sub bagian umum

Sub bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga, mengelola barang milik daerah dan administrasi kepegawaian.

b. Fungsi sub bagian umum

a) pelaksanaan penyusunan perencanaan kebutuhan barang dan kebutuhan pemeliharaan barang milik Daerah pada Dinas;
b) pelaksanaan pengadaan, penerimaan, penyimpanan, penyaluran, dan pemanfaatan, penatausahaan (pembukuan, inventarisasi dan pelaporan) pengamanan dan pemeliharaan barang milik Daerah di lingkungan Dinas;
c) pelaksanaan penyusunan analisis jabatan (ANJAB), pengusulan formasi jabatan fungsional angka kredit dan jabatan fungsional umum, penerapan kualifikasi jabatan, evaluasi pelaksanaan tugas jabatan struktural, dan peningkatan kompetensi PNSD di lingkungan Dinas;
d) pelaksanaan penyusunan penempatan dan pemindahan, kepangkatan, penggajian, usulan pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan pembinaan disiplin, serta peningkatan kesejahteraan PNS di lingkungan Dinas;
e) pelaksanaan penyusunan uraian tugas jabatan fungsional umum/fasilitatif;
f) pelaksanaan pemantauan dan mengevaluasi pelaksanaan tugas satuan kerja di lingkungan Dinas;
g) pelaksanaan penyusunanpenerapan ketentuan tata naskah Dinas, tata kearsipan, pakaian Dinas, jam kerja dan perjalanan Dinas pegawai di lingkungan Dinas;dan
h) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbagian Umum.

1.4. Sub Bagian Keuangan

a. Tugas sub bagian keuangan

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan menatausahakan keuangan Dinas.

b. Fungsi sub bagian keuangan

a) pelaksanaan penyusunan anggaran belanja Dinas yang meliputi belanja langsung dan tidak langsung, termasuk perubahannya;
b) pelaksanaan penyusunan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dan dokumen pelaksanaan perubahan anggaran (DPPA);
c) pelaksanaan penyiapan dokumen surat perintah membayar (SPM);

d) pelaksanaan penelitian kelengkapan surat perintah pembayaran langsung (SPP-LS), surat perintah pembayaran uang persediaan (SPP-UP), surat perintah pembayaran ganti uang (SPP-GU) dan surat perintah pembayaran tambah uang (SPP –TU);
e) pelaksanaanverifikasi surat pemintaan pembayaran (SPP);
f) pelaksanaan pengujian tagihan dan melaksanakan pembayaran atas persetujuan kepala Dinas selaku pengguna anggaran;
g) pelaksanaan pemungutan pajak penghasilan;
h) pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Dinas;
i) pelaksanaan pembinaan, fasilitasi dan penatausahaan keuangan pada unit pelaksana teknis di lingkungan Dinas;
j) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Subbagian Keuangan.

2. Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja

2.1. Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja

a. Tugas Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian, Perumusan Penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan pengembangan bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, sertapenempatan tenaga kerja.

b. Fungsi Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja

a) Pelaksanaan perumusan penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan teknis pelaksanaan pengembangan bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, serta penempatan tenaga kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
b) pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengembangan bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, serta penempatan tenaga kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
c) pelaksanaan fasilitas penempatan dan peningkatan kesempatan kerja; pelaksanaan pembinaan SDM, pengembangan dan penempatan tenaga kerja;
d) pelaksanaan penyelenggaraan perizinan/ pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri;
e) pelaksanaan pengkoordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja Kabupaten;
f) pelaksanaan pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
g) pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja;
h) pelaksanaan pemberikan rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/*job fair* Kabupaten;

i) pelaksanaan pengawasan dan pengendalian tugas dan fungsi pelayanan di bidang penempatan dan peningkatan kesempatan kerja dengan seksi Pengembangan Bursa Kerja dan peningkatan kesempatan kerja, serta Penempatan Tenaga Kerja;
j) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan penempatan dan peningkatan kesempatan kerja; dan
k) pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja.

2.2. Seksi Pengembangan Bursa Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja

a. Tugas Seksi Pengembangan Bursa Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja

Seksi Pengembangan Bursa Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerjamempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan bursa kerja dan peningkatan kesempatan kerja.

b. Fungsi Seksi Pengembangan Bursa Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja

a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan pengembangan bursa kerja dan peningkatan kesempatan kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
b) pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan pengembangan bursa kerjadan peningkatan kesempatan kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengembangan bursa kerja dan peningkatan kesempatan kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
d) pelaksanaan pelayanan informasi pasar kerja (IPK) yang meliputi pengumpulan, pengelolaan dan penyusunan data IPK;
e) pelaksanaan pasar kerja di bidang pengembangan bursa kerja dan peningkatan kesempatan kerja;
f) pelaksanaan penyajian dan penyebarluasan IPK di bidang pengembangan bursa kerja dan peningkatan kesempatan kerja;
g) pelaksanaan pembinaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan (bursa kerja khusus/BKK);
h) pelaksanaan penyelenggaraan bursa kerja (Job MarketFair);
i) pelaksanaan data lowongan kerja dengan System Daring (On-Line System) atau penyelenggaraan bursa kerja secara elektronik (Bursa Kerja On-Line/BKOL);
j) pelaksanaan penyusunan proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja;
k) pelaksanaan pengembangan bursa kerja dan peningkatan kesempatan kerja;
l) pelaksanaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan, meliputi pengumpulan, pengelolaan dan penyajian informasi ketenagakerjaan;
m) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan pengembangan bursa kerja dan peningkatan kesempatan kerja; dan
n) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Seksi Pengembangan Bursa Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja.

2.3. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

a. Tugas Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan penempatan tenaga kerja.

b. Fungsi Seksi Penempatan Tenaga Kerja

a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan penempatan tenaga kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
b) pelaksanaanpenyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan penempatan tenaga kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan penempatan tenaga kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
d) pelaksanaan pemantauan wajib lapor lowongan kerja;
e) pelaksanaan pelayanan pencari kerja (AK1);
f) pelaksanaan pelayanan pengantaran/perantaraan kerja, pelayanan penempatan AKL, AKAD dan AKN;
g) pelaksanaan pelayanan surat izin pengarahan;
h) pelaksanaan penerbitan surat pesetujuan penerbitan;
i) pelaksanaan pelayanan perizinan memperkerjakan tenaga asing (IMTA);
j) pelaksanaan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
k) pelaksanaan pelayanan perizinan dan pelayanan LPTKS;
l) pelaksanaan pembinaan jafung pengantar kerja dan petugas antar kerja;
m) pelaksanaan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan;
n) pelaksanaan pengelolaan data dan statistik ketenagakerjaan;
o) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan seksi penempatan tenaga kerja; dan
p) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Seksi Penempatan Tenaga Kerja

3. Bidang Hubungan Industrial

3.1. Bidang Hubungan Industrial

a. Tugas Bidang Hubungan Industrial

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

b. Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan kesejahteraan tenaga kerja

a) pelaksanaan perumusan penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan teknis pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;

b) pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
d) pelaksanaan penyusunan perencanaan program dan kegiatan terkait dengan hubungan industrial sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra OPD;
e) pelaksanaan program hubungan industrial guna pelaksanaan rencana strategis OPD;
f) pelaksanaan penyusunan dan mengolah data hubungan industrial dalam rangka perencanaan teknis penyelenggaraan hubungan industrial dalam rangka perencanaan teknis penyelenggaraan hubungan industrial;
g) pelaksanaan pelayanan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
h) pelaksanaan pembinaan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pengesahan pearturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu daerah;
i) pelaksanaan pengawasan pengendalian, evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan hubungan industrial;
j) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan Hubungan Industrial;dan
k) pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi bidang Hubungan Industrial..

3.2. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Tugas Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

   Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan urusan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Fungsi Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

   a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
   b) pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
   c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;

d) pelaksanaan penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan rencana strategis OPD;
e) pelaksanaan penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan, pencegakan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
f) pelaksanaan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna pelaksanaan rencana strategis OPD;
g) pelaksanaan pembinaan terhadap pekerja/buruh dan pengusaha untuk berunding secara bipartit dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke arah *win-win solution* penyelesaian perselisihan hubungan industrial mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah;
h) pelaksanaan koordinasi teknis antara pegawai perantara HI/ Mediator HI, Konsiliator dan arbiter hubungan industrial;
i) pelaksanaan pencegahan, penanggulangan dan penanganan gangguan hubungan industrial sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
j) pelaksanaan pengelolaan data penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
k) pelaksanaan bahan laporan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
l) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;dan
m) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3.3. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

a. Tugas Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

   Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaanmempunyai tugas melaksanakan urusan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan

b. Fungsi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
   a. pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
   b. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakanpengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
   c. pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
   d. pelaksanaan fasilitasi pembinaan dan bimbingan pengawasan norma pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan;

e. pelaksanaan bahan perencanaan program dan kegiatan peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai dengan rencana strategis OPD;
f. pelaksanaan petunjuk tekns pelaksanaan peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
g. pelaksanaan kegiatan kesejahteraan pekerja guna pelaksanaan rencana strategis OPD;
h. pelaksanaan bahan pedoman standar jaminan kesejahteraan, baik selama atau pasca bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
i. pelaksanaan pembinaan terhadap pekerja/ buruh dan pengusaha dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja;
j. pelaksanaan penyiapan bahan penetapan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
k. pelaksanaan pengelolaan dan kesejahteraan pekerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
l. penyusunan bahan laporan pelaksanaan pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
m. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan seksi pengupahan dan jaminan sosial ketenagakerjaan; dan
n. pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

3.4. Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja

a. Tugas Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja

   Seksi Kelembagaan dan Syarat Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan kelembagaan dan syarat kerja

b. Fungsi Kelembagaan dan Syarat Kerja
   a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan kelembagaan dan syarat Kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
   b) pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
   c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan kelembagaan dan syarat kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
   d) pelaksanaan bahan perencanaan program dan kegiatan kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja sesuai dengan rencana strategis OPD;
   e) pelaksanaan petunjuk teknis kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
   f) pelaksanaan kegiatan kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja guna pelaksanaan rencana strategis OPD;
   g) pelaksanaan pelayanan kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

h) pelaksanaan pembinaan terhadap pekerja/ buruh dan pengusaha terkait dengan kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja;
i) pelaksanaan pengelolaan data kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
j) pelaksanaan penyusunan bahan laporan pelaksanaan kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
k) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan seksi kelembagaan dan syarat Kerja hubungan industrial;dan
l) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Seksi kelembagaan dan Syarat Kerja hubungan industrial.

4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

4.1. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

a. Tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian, Perumusan Penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan pengembangan produktivitas kerja, serta pelatihan dan pemagangan.

b. Fungsi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

a) Pelaksanaan perumusan penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan teknis pelaksanaan pengembangan produktivitas kerja serta pelatihan dan pemagangan sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
b) pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengembangan produktivitas kerja, serta pelatihan dan pemagangan sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
c) penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan terkait dengan pelatihan, serta pemagangan dan produktivitas kerja sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) OPD;
d) Pelaksanaan program pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja guna pelaksanaan rencana strategis OPD;
e) Pelaksanaan penyusunan dan mengolah data pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja dalam rangka perencanaan teknis penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
f) pelaksanaan pelayanan pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
g) pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
h) pelaksanaan pembinaan dan penyelenggaraan pemagangan kerja guna menguasai keterampilan atau keahlian tertentu serta pelatihan berdasarkan unit kopetensi;
i) pelaksanaan perizinan dan pendaftaran dan pelatihan kerja;
j) pelaksanaan konsultasi produktifitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktivitas tingkat daerah;

k) pelaksanaan penyelenggaraan standarisasi dan sertifikasi kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

l) pelaksanaan pengembangan produktivitas guna peningkatan dan perluasan kesempatan kerja;

m) pelaksanaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja;

n) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan BidangPelatihan dan Produktivitas Kerja; dan

o) pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja.

4.2. Seksi Pengembangan Produktivitas Kerja

a. Tugas Seksi Pengembangan Produktivitas Kerja

Seksi Norma Kerja mempunyai tugas melaksanakan melaksanakan urusan pelayanan pengembangan produktivitas kerja

b. Fungsi Seksi pengembangan produktivitas kerja

a. pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan pengembangan produktivitas kerja sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;

b. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan pengembangan produktivitas kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;

c. pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengembangan produktivitas kerja sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;

d. pelaksanaan penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan pengembangan produktivitas kerja sesuai dengan rencana strategis OPD;

e. pelaksanaan kegiatan pengembangan produktivitas kerja guna pelaksanaan rencana strategis OPD;

f. pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan dan konsultasi dalam rangka peningkatan produktivitas kerja;

g. pelaksanaan pelatihan dan konsultasi produktivitas sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan;

h. pelaksanaan pengukuran produktivitas kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kreteria yang ditetapkan pemerintah;

i. pelaksanaan analisis produktivitas, baik di tingkat sektoral, komoditi maupun individu sebagai bahan pengembalian kebijakan di bidang pengembangan produktivitas;

j. pelaksanaan pengelolaan data pengembangan produktivitas kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kreteria yang ditetapkan pemerintah;

k. Pelaksanaan penyusunan bahan laporan pelaksanaan pengembangan produktivitas kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

l. pelaksanaan konsultasi produktifitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktivitas tingkat daerah;
m. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan seksi Pengembangan Produktivitas Kerja; dan
n. pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi seksi pengembangan Produktivitas Kerja.

4.3. Seksi Pelatihan dan Pemagangan

a. Tugas Seksi Pelatihan dan Pemagangan

Seksi Pelatihan dan Pemagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pelatihan kerja dan pemagangan baik didalam maupun diluar negeri.

b. Fungsi Pelatihan dan Pemagangan

a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan pelatihan dan pemagangan sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
b) pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan pelatihan dan pemagangan sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan pelatihan dan pemagangan sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
d) pelaksanaan penyusunan bahan perencanaan program dan kegiatan pelatihan kerja dan pemagangan kerja sesuai dengan rencana strategis OPD;
e) pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja dan pemagangan perja guna pelaksanaan rencana strategis OPD
f) pelaksanaan pedoman dalam rangka menentukan kualifikasi jenis tenaga kerja pemagangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
g) pelaksanaan pelatihan kerja guna penyiapan tenaga kerja trampil dan peningkatan kompetensi tenaga kerja;
h) pelaksanaan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
i) pelaksanaan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
j) pelaksanaan inventarisir kelembagaan pelatihan pemagangan perusahaan dan kegiatan pemagangan yang mencakup program, jenis keterampilan, serttifikasi, pendanaan pelatihan;
k) pelaksanaan pengkoordiniran pelaksanaan sosialisasi, promosi, seleksi dan penempatan peserta pemagangan baik didalam maupun diluar negeri;
l) pelaksanaan penyiapan bahan pembinaan di bidang pengembangan program pemagangan untuk lembaga pelatihan dan perusahaan pemagangan;
m) pelaksanaan pengelolaan data pelatihan kerja dan pemagangan kerja sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
n) pelaksanaan penyusunan bahan laporan pelaksanaan pelatihan kerja dan pemagangan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

o) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan seksi Pelatihan dan Pemagangan;dan

p) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Seksi Pelatihan dan Pemagangan.

5. Bidang Transmigrasi

5.1. Bidang Transmigrasi

a. Tugas Bidang Transmigrasi

Bidang Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan pengkoordinasian, Perumusan Penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi.

b. Fungsi Bidang Transmigrasi

a) pelaksanaanperumusan penetapan kebijakan dan perencanaan program kegiatan teknis pelaksanaan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis Pemerintah;

b) pelaksanaan penetapan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;

c) pelaksanaan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi dan masyarakat sekitar permukiman transmigrasi;

d) pelaksanaan pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi dan eks transmigrasi;

e) pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, perumusan kebijakan Daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang ketransmigrasian Kabupaten;

f) pelaksanaan pengawasan dan pengendalian tugas dan fungsi pelayanan Seksi penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi, pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi serta pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi;

g) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan transmigrasi; dan

h) pelaksanaan tugas lain yang memiliki relevansi dengan tugas dan fungsi Bidang Transmigrasi.

5.2. Seksi Penyiapan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi

a. Tugas Seksi Penyiapan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi

Seksi Penyiapan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi.

b. Fungsi Seksi Penyiapan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi

a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;

b) pelaksanaanpenyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
d) pelaksanaan pembangunan, identifikasi dan koordinasi sertifikasi baik calon lokasi, lahan dan pemukiman transmigrasi;
e) pelaksanaan penanganan permasalahan eks unit pemukiman transmigrasi;
f) pelaksanaan pengalokasian tanah untuk pembangunan wilayah pemukiman transmigrasi (WPT) atau lokasi pemukiman transmigrasi (LPT) di wlayah kabupaten;
g) pelaksanaan pengusulan rencana kebutuhan SDM untuk mendukung pembangunan WPT atau LPT Kabupaten;
h) pelaksanaan insfrastruktur kawasan transmigrasi, jalan, jembatan dan prasarana dasar lainnya;
i) pelaksanaan pemugaran rumah transmigrasi dan non transmigrasi;
j) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan seksi penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi; dan
k) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Seksi penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi.

5.3. Seksi pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi

a. Tugas Seksi Pembinaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
Seksi Pembinaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi
b. Fungsi Seksi pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi
a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
b) pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
d) pelaksanaan seleksi calon transmigrasi daerah asal penetapan (lokal) serta pelaksanaan penempatan transmigrasi;
e) pelaksanaan pembinaan dan peningkatan SDM bidang ekonomi, sosial, budaya dan kelembagaan;
f) pelaksanaan kerjasama antara kabupaten asal transmigrasi (dasal);
g) pelaksanaan pengusulan rencana pengerahan dan perpindahan transmigrasi Kabupaten;

h) pelaksanaan peningkatan ketrampilan dan keahlian calon transmigrasi Kabupaten;
i) pelaksanaan pengembangan SDM masyarakat kawasan transmigrasi dan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi;
j) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan Seksi pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi; dan
k) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi SeksiPembinaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi.

5.4. Seksi Pengembangan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi

a. Tugas Seksi Pengembangan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi

Seksi Pengembangan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi

b. Fungsi Seksi Pengembangan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi

a) pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Daerah;
b) pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
c) pelaksanaan perencanaan teknis operasional program kegiatan pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi sesuai dengan norma, standar, Prosedur dan kriteria yang ditetapkan Pemerintah;
d) pelaksanaan pengembangan sarana prasarana ekonomi masyarakat transmigrasi;
e) pelaksanaan adaptasi dan sanitasi lingkungan kawasan transmigrasi;
f) pelaksanaan pelayanan investasi di kawasan transmigrasi;
g) pelaksanaan penyelesaian legalitas tanah untuk rencana pembangunan WPT atau LPT Kabupaten;
h) pelaksanaan pengusulan rencana pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi Kabupaten;
i) pelaksanaan pengembangan dan peningkatan infrastruktur jalan dan bangunan gedung kawasan transmigrasi;
j) pelaksanaan pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi kewirausahaan masyarakat kawasan transmigrasi;
k) pelaksanaan penyelesaian sertifikasi lahan masyarakat transmigrasi;
l) pelaksanaan sinkronisasi peningkatan kapasitas SDM dan masyarakat di WPT atau LPT dengan wilayah sekitar dalam kabupaten;
m) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kegiatan Seksi pengembangan infrastruktur kawasan transmigrasi; dan
n) pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan tugas dan fungsi Seksi Pengembangan Infrastuktur Kawasan Transmigrasi.

6. UPTD Balai Latihan Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser memiliki 1 (Satu) Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja, yang tugas dan fungsinya di atur dalam Perda Kab. Paser No.13 Tahun 2013.

Adapun Tugas dan Fungsinya UPTD BLK adalah Sebagai berikut :

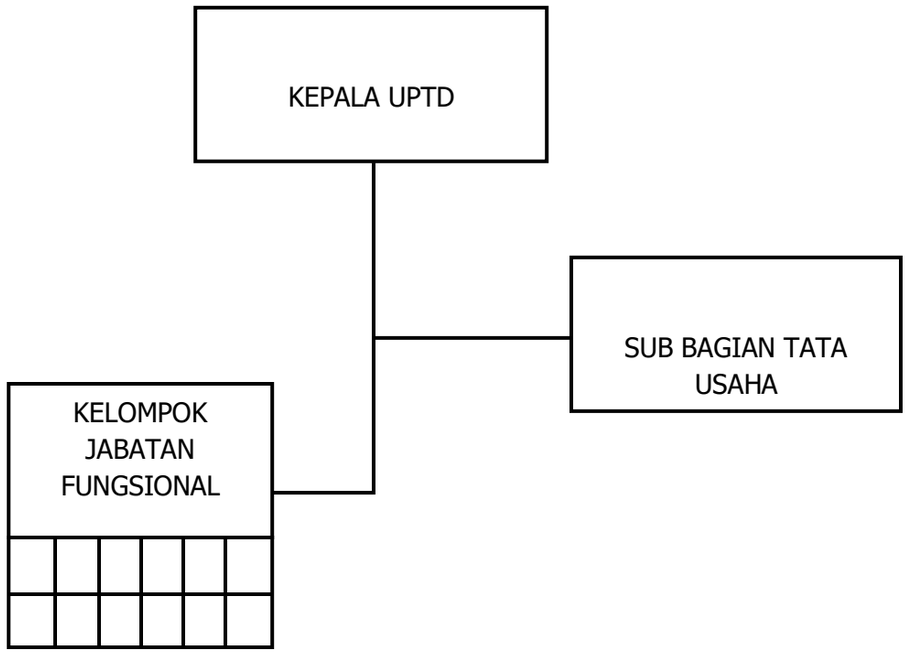
a. pelaksanaan penyusunan perencanaan program kegiatan UPTD BLK sesuai dengan rencana strategis pemerintah daerah;
b. pelaksanaan penyiapan bahan dan penyusunan perumusan penetapan kebijakan UPTD BLK sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah;
c. pelaksanaan perencanaan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

Susunan Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja sebagai berikut :

a. Kepala;
b. Subbagian Tata Usaha;dan
c. Kelompok Jabatan Fungsional

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI UPTD DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KABUPATEN PASER



2.2. Sumber Daya OPD

2.2.1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja OPD tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser memiliki sumber daya manusia sebanyak 67 orang, dengan rincian satu orang pejabat eselon II/b, Eselon III/a ada satu orang, jabatan eselon III/b jumlahnya 4 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a dan IV/b berjumlah 14 orang, jabatan fungsional umum 22 orang, dan tenaga PTT sebanyak 25 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai Menurut Esselon

No	Jabatan	Esselon	Jumlah
1	Kepala Dinas	II b	1
2	Sekretaris	III a	1
3	Kepala Bidang	III b	4
4	Kepala Sub Bagian, Seksi, UPTD	IV a	13
5	Kepala Sub Bagian Tata Usaha BLK	IV b	1
6	Jabatan Fungsional Umum PNS		22
7	Pegawai Tidak Tetap (PTT)		25
Jumlah			**67**

Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser didominasi oleh golongan III yang berjumlah 29 Orang, sedang golongan II berjumlah 6 Orang, golongan IV berjumlah 7 Orang. Namun demikian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai PTT yang berjumlah 25 orang. Gambaran pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	7
2	Golongan III	29
3	Golongan II	6
4	PTT	25
Jumlah		**67**

Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dapat juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dari pegawai yang tersedia. Tingkat pendidikan SLTA mendominasi pegawai yang ada dengan jumlah 33 orang, selanjutnya diikuti oleh tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 25 Orang. Kemudian tingkat pendidikan S2 berjumlah 7 Orang, yang terakhir tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang. Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat lebih jelas dilihat di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	7
2	S1	25
3	D3	2
4	SLTA	33
Jumlah		**67**

2.2.2. Sarana dan Prasarana OPD

Gedung dan Perlengkapan bangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berdiri di atas lahan dengan luas 1.000 m², terdiri dari 2 (dua) gedung. Gedung pertama digunakan untuk ruang kepala dinas, sekretariat dan ruang bidang-bidang. Gedung kedua diperuntukan untuk ruang pertemuan dengan luas 400. m².

Kendaraan dinas operasional roda empat yang digunakan untuk ke lapangan sebanyak 3 unit yang terdiri atas 2 unit double cabin dan 1 unit bus. Perlengkapan inventaris lainnya sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas organisasi dinas, antara lain meja, kursi, lemari, brankas, komputer, printer, mesin tik, pesawat telepon, dan perlengkapan lainnya.

2.3. Kinerja Pelayanan OPD

2.3.1. Standar Pelayanan Minimal (SPM)

Keterkaitan dengan layanan dasar dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, telah ditetapkan standar pelayanan minimal melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per 15 / Men / X / 2010 tentang standart pelayanan Minimal bidang Ketenagakerjaan, untuk sementara waktu khusus dibidang ketenagakerjaan, pelayanan dasar dibidang ketenagakerjaan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan, prioritas dan kemampuan keuangan nasional dan daerah. Untuk itu perlu adanya identifikasi agar dapat diketahui dan ditentukan faktor-faktor yang termasuk dalam kategori kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan sesuai dengan strategi yang ditetapkan. Capaian kinerja pelayanan OPD belum sepenuhnya tercapai dikarenakan kebutuhan / binaan yang akan dilaksanakan dilokasi sama dengan kebutuhan dari Instansi Lain. Adapun target dan capaian pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.4.

Target dan Capaian SPM

Tahun 2011– 2016

No	Jenis pelayanan dasar & Sub Kegiatan	Standar Pelayanan Minimal		Target dan Capaian (%)											
		Indikator	Nilai	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
				Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Pelayanan Pelatihan Kerja	1 Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	75 %	6,60	64,00	6,60	100,00	6,60	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
		2 Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	60 %	20,00	0,00	20,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	100,00
		3 Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	60 %	13,00	0,00	13,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	100,00
2	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	70%	13,00	6,35	12,00	12,00	40,00	6,37	50,00	50,00	60,00	19,19	100,00	100,00
3	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%	20,00	82,98	20,00	20,00	20,00	30,77	30,00	30,00	40,00	37,14	100,00	100,00
4	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	Besaran Pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	50%	20,00	76,88	20,00	20,00	20,00	98,12	75,00	75,00	85,00	54,76	100,00	100,00
5	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1 Besaran pemeriksaan perusahaan	45 %	9,50	2,55	9,50	5,46	12,67	12,67	25,00	14,40	30,00	13,87	100,00	100,00
		2 Besaran pengujian peralatan di perusahaan	50 %	12,00	0,00	12,00	75,94	36,49	36,49	35,00	62,50	45,00	67,40	100,00	100,00

Berdasarkan tabel target dan capaian SPM tahun 2011 – 2016, tampak dalam kurun waktu 5 tahun capaian SPM ada yang memenuhi target dan ada pula yang tidak mencapai target tahunan SPM yang ditentukan secara nasional pada tahun 2016.

Target SPM yang mencapai target adalah pelayanan pelatihan kerja dengan indikator besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dengan capaian 100 % dari target 75 % secara nasional dan pada pelayanan kepesertaan jamsostek dengan indikator besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek dengan capaian sebesar 100 % dari target 50 % secara nasional.

Berikut akan dijelaskan rincian capaian pelayanan dasar dan sub pelayanan bidang ketenagakerjaan :

1. Pelayanan pelatihan kerja

1.1. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi

TAHUN	Tenaga kerja yang dilatih	Pendaftar pelatihan berbasis kompetensi	Nilai SPM Pelayanan pada akhir tahun pencapaian SPM Σ (2) / Σ (3) x 100%
	(jumlah)	(jumlah)	%
1	2	3	4
2011	16	25	64
2012	16	16	100
2013	16	16	100
2014	0	0	0
2015	112	112	100
2016	16	16	100

Sumber Laporan SPM Tahun 2016

1.2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat

TAHUN	Tenaga Kerja yang dilatih	Pendaftar pelatihan akhir berbasis masyarakat	Nilai SPM Pelayanan pada akhir tahun pencapaian SPM Σ (2) / Σ (3) x 100%
	(jumlah)	(jumlah)	%
1	2	3	4
2010	0	0	0
2011	0	0	0
2012	0	0	0
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0

Sumber Laporan SPM tahun 2016

1.3. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan

TAHUN	Tenaga kerja yang dilatih	pendaftar pelatihan kewirausahaan	Nilai SPM Pelayanan pada akhir tahun pencapaian SPM Σ (2) / Σ (3) x 100%
	(jumlah)	(jumlah)	%
1	2	3	4
2011	0	0	0
2012	40	40	100
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	0	0	0
2016	0	0	0

Sumber Laporan SPM Tahun 2016

2. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

2.1. Besaran pencari kerja yang ditempatkan

TAHUN	Pencari kerja yang ditempatkan	Pencari kerja yang terdaftar	Nilai SPM Pelayanan pada akhir tahun pencapaian SPM Σ (2) / Σ (3) x 100%
	(jumlah)	(jumlah)	%
1	2	3	4
2011	188	2.960	6,35
2012	163	2.922	5,58
2013	355	5.571	6,37
2014	50	1.125	1.992
2015	90	1992	5,32
2016	55	977	5,63

Sumber Laporan SPM Tahun 2016

3. Pelayanan Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial

3.1. Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

TAHUN	Kasus yang diselesaikan dengan PB	Kasus yang dicatatkan	Nilai SPM Pelayanan pada akhir tahun pencapaian SPM Σ (2) / Σ (3) x 100%
	(jumlah)	(jumlah)	%
1	2	3	4
2011	39	47	82,98
2012	12	47	25,53
2013	16	52	30,77
2014	6	25	24,00
2015	10	28	35,71
2016	7	18	38,89

Sumber Laporan SPM tahun 2016

4. Pelayanan Kepesertaan Jamsostek

4.1. Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program jamsostek

TAHUN	Jumlah pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK.	Jumlah pekerja/buruh	Nilai SPM Pelayanan pada akhir tahun pencapaian SPM Σ (2) / Σ (3) x 100%
	(jumlah)	(jumlah)	%
1	2	3	4
2011	11.751	15.285	76,88
2012	13.682	308.841	4,43
2013	20.649	21.045	98,12
2014	17.903	35.043	51,09
2015	22.740	41.523	54,76
2016	20.500	40.957	50,05

Sumber Laporan SPM Tahun 2016

2.3.2. Penduduk Usia Kerja

Kependudukan merupakan faktor yang sangat strategis dalam kerangka pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan kependudukan atau dalam hal ini adalah penduduk, merupakan pusat dari seluruh kebijakan dan program pembangunan yang akan dilakukan. Berdasarkan data BPS Kabupaten Paser tahun 2014 – 2016 jumlah penduduk kabupaten paser adalah sebagai berikut

Tabel 2.5.
Jumlah Penduduk Kabupaten Paser
Berdasarkan Golongan Umur dan Jenis Kelamin
Tahun 2014– 2016

No	Golongan Umur	2014			2015			2016		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	0 - 4	13.790	13.136	26.926	14.119	13.445	27.564	13.801	13.232	27.033
2	5 - 9	13.172	12.227	25.399	13.490	12.512	26.002	13.348	12.400	25.748
3	10 - 14	12.496	11.900	24.396	12.799	12.180	24.979	12.367	11.947	24.584
4	15 - 19	12.104	11.076	23.180	12.400	11.334	23.734	12.327	11.231	23.558
5	20 - 24	12.472	11.012	23.484	12.771	11.269	24.040	12.299	10.892	23.191
6	25 - 29	12.722	11.020	23.742	13.025	11.281	24.306	12.762	10.992	23.754
7	30 - 34	12.494	10.788	23.282	12.796	11.038	23.834	12.889	11.094	23.983
8	35 - 39	11.444	9.686	21.130	11.719	9.914	21.633	12.022	10.273	22.295
9	40 - 44	9.943	8.755	18.698	10.185	8.963	19.148	10.736	9.444	20.180
10	45 - 49	8.546	6.952	15.498	8.758	7.115	15.873	9.617	7.835	17.452
11	50 - 54	6.203	5.104	11.307	6.357	5.227	11.584	7.126	5.978	13.104
12	55 - 59	4.331	3.217	7.548	4.440	3.295	7.735	5.076	3.975	9.051
13	60 - 64	2.744	2.207	4.951	6.360	5.509	11.869	3.414	2.795	6.209
14	65 +	3.464	3.170	6.634	3.548	3.248	6.796	4.323	3.796	8.119
Jumlah Total		135.925	120.250	256.175	139.219	123.082	262.301	142.377	125.884	268.261
Jumlah Usia Kerja (Usia 15 - 64)		93.003	79.817	172.820	98.811	84.945	183.756	98.811	84.945	183.756

Sumber BPS Kabupaten Paser

Dari struktur penduduk berdasarkan golongan umur dan jenis kelamin tersebut, maka penduduk usia kerja kabupaten paser adalah pada tabel 2.6.sebagai berikut:

Tabel 2.6.
Jumlah Penduduk Usia Kerja Kabupaten Paser
Berdasarkan Golongan Umur dan Jenis Kelamin
Tahun 2014 – 2016

No	Golongan Umur	2014			2015			2016		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	15 - 24	24.576	22.088	46.664	25.171	22.603	47.774	25.171	22.603	47.774
2	25 - 34	25.216	21.808	47.024	25.821	22.319	48.140	25.821	22.319	48.140
3	35 - 44	21.387	18.441	39.828	21.904	18.877	40.781	21.904	18.877	40.781
4	45 - 54	14.749	12.056	26.805	15.115	12.342	27.457	15.115	12.342	27.457
5	55 - 64	7.075	5.424	12.499	10.800	8.804	19.604	10.800	8.804	19.604
Jumlah Total		93.003	79.817	172.820	98.811	84.945	183.756	98.811	84.945	183.756

Sumber BPS Kabupaten Paser

Penduduk usia kerja di sini masih mengacu pada data – data yang ada di BPS yaitu usia 15–64 tahun. Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia kerja mengalami peningkatan dari 172.820 orang pada tahun 2014 menjadi 183.756 orang pada tahun 2016. Penduduk usia kerja pada tahun 2014 sampai tahun 2016 lebih banyak penduduk berjenis

kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Sampai tahun 2016 penduduk usia kerja didominasi oleh penduduk usia 34 tahun ke bawah sebanyak 95.914 orang dan usia 35 tahun ke atas sebanyak 87.842.

Secara umum kualitas dari penduduk tercermin dari perkembangan pendidikan yang berada di suatu wilayah. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi sumber daya manusia yang berfungsi menyiapkan salah satu input proses produksi, yaitu tenaga kerja sehingga dapat memenuhi standard kualifikasi/kualitas yang ditetapkan. Keadaan penduduk usia kerja menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2.7.
Persentase Penduduk Usia Kerja Kabupaten Paser
Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan
Tahun 2014- 2016

No	Pendidikan	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Tidak Tamat SD	28,83	12,03	14,01
2	SD	23,03	34,29	37,02
3	SLTP	13,19	22,86	11,23
4	SLTA	30,91	25,03	30,41
5	Diploma I/II/III/Akademi/sarjana	4,04	5,79	7,33
Jumlah		100,00	100,00	100,00

Sumber BPS Kabupaten Paser

Tabel 2.7 di atas menunjukan bahwa pada 2014-2016 penduduk usia kerja di Kabupaten Paser didominasi oleh lulusan SD ke bawah. Pada tahun 2014 sebesar 51,86%, kemudian tahun 2015 sebesar 53,26% dan pada tahun 2016, Kemudian tingkat pendidikan SLTA menempati urutan kedua, tingkat pendidikan SLTP urutan ketiga, tingkat pendidikan sarjana dan diploma menempati urutan keempat.

Tabel di atas juga menunjukan bahwa penduduk usia kerja dengan tingkat pendidikan sarjana/diploma, SLTP, dan SD cenderung mengalami peningkatan. Sedangkan penduduk usia kerja dengan tingkat pendidikan SLTA dan yang tidak tamat SD cenderung mengalami penurunan.

2.3.3. Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja

Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 1999, penduduk usia kerja dibedakan atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (berumur 15 tahun ke atas) yang bekerja, mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja dan mereka yang tidak bekerja tetapi mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berumur 15 tahun ke atas) yang tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan (bersekolah, mengurus rumah tangga, dan lain-lain)

Tabel 2.8.
Perkembangan Angkatan Kerja dan
Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Paser Tahun 2014-2016

No	Uraian	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Angkatan Kerja	117.188	121.524	121.524
	Bekerja	109.349	110.511	110.511
	Pengangguran	7.839	11.013	11.013
2	Bukan Angkatan Kerja	65.600	64.936	64.936
	Sekolah	16.633	18.784	18.784
	Mengurus Rumah Tangga	42.701	40.775	40.775
	Lain-lain	6.266	5.377	5.377
Jumlah		182.788	186.460	186.460

Sumber BPS Kabupaten Paser

Tabel di atas menunjukan bahwa angkatan kerja cukup berfluktuatif yaitu 182.788 orang pada tahun 2014, kemudian pada tahun 2015 meningkat menjadi 186.460 orang, dan pada tahun 2015 menjadi 186.460orang. Sedangkan kategori bukan angkatan kerja cenderung terdapat peningkatan di dua tahun awal yaitu pada tahun 2014 sebesar 65.600 orang dan pada tahun 2015 menurun sebesar 64.936 orang. Namun pada tahun ke tiga yaitu pada tahun 2016mengalami penurunan menjadi 64.936 orang.

2.3.4. TPAK, TPT, dan TKK

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan suatu indikator yang digunakan untuk melihat indikasi besarnya penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara atau wilayah. TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja. Indikator ini menunjukkan besaran relatif dari pasokan tenaga kerja (***Labour Supply***) yang tersedia untuk memproduksi barang-barang dan jasa dalam suatu perekonomian.

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

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) adalah rasio antara penduduk yang bekerja terhadap angkatan kerja. Antara TPT dan TKK akan selalu berkaitan satu sama lain. Jika TPT semakin besar maka kesempatan kerja akan berkurang, dan sebaliknya jika TKK besar berarti TPT akan berkurang atau semakin kecil.

Berikut akan disampaikan perkembangan Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), Tingkat Penganggura Terbuka (TPT), dan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK), sebagai berikut :

Tabel 2.9
Perkembangan TPAK, TKK dan TPT Kabupaten Paser
Tahun 2014-2016

No	Uraian	Tahun		
		2014	2015	2016
1	TPAK (%)	64.11	65.17	65.17
2	TPT (%)	6.69	9.06	9.06
3	TKK (%)	93.31	90.94	90.94

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Berdasarkan tabel 2.9 menunjukan bahwa TPAK di tahun 2015 lebih besar dibandingkan dengan tahun 2014, artinya pasokan tenaga kerja di Kabupaten Paser mengalami peningkatan sebesar 3,71%. Sementera itu tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Paser mengalami penurunan dari 9,25% pada tahun 2013, menjadi 6,69% di tahun 2014, dan menjadi 6,68% di tahun 2015. Hal ini sejalan dengan angka TKK yang mengalami peningkatan setiap tahunnya yang pada tahun 2013 sebesar 90,75%, meningkat menjadi 93,31% pada tahun 2014, dan pada tahun 2015dan tahun 2016 menurun menjadi 90,93 %.

2.3.5. Penduduk yang Bekerja

Penduduk yang berkerja dibedakan atas penduduk yang berkerja menurut lapangan usaha, jenis kelamin, status dan jenis pekerjaan utamanya.

2.3.5.1. Penduduk yang Berkerja Menurut Lapangan Usaha

Proporsi penduduk yang berkerja menurut lapangan usaha biasanya dipakai sebagai salah satu tolok ukur untuk melihat potensi sektor perekonomian dalam penyerapan tenaga kerja. Berikut dapat dilihat perkembangan penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha.

Tabel 2.10.
Penduduk yang Berkerja
Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Paser Tahun 2014-2016

No	Lapangan Usaha	Tahun		
		2014	2015	2016
		Jumlah Persentase	Jumlah Persentase	Jumlah Persentase
1	Pertanian	44,12%	44,63 %	44,63 %
2	Pertambangan dan Penggalian	14,20%	9,66 %	9,66 %
3	Industri	4,65%	2,14%	2,14%
4	Konstruksi	2,05%	3,61%	3,61%
5	Perdagangan	17,41%	19,55%	19,55%
6	Angkutan dan Komunikasi	2,13%	2,47%	2,47%
7	Jasa-Jasa	13,56%	16,11%	16,11%
8	Lainnya	1,87%	1,83 %	1,83 %
Jumlah		**100 %**	**100 %**	**100 %**

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Dari data di atas terlihat, bahwa lapangan usaha pertanian setiap tahunnya merupakan sektor usaha yang terbesar dalam memberikan kontribusi dalam penyerapan tenaga kerja dan cenderung mengalami peningkatan, yang pada tahun 2014 sebesar 44,12%, meningkat menjadi

44,63% pada tahun 2015, dan menjadi 44,63% pada tahun 2016. Sedangkan pada tahun 2016 lapangan usaha perdagangan merupakan sektor usaha terbesar kedua yang menyerap tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja pada lapangan usaha perdagangan setiap tahun berfluktuasi, yang pada tahun 2014 sebesar 17,41%, dan pada tahun 2015 mengalami Peningkatan sebesar 19,55%, pada tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 19,55%.

Selanjutnya pada tahun 2016 lapangan usaha yang terbanyak ketiga yang menyerap tenaga kerja adalah lapangan jasa-jasa. Lapangan usaha ini setiap tahunnya cenderung meningkat dalam memberikan kontribusi dalam pengurangan pengangguran, yang pada tahun 2014 sebesar 13,56%, meningkat sebesar 16,11% pada tahun 2015, dan pada tahun 2016 meningkat menjadi 16,11%.

2.3.5.2. Penduduk yang Bekerja menurut Golongan Umur

Berdasarkan data BPS Kabupaten Paser data Penduduk bekerja menurut golongan umur Kabupaten Paser dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.11.
Penduduk yang Bekerja
Menurut Golongan Umur di Kabupaten Paser Tahun 2014-2016

No	Golongan Umur	Tahun					
		2014	%	2015	%	2016	%
1	15 -24	15.628	14,29	14.947	13,53	14.947	13,53
2	25 - 34	30.439	27,84	31.751	28,73	31.751	28,73
3	35 - 44	28.813	26,35	30.790	27,86	30.790	27,86
4	45 - 54	22.031	20,15	20.531	18,58	20.531	18,58
5	55 +	12.438	11,37	12.492	11,3	12.492	11,3
Jumlah		109.349	100,00	110.511	100,00	110.511	100,00

Sumber BPS Kabupaten Paser

Tabel 2.11 menunjukan bahwa pada tahun 2016 penduduk bekerja yang berusia 25-34 tahun mendominasi penduduk yang bekerja sebanyak 31.751 orang (28,73%), kemudian usia 35-44 tahun sebanyak 30.790 orang (27,86%), yang selanjutnya usia 45-54 tahun sebanyak 20.531 orang (18,58%), dan usia 15-24 tahun sebanyak 14.947 orang (13,53%) serta usia di atas 55 tahun sebanyak 12.492 orang (11,3%).

2.3.5.3. Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan

Kualitas pekerja yang bekerja pada seluruh lapangan usaha dapat dilihat dari tingkat pendidikan tenaga kerja yang ditamatkan. Sejalan dengan pembangunan di sektor pendidikan dan semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan akan memberikan dampak positif terhadap semakin baiknya tingkat pendidikan penduduk usia kerja. Dengan semakin baiknya tingkat pendidikan maka akan semakin berkualitasnya tenaga kerja kita.

Kualitas penduduk yang bekerja di Kabupaten Paser dapat dilihat pada tabel 2.12 di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 2.12.
Penduduk yang Bekerja Menurut Pendidikan di Kabupaten Paser
Tahun 2014-2016

No	Pendidikan	Tahun					
		2014	%	2015	%	2016	%
1	Tidak/Belum Sekolah	5.649	5,17	1.398	1.27	1.398	1.27
2	Tidak/Belum Tamat SD	25.876	23,66	16.219	14.68	16.219	14.68
3	SD	25.186	23,03	29.244	26.46	29.244	26.46
4	SMP/Tsanawiyah	14.426	13,19	21.230	19,21	21.230	19,21
5	SMA/SMK/Aliyah	33.802	30,91	29.423	26,62	29.423	26,62
6	Diploma I/II/III/Akademi	1.015	0,93	3.302	2,99	3.302	2,99
7	DIV/SI/S2/S3	3.395	3,10	9.695	8,77	9.695	8,77
Jumlah		109.349	100,00	110.511	100,00	110.511	100,00

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa dari tahun 2014-2016 tingkat pendidikan penduduk yang bekerja terbanyak adalah mereka yang berpendidikan SD ke bawah (SD, tidak tamat SD, dan tidak sekolah). Perkembangannya berfluktuasi yaitu pada tahun 2014 sebanyak 56.077 orang (50,17%), pada tahun 2015 menurun menjadi 46.861 orang (42,41%), dan pada tahun 2016 tetap menjadi 46.861 orang (42,41%), Penduduk yang bekerja dengan pendidikan SLTA terbanyak kedua, yang perubahannya juga cenderung berfluktuasi. Pada tahun 2014 sebanyak 33.802 orang (30,91%), menjadi 29.423 orang (26,62%) pada tahun 2015, dan sebanyak 29.423 orang (26,62%) pada tahun 2016. Sedangkan penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan terbesar ketiga adalah mereka yang berpendidikan S1 dan yang terkecil mereka yang berpendidikan DIII.

Namun demikian, yang menarik adalah penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan DIII dan S1 pada tahun 2015 dan 2016 meningkat. Di sisi lain penduduk yang bekerja dengan tingkat pendidikan yang tidak/belum sekolah cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Ini menunjukan bahwa kualitas tenaga kerja di Kabupaten Paser setiap tahunnya cenderung kurang berkualitas dan tenaga kerja kita cenderung bekerja di pekerjaan non skill.

2.3.6. Pengangguran

Pengangguran adalah mereka yang yang mencari pekerjaan, yang mempersiapkan usaha, yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin dapat pekerjaan dan yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja. Sebagaimana disampaikan di depan bahwa angka pengguran di Kabupaten Paser mengalami kenaikan dari 7.839 orang pada tahun 2014 menjadi 11.013 orang pada tahun 2015, dan tahun 2016. Pengangguran juga dapat dilihat dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang pada tahun 2014 sebesar 6,69%, turun menjadi 6,68%pada tahun 2015 dan pada tahun 2016 menjadi 6,68%. Berikut akan disampaikan pengangguran menurut pendidikan, lokasi, dan umur.

2.3.6.1. Pengangguran menurut pendidikan

Pengangguran menurut pendidikan di kabupaten Paser dapat dilihat pada tabel 2.13. di bawah ini.

Tabel 2.13.
Pengangguran Menurut Pendidikan
Tahun 2014-2016

No	Pendidikan	Tahun					
		2014	%	2015	%	2016	%
1	< SD	2.074	26,46	3.511	40,05	3.511	40,05
2	SMTP	950	12,12	3.323	37,91	3.323	37,91
3	SMTA	4.815	61,42	1.932	22,04	1.932	22,04
4	DIPLOMA I/II/III	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	Universitas	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Jumlah		7.839	100,00	8.766	100,00	8.766	100,00

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Menurut tabel di atas dinyatakan bahwa pengangguran di Kabupaten Paser pada tahun 2014 dan 2015 didominasi oleh mereka yang berpendidikan SLTP ke bawah yaitu sebesar 38,58% atau sebanyak 3.024 orang pada tahun 2014, dan sebesar 77,96% atau sebanyak 6.834 orang pada tahun 2015. Namun pada tahun 2016 pengangguran didominasi oleh para lulusan SLTA sebesar 22,04% atau sebanyak 1.932 orang. Pengangguran yang ada ini tidak memiliki keterampilan sehingga akan menambah tingkat penganguran.

2.3.6.2 Pengangguran menurut pendidikan dan lokasi (desa/kota)

Pengangguran menurut pendidikan dan lokasi (desa/kota) di Kabupaten Paser dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.14.
Pengangguran Menurut Pendidikan dan Lokasi (desa/kota)
Tahun 2014-2016

No	Pendidikan	Tahun					
		2014		2015		2016	
		Perkotaan	Pedesaan	Perkotaan	Pedesaan	Perkotaan	Pedesaan
1	< SD	1.219	855	827	1.706	827	1.706
2	SMTP	425	525	1.053	647	1.053	647
3	SMTA	2.743	2.072	2.216	4.095	2.216	4.095
4	DIPLOMA I/II/III	0	0	0	0	0	0
5	Universitas	0	0	250	219	250	219
Jumlah		4.387	3.454	4.346	6.667	4.346	6.667

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Berdasarkan tabel di atas bahwa pada tahun 2014 pengangguran lebih banyak diperkotaan sebanyak 4.387 orang dan di banding dipedesaan sebanyak 3.454 orang. Namun pengangguran dipedesaan pada tahun 2015 dan 2016 cenderung lebih banyak mereka yang berpendidikan < SD sampai SMTA. Sedangkan mereka yang berpendidikan Diploma dan sarjana berada diperkotaan. Pada tahun 2016 pengangguran menjadi lebih banyak dipedesaan sebanyak 6.667 orang dibanding diperkotaan sebanyak 4.346 orang.

2.3.5.2. Pengangguran menurut Golongan Umur dan lokasi (desa/kota)

Pengangguran menurut Golongan dan lokasi (desa/kota) di kabupaten Paser dapat dilihat pada tabel 2.15. di bawah ini.

Tabel 2.15.
Pengangguran Menurut Golongan Umur dan Lokasi (desa/kota)
Tahun 2014-2016

No	Golongan Umur	Tahun					
		2014		2015		2016	
		Perkotaan	Pedesaan	Perkotaan	Pedesaan	Perkotaan	Pedesaan
1	15 -24	3.215	2.590	2.149	5.977	2.149	5.977
2	25 - 34	917	476	1.399	690	1.399	690
3	35 - 44	0	263	282	0	282	0
4	45 - 54	255	0	516	0	516	0
5	55 +	0	123	0	0	0	0
Jumlah		4.387	3.453	4.346	6.667	4.346	6.667

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Tabel di atas menunjukan bahwa pengangguran yang terbanyak pada tahun 2014 sampai tahun 2016 mereka yang berada pada kelompok usia 15-24 tahun yang berada dipedesaan. Pengangguran yang berusia 15-24 tahun yang berada dipedesaan cenderung naik dari 2.590 orang pada tahun 2014, naik menjadi 5.977 orang pada tahun 2015, dan menjadi 5.977 orang pada tahun 2016. Tingkat pengangguran terbanyak kedua pada usia 25-34 tahun yang juga berada diperkotaan, namun setiap tahunnya cenderung naik dan diperdesaan cenderung meningkat. Pengangguran terkecil berada pada usia 55 tahun ke atas. Hal ini logis karena semakin tua golongan umur, maka semakin sedikit yang mencari pekerjaan.

2.3.6. Setengah penganguran

Setengah pengangguran merupakan bagian dari angkatan kerja yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu). Berdasarkan data BPS data penduduk yang setengah pengangguran menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.16.
Setengah Pengangguran Menurut Pendidikan
Tahun 2014-2016

No	Pendidikan	Tahun					
		2014	%	2015	%	2016	%
1	< SD	4.581	75,47	3.511	40,05	3.511	40,05
2	SMTP	576	9,49	3.323	37,91	3.323	37,91
3	SMTA	748	12,32	1.932	22,04	1.932	22,04
4	DIPLOMA I/II/III	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5	Universitas	165	2,72	0	0,00	0	0,00
Jumlah		6.070	100,00	8.766	100,00	8.766	100,00

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Tabel di atas memperilhatkan bahwa penduduk setengah penganggur sejak tahun 2014 sampai tahun 2016 didominasi oleh mereka yang berpendidikan SLTP ke bawah, yaitu pada tahun 2014 sebanyak 5.157 orang (84,96%), dan pada tahun 2015 sebanyak 6.834 orang (77,96) kemudian pada tahun 2016sebanyak 6.834 orang (77,96). Kemudian disusul oleh penduduk setengah pengangguran yang berpendidikan SLTA, yaitu pada tahun 2014 sebanyak 748 orang (12,32%), dan pada tahun 2015 sebanyak 1.932 orang (22,04%), kemudian pada tahun 2016 sebanyak 1.932 orang (22,04%). Penduduk setengah pengangguran yang terendah adalah mereka yang berpendidikan perguruan tinggi sebanyak 165 orang (2,72%) tahun 2014, dan pada tahun 2015 dan 2016 tidak ada penduduk setengah pengangguran.

2.3.7. Pencari Kerja

Secara lebih rinci pencari kerja terdaftar menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel 2.17 di bawah ini.

Tabel 2.17.
Pencari Kerja yang Terdaftar Menurut Pendidikan
Tahun 2014-2016

No	Pendidikan	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Tidak Tamat SD	42	10	13
2	SD	65	23	21
3	SLTP	226	142	98
4	SLTA	1.898	1.658	1.408
5	Diploma I/II/III/Akademi	151	165	192
6	Sarjana	401	425	427
Jumlah		2.783	2.423	2.159

Sumber : Laporan IPK Disnakertrans Kab.Paser 2014-2016

Tabel di atas menunjukan bahwa data pencari kerja yang mendaftar berfluktuatif, di mana dapat dilihat pada tahun 2014 jumlah pencaker yang mendaftar sebanyak 2.783 orang, terjadi penurunan pada tahun 2016 menjadi 2.159 orang. Pada tabel di atas juga data kita lihat bahwa jumlah pencaker yang mendaftar terbanyak pada kelompok pendidikan SLTA di setiap tahunnya, pada tahun 2014 sebanyak 1.898 orang, pada tahun 2015 sebanyak 1.658 orang dan pada tahun 2016 sebanyak 1.408 orang.

Sedangkan perkembangan pencari kerja yang ditempatkan dapat dilihat lebih rinci pada tabel berikut :

Tabel 2.18.
Pencari Kerja yang Ditempatkan Menurut Pendidikan
Tahun 2014-2016

No	Pendidikan	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Tidak Tamat SD	28,83	0,00	0,00
2	SD	23,03	0,00	0,00
3	SLTP	13,19	0,21	0,00
4	SLTA	30,91	96,13	40,00
5	Diploma I/II/III/Akademi	0,93	0,65	4,62
6	Sarjana	3,11	3,01	55,38
Jumlah		100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Kabupaten Paser

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa setiap tahunnya pencari kerja yang berpendidikan SD ke bawah merupakan pencari kerja terbanyak, namun cederung menurun persentasenya, yaitu tahun 2014 sebesar 50,17%, tahun 2015 sebesar 0,00%, dan tahun 2016 sebesar 0,00%. Pencari kerja terbanyak kedua adalah mereka yang berpendidikan SLTA, namun pencari kerja yang masuk dalam golongan ini persentasenya cenderung meningkat, mulai 30,91% pada tahun 2014, meningkat menjadi 96,13% pada tahun 2015, dan pada tahun 2016 meningkat menjadi 40,00%.

Pencari kerja yang terkecil adalah mereka yang berpendidikan Diploma yaitu sebesar 0,93% pada tahun 2014, menurun menjadi 0,65% pada tahun 2015, dan naik kembali menjadi 55,38% pada tahun 2016. Hal yang menarik dicermati adalah pencari kerja yang berpendidikan sarjana juga setiap tahunnya menurun sebagaimana mereka yang berpendidikan Diploma, mulai dari 3,11% pada tahun 2014, turun menjadi 3,01% pada tahun 2015, dan naik menjadi 55,38% pada tahun 2016.

2.3.8. Hubungan industrial

Capaian kinerja OPD untuk bidang Hubungan Industrial dapat dilihat dari jumlah perusahaan yg memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan (PP), Lembaga Kerjasama (LKS) bipartit dan jumlah kasus Perkembangan kasus yang diselesaikan sampai tingkat PB, serta jumlah Serikat Buruh/Serikat Pekerja, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.19.
Perkembangan Jumlah Perusahaan, Perusahaan yang Memiliki PP, PKB, dan LKS Bipartit, Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial, serta Jumlah Serikat Buruh/Serikat Pekerja di Kabupaten Paser
Tahun 2012-2016 (di HI)

No	Jenis Data	Satuan	Tahun				
			2012	2013	2014	2015	2016
1	Jumlah perusahaan	Perusahaan		896	507	493	499
	Kecil	Perusahaan		22	294	255	256
	Sedang	Perusahaan		55	138	153	155
	Besar	Perusahaan		34	75	85	88
2	Jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP) yang di sahkan	Perusahaan	30	32	35	11	18
3	Jumlah perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didaftarkan	Perusahaan	9	11	13	5	4
4	Jumlah perusahaan yang memiliki lembaga kerjasama (LKS) Bipartit	Perusahaan	7	8	10	1	8
5	Jumlah perselisihan hubungan industrial	Kasus	47	52	42	35	35
6	Jumlah Serikat Buruh (SB)/Serikat Pekerja (SP)	SB/SP	15	7	26	12	15

Sumber : Bid. Hubungan Industrial Disnakertrans Kab.Paser

Berdasarkan tebel di atas menunjukan bahwa jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Paser pada tahun 2016 sebanyak 499 perusahaan. Sedangkan perusahaan yang memiliki

Peraturan Perusahaan (PP) hanya sebanyak 18 perusahaan (6,9%). Begitu juga perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hanya sebanyak 4 perusahaan (2,56%) dan perusahaan yang memiliki Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit hanya 8 perusahaan (1,97%), serta Serikat Buruh/Serikat Pekerja yang ada hanya 15 SB/SP.

Mencermati perkembangan perselisihan hubungan industrial yang ada di Kabupaten Paser terlihat bahwa setiap tahunnya berfluktuasi walaupun pada tahun 2012 mempunyai kasus yang tetap sebanyak 47 kasus. Namun tahun 2014 sebanyak 42 kasus, menurun menjadi 35 kasus pada tahun 2015, dan 35 kasus pada tahun 2016.

Tabel 2.20.
Perkembangan Wajib Lapor Perusahaan dan Mogok Kerja
Tahun 2012-2016 (HI)

No	Jenis Data	Satuan	Tahun				
			2012	2013	2014	2015	2016
1	Jumlah perusahaan yang melakukan wajib lapor perusahaan sesuai UU No. 7 Tahun 1981	Perusahaan	77	114	88	112	123
2	Jumlah mogok kerja	Kasus	1	2	1	0	3
3	JumlahTenaga Kerja yang Terlibat Mogok Kerja /Unjuk Rasa	Perusahaan	485	400	51	0	400

Sumber Bid.Pengawasan Disnakertrans Kab.Paser

Menurut tabel di atas menyatakan bahwa perusahaan yang melaporkan perusahaannya sesuai UU No.7 tahun 1981 ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser setiap tahunnya berfluktuasi. pada tahun 2012 meningkat menjadi 77 perusahaan (0,19%). Keadaan ini semakin meningkat menjadi 114 perusahaan pada tahun 2013, namun pada tahun 2014 menurun menjadi 88 perusahaan (17%). Dan pada tahun 2015 meningkat 112 perusahaan serta tahun 2016 menjadi 123 perusahaan.

Mogok kerja di wilayah kerja Kabupaten Paser dapat dikatakan relatif kecil yang terbanyak hanya pada tahun 2016 yaitu sebanyak 3 kali. Sedangkan tahun 2012 dan 2014 hanya 1 kali dan tahun 2013 hanya 2 kali, bahkan pada tahun 2015 tidak terdapat mogok kerja. Aktivitas mogok kerja inipun tidak diikuti oleh massa yang besar, yang terbanyak massa yang mengikuti mogok kerja pada tahun 2012 sebanyak 485 orang. Pada tahun 2013 sebanyak 400 orang, tahun 2014 sebanyak 51 orang, dan pada tahun 2016 sebanyak 400 orang.

2.3.9. BIDANG TRANSMIGRASI

Capaian kinerja OPD untuk bidang Transmigrasi dari tahun anggaran 2012 sampai dengan 2016 dapat di lihat pada tabel 2.21.

TABEL 2.21
OUTPUT PROGRAM PENGEMBANGAN WILAYAH TRANSMIGRASI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. PASER
BIDANG TRANSMIGRASI

No	NAMA KEGIATAN	SUMBER DANA	TAHUN					KET.
			2012	2013	2014	2015	2016	
			OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	OUTPUT	
A.	**Program Pengambangan Wilayah Transmigrasi**							
1	Penyediaan dan pengelolaan prasarana dan sarana sosial dan ekonomi di kawasan trans	APBD		Pengadaan Alat-alat Pengolahan Pertanian Pengadaan Hand Sprayer di Lokasi Eks. UPT Sulilіran SP. 2 Desa Pasir Belengkong Kec. Pasir Belengkong (5 buah)				
2	Identifikasi Calon Lokasi Pembangunan Kota Terpadu (KTM)	APBD		Pendataan calon lokasi pembangunan KTM di lokasi Desa Damit Kec. Pasir Belengkong (1 buku)				
3	Peningkatan Kapasitas SDM, Pemda dan Masyarakat Transmigrasi di Kabupaten Paser	APBD		Mengirim calon siswa yang akan dikuliahkan guna mendukung kegiatan yang ada dipemerintah pusat (1 Orang)				
4	Evaluasi Penyelesaian permasalahan kepemilikan lahan masyarakat daerah transmigrasi.	APBD		laporan penyelesaian permaslahan hak milik lahan di kawasan transmigrasi di Lokasi Eks. UPT Sulilіran SP. 1 & SP. 2 Desa Pasir Belengkong Kec. Pasir Belengkong (1 buku)				
5	Pembangunan Insfrastruktur Daerah untuk Kawasan Transmigrasi (PIDKT)	APBD		Pembuatan dokumen acuan pembangunan infrastruktur kawasan transmigrasi /KPB (1 buku)				
6	Peningkatan Pelayanan Pembinaan sosial budaya masyarakat di kawasan transmigrasi transmigrasi.	APBD		Ppertemuan lintas sektor guna mewujudkan kawasan transmigrasi yang kondusif (Monitoring dan Evaluasi)				
B.	**Program Pengambangan Wilayah Transmigrasi**							

1	Penyediaan dan pengelolaan prasarana dan sarana sosial dan ekonomi di kawasan transmigrasi	APBD			Pengadaan Bantuan Benih Bibit Jagung, Pupuk dan Pestisida yang diserahkan kepada Masyarakat Eks. Transmigrasi di Lokasi Desa Sebakung Taka dan Sebakung Makmur(bibit jagung = 176 Kg, Pupuk pestisida =176 Kg)			
2	Identifikasi Calon Lokasi Pembangunan Kota Terpadu (KTM)	APBD			Pendataan dan laporan perencanaan calon lokasi Rencana Pembangunan KTM di Kecamatan Pasir Belengkong (i buku)			
3	Peningkatan Kapasitas SDM, Pemda dan Masyarakat Transmigrasi di Kabupaten Paser	APBD	-		Monitoring Evaluasi kemampuan dalam berwira usaha di masyarakat kawasan eks. transmigrasi	-		
4	Evaluasi Penyelesaian permasalahan kepemilikan lahan masyarakat daerah transmigrasi.	APBD	-		Llaporan penyelesaian permasalahan hak milik lahan di kawasan transmigrasi (1 buku)			
5	Pembangunan Insfrastruktur Daerah untuk Kawasan Transmigrasi (PIDKT)	APBD	-		Tidak teralisasinya dokumen Rencanaan Teknis Jalan (RTJ) di lokasi Desa Suliliran Baru, Desa Jemparing dan Desa Payo Klato IV	-		PEMANGKASAN ANGGARAN
6	Percepatan/Pembangunan Infrastruktur Daerah Untuk Kawasan Transmigrasi (P2DKT)	APBN	-		Pekerjaan peningkatan jalan/poros penghubung di lokasi UPT. Payo Klato SP I/Desa Suliliran Baru Simpang Batu (6,3 Km+			
7	Peningkatan Pelayanan Pembinaan sosial budaya masyarakat di kawasan transmigrasi transmigrasi.	APBD	-		Laporan dan data pelaksanaan pembinaan sosial budaya masyarakat di kawasan transmigrasi (1 buku)	-		
C.	**Program Pengambangan Wilayah Transmigrasi**							
1	Evaluasi Penyelesaian permasalahan kepemilikan lahan masyarakat daerah transmigrasi.	APBD	-			Laporan dan data penyelesaian permasalahan hak milik lahan di kawasan transmigrasi eks. UPT Suliliran SP. 1 dan SP. 2 Desa Suliliran Kec. Pasir Belengkong (1 buku)		

2	Peningkatan Pembinaan sosial budaya masyarakat di kawasan transmigrasi transmigrasi.	APBD	-			Pelaksanaan dan pemberian bimbingan teknis penyelenggaraan kegiatan di bidang Pemberdayaan SDM dan Sosial Budaya di kawasan transmigrasi (2 Desa)		
3	Pembangunan Insfrastruktur Daerah untuk Kawasan Transmigrasi (PIDKT)	APBD	-			Tidak terealisasinya dokumen Rencanaan Teknis Jalan (RTJ) Penghubung Poros Desa di lokasi eks. UPT Muara Adang I dan II Kecamatan Long Kali		PEMANGKASAN ANGGARAN
4	Percepatan/Pembangunan Infrastruktur Daerah Untuk Kawasan Transmigrasi (P2DKT)	APBN	-			Pekerjaan peningkatan jalan/poros penghubung di lokasi Eks. UPT. Krayan II (Desa Jemparing) dan Eks UPT Kayungo I C (Desa Kerta Bhakti) Kec. Lng Ikis (5,026 Km)		
D.	**Program Pengambangan Wilayah Transmigrasi**							
1	Evaluasi Penyelesaian permasalahan kepemilikan lahan masyarakat daerah transmigrasi.	APBD	-				Data dan laporan penyelesaian permasalahan masyarakat daerah transmigrasi dilokasi eks. UPT Binangon dan eks. UPT. Muara Kuaro Kec. Muara Komam Belengkong (1 buku)	
							Tidak terealisasya Pengukuran dan pembagian rancang kapling lokasi eks UPT.Binangon Desa Binangon Kecamatan Muara Komam	PEMANGKASAN ANGGARAN

							Tidak terealisasinya Pengukuran dan pembagian rancang kapling lokasi eks UPT. Muara Kuaro Desa Muara Kuaro Kecamatan Muara Komam	PEMANGKASAN ANGGARAN
2	Pembangunan Insfrastruktur Daerah untuk Kawasan Transmigrasi (PIDKT)	APBD	-				Data dan laporan Rencana Teknis Jalan di Kawasan Eks. Transmigrasi di Kec. Batu engau (1 buku)	
							Tidak terealisasinya Dokumen Penyusunan rencana kawasan transmigrasi RKT di lokasi Kec. Long Ikis	PEMANGKASAN ANGGARAN
							Tidak terealisasinya Dokumen Penyusunan rencana kawasan transmigrasi RKT di lokasi Kec. Long Ikis	PEMANGKASAN ANGGARAN

2.3.10. UPTD BALAI LATIHAN KERJA

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser memiliki 1 (satu) Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja, yang tugas dan fungsinya di atur dalam perda Kab.Paser No.13 tahun 2013, salah satu tugas UPTD Balai Latihan Kerja yaitu melaksanan program pelatihan kerja bagi pencari kerja.

UPTD Balai Latihan Kerja sepanjang tahun 2012 hingga tahun 2016 melakukan kegiatan pelatihan dengan sumber dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) adapun Capaian kegiatan program pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan kerja dapat dilihat pada tabel 2.22

Tabel 2.22

KEGIATAN PELATIHAN YANG DI ADAKAN DI UPTD BLK KABUPATEN PASER
TAHUN 2012-2016

NO	KEGIATAN	JUMLAH PESERTA DENGAN SUMBER DANA APBD					JUMLAH PESERTA DENGAN SUMBER DANA APBN				
		2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
1	**OTOMOTIF**	**16**	**16**	**16**	**16**	**-**	**-**	**-**	**32**	**32**	**-**
2	**LAS LISTRIK SMAW 3G**	**-**	**-**	**-**	**16**	**-**	**-**	**-**	**16**	**32**	**-**
3	**INSTALASI PENRANGAN**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**32**	**16**	**-**
4	**PROCESSING HASIL HASIL PERTANIAN**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**16**	**-**	**-**
5	**PERHOTELAN**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**16**	**16**	**-**
6	**TATA BOGA**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**16**	**32**	**-**
7	**KECANTIKAN**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**16**	**32**	**-**
8	**MENJAHIT PAKAIAN DASAR**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

*Pada tahun 2016 tidak ada kegiatan pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Paser baik kegiatan APBD maupun kegiatan APBN karena adanya Rasionalisasi Anggaran di tahun tersebut
* Dalam setiap kegiatan brjumlah 16 orang peserta pada setiap kejuruan

2.3.11. Anggaran OPD

Seluruh kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabuapten Paser bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Pada tahapan pelaksanaan kegiatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabuapten Paser telah berupaya untuk melaksanakan kegiatan secara efektif dan efesien. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan antara jumlah anggaran, realisasi anggaran, sisa anggaran dan fisik kegiatan yang telah dilaksanakan. Capaian kinerja kinerja OPD dalam bentuk anggaran dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2.23

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser

Uraian	Anggaran pada tahun ke					Realisasi Anggaran pada tahun ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran tahun ke					Rata - rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
BELANJA																	
BELANJA TIDAK LANGSUNG	5.451.297.954	6.074.054.381	6.617.449.092	5.251.181.656	6.275.781.756	4.661.705.002	5.379.735.903	6.195.083.819	3.830.030.970	4.900.107.891	86%	89%	94%	73%	78%	5.185.522.165	3.446.894.126
Belanja Pegawai	5.451.297.954	6.074.054.381	6.617.449.092	5.251.181.656	6.275.781.756	4.661.705.002	5.379.735.903	6.195.083.819	3.830.030.970	4.900.107.891	86%	89%	94%	73%	78%	5.185.522.165	3.446.894.126
BELANJA LANGSUNG	33.503.382.625	5.754.709.190	11.797.870.855	2.982.587.250	2.031.119.350	32.515.033.190	5.427.143.139	10.542.504.654	2.639.327.057	1.405.632.060	97%	94%	89%	88%	69%	6.306.881.375	31.364.091.352
Belanja Pegawai	611.908.200	818.768.960	852.784.000	409.437.000	642.980.000	586.871.500	547.542.300	507.985.000	380.171.000	474.454.000	96%	67%	60%	93%	74%	6.214.360	423.117.708
Belanja Barang dan Jasa	1.466.264.925	3.653.377.830	4.281.935.855	1.790.795.250	1.121.669.350	1.181.058.590	3.655.122.439	3.693.514.004	1.539.798.657	671.466.060	81%	100%	86%	86%	60%	68.919.115	450.383.024
Belanja Modal	31.425.209.500	1.282.562.400	6.663.151.000	782.355.000	266.470.000	30.747.103.100	1.224.478.400	6.341.005.650	719.357.400	259.712.000	98%	95%	95%	92%	97%	6.231.747.900	30.490.590.620
TOTAL	38.954.680.579	11.828.763.571	18.415.319.947	8.233.768.906	8.306.901.106	37.176.738.192	10.806.879.042	16.737.588.473	6.469.358.027	6.305.739.951	91%	91%	91%	81%	74%	11.492.403.540	34.810.985.478

2.4. Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan OPD

2.4.1. Globalisasi

Globalisasi adalah keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia di seluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya populer, dan bentuk-bentuk interaksi yang lain sehingga batas-batas suatu negara menjadi semakin sempit. Globalisasi adalah suatu proses di mana antar individu, antar kelompok, dan antar negara saling berinteraksi, bergantung, terkait, dan memengaruhi satu sama lain yang melintasi batas negara

Globalisasi perekonomian merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, dimana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorian negara. Globalisasi perekonomian mengharuskan penghapusan seluruh batasan dan hambatan terhadap arus modal, barang dan jasa. Ketika globalisasi ekonomi terjadi, batas-batas suatu negara akan menjadi kabur dan keterkaitan antara ekonomi nasional dengan perekonomian internasional akan semakin erat. Globalisasi perekonomian di satu pihak akan membuka peluang pasar produk dari dalam negeri ke pasar internasional secara kompetitif, sebaliknya juga membuka peluang masuknya produk-produk global ke dalam pasar domestik.

Globalisasi berpengaruh cukup signifikan terhadap sistem ketenagakerjaan di dunia. Hal ini dikarenakan bahwa globalisasi telah meningkatkan daya integrasi dunia terutama di bidang ekonomi yang secara langsung ikut berimbas pada arus modal dan tenaga kerja. Arus modal dan tenaga kerja ini memiliki keterkaitan kuat satu sama lain. Dengan semakin mudahnya arus modal bergerak dalam kegiatan ekonomi internasional maka secara otomatis arus tenaga kerja pun akan semakin fleksibel. Maka konsekuensi yang akan timbul adalah meningkatnya daya saing dalam peluang kerja. Tenaga kerja yang memiliki pendidikan dan keterampilan akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapat upah yang lebih besar.

Hal ini tentu saja berakibat buruk bagi tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan, terutama banyak terdapat di negara-negara miskin atau berkembang. Mereka akan semakin sulit mendapatkan pekerjaan karena persaingan akan semakin tinggi dan tenaga mereka sebagai tenaga kerja tidak terampil semakin tersisihkan. Mereka tidak memiliki pilihan lain selain bekerja dan bertahan untuk hidup walaupun harus bekerja dengan upah yang murah.

Pengaruh globalisasi ini telah meningkatkan daya saing barang dan jasa yang mereka produksi demi dapat bertahan di dalam persaingan yang semakin terbuka. Dengan demikian perusahaan akan meningkatkan standar produksi yang berakibat pada peningkatan standar keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Tenaga kerja yang memiliki pendidikan dan keterampilan yang tinggi tentunya yang akan diterima oleh perusahaan tersebut.

Peningkatan daya saing ini juga diakibatkan dengan semakin meningkatnya arus perpindahan tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja dari negara satu akan dengan mudah bergerak ke negara lainnya. Hal ini dapat dilihat dari masuknya pekerja-pekeja asing ke dalam negeri. Banyaknya pekerja-pekerja asing menyebabkan pekerja lokal harus bersaing agar tetap dapat bekerja. Pekerja lokal harus bersaing secara kualitas agar mereka tetap dapat bertahan dan dipekerjakan di era globalisasi ini. Hal ini kemudian menjadi suatu kekhawatiran tersendiri bagi

tenaga kerja tidak terampil, karena mereka akan semakin terpinggirkan oleh tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi.

Pada tahun 2015 ini telah terjadi pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja yang nantinya akan berdampak pada aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, yang akan berdampak terhadap arus bebas jasa, investasi, modal dan tenaga kerja.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan realisasi pasar bebas yang dilaksanakan oleh negara-negara Asia Tenggara diantaranya, Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Myanmar, Vietnam, Laos, Kamboja dan Indonesia. Tujuan dibuatnya Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 yaitu untuk meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan perekonomian dikawasan ASEAN, sehingga dengan dibentuknya kawasan ekonomi ASEAN 2015 ini diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah terutama di bidang ekonomi antar negara ASEAN, dan untuk di Indonesia diharapkan tidak terjadi lagi krisis yang pernah terjadi di negara ini.

Pelaksanaan MEA ini akan mengakibatkan terjadinya pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja yang nantinya akan berdampak pada aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN. Dengan adanya pasar barang dan jasa secara bebas tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga mengakibatkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di bidang ketenagakerjaan. Saat MEA berlaku, di bidang ketenagakerjaan ada 8 (delapan) profesi yang telah disepakati untuk dibuka, yaitu insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan. Hal inilah yang akan menjadi ujian baru bagi masalah dunia ketenagakerjaan karena setiap negara pasti telah bersiap diri di bidang ketanagakerjaannya dalam menghadapi MEA.

Aspek tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam sektor industri. Oleh karena itu dalam pasar bebas ASEAN Indonesia harus memperhatikan masalah tenaga kerjanya. Sebagaimana diketahui bahwa kualitas tenaga kerja di Kabupaten Paser masih dinilai rendah atau bahkan kalah dengan dengan daerah lainnya (perlu data pendukung). Daya saing tenaga kerja Kabupaten Paser akan menjadi sandungan untuk keberhasilan dalam pemanfaatan MEA ini jika pemerintah daerah tidak meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Dengan demikian pemerintah daerah harus meluncurkan strategi untuk meningkatan kualitas tenaga kerja yang sangat berpotensial ini.

Permasalahan tenaga kerja yang rendah ini tidak luput dari kualitas skill, tingkat pendidikan ataupun tingkat keahlian masyarakat yang belum memadai. Sebagaimana diketahui bahwa mayoritas pendidikan masyarakat lulusannya masih dibawah Sarjana atau bahkan tidak sedikit tenaga kerja yang hanya lulusan SD ataupun SMP. Dengan kualitas yang seperti itu membuat masyarakat sulit untuk berinovasi atau bahkan mengembangkan ide-ide mereka. Perlu dipahami bahwa pasar bebas ASEAN ini tidak hanya bersaing secara regional tetapi juga secara global. Memang secara kuantitas tenaga kerja sangat melimpah akan tetapi secara kualitas tenaga kerja kita masih sangat minim. Jika hal ini tidak berkembang maka bukan tidak mungkin kalau tenaga kerja kita hanya akan menjadi kacung atau bawahan dari tenaga kerja daerah lain atau negara lain.

Oleh karena itu pemerintah daerah harus menyiapkan strategi-strategi khusus untuk menghadapi MEA ini jika tidak ingin semakin kalah bersaing dengan daerah atau negara lain

terutama dalam kawasan ASEAN. Karena MEA tidak hanya bertemunya semua anggota negara di ASEAN, namun MEA ini juga sebagai ajang persaingan ekonomi antar negara tersebut termasuk tenaga kerja. Kemampuan bersaing SDM tenaga kerja daerah harus ditingkatkan baik secara formal maupun informal. Untuk itu, Pemerintah Kabupaten Paser harus dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sehingga bisa digunakan baik di dalam negeri maupun intra-ASEAN, untuk mencegah banjirnya tenaga kerja terampil dari luar.

2.4.2. Potensi Daerah

Hasil pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan lainnya merupakan suatu potensi daerah yang dapat dijadikan produk unggulan daerah. Keanekaraman hayati yang terkandung setiap daerah merupakan sebuah peluang yang dapat dikelola untuk dapat dijadikan peluang usaha. Sektor pertanian pada tahun 2014 mampu menyerap 37,05% tenaga kerja. Oleh karena itu sektor pertanian selain mampu menyumbang kontribusi dalam perekonomian, juga mampu menanggulangi pengangguran.

Kabupaten Paser memilki berbagai macam produk pertanian, mulai dari tanaman pangan, perkebunan, peternakan, sampai perikanan. Potensi yang ada ini sepatutnya dikembangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser untuk memperluas kesempatan kerja melaui kegiatan Teknologi Tepat Guna (TTG) dan Tenaga Kerja Mandiri (TKM). Melalui kedua kegiatan ini dapat menumbuhkan wirausahawan baru sehingga dapat membuka lapangan kerja baru.

Berikut beberapa sektor yang menjadi potensi daerah yang dapat dikembangkan untuk dibuat menjadi produk unggulan Kabupaten Paser melalui fungsi dan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

2.4.2.1. Sektor Pertanian

Potensi pertanian, khususnya pertanian tanaman pangan yang dimiliki kabupaten paser meliputi tanaman padi, jagung, kedelai, kacang tanah,kacang hijau, ubi kayu, dan ubi jalar. Dibanding tanaman bahan makanan lainnya tanaman padi memiliki potensi yang lebih besar. Berdasarkan data Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Paser tahun 2016, luas panen tanaman padi mencapai 6,090 Ha dengan nilai produksi pertahunnya sebesar 26,429 ton. Tanaman bahan makanan lainnya yang juga cukup dominan adalah tanaman jagung. Luas panen tanaman jagung pada tahun 2016 adalah seluas 334 Ha dengan nilai produksinya sebesar 1.058 ton. Adapun Gambaran lebih jelas tentang perkembangan luas panen dan nilai produksi tanaman bahan makanan Kabupaten Paser tahun 2012-2016 dapat dilihat pada Tabel 2.24 dan 2.25 di bawah ini :

Tabel 2.24.
Luas Panen Padi dan Palawija (Ha) Kabupaten Paser
Tahun 2012 – 2016

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6
Padi	10,213	10,304	9,023	6.090	6.090
Jagung	310	248	273	334	334
Ubi Kayu	136	109	97	104	104
Ubi Jalar	80	122	67	43	43
Kacang Tanah	85	78	52	33	33
Kedelai	77	161	76	87	87
Kacang Hijau	13	17	22	12	12

Sumber : Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Paser (DBSE 2014 dan Statistik Daerah Kab.Paser 2015)

Tabel 2.25.
Produksi Padi dan Palawija (Ton) Kabupaten Paser
Tahun 2012–2016

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6
Padi	37,045	41,099	36,843	26.429	26.429
Jagung	1060	764	849	1.058	1.058
Ubi Kayu	1,875	1,502	1,344	1.643	1.643
Ubi Jalar	767	1,134	635	411	411
Kacang Tanah	111	98	70	45	45
Kedelai	86	174	86	137	137
Kacang Hijau	14	19	25	14	14

Sumber : Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Paser (DBSE 2014 dan Statistik Daerah Kab.Paser 2015)

2.4.2.2. Sektor Perkebunan

Dalam melaksanakan pembangunan sub sektor perkebunan yang merupakan bagian integral dari sektor pertanian dan lanjutan dari pembangunan sebelumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat khususnya petani perkebunan. Pengembangan usaha di sektor perkebunan secara tidak langsung juga turut serta membuka kesempatan kerja baru bagi para pencari kerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut pengembangan usaha di sektor perkebunan dilaksanakan melalui usaha peremajaan (***replanting***), intensifikasi, ekstensifikasi, maupun diversifikasi dengan pola pengembangan seperti pola swadaya/parsial, perkebunan inti rakyat dan perkebuan besar swasta atau milik negara. Adapun Gambaran perkembangan usaha sektor perkebunan di Kabupaten Paser dari tahun 2012–2016 secara lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.25 sampai dengan Tabel 2.26 di bawah ini :

Tabel 2.26.
Luas Areal Perkebunan (Ha) Menurut Status
Tahun 2013 – 2016

Uraian	Tahun			
	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5
Kebun Sawit	**182,399.78**	**182.155,78**	**182.144,00**	**182.144,00**
Perkebunan Rakyat	71,167.00	71.377,00	71.366,00	71.366,00
Perkebunan Besar Negara	22,796.00	22.342,00	22.342,00	22.342,00
Perkebunan Besar Swasta	88,436.78	88.436,78	88.436,00	88.436,00
Kebun Karet	**13,986.00**	**14.107,00**	**14.168,50**	**14.168,50**
Perkebunan Rakyat	13,527.00	13.648,00	13.709,50	13.709,50
Perkebunan Besar Negara	399.00	399,00	399,00	399,00
Perkebunan Besar Swasta	210.00	60,00	60,00	60,00
Kebun Kakao	**380.50**	**2.457,50**	**198,00**	**198,00**
Perkebunan Rakyat	380.50	2.457,50	198,00	198,00
Perkebunan Besar Negara	0	0	0	0
Perkebunan Besar Swasta	0	0	0	0
Kebun Kelapa	3,354.00	2.912,00	2.840,00	2.840,00
Kebun Kopi	1,701.80	1.368,30	1.160,00	1.160,00
Kebun Lada	112.75	108,25	98,25	98,25
Lainnya	281.00	26,25	203,25	203,25

Sumber : Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Paser (DBSE 2016)

Tabel 2.27.
Luas Areal Perkebunan (Ha) Menurut Kondisi
Tahun 2012 – 2016

Uraian	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6
Kebun Sawit					
Tanaman Belum Menghasilkan	88,792.00	110,132.78	29.583,00	29.230,00	29.230,00
Tanaman Menghasilkan	67,087.00	70,364.00	39.987,00	40.220,00	40.220,00
Tanaman Rusak	1.237,00	190,00	1.087,00	1.916,00	1.916,00
Kebun Karet					
Tanaman Belum Menghasilkan	6,521.00	7,356.50	7,81,00	7.391,00	7.391,00
Tanaman Menghasilkan	6,037.00	6,505.50	6,012.50	5.757,00	5.757,00
Tanaman Rusak	135,00	124,00	254,50	561,00	561,00
Kebun Kakao					
Tanaman Belum Menghasilkan	52.90	29.50	18.50	7,50	7,50
Tanaman Menghasilkan	430.50	301.50	181.00	180,00	180,00
Tanaman Rusak	108.50	49.50	68.50	10,50	10,50
Kebun Kelapa					
Tanaman Belum Menghasilkan	107.50	97,00	96,00	97,00	97,00
Tanaman Menghasilkan	3.340,50	2.996,00	2.587,50	2.457,50	2.457,50
Tanaman Rusak	277.50	261,00	228,50	285,50	285,50
Kebun Kopi					

Tanaman Belum Menghasilkan	67.30	67.30	50,30	60,00	60,00
Tanaman Menghasilkan	1.977,00	1.350,00	1.157,00	944,00	944,00
Tanaman Rusak	240.00	273.50	161.00	156,00	156,00
Kebun Lada					
Tanaman Belum Menghasilkan	17.75	17.75	21.75	18,75	18,75
Tanaman Menghasilkan	100.69	88.50	81.00	77,00	77,00
Tanaman Rusak	30,00	6.50	5.50	2,50	2,50

Sumber : Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Paser (DBSE 2014)

Tabel 2.28.

Produksi Tanaman Perkebunan (Ton) Kabupaten Paser

Tahun 2013 – 2016

Uraian	Tahun			
	2013	2014	2015	2016
1	3	3	4	5
Kebun Sawit	1,043,317.80	1.359.491,16	1.364.429,39	1.364.429,39
Kebun Karet	10.585,50	10.783,70	11.161,40	11.161,40
Kebun Kelapa	6.054,77	5.621,33	5.109,26	5.109,26
Kebun Kopi	287,69	244,67	278,51	278,51
Kebun Kakao	107,50	74,85	64,70	64,70
Kebun Lada	41,75	33,15	29,60	29,60
Lainnya	706,81	469,92	355,39	355,39

Sumber : Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Paser (DBSE 2016)

2.4.2.3. Sektor Perikanan dan Sumber Daya Kelautan

Tabel 2.29.

Produksi Perikanan (Ton) Menurut Jenis Produksi

Tahun 2013 – 2016

Uraian	Tahun			
	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5
Perikanan Laut	10,123.00	10.134,30	10.451,80	10.451,80
Perairan Umum	180,00	110,80	111,60	111,60
Tambak	9.463,70	10.429,50	11.176,80	11.176,80
Kolam	36,10	43,90	125,00	125,00
Keramba	6,50	7,10	6,40	6,40
Rumput Laut	412,90	945,70	1.039,90	1.039,90

Sumber : Dinas Kelautan, Perikanan dan Peternakan Kabupaten Paser (DBSE 2016)

Tabel 2.30.

Luas Budidaya Tambak, Kolam, Keramba, Rumput Laut, (Ha)

Tahun 2013 – 2016

Uraian	Tahun			
	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5
Tambak				
Potensi	13.932,00	13.932,00	32.750,00	32.750,00
Manfaat	13.932,00	13.932,00	20.973,40	21.411,90
Kolam				
Potensi	80,00	80,00	706,00	706,00
Manfaat	160,00	160,00	120,00	706,00
Keramba	603,00	54,00	42,00	42,00
Rumput Laut	12,00	23,00	46,00	46,00

Sumber : Dinas Kelautan, Perikanan dan Peternakan Kabupaten Paser (DBSE 2016)

2.4.3. Pertumbuhan Penduduk

Selain sebagai subjek dalam proses pembangunan, penduduk merupakan tujuan bagi pembangunan itu sendiri. Itu sebabnya analisis kependudukan menentukan berbagai keputusan dalam perumusan perencanaan pembangunan daerah. Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara. Pertumbuhan penduduk Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga jumlah angkatan kerja juga terus meningkat. Hal tersebut menimbulkan masalah ketenagakerjaan karena tidak adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam negeri.

Persoalan pokok yang dihadapi Kabupaten Paser dalam bidang ketenagakerjaan ini bermula dari tingginya angkatan kerja di Kabupaten Paser akibat dari pertumbuhan penduduk yang banyak, menyebabkan penawaran tenaga kerja akan meningkat. Tingginya penawaran tenaga kerja yang tidak diiringi dengan penyerapan tenaga kerja mengakibatkan tingkat pengangguran juga tinggi.

Keadaan atau kondisi kependudukan merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari pembahasan ketenagakerjaan dan sangat mempengaruhi dinamika pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Jumlah penduduk yang besar, harus diikuti dengan kualitas penduduk yang memadai sehingga akan menjadi pendorong bagi pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya, jumlah penduduk yang besar jika diikuti dengan kualitas yang rendah akan menjadikan penduduk tersebut sebagai beban bagi pembangunan nasional.

2.4.3.1. Jumlah Penduduk

Tingginya laju pertumbuhan penduduk di Provinsi Kalimantan Timur, juga terjadi di Kabupaten Paser yang tampak dalam berbagai fenomena kependudukan termasuk meningkatnya jumlah penduduk, laju pertumbuhan, kepadatan penduduk yang terkonsentrasi di beberapa titik strategis di Kabupaten Paser. Secara gradual, jumlah penduduk di Kabupaten Paser mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan dalam 5 tahun terakhir sebanyak 3,32 persen.

Hal tersebut memberi dasar dan gambaran yang semakin jelas, tentang meningkatnya kepadatan penduduk tiap tahunnya.Lihat Tabel 2.29.

Tabel 2.31.
Jumlah Penduduk Kabupaten Paser
Tahun 2012-2016

No	Uraian	2012	2013	2014	2015	2016
1	Jumlah Penduduk	247.612	249.991	256.175	262.301	262.301
2	Komposisi menurut jenis Kelamin: • Laki-laki • Perempuan	 132.14511 15.467	 132.722 117.269	 135.925 120.250	 139.219 123.082	 139.219 123.028
3	Pertumbuhan(%)	3,51	2,41	2,47	2,54	2,54
4	Tingkat Kepadatan (km^2)	21.340	21.540	22.080	22.600	22.080

Sumber : KDA, Badan Pusat Statistik Kab. Paser 2014-2015

Berdasarkan data diatas, pertumbuhan penduduk Kabupaten Paser Tahun 2016 masih relatif tinggi yakni 2,54%. Penduduk sebagai motor sekaligus tujuan pembangunan itu sendiri perlu dipantau dan dikendalikan sesuai kemampuan sumber daya yang menopang masyarakat.

2.4.3.2. Struktur Penduduk

Sampai saat ini Kabupaten Paser memiliki karakteristik piramida penduduk melebar (Piramida muda) yang berarti kelompok balita dan remaja masih sangat besar. Gambaran dari karakteristik penduduk ini satu sisi menyimpan potensi usia produktif yang tinggi, disisi lain menanggung rasio ketergantungan *(dependency ratio)* usia tidak produktif yang tinggi pula. Lihat Tabel 2.30.

Tabel.2.32.
Jumlah Penduduk Berdasarkan
Kelompok Umur Tahun 2016

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0 -- 4	13.801	13.232	27.033
5 -- 9	13.348	12.400	25.748
10 -- 14	12.637	11.947	24.584
15 -- 19	12.327	11.231	23.558
20 -- 24	12.299	10.892	23.191
25 -- 29	12.762	10.992	23.754
30 -- 34	12.889	11.094	23.983
35 -- 39	12.022	10.273	22.295
40 -- 44	10.736	9.444	20.180
45 -- 49	9.617	7.835	17.452
50 -- 54	7.126	5.978	13.104
55 -- 59	5.076	3.975	9.051
60 +	7.737	6.591	14.328
	142.377	**125.884**	**268.261**

Sumber: Paser dalam angka 2016

Struktur penduduk penting untuk diketahui sebagai bahan untuk menentukan prioritas program dalam memaksimalkan penyediaan layanan dasar dan ketenagakerjaan. Berdasarkan tabel di atas, Kabupaten Paser memiliki penduduk usia sekolah dan usia produktif yang tinggi. Dengan demikian, terdapat implikasi terhadap kebijakan penyediaan layanan pendidikan yang memadai sekaligus didukung penyediaan lapangan kerja segala sektor.

2.4.4. Kondisi Ekonomi Global

Kondisi perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami gejolak yang menurut Dana Moneter Internasional (IMF), Indonesia dan negara-negara berkembang tengah terkena imbas negatif gejolak keuangan global. Indonesia juga seperti banyak negara berkembang saat ini terperangkap dari beberapa pergeseran ekonomi global, yaitu adanya perlambatan ekonomi China. Seperti diketahui bersama bahwa China merupakan salah satu mitra dagang utama Indonesia. Oleh karena itu Indonesia perlu mewaspadai potensi pengaruh perekonomian dan pengetatan likuiditas China. Selain itu juga kenaikan harga komoditas telah mencapai puncaknya dan kecenderungannya akan terus menurun. Faktor-faktor inilah yang menyebabkan permintaan barang-barang asal Indonesia masih akan melemah di beberapa waktu ke depan.

Kondisi ekonomi Indonesia yang demikian berdampak kepada ketenagakerjaan, seperti adanya pengurangan karyawan. Menurut Wakil Presiden Jusuf Kalla pada waktu memberikan sambutan saat raker dengan gubernur dan bupati/walikota di Istana Negara pada tanggal 21 Oktober 2015 mengatakan bahwa banyaknya PHK saat ini bermula dari krisis global yang berpengaruh pada pendapatan negara. Akibatnya daya beli menurun, yang pada akhirnya industri

menurun. Hal ini memberikan efek produktivitas sehingga terjadi PHK. Krisis global yang menyebabkan PHK di Indonesia karena saat ini dunia telah tersambung satu negara dengan negara lainnya sehingga tidak ada satu negara pun yang terbebas dari pengaruh ekonomi global.

2.4.5. Peraturan Perundang-undangan

2.4.5.1. Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 merupakan peraturan yang terkait dengan pemerintahan daerah. Dalam undang-undang tersebut urusan pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Sedangkan urusan pemerintahan konkuren terdiri atas urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan yang dibagi antara pemerintah pusat, daerah provinsi, dan daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan wajib dibagi dalam urusan pemerintahan wajib yang terkait pelayanan dasar dan urusan pemerintahan wajib yang tidak terkait pelayanan dasar. Untuk urusan pemerintahan wajib yang terkait pelayanan dasar ditentukan Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk menjamin hak-hak konstitusional masyarakat. Adapun urusan pemerintahan umum adalah urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah. Dalam undang-undang ini sub bidang pengawasan ketenagakerjaan terdapat perubahan semula pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenagan daerah kabupaten/kota. Namun berdasarkan undang-undang ini sub bidang ketenagakerjaan menjadi kewenagan pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Kewenangan pemerintah pusat berupa penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan. Sedangkan kewenangan pemerintah provinsi adalah penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.

Dengan demikian pemerintah kabupaten/kota untuk urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan hanya sub bidang penempatan dan hubungan industrial. Pemerintah kabupaten/kota tidak memiliki kewenangan dalam hal penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di perusahaan yang berada di wilayah kerjanya.

2.4.5.2. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Transmigrasi

Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 merupakan peraturan pelaksana dari UU No.15 tahun 1997 tentang ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan UU No.29 tahun 2009. Berdasarkan UU No. 29/2009 Tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 15/1997 Tentang Ketransmigrasian, pembangunan kawasan transmigrasi diarahkan untuk pembangunan dan pengembangan kawasan, serta memiiki keterkaitan dengan kawasan sekitarnya. Pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi merupakan salah satu upaya mendorong pembangunan desa melalui pemenuhan standar pelayanan minimum, khususnya

desa-desa dan kawasan perdesaan di daerah tertinggal dan perbatasan, serta pengembangan keterkaitan desa dan kota di kawasan yang dipersiapkan sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) atau Kota Terpadu Mandiri (KTM).

Pembangunan ketransmigrasian memiliki peran strategis terutama dalam hal pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah hingga menyatukan Bangsa Indonesia. Pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi merupakan salah satu upaya mendorong pembangunan desa khususnya desa-desa dan kawasan perdesaan di daerah tertinggal dan perbatasan, serta pengembangan keterkaitan desa dan kota di kawasan yang dipersiapkan sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) atau Kota Terpadu Mandiri (KTM).

Kebijakan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi yang merupakan salah satu instrumen pembangunan desa dan kawasan perdesaan diharapkan mampu menjadi pengungkit pengembangan ekonomi wilayah di sekitarnya. Satuan Permukiman (SP) atau desa dari Program Transmigrasi Baru dibangun pada lokasi yang dekat dengan desa yang sudah berkembang sebelumnya untuk membentuk Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) transmigrasi atau kawasan perdesaan.

Dalam upaya mendorong pengembangan ekonomi wilayah, desa-desa tersebut berfungsi sebagai pusat produksi primer dan industri pengolahan ringan yang terbagi menjadi 2 jenis desa yaitu desa pendukung sebagai pusat produksi primer dan desa utama sebagai pusat industri pengolahan ringan dan pusat pelayanan kawasan perdesaan. Pada suatu kawasan transmigrasi yang terdiri dari beberapa Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) transmigrasi, dapat diarahkan menjadi Kawasan Perkotaan Baru (KPB) sebagai pusat kegiatan lokal dan embrio kota kecil yang mempunyai karakteristik perkotaan, seperti berkembangnya industri pengolahan sekunder dan perdagangan.

Oleh karena itu pembangunan Transmigrasi adalah sistem proses pencapaian tujuan pembangunan yang mencakup aspek penataan ruang, penataan penduduk, dan penataan sistem kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya yang secara operasional dilaksanakan melalui pembangunan Kawasan Transmigrasi. Dengan demikian, pembangunan Kawasan Transmigrasi merupakan upaya pemanfaatan bumi dan air dan kekayaan yang terkandung di dalamnya untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat sekaligus penataan persebaran penduduk yang serasi dan seimbang sesuai dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan dengan mengakui hak orang untuk bermigrasi.

2.4.5.3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Terkait dengan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD) (Permen 16 tahun 2010 tentang perencanaan tenaga kerja makro)

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perencanaan Tenaga Kerjamerupakan acuan dan pedoman pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan Ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Oleh sebab itu pemerintah harus memperkuat setiap lini pembangunan yang terkait dengan ketenagakerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung, yakni meningkatkan program-program pendayagunaan tenaga kerja melalui peningkatan kesempatan kerja, peningkatan hubungan industrial harmonis, dan peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja, membina keterpaduan program dengan sektor lain seperti upaya menahan laju pertumbuhan penduduk, meningkatkan mutu pendidikan, perluasan kesempatan kerja disetiap sektor, maupun meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi.

Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) dijadikan salah satu indikator pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK).

Indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) terdiri atas sembilan indikator, di mana Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) merupakan indikator pertama, yang selanjutnya penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan dan kompetensi kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja, dan yang terakhir jaminan sosial tenaga kerja. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di daerah.

Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) merupakan indikator utama dalam pengukuran IPK, hal ini disebabkan karena PTK merupakan pedoman dalam pemecahan berbagai masalah ketenagakerjaan yang dihadapi saat ini dan masa yang akan datang, seperti pengangguran, rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, banyaknya perselisihan hubungan industrial, rendahnya daya serap tenaga kerja, rendahnya peluang kerja, dan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan hal tersebut masalah ketenagakerjaan tidak hanya bisa diselesaikan oleh instansi yang membidangi ketenagakerjaan, namun merupakan tanggung jawab lintas sektor. Oleh karena itu dokumen PTK bisa digunakan untuk menyusun formulasi kebijakan, strategi, dan program pada sektor-sektor yang terkait. Dengan demikian PTK sangat penting untuk disusun agar pembangunan yang dilaksanakan berorientasi ramah ketenagakerjaan.

2.4.6. Data dan Informasi Ketenagakerjaan (facebook)

Data dan informasi merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam penyusunan kebijakan dan program. Penyajian data dan informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan salah dalam mengambil kebijakan dan keputusan. Oleh karena itu keakuratan data dan informasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Pengumpulan, penyimpanan, pengolahan, dan penyajian data dan informasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih dilakukan manual sehingga pada saat data tersebut dibutuhkan membutuhkan waktu yang lama untuk menyajikannya. Teknologi informasi merupakan solusi yang dapat digunakan agar pengelolaan data dan informasi dapat lebih mudah, cepat, dan akurat melalui sistem informasi ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.

Data dan informasi ketenagakerjaan yang dikelola adalah data dan informasi yang terkait dengan data ketenagakerjaan umum sepeti data penduduk, tenaga kerja, pengangguran, angkatan kerja, dan penduduk yang bekerja, kemudian data penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, dan pengembangan perluasan kesempatan kerja,

Selain itu juga sistem informasi ini dapat dimanfaatkan untuk pencari kerja dan perusahaan. Informasi yang dibutuhkan oleh pencari kerja dapat disebarluaskan melalui sistem ini dan diterima melalui telepon genggamnya. Selama ini informasi hanya diperoleh jika pencari kerja melihat di papan pengumuman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pola yang selama ini berjalan dapat menimbulkan ketidakadilan informasi bagi pencari kerja. Pencari kerja yang melihat informasi di papan pengumuman adalah mereka yang berada di sekitar Tanah Grogot sedangkan yang di desa-desa tidak dapat memperoleh informasi.

Begitu juga perusahaan dapat menyebarkan lowongan kerja melalui sistem ini dan terkoneksi dengan pencari kerja yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan. Dengan demikian mempertemukan percari kerja dengan pemberi kerja dapat dilakukan dengan mudah dan cepat.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

4.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan OPD

Berdasarkan uraian di depan yang menyajikan berbagai data dan informasi berupa kinerja OPD, peluang, dan tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, dapat diungkapkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Paser, sebagai berikut :

1) Pertumbuhan penduduk di Kabupaten Paser cenderung meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2012 meningkat menjadi 247.612 jiwa, kemudian bertambah menjadi 249.991 jiwa pada tahun 2013, dan meningkat menjadi 256.175 jiwa pada tahun 2014, dan meningkat pada meningkat menjadi 262.301 jiwa pada tahun 2015 dan 2016 . Pertambahan penduduk ini tentunya akan menambah angkatan kerja, jika penambahan angkatan kerja ini tidak diimbangi dengan peningkatan kesempatan kerja maka akan terjadi pengangguran. Oleh karena itu diperlukan suatu program yang dapat memperluas kesempatan kerja.
2) Pengangguran di Kabuaten Paser berdasarkan data BPS setiap tahunnya cenderung menurun mulai 6,69 % tahun 2014 menjadi 6,68% tahun 2016. Namun demikian menurut data Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, pengangguran yang ada tidak memiliki keterampilan. Begitu juga tingkat pendidikan pencari kerja yang terdaftar yang terbanyak adalah pencari kerja dengan tingkat pendidikan SLTP ke bawah sebesar 61,62%, SLTA sebesar 26,62%, dan Diploma dan perguruan tinggi sebesar 11,76%. Berdasarkan uraian tersebut kualiatas tenaga kerja tergolong memiliki kuaitas yang rendah;
3) Pelayanan penempatan tenaga kerja lima tahun terakhir masih tergolong rendah, belum mencapai target yang ditetapkan dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) sebesar 70%. Capaian SPM dalam pelayanan tersebut masih di bawah 19,19 % dari pencari kerja yang terdaftar. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya pelayanan penempatan tenaga kerja ini disebabkan belum adanya Petugas Fungsional Pengantar Kerja yang salah satu tugasnya adalah mencari lowongan kerja dan melakukan negosiasi penempatan tenaga kerja;
4) Pelayanan hubungan industrial masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP), perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan perusahaan yang memiliki lembaga LKS Bipartit. PP, PKB, dan LKS Bipartit merupakan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya dan merupakan jembatan untuk mencapai hubungan industrial yang sehat dan hamonis. Berdasarkan data yang ada jumlah perusahaan tahun 2016 sebanyak 499 perusahaan, yang memiliki PP hanya 18 perusahaan, PKB sebanyak 4 perusahaan, dan LKS bipartit sebanyak 8 perusahaan. Begitu juga perusahaan yang mematuhi kewajiban melaporkan perusahaannya setiap tahunnya ke instansi ketenagakerjaan hanya 30 perusahaan.

Ketidakpatuhan perusahaan dalam menjalankan kewajibannya dapat menimbulkan potensi kondisi hubungan industrial yang tidak sehat dan harmonis, karena perusahaan tidak memiliki aturan tertulis yang disyahkan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk dijadikan pedoman dalam menjalankan perusahaannya. Di sampaing itu juga tidak adanya kepastian dan kejelasan antara hak dan kewajiban pihak-pihak dalam hubungan kerja seperti upah, status pekerja, jam kerja, dan tata tertib kerja. Walaupun mogok kerja dapat dijadikan salah satu indikator untuk melihat kondisi hubungan industrial yang pada tahun 2016 di Kabupaten Paser hanya terjadi 3 kali.

5) Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial sampai tingkat Perjanjian Bersama (PB) juga belum mencapai target yang ditetapkan sebesar 50% dari kasus yang didaftarkan. Selama tiga tahun terakhir pencapainnya masih di bawah 50%, tahun 2013 sebesar 30,77%, tahun 2014 sebesar 23,81%, dan tahun 2015 sebesar 37,14%;
6) Melihat luas wilayah Kabupaten Paser sebesar 11.603,94 (KM2), jumlah penduduk 262.301 jiwa dengan rata-rata penduduk tiap km² 22,60 orang. Berdasarkan data tersebut masih dimungkinkan pengembangan wilayah melalui program transmigrasi. Pembangunan kawasan transmigrasi diarahkan untuk pembangunan dan pengembangan kawasan, serta memiiki keterkaitan dengan kawasan sekitarnya. Pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi merupakan salah satu upaya mendorong pembangunan desa dan sebagai daya ungkit perekonomian sehingga dapat segera memenuhi pelayanan dasar dan pemerataan kesejahteraan;
7) Pengelolaan data dan informasi mulai dari pengumpulan, analisis, penyimpanan, dan penyajian masih dilakukan manual. Pengelolaan yang demikian menyebabkan data dan informasi yang disajikan cenderung tidak akurat, membutuhkan waktu lama jika membutuhkannya, dan tidak dapat diakses setiap saat. Kondisi demikian sangat mempengaruhi dalam penyusunan formulasi kebijakan, strategi, dan program yang akan dilaksanakan. Begitu juga pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang merupakan pelanggan instansi ketenagakerjaan kurang maksimal;
8) Pembangunan ketenagakerjaan membutuhkan perencanaan yang sistematis dan komprehensif. Masalah ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan oleh instansi yang bertanggungjawab ketenagakerjaan namun menjadi tanggung jawab bersama. Oleh karena itu instansi ketenagakerjaan wajib memiliki Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) yang memuat persediaan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja, neraca tenaga kerja (pengangguran), kebijakan, program, dan strategi ketenagakerjaan. Hal ini sangat berguna untuk menyusun prioritas program dan kegiatan pembangunan sektoral dalam rangka penanggulangan dan penciptaan pekerjaan yang layak serta dalam rangka percepatan pembangunan sektoral/daerah demi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Saat ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser merupakan salah satu dari tujuh kabupaten/kota di Kalimantan Timur yang belum menyusun Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD).

4.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

4.2.1. Visi Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi merupakan kondisi ideal sekaligus landasan konseptual bagi daerah. Visi daerah ini disusun dengan memperhatikan aspek substantif yang berpijak pada isu strategis, maupun aspek teknis berupa susunan kata yang sederhana dan mudah dipahami. Ketika mudah dipahami, diharapkan akan mudah dilaksanakan. Dalam pembangunan lima tahun mendatang, Kabupaten Paser memiliki visi :

"Terwujudnya Kabupaten Paser yang Maju, Mandiri, Sejahtera, dan Berkeadilan"

Visi di atas merupakan keberlanjutan dan penegasan dari visi pembangunan lima tahun kebelakang. Visi ini bermakna sebagai keberlanjutan dan apresiasi pada pembangunan yang telah dijalankan pada periode sebelumnya yang didasarkan pada realitas dan telaah obyektif. Selain itu juga memiliki makna berupa harapan untuk terus bergerak progresif menuju kondisi ideal.

Ketika memiliki modalitas dari hasil pembangunan yang ada, lantas fokus pembangunan lima tahun mendatang terwakili oleh lima kata kunci di dalam visi ini, yaitu:

1) Maju

Maju mempunyai makna menjadikan Kabupaten Paser sebagai daerah yang maju dan mampu sejajar dengan daerah lain. Maju juga berarti berdaya saing, hal yang dibutuhkan bagi setiap daerah untuk responsif dan dapat unggul di tengah perkembangan kondisi lokal, regional dan global yang dinamis. Dalam visi ini, maju merujuk pada beberapa hal, yaitu: pertama meningkatnya kualitas sumber daya manusia dengan terpenuhinya kebutuhan dan peningkatan akses terhadap pendidikan yang berkualitas. Kedua, sebagai suatu kondisi semakin meningkatnya derajat kesehatan masyarakat Paser. Kondisi tersebut mencakup ketersediaan dan akses pelayanan kesehatan yang semakin baik dan merata serta kualitas pelayanan yang semakin meningkat. Ketiga, adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia masyarakat Paser agar selaras dengan kebutuhan pasar kerja yang semakin kompetitif. SDM berkualitas selain berperan dalam menghadapi perubahan sistem global, salah satunya melalui pelaksanaan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN), juga mempunyai peran penting sebagai sumber daya dalam pembangunan daerah.

2) Mandiri

Mandiri adalah suatu kondisi masyarakat Kabupaten Paser yang mampu memenuhi kebutuhannya sendiri untuk lebih maju dengan mengandalkan kemampuan dan kekuatan sendiri. Mandiri juga merujuk pada kondisi yang berkesinambungan dalam proses pembangunan berkelanjutan yang mencakup aspek ekologi, ekonomi dan sosial. Kabupaten Paser dibanyangkan akan menjadi mandiri dengan mengandalkan sumber daya yang berkualitas dengan perkonomian yang merata dan berlandaskan pada potensi lokal.

3) Sejahtera

Sejahtera merupakan sebuah kondisi kehidupan individu dan masyarakat yang dapat memenuhi standar kehidupan yang layaksehingga tercipta kehidupan yang aman, sentosa dan makmur. Sejahterajuga dimaknai sebagai sebuah kondisi derajat kehidupan masyarakat Paser yang semakin membaik pada berbagai bidang pembangunan terutama pada sektor ekonomi, pendidikan, dan kesehatan.

Masyarakat membutuhkan dua prasyarat utama yaitu pendidikan dan kesehatan. Dua prasyarat tersebut sebagai modal untuk mengoptimalkan potensi masyarakat agar lebih berdaya, mandiri, produktif dan berbudaya. Semakin membaiknya tingkat kesejahteraan tersebut antara lain ditandai dengan meningkatnya produktivitas ekonomi masyarakat, meningkatnya pendapatan perkapita masyarakat, hingga meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan kesehatan masyarakat.

Kesejahteraan bermakna pula secara sosial dan budaya, yaitu ketika masyarakat memiliki kohesivitas sosial yang menjadikannya sebagai modal untuk berpartisipasi aktif, serta budaya yang menjadikan setiap komponen merasa memiliki daerah dan bertanggung jawab atas berjalannya pembangunan daerah. Kondisi tersebut akan menciptakan situasi yang kondusif untuk menjalankan roda pembangunan. Namun untuk mencapainya dibutuhkan syarat berupa tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu adanya sinergi antara pemerintah daerah, masyarakat serta sektor privat dan organisasi masyarakat sipil.

4) Berkeadilan

Berkeadilan merupakan perwujudan kesamaan hak dan kewajiban dalam segala aspek kehiduan tanpa membedakan latar belakang suku,agama, ras dan golongan. Adil juga bermakna bahwa pembangunan dan pertumbuhan ekonomi yang dilaksanakan secara merata. Merata berarti menghilangkan kesenjangan antar wilayah, termasuk kesenjangan antar masyarakat. Nilai ini sekaligus bermakna menutup/memperkecil kesenjangan dalam mendapatkan pelayanan publik, mengelola sumberdaya strategis serta memperoleh distribusi hasil pembangunan. Kondisi pembangunan yang merata merupakan wujud penghormatan pada semua masyarakat yang tinggal dan mencari penghidupan di Kabupaten Paser, dan khususnya sebagai pengakuan, afirmasi, dan pemberdayaan masyarakat Paser yang masih merasakan persoalan terkait pembangunan. Harapannya akan tercipta stabilitas sosial sekaligus modal dasar bagi pembangunan dari waktu ke waktu. Kesenjangan adalah problema pembangunan bagi daerah yang mempunyai wilayah sangat luas,sekaligus tertundanya pemenuhan hak bagi setiap masyarakat daerah untuk menikmati hasil pembangunan. Dengan demikian, pemerataan adalah kewajiban pembangunan yang harus terpenuhi melalui berbagai urusan pemerintahan.

Rumusan visi di atas terbangun dalam satu kesatuan dan saling melengkapi. Secara substantif, rangkaian visi tersebut bertujuan meningkatkan pemenuhan kebutuhan infrastruktur, peningkatan perekonomian masyarakat dan daerah, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Serta tidak kalah penting, untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan serta mewujudkan kohesisosial di tengah masyarakat Paser.

4.2.2. Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Guna mewujudkan Visi kabupaten 2016-2021 sebagai Kabupaten Paser yang semakin sejahtera, merata, berdaya saing dan berkelanjutan diperlukan adanya misi sebagai perwujudan dari penjabaraan visi. Adapun misi pembangunan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Paser 2016 - 2021 adalah:

1) Meningkatkan pembangunan infrastruktur transportasi, energi dan pemukiman;
2) Meningkatkan pelayanan dasar di bidang pendidikan dan kesehatan;
3) Memperkuat fondasi perekonomian yang berbasis potensi lokal dan berkelanjutan;
4) Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan;
5) Memperkuat kohesivitas sosial, budaya dan adat istiadat lokal;

Dilihat dari misi di atas program prioritas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, Misi ke-3 dan Misi ke-5 Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang perlu dijabarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, sebagai berikut :

1) Misi 3 : ” Memperkuat fondasi perekonomian yang berbasis potensi lokal dan berkelanjutan”.

Dengan didukung oleh aparatur yang bersih dan profesional, dengan peningkatan kapasitas dan responsif aparatur yang didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan, tujuan, sasaran dan indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

Misi 3: Memperkuat fondasi perekonomian yang berbasis potensi lokal dan berkelanjutan					
Tujuan	**Sasaran**	**Indikator Kinerja (Sasaran)**	**Program Pembangunan Daerah**	**Bidang Urusan**	**OPD Penanggung-jawab**
Meningkatnya iklim investasi	Meningkatnya kualitas tenaga kerja	Tingkat keterserapan tenaga kerja Tingkat pengangguran terbuka	Perluasan kesempatan kerja	Urusan Wajib Tenaga Kerja	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
			Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja		
			Penempatan Tenaga Kerja		
			Pembinaan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan		

2) Misi 5 : ” Memperkuat Kohesivitas Sosial, budaya dan adat istiadat lokal”.

Dengan didukung oleh aparatur yang bersih dan profesional, dengan peningkatan kapasitas dan responsif aparatur yang didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan, tujuan, sasaran dan indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

Misi 5: Memperkuat Kohesivitas Sosial, budaya dan adat istiadat lokal					
Tujuan	**Sasaran**	**Indikator Kinerja (Sasaran)**	**Program Pembangunan Daerah**	**Bidang Urusan**	**OPD Penanggung-jawab**
Meningkatkan pengelolaan kependudukan	Meningkatnya pengendalian dan pengelolaan migrasi	Jumlah Kawasan Exs. Transmigrasi yang mandiri	Program pembanguan dan pengembangan wilayah transmigrasi	Urusan Pilihan Transmigrasi	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Telaahan terhadap Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam menjalankan tugas OPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser merupakan yang berkaitan dengan RPJMD 2016-2021 Kabupaten Paser dengan Renstra Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2016- 2021 secara ringkat disajikan pada Tabel 3.1. dibawah ini :

Tabel 3.1

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan OPD

Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih		Permasalahan Pelayanan OPD	Faktor	
				Penghambat	Pendorong
1	Misi 3.	Memperkuat fondasi perekonomian yang berbasis potensi lokal dan berkelanjutan	1. BLK belum berfungsi dengan maksimal	1.Ketersediaan instruktur dan sarana prasarana belum memadai	1. Peraturan dan per undang-undangan ketenagakerjaan telah tersedia
		Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	2. Layanan informasi kesempatan kerja terhadap pencari kerja belum maksimal	2. Sistem sertifikasi terhadap peserta pelatihan belum berjalan	2. Tersedianya peraturan daerah ketenagakerjaan
		Program Penempatan Tenaga Kerja Program Perluasan Kesempatan Kerja	3. Belum tergalinya potensi daerah yang dapat memperluas kesempatan kerja	3. Sistem informasi penempatan tenaga kerja belum optimal 4. Anggaran belum tersedia	
		Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan	4. Sosialisasi terkait hubungan industrial belum maksimal	5. Pemahaman pihak-pihak terkait terhadap peraturan perundangan belum sinkron	
2	Misi 5.	Memperkuat Kohesivitas Sosial, budaya dan adat istiadat lokal	Belum adanya komitmen bersama	Anggaran yang belum memadai	1. Tersedianya lokasi yang akan dijadikan sebagai kawasan transmigrasi
		Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi			2. Adanya usulan dari desa untuk dibangun wilayah transmigrasi

4.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Telaahan renstra K/L untuk menganalisis kebijakan nasional yang akan dilaksanakan di daerah yang mengacu pada arah kebijakan pembangunan nasional yang tertuang dalam RPMN, maupun yang dirumuskan dalam RKP (rancangan awal), yang perlu dicermati adalah prioritas dan sasaran pembangunan nasional tahun 2015 yang terkait dengan pembangunan seperti reformasi birokrasi dan tata kelola, bidang pendidikan, kesehatan, penangulangan kemiskinan, ketahanan pangan, infastuktur, iklim investasi dan iklim usaha, energi, lingkungan hidup dan pengelolaan bencana, daerah tertinggal, terdepan, terluar dan paska konflik, kebudayaan, kreatifitas dan inovasi teknologi, politik dan keamanan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 tahun 2015, Menteri Ketenagakerjaan telah menetapkan Rencana Strategis (Renstra) kementerian periode 2015-2019. Sebagaimana agenda prioritas pembangunan nasional, Kementerian Ketenagakerjaan memiliki agenda dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Agenda prioritas menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa ama kepada seluruh warga negara, melalui upaya Perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran, dengan sasaran utama menurunnya jumlah pekerja migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan di luar negeri;
2. Agenda prioritas meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, dengan sasaran:
    a. Meningkatkan kualitas dan keterampilan pekerja dengan memperbesar proporsi jumlah tenaga kerja yang kompeten dan diakui secara nasional dan internasional melalui serangkaian proses sertifikasi untuk tenaga berkeahlian tinggi dan keahlian menengah;
    b. Meningkatkan kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi;
    c. Mempercepat pelaksanaan perjanjian saling pengakuan (*Mutual Recognition Arrangement*, MRA) yang belum dapat direalisasikan, untuk sektor jasa yang diprioritaskan, yaitu transportasi udara, teknologi informasi dan komunikasi (e_ASEAN), dan jasa logistik;
    d. Mengupayakan 7 (tujuh) sektor industri/perdagangan yang juga dibuka, yaitu produk berbasis pertanian, elektronik, perikanan, produk berbasis karet, tekstil, otomotif, produk berbasis kayu pelaksanaan MRA;
    e. Mengembangkan standar kompetensi regional (*regional competency standard framework*) untuk sektor jasa yang diprioritaskan dalam masyarakat ekonomi ASEAN;
    f. Penetapan KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) di lembaga pendidikan/pelatihan untuk mencapai kesetaraan pengakuan, khususnya lembaga pelatihan pemerintah;
    g. Menyusun Peraturan Pemerintah dalam rangka pembentukan lembaga independen pengelolaan dana pelatihan;
    h. Penyusunan peta kompetensi industri untuk bidang dan sektor jasa konstruksi, transportasi, pariwisata, industri pengolahan, pertanian-perikanan, industri kreatif, jasa logistik, teknologi komunikasi dan informasi (e_ASEAN), jasa kesehatan, jasa pendidikan,

dan sektor energi, mineral dan kelistrikan;

i. Meningkatnya peringkat daya saing efisiensi pasar tenaga kerja di tingkat internasional;
j. Meningkatkan jumlah pekerja formal di sektor manufaktur pada tahun 2019.

Sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan yang ingin diwujudkan dalam rangka menwujudkan agenda pembangunan nasional adalah :

c. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
   - Meningkatnya kompetensi tenaga kerja;
   - Meningkatnya produktivitas tenaga kerja.
d. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
   - Jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitasi penempatan;
   - Pemberdayaan tenaga kerja.
e. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dengan indikator sasaran strategis :
   - Meningkatnya perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
   - Menurunnya perselisihan Hubungan Industrial (HI);
   - Meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah;
   - Meningkatnya Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang berfungsi.
f. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
   - Menurunnya jumlah pekerja anak nasional;
   - Menurunnya pelanggaran hukum di bidang hukum ketenagakerjaan;
   - Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan.
g. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
   - Rating Audit BPK;
h. Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan, dengan indikator kinerja sasaran strategis:
   - Peningkatan kinerja akuntabilitas kementerian;
i. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaa, penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan, dengan indikator kinerja sasaran strategis :
   - Peningkatan pemanfaatan rekomendasi hasil perencanaan, penelitian dan pengembangan ketenagakerjaan oleh pengguna.

Berdasarkan telaahan terhadap Renstra Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019, terdapat beberapa permasalahan pelayanan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berserta faktor penghambat dan pendorong keberhasilan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Permasalahan Pelayanan OPD Kabupaten/Kota berdasarkan Sasaran Renstra K/L beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan OPD	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
-1	-2	-3	-4	-5
1 2	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja Peningkatan pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja	1. BLK belum berfungsi dengan maksimal. 2. Belum ada kesesuaian antara pelaksanaan pelatihan dengan kebutuhan pasar	1. Belum adanya analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar 2. Tidak adanya instruktur ketenagakerjaan 3. Kurangnya sarana pelatihan	1. Tersedianya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 2. Tersedianya Perda ketenagakerjaan
3 4 5	Penciptaan hubungan yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan penegembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan Peningkatan pelayanan administrasi, Perencanaan Program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yng transparan dan akuntabel	3. Belum optimalnya kerjasama dengan dunia usaha dalam kegiatan pelatihan, penempatan, dan pemagangan. 4. Belum maksimalnya pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja 5. Belum maksimalnya sosialisasi peraturan perundang-undangan yang terkait hubungan industrial	4. Sistem sertifikasi terhadap peserta pelatihan belum berjalan 5. Tidak tersedianya tenaga pengantar kerja 6. Kurangnya kesadaran perusahaan dalam penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 7. Penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal 8. Kurannya dukungan anggaran	
6 7	Peningkatan kinerja instutusi yang berkelanjutan Peningkatan kepuasan stakeholder dalam pelayanan perencanaan,penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan			

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

Tabel 3.3.

Permasalahan Pelayanan OPD Kabupaten/Kota berdasarkan Sasaran Renstra OPD Provinsi Beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra OPD Provinsi	Permasalahan Pelayanan OPD	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
-1	-2	-3	-4	-5
1 2 3	Peningkatan pelayanan administrasi, Perencanaan Program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yng transparan dan akuntabel Peningkatan kinerja instutusi yang berkelanjutan Peningkatan kepuasan stakeholder dalam pelayanan perencanaan,penelitian dan pengembangan, data dan informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan	1.BLK belum berfungsi dengan maksimal. 2.Belum ada kesesuaian antara pelaksanaan pelatihan dengan kebutuhan pasar 3. Belum optimalnya kerjasama dengan dunia usaha dalam kegiatan pelatihan, penempatan, dan pemagangan.	1. Belum adanya analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar 2. Tidak adanya instruktur ketenagakerjaan 3.Kurangnya sarana pelatihan 4.Sistem sertifikasi terhadap peserta pelatihan belum berjalan	1. Tersedianya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 2. Tersedianya Perda ketenagakerjaan
4 5 6 7	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas tenaga kerja Peningkatan pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja Penciptaan hubungan yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan penegembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan	4. Belum maksimalnya pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja 5. Belum maksimalnya sosialisasi peraturan perundang-undangan yang terkait hubungan industrial	5. Tidak tersedianya tenaga pengantar kerja 6. Kurangnya kesadaran perusahaan dalam penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan 7. Penegakan hukum ketenagakerjaan belum optimal 8. Kurannya dukungan anggaran	

4.4. Penentuan Isu - Isu Strategis

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

1. Masih rendahnya kualitas tenaga kerja;
2. Tingginya tingkat pengangguran;
3. Adanya potensi kondisi hubungan industrial yang tidak harmonis;
4. Adanya rencana untuk mengembangkan pusat pertumbuhan baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) dalam rangka mempercepat pembangunan pedesaan serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah untuk menciptakan peningakatan daya saing daerah;
5. Belum maksimalnya pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;
6. Belum adanya Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD) sesuai yang diamanatkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 309 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan PTK Propinsi dan Kabupaten/Kota.
7. Belum terbentuk tim koordinasi tingkat Kabupaten**.**

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Visi dan Misi OPD

Rencana Strategis OPD merupakan suatu dokumen perencanaan yang menjadi pedoman bagi seluruh jajaran dinas untuk menterjemahkan amanat RPJMD 2016 – 2021 ke dalam serangkaian gerak dan langkah menuju kondisi yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun kedepan dengan memperhitungkan semua kekuatan, peluang, kelemahan dan ancaman yang ada.

Rencana Strategis OPD dalam kaitan ini dapat dipandang sebagai bagian integral dari kebijakan dan program Pemerintah Kabupaten Paser dan merupakan landasan dan pedoman bagi seluruh aparat pelaksana pada jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dalam melaksanakan tugas-tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selama kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2021.

Upaya guna mencapai visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang dituangkan dalam RPJMD periode 2016 - 2021, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser menetapkan Visi sebagai berikut :

VISI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

"MENJADIKAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRAN KABUPATEN PASER YANG MANDIRI, BERDAYA SAING, DAN SEJAHTERA"

Makna visi yang yang telah ditetapkan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Tenaga kerja

Tenaga Kerja mengandung maknaseluruh masyarakat yang tergolong usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja.

2)Transmigran

Transmigran mengandung arti seluruh masyarakat yang masuk dalam program kegiatan transmigrasi, baik transmigrasi lokal maupun transmigrasi antar daerah.

3) Mandiri

Mandiri mengandung makna bahwa suatu kondisi di mana masyarakat memiliki kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

4) Berdaya saing

Berdaya saing mengandung makna bahwa tenaga kerja Kabupaten Paser memiliki kemampuan dan keterampilan sehingga mampu bersaing, baik pada tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Tenaga kerja yang demikian seharusnya memiliki ilmu pengetahuan yang memadai, berwawasan luas, memiliki moral dan mental teruji serta memiliki keunggulan kompetitif.

5) Sejahtera

Sejahtera mengandung arti terpenuhi dan tercukupi segala kebutuhan hidup sehari-hari, baik kebutuhan ekonomi, mental maupun spiritual. Kesejahteraan dapat dilihat salah satunya adalah meningkatnya daya beli dan pendapatan seseorang.

Sebagai upaya mencapai visi tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser menetapkan misi sebagai berikut:

MISI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

1. **Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja;**
2. **Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja;**
3. **Meningkatkan pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan ketengakerjaan sehingga menumbuhkan iklim kerja dan investasi yang kondusif;**
4. **Mengembangkan masyarakat dan kawasan transmigrasi yang sejahtera untuk mendukung pembangunan daerah;**
5. **Mewujudkan tata kelola kelembagaan yang berkualitas dan sumber daya aparatur yang profesional.**

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

Penetapan tujuan dan sasaran merupakan tindak lanjut untuk menjabarkan visi dan misi dalam rangka menjawab isu-isu strategis dan memecahkan permasalahan pembangunan yang dihadapi. Rumusan tujuan dinyatakan dalam bentuk kualitatif, sedangkan sasaran lebih bersifat kuantitatif dan terukur. Sehingga, sasaran dapat digunakan sebagai indikator untuk menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan OPD.

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berdasarkan Visi dan Misi yang telah dirumuskan di atas, sebagai berikut :

TUJUAN JANGKA MENENGAH
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

1. **Peningkatan kualitas tenaga kerja;**
2. **Menurunkan Tingkat Pengangguran;**
3. **Menciptakan ketenangan atau ketenteraman kerja dan ketenangan usaha;**
4. **Mewujudkan Pusat Pertumbuhan Baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui penyelenggaraan transmigrasi;**
5. **Terwujudnya perencanaan dan penganggaran kegiatan dan evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**
6. **Mewujudkan hasil kerja yang akuntabel**
7. **Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur**
8. **Peningkatan Disiplin ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**
9. **Meningkatan kualitas pelayanan dalam proses penyelesaian administrasi kepegawaian**
10. **Tersedianya pelayanan yang cepat tepat dan nyaman**

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

SASARAN JANGKA MENENGAH
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

1. **Meningkatnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi;**
2. **Menurunnya tingkat pengangguran**
3. **Terciptanya hubungan industrial dan iklim kerja yang sehat dan harmonis;**
4. **Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian kawasan transmigrasi**
5. **Meningkatnya kualitas pelayanan perkantoran**

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

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

Tahun 2016 - 2021

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke				
				1	2	3	4	5
1	Peningkatan kualitas tenaga kerja	Meningkatnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	2.64%	100%	100%	100%	100%
			Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	2.64%	100%	100%	100%	100%
2	Menurunkan Tingkat Pengangguran	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Persentase Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	25%	30%	30%	30%	30%
3	Menciptakan ketenangan atau ketenteraman kerja dan ketenangan usaha	Meningkatnya hubungan industrial dan iklim kerja yang sehat dan harmonis	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama	33%	31%	40%	40%	40%
4	Mewujudkan Pusat Pertumbuhan Baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui penyelenggaraan transmigrasi	Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian kawasan Transmigrasi	Jumlah Kawasan transmigrasi yang memilki kemampuan ekonomi	0	0	1 Kawasan	1 Kawasan	1 Kawasan
5	Peningkatan Disiplin ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Menurunnya tingkat pelanggaran disiplin ASN Disnakertrans	Presentase ASN Disnakertrans yang mematuhi peraturan yang berlaku	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %
6	Meningkatan kualitas pelayanan dalam proses penyelesaian administrasi kepegawaian	Meningkatnya kualitas pelayanan perkantoran	Presentase tingkat kelancaran pelayanan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
7	Terwujudnya pelayanan yang cepat,tepat dan nyaman	Meningkatnya pelayanan kerja dan peralatan kantor	Presentase peralatan kantor yang memadai	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
8	Terwujudnya perencanaan dan penganggaran kegiatan dan evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Meningkatnya kesesuain antara perencanaan, pelaporan dan evaluasi	Jumlah perencanaan dan evaluasi yang disusun	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku
9	Mewujudkan hasil kerja yang akuntabel	Terwujudnya hasil kerja yang akuntabel dan berdedikasi	Jumlah sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku	10 Buku
10	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Meningkatnya sumber daya aparatur yang propesional	Jumlah ASN mengikuti yang pelatihan dan bintek	10 Orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang	10 Orang

BAB V
STRATEGI DAN KEBIJAKAN

5.1. Strategi dan Kebijakan OPD

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

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

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

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

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

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

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Visi : Menjadikan Tenaga Kerja dan Transmigran Kabupaten Paser yang Mandiri, Berdaya Saing, dan Sejahtera			
Misi 1 : Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Terampil dan Produktif sesuai Kebutuhan Pasar Kerja dan Dunia Kerja			
Tujuan	**Sasaran**	**Strategi**	**Arah Kebijakan**
1. Peningkatan kualitas tenaga kerja	1.1. Meningkatnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi	1.1. Pengembangan mekanisme penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja yang berkualitas	1.1. Menyelenggarakan pelatihan terhadap tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
Misi 2 : Meningkatkan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Memperluas Kesempatan Kerja			
2. Menurunkan Tingkat Pengangguran	2.**1**. Menurunnya Tingkat Pengangguran	2.1. Memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang diperlukan.	2.1.Menempatkan para pencari kerja ke perusahaan yang membutuhkan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan ***melalui pelayanan penempatan***
		2.2.Memperluas kesempatan kerja dengan memanfaatkan potensi daerah	2.2.Pengembangan produk unggulan daerah melalui sistem Teknologi Tepat Guna (TTG) dan tenaga kerja mandiri serta padat karya
Misi 3 : Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Perlindungan Ketenagakerjaan sehingga Menumbuhkan Iklim Kerja dan Investasi yang Kondusif			
3. Menciptakan ketenangan atau ketenteraman kerja dan ketenangan usaha	3.1. Terciptanya hubungan industrial dan iklim kerja yang sehat dan harmonis	3.1. Meningkatkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan	3.1. Pembinaan kepada perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
Misi 4 : Mengembangkan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi yang Sehjatera untuk Mendukung Pembangunan Daerah			
4. Mewujudkan Pusat Pertumbuhan Baru sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui penyelenggaraan transmigrasi	4.1. Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian kawasan transmigrasi	4.1. Penyiapan Kawasan Transmigrasi	4.1. Penyusunan rencana pembangunan dan pengembangan yang sesuai dengan rencana kawasan transmigrasi (RKT)
Misi 5 : Mewujudkan Tata Kelola Kelembagaan yang Berkualitas dan Sumber Daya Aparatur yang Profesional			
5. Meningkatkan kualitas pelayanan dalam proses penyelesaian administrasi perkantoran	5.1.Meningkatnya kualitas pelayanan perkantoran	5.1. Peningkatan sarana dan prasarana kantor	5.1. Pengadaan sarana dan prasarana guna mendukung kelancaran pelaksanaan tupoksi OPD

BAB VI
RENCANA PROGRAM DAN PENDANAAN

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

Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser sebanyak 11 program dan kegiatan yang dilaksanakan sebanyak 64 kegiatan. Dari beberapa pelaksanaan program dan kegiatan tersebut sebanyak 4 program dan 24 kegiatan yang mendukung pelaksanaan urusan wajib. Sedangkan program yang mendukung pelaksanaan urusan pilihan sebanyak 1 program dengan 10 kegiatan. Pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung penyelenggaraan urusan wajib dan pilihan didukung oleh program dan kegiatan rutin sebanyak 6 program dengan 30 kegiatan.

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

PROGRAM
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

1. **Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;**
2. **Program Penempatan Tenaga Kerja;**
3. **Program Perluasan Kesempatan Kerja;**
4. **Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan;**
5. **Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.**

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

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
   a. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja;
   b. Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pasca Pelaksanaan Pelatihan Kerja;
   c. Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi;
   d. Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kewirausahaan;
   e. Kegiatan Analisis Kebutuhan Pelatihan.
   f. Peningkatan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja
   g. Kegiatan Pemagangan Pencari Kerja
   h. Kegiatan Sertifikasi Pencari kerja Berbasis BNSP (Badan Nasional Sertisifikasi Propesi)
   i. Kegiatan peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
   a. Kegiatan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;

b. Kegiatan Penyelenggaraan Job Market Fair;
c. Kegiatan Identifikasi Perusahaan Penyelenggaraan Pemagangan;
d. Kegiatan Penyelenggaraan Pemagangan Bagi Pencari Kerja;
e. Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemagangan;
f. Kegiatan Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA);
g. Kegiatan Penyelenggaraan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja;
h. Kegiatan Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja;
i. Kegiatan Peyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja;
j. Kegiatan Analisis Pasar Kerja;
k. Kegiatan Pembinaan Lembaga Bursa Kerja Khusus.

3. Program Perluasan Kesempatan Kerja
   a. Kegiatan Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Teknologi Tepat Guna (TTG);
   b. Kegiatan Pengembangan peluasaan kesempatan kerja melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM);
   c. Kegiatan Pengembangan peluasaan kesempatan kerja melalui Padat Karya Produktif.
   d. Kegiatan Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan
4. Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan
   a. Kegiatan Peningkatan Penerapan Syarat-syarat Kerja;
   b. Kegiatan Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
   c. Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
   d. Kegiatan Peningkatan Penerapan Pengupahan;
   e. Kegiatan Penyusunan Rekomendasi Upah Minimum Kabupaten (UMK)
5. Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi
   a. Kegiatan Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi;
   b. Kegiatan Indentifikasi potensi calon lokasi
   c. Kegiatan Penyusunan Rencana Teknis Satuan Pemukiman;
   d. Kegiatan Pembangunan Permukiman dan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi;
   e. Kegiatan Penyusunan Detail Rencana KPB;
   f. Kegiatan Pengembangan Ekonomi dan SDM Transmigran;
   g. Kegiatan Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
   h. Kegiatan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Kawasan Transmigrasi
   i. Kegiatan Advokasi Permasalahan Kawasan Transmigrasi;
   j. Kegiatan Peningkatan Kerjasama Antar Wilayah, Antar Pelaku dan Antar Sektor Dalam Rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi.
   k. Kegiatan Sosialisasi Pengembangan dan Peningkatan SDM Transmigrasi
6. Program Peningkatan Disiplin Aparatur (Semua PD)
   a. Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya
7. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran (Rutin OPD)
   a. Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
   b. Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;

c. Kegiatan Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional;
d. Kegiatan Penyediaan Jasa Adminsitrasi Keuangan;
e. Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor;
f. Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor;
g. Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan;
h. Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
i. Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
j. Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang – undangan;
k. Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman;
l. Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi.

8. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur (Rutin OPD)
   a. Kegiatan Pengadaan kendaraan dinas/operasional;
   b. Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor;
   c. Kegiatan Pengadaan peralatan gedung kantor;
   d. Kegiatan Pengadaan Mebeleur;
   e. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor;
   f. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Jabatan;
   g. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional;
   h. Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor;
   i. Kegiatan Pembangunan Gedung Kantor BLK.
9. Program Perencanaan Pembangunan Daerah (Semua PD)
   a. Kegiatan Penyusunan RENJA OPD;
   b. Kegiatan Evaluasi RENJA OPD;
   c. Kegiatan Pengadaan dan Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
   d. Kegiatan Pemeliharaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
   e. Kegiatan Penyusunan dan Review Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD) Makro;
   f. Kegiatan Penyusunan RENSTRA OPD
10. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan (Semua PD)
    a. Kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD;
    b. Kegiatan Penyusunan Data Statistik dan informasi Ketenagakerjaan.
11. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (Semua PD)
    - Kegiatan Pendidikan dan pelatihan formal

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

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun awal Perencanaan	Satuan	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN												Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Kondisi Kinerja pada akhir periode renstra skpd			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Peningkatan kualitas tenaga kerja	**Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten**	**Meningkatnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi**	**Persentase Tenaga Kerja Yang Kompeten**	**Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**	**Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan**	**3,72**	**%**	**2.64**	**24.901.979.900**	**100**	**31.265.303.700**	**100**	**83.773.432.300**	**100**	**100.676.383.600**	**100**	**107.382.724.000**	**100%**	**347.999.823.500**	**Bid. P2K dan UPTD BLK**	
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja	Laporan hasil pembinaan lembaga latihan kerja	0	Laporan	0	23.000.000	2	23.000.000	2	25.000.000	4	35.000.000	6	35.000.000	14	141.000.000	P2K	Tanah Grogot
					Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	0	LPK	0	0	2	0	2	0	4	0	6	0	14	-		
				Monitoring dan Evaluasi Pasca Pelaksanaan Pelatihan Kerja	Jumlah Laporan monev	0	Laporan	2	35.000.000	2	23.000.000	2	30.000.000	2	45.000.000	2	45.000.000	10	178.000.000	P2k dan BLK	Tanah Grogot
				Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	112	Orang	16	75.619.799	32	151.653.037	32	410.590.793	16	331.111.160	16	256.825.080	112	1.225.799.869	BLK	Tanah Grogot
				Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kewirausahaan	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	0	Orang	32	75.000.000	32	75.000.000	48	332.143.530	48	555.652.676	80	688.002.160	240	1.725.798.366	BLK	Tanah Grogot
				Analisis Kebutuhan Pelatihan	Jumlah Pelatihan Kerja wirausaha yang dibutuhkan	0	Pelatihan	1	40.400.000	1	40.000.000	1	40.000.000	1	40.000.000	1	49.000.000	5	209.400.000	BLK	Tanah Grogot
				Peningkatan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja Yang Terlatih	0	Orang	0	0	20	120.000.000	30	150.000.000	40	200.000.000	50	250.000.000	140	720.000.000	P2K	Kab.Paser

				Penempatan Pemagangan Pencari Kerja	Jumlah penempatan pemagangan pencari kerja	0	Orang	20	120.000.000	50	140.000.000	50	170.000.000	50	200.000.000	50	250.000.000	220	880.000.000	P2K	Kab.Paser
				Sertifikasi Pencari kerja berbasis BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Propesi)	Jumlah pencari kerja yang memiliki sertifikasi dari BNSP	0	Orang	0	0	0	0	20	100.000.000	20	100.000.000	20	100.000.000	60	300.000.000	P2K	Kab.Paser
				Peningkatan Propesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK	Jumlah tenaga kepelatihan dan instruktur yang mengikuti pendidikan, pelatihan/diklat	0	Orang	0	0	0	0	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	9	150.000.000	BLK	Kab.Paser
Menurunkan Tingkat Pengangguran	**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**	**Menurunnya Tingkat Pengangguran**	**Presentase tenaga kerja terdaptar yang di tempatkan**	**Program Penempatan Tenaga Kerja**	**Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan**	19,19	%	25%	63.461.500.000	30%	67.980.000.000	30%	90.630.000.000	30%	100.300.000.000	30%	98.331.200.000	30%	420.702.700.000	Bid.Penempatan dan peningkatan kesempatan kerja (P2K2)	
				Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan melalui sistem antar kerja	465	Orang	600	78.000.000	600	75.000.000	600	150.000.000	600	150.000.000	600	150.000.000	3.000	603.000.000	P2K2	Tanah Grogot
				Penyelenggaraan Job Market Fair	Jumlah pelaksanaan job market fair	0	Kali	0	0	1	100.000.000	0	0	1	140.000.000	0	0	2	240.000.000	P2K2	Tanah Grogot
				Identifikasi Perusahaan Penyelenggaraan Pemagangan	Jumlah Perusahaan yang akan menjadi tempat pemagangan	0	Perusahaan	0	0	0	0	30	63.000.000	30	64.000.000	30	75.000.000	90	202.000.000	P2K	Tanah Grogot
				Penyelenggaraan Pemagangan Bagi Pencari Kerja	Jumlah pencari kerja yang mengikuti pemagangan di dalam dan luar negeri	0	Orang	30	75.000.000	30	65.000.000	30	77.000.000	30	79.000.000	30	85.000.000	150	381.000.000	Bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tanah Grogot
				Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemagangan	Jumlah Laporan monev	0	Laporan	1	58.115.000	1	50.000.000	1	75.000.000	1	63.000.000	1	65.000.000	5	311.115.000	P2K	Tanah Grogot

				Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	Jumlah penyerapan tenaga kerja pendamping (Orang)	0	Orang	35	58.750.000	35	47.850.000	35	65.000.000	35	63.000.000	35	93.312.000	175	327.912.000	P2K2	Tanah Grogot
					Jumlah TKA yang mendapatkan rekomendasi memperpanjang IMTA	0	Orang	40	0	40	0	40	0	40	0	40	0	200	0		
				Penyelenggaraan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	Jumlah pencari kerja yang mengikuti penyuluhan dan bimbingan jabatan	0	Orang	50	65.000.000	50	54.100.000	50	85.000.000	50	81.000.000	50	85.000.000	250	370.100.000	P2K2	Tanah Grogot
				Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Jumlah laporan Informasi bursa kerja yang di butuhkan	12	Laporan	12	88.750.000	12	77.850.000	12	95.000.000	12	94.000.000	12	110.000.000	60	465.600.000	P2K2	Tanah Grogot
				Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Jumlah Informasi Lowongan Kerja	0	Lowongan	4	65.000.000	50	60.000.000	50	120.000.000	50	109.000.000	50	120.000.000	204	474.000.000	P2K2	Tanah Grogot
				Analisis Pasar Kerja	Jumlah buku Profil pasar kerja Kabupaten Paser	0	Buku	3	75.000.000	3	60.000.000	3	96.300.000	3	85.000.000	3	125.000.000	15	441.300.000	P2K2	
				Pembinaan Lembaga Bursa Kerja Khusus	Jumlah SMK/Perguruan Tinggi yang memiliki Bursa Kerja Khusus (BKK)	3	BKK	1	27.000.000	2	50.000.000	2	80.000.000	2	75.000.000	2	75.000.000	9	307.000.000	P2K2	Tanah Grogot
				Program Perluasan Kesempatan Kerja	**Jumlah wirausaha baru**	0	Wirausaha	50	100.000.000.000	100	87.995.020.000	150	95.000.000.000	200	96.400.000.000	250	97.500.000.000	250	476.895.020.000	P2K2	
				Pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Teknologi Tepat Guna (TTG)	Jumlah wirausahawan baru yang menggunakan teknologi tepat guna	0	Wirausaha	20	375.000.000	20	300.000.000	20	350.000.000	20	375.000.000	20	375.000.000	100	1.775.000.000	P2K2	Tanah Grogot
				Pengembangan peluasaan kesempatan kerja melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	Jumlah wirausahawan baru yang mandiri	0	Wirausaha	20	375.000.000	20	329.950.200	20	350.000.000	20	339.000.000	20	350.000.000	100	1.743.950.200	P2K2	Tanah Grogot

				Pengembangan peluasaan kesempatan kerja melalui Padat Karya Produktif	Jumlah tenaga kerja yang mndapatkan pekerjaan	0	Orang	10	250.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	50	1.250.000.000	P2K2	Tanah Grogot
				Pengembangan Kelembagaan Produktivitas dan Pelatihan Kewirausahaan	Jumlah Tenaga Kerja yang mengikuti Pelatihan Kewirausahaan	0	Orang	20	75.000.000	20	85.000.000	20	95.000.000	20	120.000.000	20	135.000.000	100	510.000.000	P2K	Tanah Grogot
Menciptakan Ketenangan atau Ketentraman Kerja dan Ketenangan Usaha	**persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan**	**Meningkatnya Hubungan Industrial dan Iklim Kerja yang Sehat dan Harmonis**	**Menurunnya jumlah kasus perselisihan hubungan industrial**	**Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Lembaga Ketenagakerjaan**	**persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang terselesaikan**	20	%	31%	48.400.000.000	31%	49.000.000.000	40%	53.900.000.000	40%	61.000.000.000	40%	65.900.000.000	36%	278.200.000.000	Bid HI	
				Peningkatan Penerapan Syarat-syarat Kerja	Persentase perusahaan yang memiliki Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit	31	LKS	9	100.000.000	9	90.000.000	9	109.000.000	9	120.000.000	9	120.000.000	45	539.000.000	Bid HI	Semua Kecamatan
					Jumlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh	87	Serikat	13	0	10	0	10	0	10	0	20	0	63	-		
					Persentase perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah didaftarkan	5	PKB	5	0	10	0	15	0	10	0	15	0	55	-		
					Persentase perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP) yang telah didaftarkan	11	PP	24	0	10	0	10	0	10	0	25	0	79	-		
				Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase penyelesaian kasus perselisihan HI sampai tingkat PB	37,14	%	31	92.000.000	31	105.000.000	40	120.000.000	40	145.000.000	40	164.000.000	36,4	626.000.000	Bid HI	Semua Kecamatan

				Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang telah mendapat sosialisasi	0	Perusahaan	20	45.000.000	25	50.000.000	30	60.000.000	35	65.000.000	40	65.000.000	150	285.000.000	Bid HI	Semua Kecamatan
				Peningkatan Penerapan Pengupahan	Jumlah perusahaan yang mendapatkan pelatihan penyusunan struktur dan skala upah	0	Perusahaan	36	97.000.000	56	95.000.000	56	100.000.000	76	120.000.000	86	125.000.000	310	537.000.000	Bid HI	Semua Kecamatan
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Struktur dan Skala Upah	0	Perusahaan	25	0	25	0	25	0	25	0	25	0	125	-		
				Penyusunan Rekomendasi Upah Minimum Kabupaten (UMK)	Rekomendasi Upah Minum Kabupaten (UMK)	3	Rekomendasi	3	150.000.000	3	150.000.000	3	150.000.000	3	160.000.000	3	185.000.000	3	795.000.000	Bid HI	Semua Kecamatan
Mewujudkan Pusat Pertumbuhan Baru Sebagai Kawasan Perkotaan Baru (KPB) melalui Penyelenggaraan Transmigrasi	**Jumlah Kawasan transmigrasi yang tumbuh menjadi Kawasan Perkotaan Baru (KPB)**	**Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian kawasan transmigrasi**	**Jumlah kawasan transmigrasi yang memiliki kemampuan ekonomi**	**Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi**	**Jumlah Kawasan Transmigrasi**	0	Kawasan	0	35.000.000.000	6	65.500.000.000	1	70.500.000.000	1	62.500.000.000	1 Kawasan	63.000.000.000	9 kawasan	296.500.000.000	Bidang Transmigrasi	
				Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi	Jumlah Dokumen Rencana Kawasan Transmigrasi	2 RKT (Kec.Long Ikis dan Batu Engau)	Dokumen	1	426.689.200	1	1.037.060.000	1	130.000.000	1	130.000.000	1	150.000.000	5	670.000.000	Bidang Transmigrasi	1).Batu Sopang 2).Muara Komam 3).Muara Samu

				Identifikasi Potensi Calon Lokasi	Jumlah Hak Pengelola Lahan	0	HPL	2	100.000.000	1	80.000.000	1	80.000.000	1	80.000.000	1	120.000.000	6	460.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Kecamatan
				Penyusunan Rencana Teknis Satuan Pemukiman	Jumlah Dokumen Rencana Teknis Satuan Pemukiman (RTSP)	0	Dokumen	6	256.770.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	75.000.000	1	100.000.000	10	400.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Kecamatan
				Pembangunan Permukiman dan Infrastruktur Kawasan Transmigrasi	Jumlah Satuan Pemukiman (SP) Baru	0	SP	0	0	6	150.000.000	1	100.000.000	1	100.000.000	1 (Batu Kajang)	100.000.000	9	450.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Kecamatan
				Penyusunan Detail Rencana KPB	Jumlah Dokumen Rencana Detail KPB	0	Dokumen	0	0	0	0	2	100.000.000	0	0	0	0	2	100.000.000	Bidang Transmigrasi	1).Long Ikis 2).Batu Engau
				Pengembangan Ekonomi dan SDM Transmigran	Jumlah transmigran yang dilatih untuk pengembangan ekonomi dan SDM (KK)	0	KK	0	0	0	0	300	50.000.000	50	60.000.000	50	65.000.000	400	175.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Kecamatan
				Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Jumlah SP Pugaran / Tempatan u)	0	SP	0	0	0	0	3	100.000.000	2	100.000.000	0	0	5	200.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Keca

				Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Kawasan Transmigrasi	Jumlah transmigran yang dilatih (KK)	0	KK	0	0	0	0	300	50.000.000	50	60.000.000	50	65.000.000	400	175.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Kecamatan
				Advokasi Permasalahan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Penyelesaian Permasalahan Lahan (Lokasi	0	Lokasi	7	45.000.000	3	50.000.000	0	0	0	0	0	0	10	95.000.000	Bidang Transmigrasi	Tanah Grogot
					Jumlah Rancang Kapling Lahan Usaha setelah Perubahan Status KBK menjadi KBNK	0	Lokasi	-	0	1	150.000.000	-	0	-	0	-	0	1	150.000.000		Semua Kecamatan
				Peningkatan Kerjasama Antar Wilayah, Antar Pelaku dan Antar Sektor Dalam Rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Jumlah Wilayah Kerjasama (Kabupaten/Kota)	0	Kabupaten	-	0	3	20.000.000	3	20.000.000	3	20.000.000	3	30.000.000	12	90.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Kecamatan
				Sosialisasi Pengembangan dan Peningkatan SDM Transmigrasi	Jumlah Transmigran yang mendapakan bantuan usaha dan Pelatihan	0	Orang	20	50.000.000	20	60.000.000	20	70.000.000	20	80.000.000	20	90.000.000	100	350.000.000	Bidang Transmigrasi	Semua Kecamatan
Peningkatan Disiplin ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi		Menurunnya tingkat pelanggaran disiplin ASN Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Presentase ASN Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang mematuhi peraturan yang berlaku	Program Peningkatan Disiplin Aparatur (Semua PD)	Persentase Penurunan Tingkat Pelanggaran Disiplin PNS	0	%	30	-	30	2.040.000.000	30	-	30	-	30	-	30	2.040.000.000		
		-	-	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas beserta perlengkapanya yang diadakan (Orang)	0	Orang	0	0	68	20.400.000	0	0	0	0	0	0	68	20.400.000	Sekretriat	Tanah Grogot

Meningkatkan kualitas pelayanan dalam proses penyelesaian administrasi kepegawaian		Meningkatnya kualitas peelayanan perkantoran	Presentase tingkat kelancaran pelayanan	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran (Rutin SKPD)	Presentase tercukupinya kebutuhan administrasi perkantoran selama 12 bulan	100	%	100	118.069.455.000	100	110.877.432.500	100	114.335.957.500	100	114.335.957.500	100	118.393.152.500	100	576.011.955.000	Sekretariat	
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Pengadaan Materai (Lembar)	0	Lembar	450	2.475.000	450	2.300.000	450	2.300.000	450	2.300.000	450	2.300.000	2.250	11.675.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran Internet, Sumber daya air dan listrik (Bulan)	0	Bulan	12	152.900.000	12	148.000.000	12	182.585.250	12	182.585.250	12	202.585.250	60	868.655.750	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan perlengkapan kantor (unit)	0	Unit	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	3	50.000.000	15	250.000.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	Jumlah Pembayaran Pajak Kendaraan dinas/operasional (Unit)	0	Unit	4	8.800.000	4	8.800.000	4	8.800.000	4	8.800.000	4	8.800.000	20	44.000.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Jasa Adminsitrasi Keuangan	Jumlah pembayaran honorarium keuangan dan gaji PTT (Bulan)	0	Bulan	12	543.787.200	12	543.787.200	12	543.787.200	12	543.787.200	12	543.787.200	60	2.718.936.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah pengadaan Alat Kebersihan kantor (Buah)	0	Buah	60	6.664.900	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000	12	5.000.000	60	26.664.900	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah Pengadaan Alat Tulis Kantor (Buah)	0	Buah	60	38.789.520	12	27.000.000	12	27.000.000	12	27.000.000	12	27.000.000	60	146.789.520	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetakan dan Penggandaan	0	Lembar	60	26.444.000	12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	60	106.444.000	Sekretariat	Tanah Grogot

				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Listrik yang tersedia	0	Buah	80	2.681.800	80	2.300.000	80	2.300.000	80	2.300.000	80	2.300.000	400	11.881.800	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan	Jumlah Pengadaan koran/surat kabar	0	Eksemplar	84	13.860.000	84	13.860.000	84	13.860.000	84	13.860.000	84	13.860.000	420	69.300.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah Fasilitasi Penyelenggaraan rapat dan tamu kantor	0	Kali	1.368	33.858.000	1.368	30.000.000	1.368	30.000.000	1.368	30.000.000	1.368	30.000.000	6.840	153.858.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah Koordinasi /konsultasi dalam daerah dan luar daerah	0	Kali	12	300.434.130	12	257.727.125	12	257.727.125	12	257.727.125	12	278.299.075	60	1.351.914.580	Sekretariat	
Terwujudnya pelayanan yang cepat tepat dan nyaman		Meningkatnya peralatan kerja dan peralatan kantor	Jumlah peralatan kantor yang memadai	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur (Rutin SKPD)	Persentase Sarana dan prasarana SKPD yang baik dan tercukupi untuk menunjang kinerja aparatur	100	%	100	32.460.000.000	100	33.920.625.000	100	16.496.125.000	100	17.285.500.000	100	18.187.000.000	100	118.349.250.000	Sekretariat	
				Pengadaan kendaraan dinas/operasional	Jumlah pengadaan kendaraan dinas/operasional yang diadakan (Unit)	0	Unit	1	175.000.000	1	202.500.000	-	0	-	0	-	0	2	377.500.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Perlengkapan gedung Kantor yang tersedia (Jenis)	0	Jenis	4	15.000.000	4	4.800.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	20	64.800.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Pengadaan peralatan gedung kantor	Jumlah Pengadaan peralatan gedung	0	Jenis	4	82.000.000	4	113.700.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	20	64.800.000	Sekretariat&BLK	Tanah Grogot
				Pengadaan Mebeleur	Jumlah Pengadaan mebeluer	0	Jenis	4	25.000.000	4	120.000.000	4	20.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	20	110.000.000	Sekretariat&BLK	Tanah Grogot
				Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah pemeliharaan gedung kantor (Bulan)	0	Bulan	12	139.000.000	12	237.106.250	12	27.106.250	12	30.000.000	12	30.000.000	60	139.212.500	Sekretariat &BLK	Tanah Grogot
				Pemeliharaan	Jumlah Kendaraan	0	Unit	2	40.000.000	2	40.000.000	2	43.855.000	2	43.855.000	2	45.000.000	10	212.710.000	Sekretariat	Tanah Grogo

				Rutin/Berkala Kendaraan Jabatan	jabatan yang terpelihara															t
				Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang terpelihara	0	Unit	12	17.600.000	12	20.000.000	12	24.000.000	12	24.000.000	12	30.000.000	60	115.600.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Pemeliharaan peralatan kantor	0	Kali	12	17.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	12	20.000.000	12	21.870.000	60	98.870.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Pembangunan Gedung dan Bangunan Kantor BLK	Jumlah Gedung dan Bangunan Kantor BLK yang Terbangun	0	Unit	0	0	1	17.500.000.000.000	1	17.500.000.000.000	1	17.500.000.000.000	1	18.000.000.000.000	1	70.500.000.000.000	BLK	Tanah Grogot
Terwujudnya perencanaan dan pengangaran kegiatan dan evaluasi Disnakertrans		Meningkatnay Kesesuain antara prencanaan , pelaporan dan evaluasi	Jumlah perencanaan dan evaluasi yang di susun	Program Perencanaan Pembangunan Daerah (Semua PD)	Presentase SKPD yang menyusun dan menetapkan dokumen perencanaan dan penganggaran tepat waktu	0	%	100	19.496.290.000	100	26.320.919.000	100	8.960.010.900	100	19.256.012.000	100	28.907.733.200	100	102.940.965.100	Sekretariat	
		-	-	Penyusunan Renja SKPD	Jumlah laporan RENJA SKPD (Buku)	0	Buku	5	13.673.000	5	15.040.300	5	16.544.330	5	18.198.763	5	20.018.639	25	83.475.032	Sekretariat	Tanah Grogot
		-	-	Evaluasi RENJA SKPD	Jumlah Laporan Evaluasi RENJA SKPD (Buku)	0	Buku	5	10.789.900	5	11.868.890	5	13.055.779	5	14.361.357	5	15.797.493	25	65.873.419	Sekretariat	Tanah Grogot
		-	-	Pengadaan dan Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan	Jumlah Pengadaan aplikasi sistem Informasi ketenagakerjaan (Unit)	0	Unit	1	137.500.000	1	100.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	1	60.000.000	5	417.500.000	Sekretariat	Tanah Grogot
		-	-	Pengelolaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan	Terlaksanannya pengelolaan sistem informasi ketenagajerjaan	0	Bulan	12	33.000.000	12	36.300.000	12	0	12	0	12	0	60	69.300.000	Sekretariat	Tanah Grogot
		-	-	Penyusunan dan Review Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah dokumen Perencanaan Tenaga Kerja	0	Dokumen	0	0	5	100.000.000	0	0	5	100.000.000	10	146.761.200	20	346.761.200	Sekretariat	Tanah Grogot

		-	-	Penyusunan RENSTRA SKPD	Jumlah dokumen RENSTRA SKPD	0	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	5	46.500.000	5	46.500.000	Sekretariat	Tanah Grogot
		-	-	Riview dan Revisi RENSTRA SKPD	Jumlah Dokumen Riview dan Revisi RENSTRA SKPD		Dokumen	1	32.000.000	0	0	0	0	0		0	0	1	32.000.000	Sekretariat	
Mewujudkan hasil kinerja yang akuntabel		Terwujudnya hasil kerja yang akuntabel dan berdedikasi	Jumlah sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan (Semua PD)	Jumlah dokumen perencanaan dan pelaporan SKPD yang tersusun	0	Dokumen	10	15.319.920.000	10	16.851.912.000	10	4.000.000.000	10	4.000.000.000	10	4.000.000.000	10	44.171.832.000	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Lakip (buku)	0	Buku	5	27.320.700	5	30.052.770	5	20.000.000	5	20.000.000	5	20.000.000	25	117.373.470	Sekretariat	Tanah Grogot
				Penyusunan Data Statistik dan Informasi Ketenagakerjaan	Jumlah Buku Data Statistik Ketenagakerjaan (Buku)	0	Buku	5	125.878.500	5	138.466.350	5	20.000.000	5	20.000.000	5	20.000.000	25	324.344.850	Sekretariat	Tanah Grogot
Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur		Meningkatnya sumber daya aparatur yang propeesional	Jumlah pendidikan pelatihan dan bimtek yang di ikuti	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (Semua PD)	Jumlah aparatur yang memenuhi kompetensi sesuai standar	100	%	244	10.000.000.000	100	10.000.000.000	100	-	100	-	100	-	644	20.000.000.000	Sekretariat	
				Pendidikan dan pelatihan formal	Jumlah Aparatur yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan (Orang)	0	Orang	10	100.000.000	10	100.000.000	-	0	-	0	-	0	20	200.000.000	Sekretariat	Tanah Grogot

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja OPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD merupakan indikator kinerja OPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai OPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Tujuan dan sasaran RPJMD tahun 2016-2021 yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah :

Misi 3: Memperkuat fondasi perekonomian yang berbasis potensi lokal dan berkelanjutan		
Tujuan	**Sasaran**	**Indikator Sasaran**
Meningkatnya iklim investasi	Meningkatnya kualitas tenaga kerja	Tingkat keterserapan tenaga kerja
		Tingkat pengangguran terbuka
Misi 5: Memperkuat Kohesivitas Sosial, budaya dan adat istiadat lokal		
Tujuan	**Sasaran**	**Indikator Sasaran**
Meningkatkan pengelolaan kependudukan	Meningkatnya pengendalian dan pengelolaan migrasi	Jumlah kawasan exs. transmigrasi yang mandiri

Berdasarkan tujuan dan sasaran RPJMD tahun 2016-2021 sebagaimana yang dijelaskan di atas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser menetapkan arah pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang akan dicapai. Arah pembangunan tersebut tercermin ke dalam tujuan dan sasaran strategis OPD yang ditetapkan. Untuk mengetahui kinerja atau tingkat keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis, disusun suatu ukuran atau indikator kinerja yang termuat dalam Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan dari tujuan dan sasaran strategis yang dijabarkan ke dalam visi, misi, kebijakan, strategi, dan dilaksanakan melalui program dan kegiatan. Sebagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Indikator kinerja OPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yang menjadi ukuran keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai upaya pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD sebanyak 5 indikator kinerja/IKU.

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

1. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi;
2. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan;
3. Persentase pencari kerja terdaftar yang di tempatkan;

4. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama;
5. Jumlah Kawasan Transmigrasi yang memiliki kemampuan ekonomi.

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

Tabel 7.1.
Indikator Kinerja OPD/Indikator Kinerja Utama (IKU)
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2016-2021

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	100 %	2.64 %	2.64 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	100 %	2.64 %	2.64 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2	Persentase pencari kerja terdaftar yang di tempatkan	9,06 %	25 %	30 %	30 %	30 %	30 %	30 %
3	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama	35 %	33 %	31 %	40 %	40 %	40 %	40 %
4	Jumlah Kawasan Transmigrasi yang memiliki kemampuan ekonomi	0 Kawasan	-	-	1 Kawasan	1 Kawasan	1 Kawasan	3 Kawasan

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapakan Indikator Kinerja Utama (IKU) . Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari satu tujuan dan sasaran strategis organisasi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7.2
Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/ Formulasi Perhitungan	Penanggung jawab
1	Meningkatnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang lulus pelatihan}}{\text{Jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan}}$ x 100%	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja
		Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang lulus pelatihan}}{\text{Jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan}}$ x 100%	UPTD Balai Latihan Kerja
2	Menurunnya tingkat pengangguran	Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}}$ x 100%	Bidang Penempatan dan Peningkatan Kesempatan Kerja
3	Meningkatnya hubungan industrial dan iklim kerja yang sehat dan harmonis	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)	$\frac{\text{Jumlah kasus perselisihan yang diselesaikan melalui PB}}{\text{Jumlah kasus perselisihan yang terdaftar}}$ x 100%	Bidang Hubungan Industrial
4	Meningkatnya kegiatan usaha perekonomian kawasan transmigrasi	Jumlah kawasan transmigrasi yang memiliki kemampuan ekonomi	Jumlah Kawasan Perkotaan Baru yang terbentuk	Bidang Transmigrasi

BAB VIII
P E N U T U P

Dokumen Review dan Revisi Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser Tahun 2016 - 2021 adalah dokumen perencanaan yang menjadi pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan program dan kegiatannya guna mencapai visi dan misi Kepala Daerah terpilih periode Tahun 2016 – 2021, melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD.

Pembangunan ketenagakerjaan tidak terlepas dari kondisi kependudukan. Hal ini karena pertumbuhan penduduk juga mempengaruhi ketersediaan tenaga kerja. Pertumbuhan penduduk di Kabupaten Paser setiap tahunnya meningkat yang apabila kondisi ini tidak diimbangi dengan penyerapan tenaga kerja maka akan terjadi pengangguran. Begitu juga saat ini kita dihadapkan oleh globaliasasi, yang pada tahun 2015 ini telah terjadi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini akan terjadi bebasnya arus modal dan tenaga kerja yang akan berdampak kepada persaingan tenaga kerja. Kondisi kualitas tenaga kerja Kabupaten Paser masih rendah yang dapat dilihat dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh lulusan SLTP ke bawah. Kondisi ini yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja lainnya.

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

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

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

pengelolaannya dilakukan melalui suatu sistem informasi ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.

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

Pencapaian pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dikemukan di atas dilakukan melalui beberapa program dan kegiatan yang terukur. Pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan tahun 2016 – 2021 diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sehingga visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati dapat tercapai.