



***PERENCANAAN  
STRATEGIK  
(RENSTRA)  
TAHUN 2016-2020***

**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA  
DINAS TENAGA KERJA**

**Jl. Basuki Rahmat No.78, Lt. III, Telp. (0541) 743595**

*<http://disnaker.samarindakota.go.id>*



## DAFTAR ISI

|   |     |
|---|-----|
| KATA PENGANTAR .....  | i   |
| DAFTAR ISI .....  | iii |
| DAFTAR TABEL .....  | v   |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>  |     |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1   |
| 1.2 Landasan Hukum .....  | 2   |
| 1.3 Maksud dan Tujuan .....   | 4   |
| 1.4 Sistematika Penulisan .....   | 5   |
| <b>BAB II : GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA</b>                              |     |
| 2.1 Tugas, Fungsi dan Struskur Organisasi Perangkat Daerah .....                                  | 7   |
| 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah .....  | 27  |
| 2.3 Kinerja Pelayanan .....   | 30  |
| 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....  | 40  |
| <b>BAB III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI</b>                             |     |
| 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah ..... | 43  |
| 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....         | 44  |
| 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Timur .....           | 46  |
| 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) ..... | 50  |
| 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis .....   | 53  |
| <b>BAB IV : VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN</b>   |     |
| 4.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda .....   | 55  |
| 4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda .....                    | 57  |

**BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

|  |    |
|--|----|
| 5.1 Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ..... | 62 |
|--|----|

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

|  |    |
|--|----|
| 6.1 Rencana Program .....                        | 69 |
| 6.2 Kegiatan .....                               | 70 |
| 6.3 Indikator Kinerja dan Kelompok Sasaran ..... | 72 |
| 6.4 Pendanaan Indikatif .....                    | 78 |

**BAB VI : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

**BAB VII : PENUTUP**

## DAFTAR TABEL

|           |   | Hal. |
|-----------|---|------|
| Tabel 2.1 | Jumlah Sumber Daya Manusia Disnaker Kota Samarinda Menurut Jenis Kelamin Tahun 2017 ..... | 27   |
| Tabel 2.2 | Data Kepegawaian Menurut Golongan Tahun 2017 .....  | 28   |
| Tabel 2.3 | Jumlah Tenaga Honorer Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017..                                | 28   |
| Tabel 2.4 | Kondisi PNS Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017 .....                                      | 38   |
| Tabel 2.5 | Kondisi PTTB dan PTTH Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017 .                                | 29   |
| Tabel 2.6 | Sarana dan Prasarana di Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017.                               | 29   |
| Tabel 2.7 | Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.....                       | 31   |
| Tabel 2.8 | Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda .....        | 33   |
| Tabel 4.1 | Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda .....      | 61   |
| Tabel 6.1 | Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Kota Samarinda.....                 | 79   |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Rencana Strategi adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Samarinda serta memperhatikan kebijakan dan prioritas program Pemerintah Kota Samarinda, dan memperhatikan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik ketenagakerjaan di Kota Samarinda, yang disusun berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Samarinda Tahun 2005 dan 2025 dengan mempertimbangkan potensi sumber daya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang sedang berkembang.

Dalam Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2020 disebutkan, bahwa sebagai bagian dari pembangunan nasional, bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia dan sumberdaya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigrasi yang dilaksanakan melalui berbagai kebijakan.

Upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk :

1. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak (*decent work*), yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
3. Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
4. Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
5. Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
6. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
7. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
8. Menyempurnakan kebijakan migrasi tentang Tenaga Kerja;
9. Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Pada hakikatnya, pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang berwawasan lingkungan bersih (*green job*), serta berkaitan erat dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM), penciptaan kesempatan kerja, pembangunan kawasan, serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah. Oleh karena itu, berbagai kebijakan ketenagakerjaan dijalankan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia, pemberdayaan masyarakat, dan peningkatan kesejahteraan dalam rangka meningkatkan daya saing daerah.

Rambu-rambu pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana yang tercantum dalam Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut menjadi rujukan dalam menyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang disesuaikan dengan Visi dan Misi Pemerintah Kota Samarinda dan kondisi lokal daerah.

## **1.2. Landasan Hukum**

Dalam Melaksanakan tugas dan kewenangannya Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berpedoman Kepada Peraturan yang berlaku antara lain.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri dan Perdagangan;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2010 Tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2010-2014.
8. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda.
9. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 23.Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Dinas Daerah Kota Samarinda.
10. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda
11. PP No. 41 tahun 2007 tentang Struktur Organisasi.
12. Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional
13. Inpres No. 3 Tahun 2010
14. Permendagri No. 15 Tahun 2008 Jo
15. Permendagri No. 67 tahun 2011
16. Permendagri Nomor 54 tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Di samping peraturan-peraturan tersebut di atas Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda juga senantiasa memperhatikan Undang–Undang dan Peraturan Pemerintah di bidang lainnya sepanjang Undang-Undang dan Peraturan tersebut ada urgensinya dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

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

Perencanaan strategi (renstra) 2016-2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ini disusun dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Memudahkan aparatur Pemerintah Kota Samarinda khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda serta masyarakat pada umumnya untuk memahami visi dan misi arah kebijakan lainnya dari Pemerintah Kota Samarinda dengan merumuskan program kegiatan dan pembangunan sebagai langkah dan strategi untuk mencapai visi, misi, serta tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
2. Merupakan dokumen perencanaan strategi dan prioritas program pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Tahunan.
3. Penyusunan Rencana Strategi ini juga dimaksudkan untuk pedoman dalam pengukuran keberhasilan SKPD Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang tertuang dalam Laporan Keuangan Pemerintahan (LKP).

Tujuan disusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Tahun 2016-2020 adalah :

1. Memperoleh dokumen rencana pembangunan ketenagakerjaan lima tahunan yang terintegrasi dengan dokumen RPJMD Kota Samarinda serta dokumen lainnya yang berhubungan dengan urusan ketenagakerjaan.
2. Memberikan arah dan acuan pembangunan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam kurun waktu lima tahun kedepan , yang diwujudkan dengan indikator capaian kinerja.
3. Memberikan pedoman operasional bagi aparat Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam menjabarkan visi, misi, dan arah Pembangunan dalam RPJMD Kota Samarinda.

### **1.4. Sistematika Penulisan**

Penyajian rencana strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terdiri dari 7 (tujuh) bab, yaitu :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan rencana strategik, dan Sistematika Penyajian Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

## **BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA**

Menjelaskan beberapa sub bab yang terdiri dari: Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi SKPD; Sumber Daya SKPD; Kinerja Pelayanan SKPD; serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD.

## **BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

Menjelaskan beberapa sub bab yang terdiri dari: Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD; Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih; Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kota Samarinda; Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis; serta Penentuan Isu-Isu Strategis.

## **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Mengungkapkan visi dan misi SKPD, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

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

Mengungkapkan Rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah.

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

Mengemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

## **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Mengemukakan indikator kinerja SKPD yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai SKPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

## **BAB VIII PENUTUP**

Mengungkapkan uraian singkat rencana strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

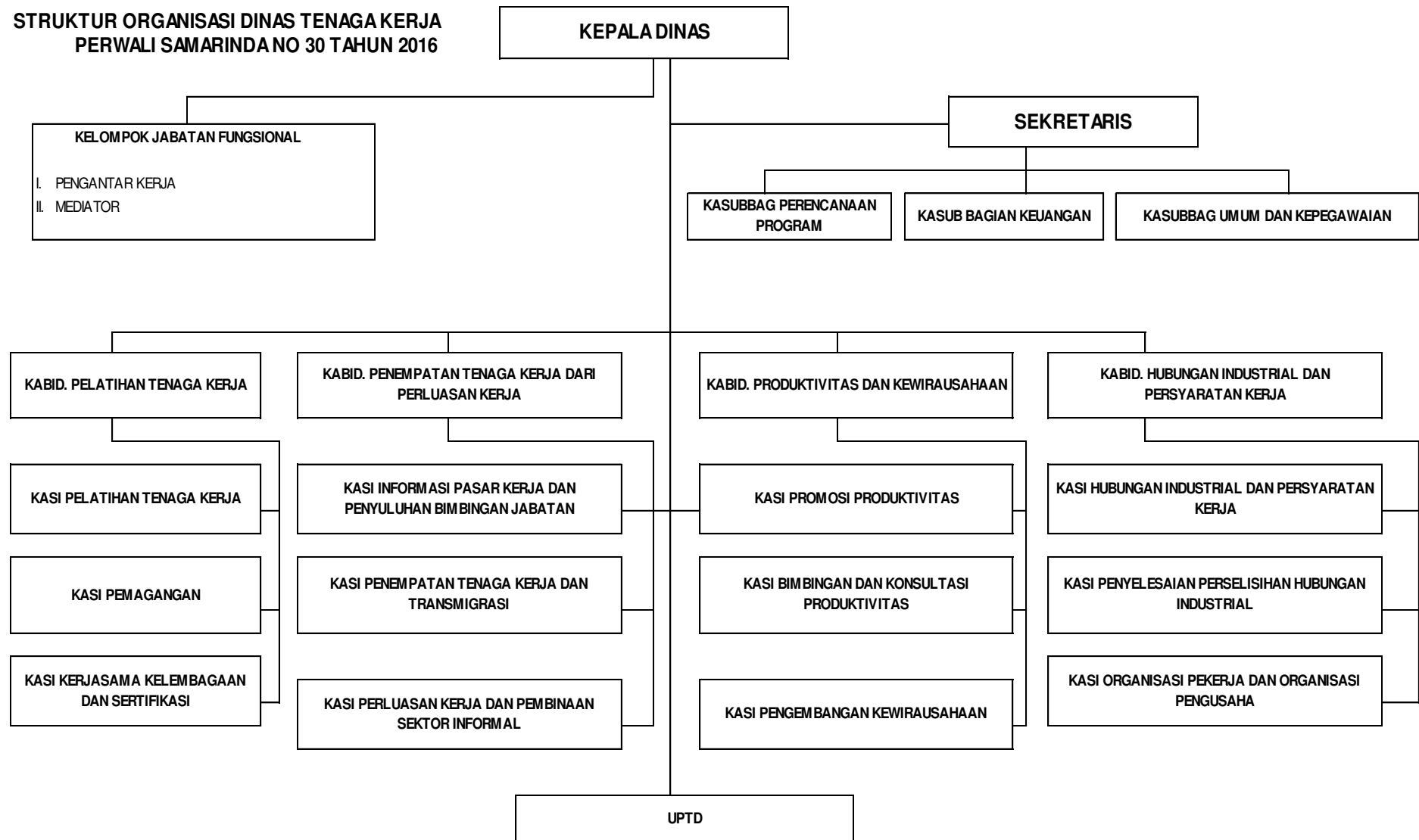
**BAB II**  
**GAMBARAN PELAYANAN**  
**DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA**

**2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

Organisasi Dinas Tenaga Kerja dinyatakan dan dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terdiri atas:

1. Dinas
2. Sekretariat membawahkan:
  - a. Sub Bagian Perencanaan Program;
  - b. Sub Bagian Keuangan; dan
  - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pelatihan Tenaga Kerja, membawahkan:
  - a. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja;
  - b. Seksi Pemagangan; dan
  - c. Seksi Kerjasama Kelembagaan dan Sertifikasi.
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, membawahkan:
  - a. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan;
  - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Trasmigrasi; dan
  - c. Seksi Perluasan Kerja dan Pembinaan Sektor Informal.
5. Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan Tenaga Kerja, membawahkan:
  - a. Seksi Promosi Produktivitas;
  - b. Seksi Bimbingan dan Konsultasi Produktivitas; dan
  - c. Seksi Pengembangan Kewirausahaan.
6. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, membawahkan:
  - a. Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
  - b. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
  - c. Seksi Organisasi Pekerja dan Organisasi Pengusaha.
7. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
8. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT).

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA  
PERWALI SAMARINDA NO 30 TAHUN 2016**



## Gambaran Tugas dan Fungsi

Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda mengacu pada Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, sebagai berikut :

### 1. Dinas

Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah konkuren bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Kota dan tugas pembantuan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- d. pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- e. pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

### 2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan yang meliputi urusan administrasi penganggaran, akuntansi, pengelolaan keuangan, surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepegawaian, penyusunan program, kedinasan, monitoring, evaluasi dan pelaporan serta kegiatan umum lainnya sesuai dengan arahan Kepala Dinas Tenaga Kerja yang searah dengan kebijakan umum daerah. Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang berada dibawah dan

bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja. Sekretariat membawahkan sub bagian yang dipimpin oleh kepala sub. bagian dan bertanggungjawab langsung kepada sekretaris. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan kesekretariatan;
- b. engoordinasian penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. pengoordinasian penyusunan dan pelaksanaan Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran;
- d. pelaksanaan dan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
- e. pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan, kepustakaan, layanan informasi dan pengaduan;
- f. pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian;
- g. pengelolaan anggaran dinas dan penerimaan dinas/retribusi;
- h. pelaksanaan administrasi keuangan dan pembayaran gaji pegawai;
- i. pelaksanaan verifikasi Surat Pertanggungjawaban keuangan;
- j. pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- k. fasilitasi penyusunan dan pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publik (SPP), Maklumat Pelayanan dan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM);
- l. pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat/pelanggan.
- m. pengelolaan pengaduan masyakat sesuai tugas fungsi dinas.
- n. pengelolaan informasi dan dokumentasi dan pelaksanaan fungsi Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi pembantu.
- o. pengoordinasian pengelolaan data, pengembangan system teknologi informasi/aplikasi untuk aplikasi yang digunakan lintas bidang pada dinas.
- p. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- q. pelaksanaan system pengendalian intern pemerintahan; dan
- r. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggaraan tupoksi sekretaris dibantu oleh beberapa sub-sub bagian lingkup Sekretariat Dinas Tenaga Kerja yang merupakan unsur pelaksana administratif Sekretariat Dinas. Sub bagian sebagaimana dimaksud di atas adalah Sub.Bagian Perencanaan Program, Sub Bagian Keuangan, dan Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian. Masing-masing sub bagian sebagaimana dimaksud ini dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam menyelenggarakan

tupoksinya berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas Tenaga Kerja.

1) Sub.Bagian Perencanaan Program

Sub. Bagian Perencanaan Program mempunyai tugas :

- a. mengkoordinir pengumpulan bahan penyusunan dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Indikator Kinerja Utama, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Rencana Kerja Tahunan, Penetapan Kinerja dan Laporan Kinerja).
- b. menyusun dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Indikator Kinerja Utama, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Rencana Kerja Tahunan, Penetapan Kinerja dan Laporan Kinerja);
- c. melaksanakan verifikasi internal usulan perencanaan program dan kegiatan;
- d. melaksanakan supervise, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dinas;
- e. mengumpulkan data lintas bidang sebagai bahan dokumen dinas;
- f. mengkoordinir laporan bulanan pelaksanaan kegiatan dinas;
- g. mengkoordinir penyusunan RKA/DPA/DPPA dinas;
- h. menyusun Laporan tahunan Dinas;
- i. melaksanakan pengelolaan data dan dokumentasi pelaksanaan program kegiatan dinas;
- j. mengumpulkan dan menganalisa data hasil pelaksanaan program dan kegiatan dinas.
- k. membuat pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi;
- l. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan. dan
- m. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2) Sub.Bagian Keuangan

Sub.Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
- b. menyusun rencana usulan kebutuhan anggaran keuangan;
- c. memeriksa/meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan (SPP-UP), Surat Permintaan Pembayaran Ganti Uang (SPP-

GU), Surat Permintaan Pembayaran Tambah Uang (SPP-TU) dan Surat Permintaan Pembayaran Langsung (SPP-LS) gaji dan tunjangan pegawai negeri sipil serta penghasilan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;

- d. melaksanakan verifikasi SPP;
- e. melaksanakan sistem akuntansi pengelolaan keuangan dinas;
- f. melaksanakan penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);
- g. melaksanakan verifikasi harian atas penerimaan;
- h. menyusun rekapitulasi penyerapan keuangan sebagai bahan evaluasi kinerja keuangan;
- i. menyusun neraca keuangan dinas;
- j. mengkoordinir dan meneliti anggaran perubahan dinas;
- k. menyusun Laporan Keuangan Dinas;
- l. membuat laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi;
- m. melaksanakan system pengendalian intern pemerintahan; dan
- n. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memiliki tugas :

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan sesuai bidang tugasnya;
- b. melaksanakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, dan ketatausahaan;
- c. mengelola tertib administrasi perkantoran dan kearsipan;
- d. melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan mempersiapkan sarana prasarana kantor;
- e. menyusun rencana kebutuhan alat-alat kantor, barang inventaris kantor/rumah tangga;
- f. melaksanakan pengadaan, pemeliharaan sarana, prasarana kantor dan pengelolaan inventarisasi barang;
- g. melaksanakan pencatatan, pengadministrasian dan pengelolaan barang daerah dan asset daerah yang menjadi tanggung jawab dinas;
- h. melaksanakan pelayanan administrasi perjalanan dinas;
- i. mempersiapkan penyelenggaraan bimbingan teknis tertentu dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai;
- j. menyelenggarakan administrasi kepegawaian dan penempatan pegawai non structural dan fungsional;

- k. menyusun pembinaan kedisiplinan pegawai;
- l. mengelola informasi dan dokumentasi dan pelaksanaan fungsi Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi pembantu melalui website maupun permintaan data langsung;
- m. menyusun tatalaksana dan standar pelayanan penanganan pengaduan dan pemberian informasi;
- n. melaksanakan tugas kehumasan dan keprotokolan;
- o. memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publik (SPP), Maklumat Pelayanan dan Survey Kepuasan Masyarakat (SPM).
- p. menyiapkan dan memproses usulan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- q. membuat pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi;
- r. melaksanakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintahan; dan
- s. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### 3. Bidang Pelatihan Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, dalam pemberian pelayanan teknis manajemen ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan tenaga kerja.

Bidang Pelatihan Tenaga Kerja dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung pada Kepala Dinas Tenaga Kerja. Bidang Pelatihan Tenaga Kerja membawahkan seksi yang dipimpin oleh kepala seksi dan bertanggung jawab langsung pada kepala bidang. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan penyusunan perumusan perencanaan program kebijakan teknis dan metode penyelenggaraan upaya pelayanan umum dan pengkoordinasian di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan tenaga kerja baik antar unsur dinas maupun dengan perangkat daerah terkait sesuai norma, standar dan prosedur yang berlaku yang diarahkan oleh Kepala Dinas dan searah kebijakan umum daerah;
- b. pelaksanaan tugas kedinasan dalam penyusunan pedoman dan pemberian petunjuk teknis untuk kelancaran tugas bawahan, pengkoordinasian

pemberian pelayanan pelatihan tenaga kerja, pemagangan, kerjasama kelembagaan dan sertifikasi;

- c. pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK), pelaksanaan standarisasi, sertifikasi, kompetensi tenaga kerja dan melaksanakan test kualifikasi dan perijinan bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Pelatihan Sistem *On The Job Training* (OJT) dan pemagangan di perusahaan;
- d. pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan program strategis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang searah kebijakan umum daerah;
- e. pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- f. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Bidang Pelatihan Tenaga Kerja dibantu oleh beberapa Seksi lingkup Dinas Tenaga Kerja yang merupakan unsur pelaksana teknis operasional Bidang Pelatihan Tenaga Kerja. Seksi sebagaimana dimaksud di atas adalah Seksi Pelatihan Tenaga Kerja, Seksi Pemagangan dan Seksi Kerjasama Kelembagaan dan Sertifikasi. Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

#### (1) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja

Seksi Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang pelatihan tenaga kerja;
- b. menyusun dan menyiapkan rencana pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan dari masyarakat;
- c. menyusun dan menyiapkan materi pelatihan yang akan diberikan kepada peserta pelatihan;
- d. menyusun jadwal dan tenaga pelatih (susunan) dalam melaksanakan pelatihan;
- e. menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan rencana kegiatan;
- f. melaksanakan pendaftaran dan seleksi terhadap calon peserta pelatihan.
- g. melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan oleh LLS, Pemerintah dan Perusahaan;
- h. menginventarisir dan menyusun data pelatihan yang telah dilaksanakan;
- i. mengoordinir pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) maupun *Mobile Training Unit* (MTU) dalam pendaftaran,

seleksi dan pemanggilan peserta serta berkoordinasi dengan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan dalam memasarkan/menyalurkan lulusan BLK/MTU ke perusahaan atau organisasi yang membutuhkan;

- j. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- k. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- l. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Seksi Pemagangan

Seksi Pemagangan mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang pemagangan;
- b. menyusun dan menyiapkan rencana program pemagangan berbasis pengguna;
- c. menyusun jadwal dana tenaga pelatih (Susunan) dalam melaksanakan kegiatan pemagangan;
- d. menyelenggarakan program pemagangan berbasis pengguna sesuai dengan rencana kegiatan;
- e. melaksanakan pendaftaran dan seleksi terhadap calon peserta magang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
- f. melaksanakan monitoring, bimbingan dan evaluasi dalam penyelenggaraan pemagangan yang dilakukan oleh Lembaga Latihan Swasta (LLS), Pemerintah dan Perusahaan;
- g. menginventarisir dan menyusun data pemagangan yang telah dilaksanakan;
- h. mengoordinir pelaksanaan dan kerjasama yang dilakukan dengan perusahaan sebagai pengguna dalam penempatan lulusan peserta magang;
- i. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- k. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Seksi Kerjasama Kelembagaan dan Sertifikasi

Seksi Kerjasama Kelembagaan dan Sertifikasi mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang pemagangan;
- b. menyiapkan bahan penyusunan pelaksanaan kegiatan berdasarkan program agar kegiatan dapat terlaksana tepat waktu;
- c. melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan / kursus yang dilaksanakan oleh Lembaga Latihan Swasta, Pemerintah maupun perusahaan;
- d. menyiapkan standarisasi dan melaksanakan test kualifikasi dan perijinan lembaga latihan swasta. pemerintah dan perusahaan;
- e. melaksanakan bimbingan dan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja;
- f. memproses permohonan ijin Lembaga Latihan Swasta dengan melakukan survey sebelum ijin dikeluarkan;
- g. menginventarisir kelembagaan latihan swasta, pemerintah dan perusahaan yang mencakup jumlah lulusan, kualifikasi, lokasi dan fasilitas pelatihan serta susunan dan kejuruan pelatihan yang dimiliki;
- h. melaksanakan uji kompetensi dan akreditasi lembaga latihan;
- i. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- k. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya Kepala-Kepala Seksi sebagaimana dimaksud, dibantu oleh beberapa orang pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional yang merupakan unsur pelaksana pelayanan operasional teknis bidang. Pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional dalam melaksanakan tupoksinya berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala-Kepala Seksinya masing-masing.

#### 4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas membantu kelancaran tugas-tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam merumuskan penyusunan kebijakan teknis bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja dan pengkoordinasian tugas antar unsur lingkup dinas maupun dengan dinas terkait dengan menyelenggarakan kegiatan pelayanan teknis kedinasan sesuai norma, standard dan prosedur yang berlaku. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja dipimpin oleh kepala bidang

yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja membawahkan seksi yang dipimpin oleh kepala seksi dan bertanggung jawab langsung kepada kepala bidang. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi.

- a. pelaksanaan penyusunan perumusan perencanaan program kebijakan teknis dan metode penyelenggaraan upaya pelayanan umum dan pengkoordinasian dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja antar unsur Dinas maupun dengan perangkat daerah terkait;
- b. pelaksanaan tugas kedinasan dalam penyusunan pedoman dan pemberian petunjuk teknis untuk kelancaran tugas bawahan, pengkoordinasian pemberian pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan bimbingan jabatan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, perluasan kerja dan pembinaan tenaga kerja sektor informal;
- c. pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Sarjana (TKMS);
- d. pengarahannya kepada pencari kerja melalui Informasi Pasar Kerja (Bursa Kerja);
- e. bimbingan terhadap pelaksanaan Antar Kerja Antar Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- f. perijinan serta pembatasan Tenaga Kerja Asing;
- g. bimbingan pelaksanaan dan penempatan tenaga kerja pemuda, wanita, penyandang cacat dan usia lanjut;
- h. perijinan Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta, Bursa Kerja Khusus, Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI);
- i. pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi;
- j. pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan program strategis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang searah kebijakan umum daerah;
- k. pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- l. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja dibantu oleh beberapa Seksi lingkup Dinas Tenaga Kerja yang merupakan unsur pelaksana teknis operasional Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja. Seksi sebagaimana dimaksud di atas adalah

Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan, Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Seksi Perluasan Kerja dan Pembinaan Sektor Informal. Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

(1) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan

Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang informasi pasar kerja dan penyuluhan bimbingan jabatan;
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang informasi pasar kerja dan penyuluhan bimbingan jabatan;
- c. melaksanakan pelayanan perantara kerja;
- d. melaksanakan pengumpulan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja
- e. menyajikan dan menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja;
- f. melaksanakan pengumpulan, pengolahan, data klasifikasi jabatan, penyiapan dan penyebarluasan informasi jabatan;
- g. menyusun dan mengolah data Informasi Pasar Kerja;
- h. melaksanakan penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada masyarakat Pencari Kerja, Siswa sekolah lanjutan tingkat atas, Mahasiswa, penyandang cacat, pemuda, wanita dan lanjut usia;
- i. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- k. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan dibidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. melaksanakan pembinaan dan penempatan Tenaga Kerja Umum, Tenaga Kerja Pemuda dan Wanita, Tenaga Kerja Panyandang Cacat dan Usia Lanjut serta Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri;
- c. melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);

- d. melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di wilayah Kota Samarinda;
- e. melaksanakan monitoring penempatan tenaga kerja pemuda dan wanita, penyandang cacat dan usia lanjut serta pembatasan penggunaan tenaga kerja asing;
- f. melaksanakan pemberian ijin Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Ijin Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI);
- g. menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang transmigrasi;
- h. melaksanakan koordinasi dan integrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi;
- i. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- j. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- k. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Seksi Perluasan Kerja dan Pembinaan Sektor Informal

Seksi Perluasan Kerja dan Pembinaan Sektor Informal mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang perluasan kerja dan pembinaan sektor informal;
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang perluasan kerja dan pembinaan sektor informal;
- c. melaksanakan pembinaan dan pengembangan tenaga kerja mandiri dan tenaga kerja sektor informal;
- d. melaksanakan pengembangan teknologi tepat guna, padat karya, pemberdayaan pendampingan dan kerja sama antar lembaga;
- e. melaksanakan penyebarluasan Informasi Tehnologi Tepat Guna untuk tenaga kerja mandiri dalam rangka perluasan tenaga kerja;
- f. melaksanakan pembinaan usaha mandiri profesional bagi lulusan SLTA dan Sarjana;
- g. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- h. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- i. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tupoksinya Kepala-Kepala Seksi sebagaimana dimaksud di atas, dibantu oleh beberapa orang pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional yang merupakan unsur pelaksana pelayanan operasional teknis bidang. Pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional dalam melaksanakan tupoksinya berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala-Kepala Sektornya masing-masing.

5. Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan

Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan kerja mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, dalam pemberian pelayanan teknis manajemen ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan peningkatan produktivitas dan kewirausahaan. Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan kerjadipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja. Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan kerja membawahkan seksi yang dipimpin oleh kepala seksi dan bertanggungjawab langsung kepada kepala bidang. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan Kerja mempunyai fungsi :

- a. penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan di bidang produktivitas dan kewirausahaan kerja;
- b. pelaksanaan penyusunan perumusan perencanaan program kebijakan teknis dan metode penyelenggaraan upaya pelayanan umum;
- c. pengkoordinasian dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan peningkatan produktivitas dan kewirausahaan baik antar unsur Dinas maupun dengan SKPD terkait;
- d. pelaksanaan tugas kedinasan dalam penyusunan pedoman dan pemberian petunjuk teknis untuk kelancaran tugas-tugas bawahan;
- e. pengkoordinasian pemberian pelayanan peningkatan produktivitas dan kewirausahaan;
- f. pelaksanaan dan pengkoordinasian dengan Lembaga Produktivitas Daerah dan Badan Peningkatan Produktivitas Daerah dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- g. pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan program strategis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang searah kebijakan umum daerah;
- h. pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- i. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Kepala Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan dibantu oleh beberapa Seksi lingkup Dinas Tenaga Kerja yang merupakan unsur pelaksanaan teknis operasional Bidang Produktivitas dan Kewirausahaan. Seksi sebagaimana dimaksud di atas adalah Seksi Promosi Produktivitas, Seksi Bimbingan dan Konsultasi Produktivitas, dan Seksi Pengembangan Kewirausahaan. Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

(1) Seksi Promosi Produktivitas

Seksi Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan promosi produktivitas;
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugasnya;
- c. menyiapkan bahan penyusunan pelaksanaan kegiatan berdasarkan program agar kegiatan dapat terlaksana tepat waktu;
- d. melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan program pengembangan promosi produktivitas;
- e. menyiapkan bahan sosialisasi dan promosi produktivitas kepada masyarakat melalui pemasaran program, pamflet, brosur dan pameran;
- f. menyelenggarakan bulan mutu dan produktivitas;
- g. melaksanakan pemberian penghargaan produktivitas dan kualitas;
- h. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- i. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- j. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan..

(2) Seksi Bimbingan dan Konsultasi Produktivitas

Seksi Bimbingan dan Konsultasi Produktivitas mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bimbingan dan konsultasi produktivitas;
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugasnya;
- c. menyiapkan bahan penyusunan pelaksanaan kegiatan berdasarkan program agar kegiatan dapat terlaksana tepat waktu.
- d. melaksanakan klinik dan jejaring produktivitas terhadap dunia usaha agar terciptanya dunia usaha yang sehat.

- e. menyiapkan bahan usulan penilaian UMKM yang berprestasi baik tingkat kota maupun provinsi untuk peningkatan motivasi UMKM.
- f. menyusun data perusahaan kecil, menengah, dan sektor informal lainnya yang belum memiliki motivasi usaha dan telah mengikuti pelatihan dalam rangka pembinaan selanjutnya;
- g. menyiapkan bahan layanan bimbingan dan konsultasi peningkatan produktivitas terhadap perusahaan dan pihak terkait agar terciptanya dunia usaha yang sehat;
- h. menginventarisir kelengkapan bahan dan data yang berkaitan dengan kegiatan pelayanan informasi dan sosialisasi produktivitas serta melakukan monitoring setiap kegiatan sosialisasi bimbingan dan konsultasi;
- i. melaksanakan pelatihan pengembangan produktivitas kepada perusahaan kecil, menengah dan besar;
- j. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- k. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- l. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Seksi Pengembangan Kewirausahaan

Seksi Pengembangan Kewirausahaan mempunyai tugas:

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan pengembangan kewirausahaan;
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugasnya;
- c. menyiapkan bahan penyusunan pelaksanaan kegiatan berdasarkan program agar kegiatan dapat terlaksana tepat waktu;
- d. menginventarisir susunan tenaga pelatihan program dan kegiatan pengembangan kewirausahaan;
- e. melaksanakan penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang pelatihan manajemen kewirausahaan dan bimbingan konsultasi;
- f. melaksanakan penyiapan bahan bimbingan teknis dan evaluasi dibidang pengembangan kewirausahaan;
- g. melaksanakan pelatihan pengembangan kewirausahaan kepada perusahaan kecil, menengah dan besar;
- h. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;

- i. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- j. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tupoksinya Kepala-Kepala Seksi sebagaimana dimaksud di atas, dibantu oleh beberapa orang pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional yang merupakan unsur pelaksana pelayanan operasional teknis bidang. Pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional dalam melaksanakan tupoksinya berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala-Kepala Seksinya masing-masing.

6. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, dalam pemberian pelayanan teknis manajemen ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan hubungan industrial dan persyaratan kerja. Bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja dipimpin oleh kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja; Bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja membawahkan seksi yang dipimpin oleh kepala seksi dan bertanggungjawab langsung kepada kepala bidang. Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja mempunyai fungsi :

- a. pelaksanaan penyusunan perumusan perencanaan program kebijakan teknis dan metode penyelenggaraan upaya pelayanan umum dan pengkoordinasian di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan hubungan industrial dan persyaratan kerja baik antar unsur Dinas maupun dengan perangkat daerah terkait;
- b. pelaksanaan tugas kedinasan dalam penyusunan pedoman dan pemberian petunjuk teknis untuk kelancaran tugas bawahan;
- c. pengkoordinasian pemberian pelayanan hubungan industrial dan persyaratan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
- d. pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan pembinaan dan pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit, program KB di perusahaan untuk para pekerja dan pengusaha menuju Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera (NKKBS);
- e. pembuatan Peraturan Perusahaan (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KB) dan Perjanjian Kerja (PK).

- f. pembinaan dalam rangka pengembangan dan peningkatan pengupahan dan jaminan sosial;
- g. sosialisasi dan penyuluhan pelaksanaan serta monitoring Upah Minimum Kota (UMK), Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Upah Minimum Regional (UMR)/ Upah Minimum Sektor Regional (UMSR) di perusahaan.
- h. pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan program strategis ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian yang searah kebijakan umum daerah;
- i. pelaksanaan system pengendalian intern pemerintahan; dan
- j. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dibantu oleh beberapa seksi lingkup Dinas Tenaga Kerja yang merupakan unsur pelaksana teknis operasional Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja. Seksi sebagaimana dimaksud di atas adalah Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Seksi Organisasi Pekerja dan Organisasi Pengusaha. Masing-masing seksi dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

1) Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas :

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja.
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugasnya;
- c. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja pada perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/ Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).
- d. melaksanakan pembinaan pembuatan Peraturan Perusahaan (PP), Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Perjanjian Kerja (PK).
- e. melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan Hubungan Industrial dan Persyaratan kerja;
- f. menyiapkan bahan, merencanakan dan melaksanakan siding komisi pengupahan dalam rangka penerapan Standar Upah Minimum;
- g. mengumpulkan dan mengolah Kebutuhan Hidup Minimum dalam rangka pertimbangan Upah Minimum Kota (UMK), Upah Minimum Provinsi (UMP),

dan Upah Minimum Regional (UMR)/ Upah Minimum Sektor Regional (UMSR).

- h. melaksanakan monitoring Upah Minimum Kota (UMK), Upah Minimum Provinsi (UMP), dan Upah Minimum Regional (UMR)/ Upah Minimum Sektor Regional (UMSR) di perusahaan.
- i. melaksanakan pembinaan terhadap program jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja yang dikoordinasikan dengan bidang pengawasan ketenagakerjaan.
- j. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
- k. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- l. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas :

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugasnya.
- c. melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan Hubungan Industrial kepada masyarakat pengusaha dan pencari kerja;
- d. melaksanakan penyuluhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. melaksanakan pembinaan pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK;
- f. menerima pengaduan perselisihan Hubungan Industrial dan PHK dari Pekerja maupun pengusaha;
- g. melaksanakan pengadanaan pemerantaraan bagi yang berselisih unuk penyelesaian secara mufakat;
- h. membuat Putusan Anjuran sesuai Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan (UU No.22/1957 dan UU No.12/1964);
- i. menyelesaikan kasus Unjuk Rasa / Mogok sesuai ketentuan yang berlaku;
- j. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya;
- k. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan

l. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3) Seksi Organisasi Pekerja dan Organisasi Pengusaha

Seksi Organisasi Pekerja dan Organisasi Pengusaha mempunyai tugas :

- a. menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
- b. menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugasnya;
- c. melaksanakan pembinaan Organisasi Pekerja (Serikat Pekerja) dan Organisasi Pengusaha (APINDO/KADIN);
- d. melaksanakan pembinaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit;
- e. melaksanakan siding Lembaga Kerjasama Tripartit;
- f. melaksanakan pendaftaran serikat pekerja dan Lembaga Kerja Sama Bipartit sesuai dengan pelaksanaan pembinaan terhadap Lembaga Kerja sama Bipartit dan Tripartit;
- g. melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangannya;
- h. melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
- i. melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam menyelenggarakan tupoksinya, kepala-kepala seksi sebagaimana dimaksud di atas, dibantu oleh beberapa orang pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional yang merupakan unsur pelaksanaan pelayanan operasional teknis bidang. Pegawai non struktural dan atau pejabat fungsional dalam melaksanakan tupoksinya berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala-kepala seksinya masing-masing.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Kelompok jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang dapat dibagi dalam berbagai kelompok sesuai sifat dan keahliannya. Setiap kelompok dikoordinir oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja. Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan Jenjang Jabatan Fungsional serta Rincian Tugas Jabatan Fungsional diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas

Unit Pelaksana Teknis Dinas adalah unsur pelaksana teknis operasional dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas. Unit Pelaksana Teknis Dinas dibedakan dalam 2 (dua) klasifikasi. Klasifikasi Unit Pelaksana Teknis Dinas sebagaimana dimaksud terdiri atas :

- a. Unit Pelaksana Teknis Dinas kelas A untuk mawadahi beban kerja yang besar terdiri atas 1 (satu) sub.bagian tata usaha dan kelompok jabatan fungsional; dan
- b. Unit Pelaksana Teknis Dinas kelas B untuk mawadahi beban kerja yang kecil terdiri tassa pelaksana dan kelompok jabatan fungsional.

Pembentukan unit pelaksana teknis dinas ditetapkan dengan Peraturan Walikota setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

**2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah**

Sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda hingga tahun 2016 berjumlah 96 (Sembilan puluh enam) orang dengan Pegawai Negeri Sipil: 61 Orang, PTTB/PTTH: 32 Orang, Petugas Keamanan: 3 Orang.

Untuk menunjang kegiatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dilengkapi dengan sarana dan prasarana berupa tanah, bangunan kantor, kendaraan dinas, inventaris, dan fasilitas lainnya. Sarana dan prasarana tersebut sebagian dalam kondisi baik dan sebagian dalam kondisi kurang baik, namun diharapkan semuanya dapat dimanfaatkan secara optimal.

**Tabel 2.1**  
**Jumlah Sumber Daya Manusia Disnkaer Kota Samarinda**  
**Menurut Jenis Kelamin Tahun 2017**

| SDM                       | PRIA | WANITA | JUMLAH          |
|---------------------------|------|--------|-----------------|
| PNS                       | 41   | 20     | 61              |
| TENAGA HONOR (PTTB)       | 7    | 8      | 15              |
| TENAGA HONOR (PTTH)       | 10   | 7      | 17              |
| <b>JUMLAH KESELURUHAN</b> |      |        | <b>93 Orang</b> |

**Tabel 2.2**  
**Data Kepegawaian Menurut Golongan Tahun 2017**

| NO | UNIT KERJA   | JUMLAH | GOLONGAN |   |   |   |    |   |   |   |     |    |   |    |    |   |   |   |  |
|----|--|--------|----------|---|---|---|----|---|---|---|-----|----|---|----|----|---|---|---|--|
|    |  |        | I        |   |   |   | II |   |   |   | III |    |   |    | IV |   |   |   |  |
|    |  |        | a        | b | c | d | a  | b | c | d | a   | b  | c | d  | a  | b | c | d |  |
| 27 | <i>Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tahun 2016 - 2021</i> |        |          |   |   |   |    |   |   |   |     |    |   |    |    |   |   |   |  |
| I. | Disnaker Kota Samarinda  | 52     | 0        | 0 | 0 | 0 | 0  | 8 | 0 | 2 | 4   | 15 | 6 | 12 | 6  | 2 | 0 | 0 |  |

**Tabel 2.3**  
**Jumlah Tenaga Honorer Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017**

| NO            | UNIT KERJA                                       | JUMLAH    |
|---------------|--|-----------|
| I.            | Disnaker Kota Samarinda                          | 32        |
| II.           | UPTD Tenaga Kerja Samarinda Seberang dan Palaran | 0         |
| III.          | Petugas Keamanan/Satpam                          | 3         |
| <b>Jumlah</b> |  | <b>35</b> |

Kondisi Sumber Daya Manusia yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berdasarkan tingkat Pendidikan, Golongan, dan Fungsional terlihat sebagai berikut :

**Tabel 2.4**  
**Kondisi PNS Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017**

| Tingkat Pendidikan       | Golongan                 | Fungsional              |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| - SD = 1 Orang           | I = 1 Orang              | Penempatan = 1          |
| - SLTP = 0               | II = 13 Orang            | Mediator HI = 3         |
| - SLTA = 22 Orang        | III = 40 Orang           |                         |
| - D III = 1 Orang        | IV = 7 Orang             |                         |
| - S1 = 30 Orang          |                          |                         |
| - S2 = 7 Orang           |                          |                         |
| - S3 = 0                 |                          |                         |
| <b>Jumlah : 61 orang</b> | <b>Jumlah : 61 orang</b> | <b>Jumlah : 1 orang</b> |

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda juga memiliki Pegawai Tidak Tetap Bulanan (PTTB) dan Pegawai Tidak Tetap Harian (PTTH) dengan kondisi seperti berikut:

**Tabel 2.5**  
**Kondisi PTTB dan PTTH Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017**

| PTTH          | PTTB     | Tingkat Pendidikan                      |
|---------------|----------|---|
| 17 Orang      | 15 Orang | - SLTA : 17<br>- D III : 2<br>- S1 : 13 |
| <b>JUMLAH</b> |          | <b>32 Orang</b>                         |

**Tabel 2.6**  
**Sarana dan Prasarana di Disnaker Kota Samarinda Tahun 2017**

| N<br>O | SARANA/PRASARANA               | JUMLAH<br>2016 | KONDISI<br>(BAIK/RUSA<br>K) | JUMLAH<br>YANG<br>DIINGINKAN<br>TAHUN 2017 |
|--------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|--|
| 1.     | Komputer                       | 36             | Baik                        |  |
| 2.     | CPU                            | 11             | Baik                        |  |
| 3.     | Mesin Ketik                    | 2              | Baik                        |  |
| 4.     | Laptop                         | 6              | Baik                        |  |
| 5.     | Notebook                       | 13             | Baik                        |  |
| 6.     | Printer                        | 13             | Baik                        |  |
| 7.     | Mesin Fax                      | 1              | Baik                        |  |
| 8.     | Monitor                        | 0              | Baik                        |  |
| 9.     | Modem                          | 0              | Baik                        |  |
| 10.    | UPS                            | 5              | Baik                        |  |
| 11.    | Dispenser                      | 0              | Baik                        |  |
| 12.    | Kulkas                         | 3              | Baik                        |  |
| 13.    | Kipas Angin                    | 0              | Baik                        |  |
| 14.    | Brankas                        | 2              | Baik                        |  |
| 15.    | Filling Cabinet                | 10             | Baik                        |  |
| 16.    | Motor                          | 9              | Baik                        |  |
| 17.    | Mobil                          | 5              | Baik                        |  |
| 18.    | Meja Rapat                     | 2              | Baik                        |  |
| 19.    | Meja Kerja                     | 62             | Baik                        |  |
| 20.    | Meja Komputer                  | 4              | Baik                        |  |
| 21.    | Meja Kerja Pejabat Eselon II   | 1              | Baik                        |  |
| 22.    | Meja Kerja Pejabat Eselon III  | 5              | Baik                        |  |
| 23.    | Kursi Kerja Pejabat Eselon II  | 1              | Baik                        |  |
| 24.    | Kursi Kerja Pejabat Eselon III | 5              | Baik                        |  |
| 25.    | Lemari Buku Eselon II          | 1              | Baik                        |  |
| 26.    | Camera Digital                 | 7              | Baik                        |  |
| 27.    | Slide Projector                | 1              | Baik                        |  |
| 28.    | Switcher Combination           | 1              | Baik                        |  |
| 29.    | TV                             | 7              | Baik                        |  |
| 30.    | Kursi Chitose                  | 120            | Baik                        |  |

|     |                                 |    |      |    |
|-----|---------------------------------|----|------|----|
| 31. | Kursi Putar                     | 10 | Baik | 17 |
| 32. | Wireless                        | 1  | Baik |    |
| 33. | Microphone                      | 0  | Baik |    |
| 34. | Tustel                          | 0  | Baik |    |
| 35. | Lambang Garuda Pancasila        | 1  | Baik |    |
| 36. | Gambar Presiden/Wapres          | 1  | Baik |    |
| 37. | Jam Elektronik                  | 0  | Baik |    |
| 38. | LCD                             | 1  | Baik |    |
| 39. | UPS                             | 0  | Baik |    |
| 40. | Scanner                         | 0  | Baik |    |
| 41. | Air Conditioner Unit            | 15 | Baik |    |
| 42. | White Board                     | 5  | Baik |    |
| 43. | Mesin Potong Rumput             | 0  | Baik |    |
| 44. | Tanah Bangunan Gedung           | 1  | Baik |    |
| 45. | Bangunan Gedung Kantor Permanen | 1  | Baik |    |

### 2.3. Kinerja Pelayanan

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda merupakan tingkat capaian kinerja berdasarkan sasaran/target Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan/atau indikator lainnya seperti MDGs atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

Adapun penyajiannya berupa **Tabel 2.7.** dan **Tabel 2.8.**, di bawah ini:

**Tabel 2.7**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan**  
**Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

| N<br>O  | Indikator Kinerja<br>sesuai Tugas dan<br>Fungsi SKPD                | Targ<br>et<br>SPM | Targ<br>et<br>IKK | Target<br>Indikator<br>Lainnya | Target Renstra SKPD |          |          |          |          | Realisasi Capaian Tahun |          |          |                |                | Rasio Capaian pada |          |          |          |          |
|---------|---|-------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|-------------------------|----------|----------|----------------|----------------|--------------------|----------|----------|----------|----------|
|         |   |                   |                   |                                | Tahun ke-           |          |          |          |          | ke-                     |          |          |                |                | Tahun ke-          |          |          |          |          |
|         |   |                   |                   |                                | 201<br>1            | 20<br>12 | 20<br>13 | 20<br>14 | 20<br>15 | 201<br>1                | 20<br>12 | 201<br>3 | 201<br>4       | 201<br>5       | 201<br>1           | 20<br>12 | 201<br>3 | 201<br>4 | 20<br>15 |
| (1<br>) | (2)   | (3)               | (4)               | (5)                            | (6)                 | (7)      | (8)      | (9)      | (10<br>) | (11<br>)                | (12<br>) | (13)     | (14)           | (15)           | (16<br>)           | (17<br>) | (18)     | (19)     | (20<br>) |
| 1       | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi | 75%               |                   |                                |                     |          | 75<br>%  | 60<br>%  | 65<br>%  |                         |          | 100<br>% | 100<br>%       | 100<br>%       |                    |          | 133<br>% | 167<br>% | 16<br>5% |
| 2       | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis Masyarakat | 60%               |                   |                                |                     |          | 60<br>%  | 60<br>%  | 70<br>%  |                         |          | 67<br>%  | 75<br>%        | 97,<br>29<br>% |                    |          | 122<br>% | 125<br>% | 16<br>7% |
| 3       | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan                               | 60%               |                   |                                |                     |          | 60<br>%  | 60<br>%  | 70<br>%  |                         |          | 74<br>%  | 47,<br>62<br>% | 100<br>%       |                    |          | 123<br>% | 79<br>%  | 17<br>0% |

|          |   |            |  |  |  |                       |                       |                       |  |  |                       |                                     |                        |  |  |                        |                        |                        |  |
|----------|---|------------|--|--|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|--|-----------------------|-------------------------------------|------------------------|--|--|------------------------|------------------------|------------------------|--|
|          | <b>pelatihan kewirausahaan</b>  |            |  |  |  |                       |                       |                       |  |  |                       |                                     |                        |  |  |                        |                        |                        |  |
| <b>4</b> | <b>Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan</b>          | <b>70%</b> |  |  |  | <b>70</b><br><b>%</b> | <b>70</b><br><b>%</b> | <b>75</b><br><b>%</b> |  |  | <b>24</b><br><b>%</b> | <b>71,</b><br><b>45</b><br><b>%</b> | <b>-</b>               |  |  | <b>34</b><br><b>%</b>  | <b>102</b><br><b>%</b> | <b>-</b>               |  |
| <b>5</b> | <b>Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)</b> | <b>50%</b> |  |  |  | <b>50</b><br><b>%</b> | <b>50</b><br><b>%</b> | <b>55</b><br><b>%</b> |  |  | <b>46</b><br><b>%</b> | <b>78,</b><br><b>64</b><br><b>%</b> | <b>100</b><br><b>%</b> |  |  | <b>92</b><br><b>%</b>  | <b>157</b><br><b>%</b> | <b>15</b><br><b>5%</b> |  |
| <b>6</b> | <b>Besaran Pekerja/Buruh yang menjadi peserta Jamsostek</b>           | <b>50%</b> |  |  |  | <b>50</b><br><b>%</b> | <b>50</b><br><b>%</b> | <b>60</b><br><b>%</b> |  |  | <b>60</b><br><b>%</b> | <b>60,</b><br><b>03</b><br><b>%</b> | <b>100</b><br><b>%</b> |  |  | <b>120</b><br><b>%</b> | <b>120</b><br><b>%</b> | <b>16</b><br><b>0%</b> |  |
| <b>7</b> | <b>Besaran pemeriksaan</b>  | <b>45%</b> |  |  |  | <b>25</b><br><b>%</b> | <b>45</b><br><b>%</b> | <b>45</b><br><b>%</b> |  |  | <b>18</b><br><b>%</b> | <b>96,</b><br><b>15</b><br><b>%</b> | <b>100</b><br><b>%</b> |  |  | <b>72</b><br><b>%</b>  | <b>214</b><br><b>%</b> | <b>14</b><br><b>5%</b> |  |
| <b>8</b> | <b>Besaran pengujian peralatan di perusahaan</b>                      | <b>50%</b> |  |  |  | <b>44</b><br><b>%</b> | <b>40</b><br><b>%</b> | <b>40</b><br><b>%</b> |  |  | <b>45</b><br><b>%</b> | <b>100</b><br><b>%</b>              | <b>100</b><br><b>%</b> |  |  | <b>102</b><br><b>%</b> | <b>250</b><br><b>%</b> | <b>14</b><br><b>0%</b> |  |

**Tabel 2.8**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan**  
**Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

| Uraian   | Anggaran pada Tahun ke- |             |             |             |             | Realisasi Anggaran pada Tahun ke- |             |             |             |             | Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- |         |       |       |        | Rata-rata Pertumbuhan |             |
|--|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|---------|-------|-------|--------|-----------------------|-------------|
|  | 2011                    | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2011                              | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | 2011  | 2012    | 2013  | 2014  | 2015   | Anggaran              | Realisasi   |
| Penyusunan dan Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja            | -                       | 50,000,000  | 137,000,000 | -           | -           | -                                 | 50,000,000  | 79,466,904  | -           | -           | -   | 100     | 58.01 | -     | -      | 93,500,000            | 64,733,452  |
| Penyuluhan dan Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja            | -                       | 75,000,000  | 124,350,000 | 112,580,000 | 44,357,000  | -                                 | 74,980,000  | 97,925,000  | 112,580,000 | 27,500,000  | -   | 99.9733 | 78.75 | 100   | 61.997 | 89,071,750            | 78,246,250  |
| Pengembangan Peningkatan Lembaga Latihan Kerja                 | -                       | 83,050,000  | 93,000,000  | 112,580,000 | 95,000,000  | -                                 | 69,400,000  | 64,000,000  | 112,580,000 | 95,000,000  | -   | 83.5641 | 68.82 | 100   | 100    | 95,907,500            | 85,245,000  |
| Pengembangan Kewirausahaan                                     | -                       | 150,000,000 | 160,000,000 | 153,380,000 | 100,000,000 | -                                 | 150,000,000 | 137,425,000 | 144,130,000 | 100,000,000 | -   | 100     | 85.89 | 93.97 | 100    | 140,845,000           | 132,888,750 |
| Fasilitas penyelesaian prosedur                                | -                       | 61,500,000  | 180,000,000 | -           | 100,000,000 | -                                 | 60,900,000  | 90,998,000  | -           | 100,000,000 | -   | 99.0244 | 50.55 | -     | 100    | 113,833,333           | 83,966,000  |
| Peningkatan Pengawasan dan perlindungan K3                     | -                       | -           | 150,000,000 | 68,000,000  | 75,000,000  | -                                 | -           | 123,775,000 | 68,000,000  | 75,000,000  | -   | -       | 82.52 | 100   | 100    | 97,666,667            | 88,925,000  |
| Sosialisasi Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Jamsostek | -                       | -           | 94,000,000  | 73,000,000  | 100,000,000 | -                                 | -           | 67,614,000  | 73,000,000  | 100,000,000 | -   | -       | 71.93 | 100   | 100    | 89,000,000            | 80,204,667  |

## 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Provinsi (Untuk Kabupaten/Kota), hasil telaahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda pada 5 (Lima) tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

Tantangan adalah faktor-faktor di luar kendali organisasi yang dapat merugikan atau mengganggu kelangsungan organisasi.

Peluang adalah faktor-faktor di luar kendali organisasi yang bersifat menguntungkan dan memberi peluang bagi organisasi untuk berkembang jika memanfaatkan.

Tantangan dan peluang dapat dilihat dari:

1. Politik
2. Regulasi (peraturan)
3. Teknologi
4. SDA
5. Demografi

Tantangan permasalahan yang akan dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah:

1. Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan Kompetensi Pencari Kerja;
2. Kurangnya tenaga Instruktur dan pengembangan lembaga pelatihan yang tidak sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan;
3. Banyaknya lembaga pelatihan kerja yang belum terakreditasi.
4. Kurangnya pengembangan produktivitas pada perusahaan mikro, kecil dan menengah UMKM serta Wirausaha Baru;
5. Tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi,
6. Banyaknya perusahaan yang tidak memahami dan menjalankan peraturan ketenagakerjaan menyebabkan banyaknya perselisihan perusahaan dan rendahnya/kurangnya kesejahteraan pekerja, pekerja dan serikat buruh.

Selain berbagai tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan, juga terdapat berbagai potensi yang dapat

dimaksimalkan dalam rangka mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas, yaitu

Kota Samarinda juga memiliki potensi sumber daya alam yang kaya, yang perlu dikembangkan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya. Di sektor pertanian dan perkebunan, Kota Samarinda masih diarahkan untuk mewujudkan pertanian yang tangguh, maju dan efisien yang dicirikan oleh kemampuan mensejahterakan para petani dan keluarganya serta mendorong pertumbuhan sektor terkait dan ekonomi secara keseluruhan. Namun, berdasarkan visi Kota Samarinda yang lebih berorientasi kepada Kota Jasa dan Perdagangan, maka bisa dipastikan bahwa sektor pertanian belum dimaksimalkan kontribusinya dalam mendukung perekonomian Kota Samarinda. Maka, diharapkan hasil pertanian tersebut dapat diolah secara optimal melalui pengembangan UMKM dan wirausaha yang menggunakan bahan dasar hasil pertanian lokal agar sektor pertanian dapat berkembang dan sektor wirausaha juga dapat meningkatkan produktivitasnya.

Pertumbuhan ekonomi yang tercipta merupakan salah satu dampak positif pembangunan daerah, melalui peningkatan peran Pemerintah Daerah dalam pembangunan, walaupun demikian pertumbuhan ekonomi ini juga tidak terlepas dari peran swasta dalam melakukan aktivitas ekonominya di Kota Samarinda. Sinergi serta kerjasama dari kedua pihak dalam menjamin kelangsungan pertumbuhan ekonomi di Kota Samarinda masih diperlukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta kesejahteraan masyarakat

Secara umum, pembentukan perekonomian Kota Samarinda secara perlahan dan pasti menuju kota pelayanan (*service*) meliputi sektor perdagangan, hotel & restoran, angkutan & komunikasi, keuangan, persewaan & jasa perusahaan dan jasa-jasa,

Terlihat dengan adanya pergeseran kontribusi ekonomi Kota Samarinda dari tahun ke tahun, dilihat dari tiga sektor besar, maka tampak adanya pergeseran yang signifikan antara pertanian (*agriculture*), pembuatan (*manufacture*) dan pelayanan (*service*).

Bila dilihat perkembangan sektor perdagangan, migrasi penduduk lebih disebabkan oleh peran Kota Samarinda yang lebih sebagai kota pusat perdagangan daripada pusat produksi. Perdagangan yang terjadi di Kota Samarinda mayoritas merupakan sarana pemasaran hasil-hasil SDA kabupaten/kota disekelilingnya. Misal buah Lai yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara dipasarkan di Kota Samarinda. Letak Kota Samarinda pada jalur regional provinsi Kaltim semakin meningkatkan perkembangan sektor perdagangan. Selain itu, sektor perdagangan menjadi daya tarik tersendiri bagi investor untuk menanamkan modalnya di Kota Samarinda. Keadaan-

keadaan tersebut merupakan suatu alasan untuk menyatakan bahwa sektor perdagangan Kota Samarinda sangat mempengaruhi migrasi penduduk, baik antar kabupaten di dalam maupun di luar wilayah Kaltim.

Potensi perekonomian Kota Samarinda cukup menonjol karena memproduksi bahan baku yang diolah pada berbagai industri seperti : industri pengolahan rotan, industri *plywood*, industri *moulding*, serta industri pengrajin kayu. Selain industri menengah, juga memiliki potensi industri rumah tangga atau produk kerajinan rakyat seperti : batu-batuan (kristal, kecubung, dll), rotan (topi seraung, lampit, dll), peralatan dan hiasan tradisional (mandau, patung, manik-manik, dll), serta pakaian tradisional (sarung samarinda, batik Kaltim, dll).

## BAB III

### ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

#### 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Isu strategis dalam Rencana Strategis tahun 2016-2020 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan di kota samarinda, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam rangka pembangunan jangka panjang daerah Kota Samarinda dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2016-2020, dari sejumlah isu dan permasalahan tersebut dapat diangkat menjadi isu strategis. Beberapa permasalahan yang perlu di tangani yaitu tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi, dengan perkembangan lapangan kerja yang terbatas, permasalahannya adalah diantaranya ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja, kondisi politik perkembangan ekonomi pun secara tidak langsung sangat mempengaruhi terhadap penangguran terbuka.

Isu strategis dari kebijakan pembangunan daerah yang terdiri:

1. RPJPD Kota Samarinda 2005-2025
2. Isu yang diangkat dari analisis situasi dan kondisi kependudukan, ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana dan pemerintahan umum saat ini maupun kondisi akan datang.
3. Sasaran-sasaran pembangunan yang belum dapat dipenuhi pada periode 2010-2015

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dinamika perubahan lingkungan strategis berpengaruh terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja. Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan antara lain :

1. Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan Kompetensi Pencari Kerja;
2. Kurangnya tenaga Instruktur dan pengembangan lembaga pelatihan yang tidak sesuai dengan standar kompetensi yang diharapkan;

3. Banyaknya lembaga pelatihan kerja yang belum terakreditasi.
4. Kurangnya pengembangan produktivitas pada perusahaan mikro, kecil dan menengah UMKM serta Wirausaha Baru;
5. Tingkat pengangguran terbuka yang cukup tinggi,
6. Banyaknya perusahaan yang tidak memahami dan menjalankan peraturan ketenagakerjaan menyebabkan banyaknya perselisihan perusahaan dan rendahnya/kurangnya kesejahteraan pekerja, pekerja dan serikat buruh.

Faktor yang mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan kaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, diantaranya adalah: terbatasnya tenaga fungsional pengantar kerja, mediator, dan pengawas ketenagakerjaan, masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja, masih terdapat anak dibawah umur yang bekerja, banyaknya kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri yang tidak bisa di isi oleh Tenaga Kerja Indonesia akibat ketidaksesuaian kompetensi dan masih rendahnya kesempatan dan perluasan kerja yang disiapkan bagi pencari kerja. Serta rendahnya motivasi tenaga kerja Kota Samarinda untuk bekerja di luar Kota Samarinda.

Faktor-faktor eksternal dan internal lainnya yang turut memberikan kontribusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan, adalah: kurangnya arus masuk modal asing yang sifatnya padat karya, lemahnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global, berbagai perilaku birokrasi dan regulasi yang tidak kondusif bagi pengembangan usaha sehingga tidak mendukung penciptaan lapangan kerja baru, rendahnya pendidikan dan produktivitas tenaga kerja, tekanan kenaikan upah bagi beberapa perusahaan yang belum stabil.

### **3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih Kota Samarinda adalah

***“TERWUJUDNYA KOTA SAMARINDA SEBAGAI KOTA METROPOLITAN YANG BERDAYA SAING DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN”.***

Sejalan dengan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam lima tahun masa pembangunan Kota Samarinda adalah terwujudnya Kota Samarinda sebagai kota metropolitan yang berdaya saing dan berwawasan lingkungan. Makna yang paling

besar yang terdapat dalam Visi ini adalah **Kota Samarinda sebagai Kota Metropolitan**. Dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang disebutkan bahwa kawasan metropolitan adalah kawasan perkotaan yang terdiri atas sebuah kawasan perkotaan yang berdiri sendiri atau kawasan perkotaan inti dengan kawasan perkotaan disekitarnya yang saling memiliki keterkaitan fungsional yang dihubungkan dengan sistem jaringan prasarana wilayah yang terintegrasi dengan jumlah penduduk secara keseluruhan sekurang-kurangnya 1.000.000 (satu juta) jiwa.

Menetapkan Kota Samarinda sebagai Kota Metropolitan merupakan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat ditengah-tengah pertumbuhan penduduk yang pesat, dengan memperhatikan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan untuk mencegah terjadinya pertumbuhan fisik kota yang tidak terkendali. Aspek-aspek pembangunan berkelanjutan yang menjadi fokus pemerintah Kota Samarinda terdiri atas aspek inti (sosial, ekonomi, lingkungan) dan aspek pendukung (*Good Governance*, keuangan daerah) dengan Kota Cerdas (*Smart City*) sebagai pondasi dalam pencapaiannya sebagaimana yang tertuang dalam RPJPD Kota Samarinda 2005-2025.

Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih Kota Samarinda adalah:

1. *MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK, BEBAS KORUPSI DITUNJANG APARATUR YANG BERINTEGRITAS TINGGI, PROFESIONAL DAN INOVATIF.*
2. *MEMANTAPKAN KAPASITAS PENGELOLAAN KEUANGAN KOTA SAMARINDA YANG AKUNTABEL DALAM MENUNJANG PEMBIAYAAN PEMBANGUNAN.*
3. *MEWUJUDKAN RUANG KOTA YANG LAYAK HUNI.*
4. *MEMANTAPKAN SEKTOR JASA DAN PERDAGANGAN SEBAGAI SEKTOR UNGGULAN*
5. *MEWUJUDKAN MASYARAKAT KOTA SAMARINDA YANG BERKARAKTER, SEHAT, CERDAS SERTA BERDAYA SAING NASIONAL DAN INTERNASIONAL*
6. *MEWUJUDKAN IKLIM KEHIDUPAN MASYARAKAT KOTA SAMARINDA YANG HARMONI, BERBUDAYA DAN RELIGIUS*

### 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Timur

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Kementerian ataupun Renstra SKPD Kota.

Sebagai pelaksanaan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Peraturan Menakertrans Nomor 14 Tahun 2015 telah menetapkan Rencana Strategi (Renstra) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2015-2019.

Berdasarkan perkembangan jumlah penduduk dan beban ketergantungan yang cenderung semakin tinggi, maka upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat perlu dilakukan dengan memanfaatkan bonus kependudukan di sektor yang dapat menghasilkan kemandirian perekonomian nasional.

Kondisi masa depan yang ingin diwujudkan (Visi) oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2013 – 2018 adalah: "**Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera**".

Untuk mewujudkan visi tersebut, secara umum, upaya-upaya yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja
2. Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
4. Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan
5. Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan
6. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (good governance), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

Arah kebijakan dan prioritas Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2014-2018 adalah sebagai berikut:

1. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak (*decent work*), yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai;
2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
3. Meningkatkan kondisi dan mekanisme hubungan industrial untuk mendorong kesempatan kerja;
4. Menyempurnakan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dan melaksanakan peraturan ketenagakerjaan pokok (utama), sesuai hukum internasional;
5. Mengembangkan jaminan sosial dan pemberdayaan pekerja;
6. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas;
7. Menciptakan kesempatan kerja melalui program-program pemerintah;
8. Menyempurnakan kebijakan migrasi;
9. Mengembangkan kebijakan pendukung pasar kerja melalui informasi pasar kerja.

Salah satu program prioritas yang sedang dilaksanakan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas Perencanaan Tenaga Kerja (PTK). Hal ini dibutuhkan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan nasional.

Menyusun PTK merupakan kewajiban Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota), sebagaimana diamanatkan dalam pasal 7 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Peraturan Pemerintah No 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan, dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 16 Tahun 2011 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro.

Dengan menyusun PTK berarti adanya acuan untuk penyusunan kebijakan, strategi dan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan PTK ini juga merupakan dasar pelaksanaan program pemerintah dalam hal *Pro-Growth*, *Pro job*, *Pro-Poor* dan *Pro Environment*, terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah *pro job*.

Secara lebih teknis, dengan PTK tersebut, diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan seperti: besarnya jumlah penganggur terbuka, rendahnya kualitas tenaga kerja, produktivitas yang kurang maksimal, adanya pemogokan dan PHK serta kesejahteraan pekerja yang relatif masih rendah.

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 15 ayat (3) Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan pasal 89 ayat (!) Permendagri 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi

Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018 dengan keputusan Kepala Dinas Nomor 050/2234/SETDIS-PROG/DTKT

Visi Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur 5 (lima) tahun ke depan, sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2013-2018, adalah: **“Mewujudkan Kaltim Sejahtera yang Merata dan Berkeadilan Berbasis Agroindustri dan Energi Ramah Lingkungan”** melalui sinergi tiga modal yaitu manusia, alam dan fisik, sosial. sedangkan misi pembangunan provinsi Kalimantan timur terdapat lima misi yaitu yang pertama mewujudkan kualitas sumber daya manusia kaltim yang mandiri dan berdaya saing tinggi, yang kedua mewujudkan daya saing ekonomi yang berkerakyatan berbasis sumber daya alam dan energy terbarukan, yang ketiga mewujudkan infrastruktur dasar yang berkualitas bagi masyarakat secara merata, yang keempat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan berorientasi pada pelayanan public, dan yang kelima mewujudkan kualitas lingkungan yang baik dan sehat serta berperspektif perubahan iklim.

Misi strategis untuk mewujudkan visi tersebut adalah: **“mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan, ketenagakerjaan dan transmigrasi serta memperluas penciptaan lapangan kerja”**. Sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berhubungan langsung dengan upaya peningkatan kesejahteraan rakyat. Perannya semakin strategis dalam konteks upaya perubahan fundamental perekonomian Provinsi Kalimantan Timur. Karena itu, sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian harus dikelola secara tepat sebagai salah satu motor dalam peningkatan kesejahteraan rakyat di Provinsi Kalimantan Timur.

*Failing to plan is planning a fail.* Kegagalan perencanaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur berarti merencanakan kegagalan di lingkup Provinsi Kalimantan Timur. Karena itu, kualitas perencanaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur akan menentukan kinerja pencapaian kesejahteraan masyarakat di Provinsi Kalimantan Timur.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur ini merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun, untuk mewujudkan sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD Provinsi Kalimantan Timur.

Perencanaan harus dipahami sebagai sebuah proses, dalam artian bukan hanya menyangkut penyusunan rencana dan penetapan rencana, tetapi juga pelaksanaan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana, serta evaluasi hasil pelaksanaan rencana.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan timur Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka isu-isu strategis yang akan direspon oleh Dinas dalam perencanaan di 5 (lima) tahun yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pengangguran cukup tinggi.
2. Belum optimalnya produktivitas angkatan kerja.
3. Masih belum optimalnya Kesehatan kerja dan keselamatan kerja.
4. Masih belum optimalnya kualitas Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. Rendahnya kemandirian masyarakat transmigran, di indikasi oleh masih rendahnya tingkat pendapatan masyarakat transmigran.
6. Masih belum optimalnya kompetensi lulusan BLK dan pelayanan BPPD dalam mendukung pengurangan pengangguran dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
7. Masih belum optimalnya kualitas tata laksana kantor utk akuntabilitas kinerja pelayanan. Diindikasikan oleh masih belum optimalnya penyelenggaraan sop pelayanan administratif.

Masih rendahnya pencapaian indeks pembangunan ketenagakerjaan. Pada tahun 2012 nilai IPK Provinsi Kalimantan Timur masih menempati rangking 10 nasional.

### 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Pada bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Sebagai salah satu upaya untuk melaksanakan pembangunan daerah Kota Samarinda dalam kerangka perencanaan spasial maupun penataan ruang wilayah kota, pemerintah Kota Samarinda mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 2 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Samarinda Tahun 2014-2034. Peraturan ini akan menjadi *guide* bagi setiap perumusan perencanaan pembangunan terutama dalam menyusun program kegiatan maupun kebijakan sektoral agar selalu memperhatikan tatanan ruang wilayah sehingga dalam pelaksanaan pembangunan daerah dapat lebih memberikan hasil optimal dan memiliki keberlanjutan yang baik bagi generasi mendatang.

Kota Tepian merupakan Semboyan Kota Samarinda yang merupakan Akronim dari Teduh, Rapi, Aman dan Nyaman adalah daerah tepi sungai, bagian kota yang berbatasan dengan air. Kota tepian yang dimaksud untuk mengembangkan wilayah Kota Samarinda dengan acuan *waterfront city development* (konsep pengembangan daerah tepian air baik itu tepi pantai, sungai ataupun danau) karena selain mengoptimalkan lahan juga dapat menjadi area pariwisata. Sebagai wilayah kota, Samarinda merupakan wilayah yang sebagian besar mempunyai kegiatan utama bukan pertanian melainkan memiliki susunan fungsi kawasan sebagai tempat permukiman perkotaan, pemusatan dan distribusi pelayanan jasa pemerintahan, pelayanan sosial, dan kegiatan ekonomi. Meskipun begitu, Kota Samarinda tetap memiliki beberapa wilayah yang mempunyai kegiatan utama pertanian termasuk pengelolaan sumber daya alam dengan susunan fungsi kawasan perdesaan.

Ruang lingkup dibedakan menjadi lingkup wilayah dan lingkup muatan penataan ruang kota, dengan rincian :

1. Lingkup wilayah penataan ruang kota meliputi seluruh wilayah administrasi Kota Samarinda, yang mencakup ruang darat dan air seluas 71.800 hektar beserta ruang udara di atasnya dan ruang di dalam bumi. Posisi geografis wilayah Kota Samarinda terletak antara 117°03'00"BT dan 117°18'14"BT serta diantara 00°19'02" LS dan 00°42'34"LS dengan seluruh batas wilayah adalah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Lingkup muatan penataan ruang kota meliputi:

- a. Tujuan, kebijakan dan strategi ruang wilayah kota;
- b. Rencana struktur ruang wilayah kota;
- c. Rencana pola ruang wilayah kota;
- d. Penetapan kawasan strategis kota;
- e. Arahan pemanfaatan ruang wilayah kota;
- f. Ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah;
- g. Kelembagaan; dan
- h. Hak, kewajiban, dan peran masyarakat dalam penyelenggaraan penataan ruang di wilayah kota.

Terkait Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) dalam penataan ruang Kota Samarinda analisis mengenai daya dukung fisik dan lingkungan akan membantu menentukan arah kesesuaian peruntukan lahan sehingga tidak menimbulkan berbagai persoalan seperti :

1. Kegiatan pembangunan yang tidak sesuai dengan ketersediaan sumber daya terutama yang terkait dengan aspek geologi;
2. Kegiatan pembangunan dengan skala prioritas yang tidak sesuai dengan daya dukung lingkungan sehingga sumber daya akan tereksplorasi secara berlebihan;
3. Kegiatan pembangunan yang lokasinya rentan terhadap pencemaran dan degradasi lingkungan.

Secara khusus kebutuhan akan analisis daya dukung fisik kawasan Kota Samarinda dipengaruhi oleh beberapa persoalan yang sedang berkembang seperti :

1. Alih fungsi lahan pertanian dan hutan menjadi kawasan pemukiman dan pertambangan;
2. Ruang Terbuka Hijau (RTH) di beberapa kawasan sekitar Kota Samarinda sebagai daerah serapan dan penopang penanggulangan banjir.

Sebagian besar lahan di Kota Samarinda pada umumnya dimanfaatkan untuk penggunaan lahan kawasan terbangun seperti perumahan, pemukiman, perdagangan dan jasa, perkantoran serta fasilitas umum lainnya yang hampir tersebar di seluruh Kota Samarinda. Hal tersebut merupakan faktor penghambat dari pelayanan Bappeda terkait Kajian Lingkungan Hidup Strategis karena pemukiman yang ada meliputi pemukiman kumuh, perumahan kepadatan tinggi, sedang dan rendah merupakan salah satu sisi negatif dari pola penataan ruang.

KLHS dapat dimanfaatkan sebagai kerangka integratif bagi semua pemangku kepentingan (stakeholder) yang terlibat. Secara umum, KLHS berfungsi untuk menelaah efek dan/atau dampak lingkungan yang akan ditimbulkan oleh Kebijakan,

Rencana dan Program (KRP), sekaligus mendorong pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan dan SDGs memastikan pelestarian lingkungan.

Muatan KLHS yang relevan dengan isu-isu pembangunan berkelanjutan adalah:

1. Kapasitas daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup untuk pembangunan
2. Perkiraan mengenai dampak dan risiko lingkungan hidup
3. Kinerja layanan/ jasa ekosistem
4. Efisiensi pemanfaatan sumber daya alam
5. Tingkat kerentanan dan kapasitas adaptasi terhadap perubahan iklim
6. Tingkat ketahanan dan potensi keanekaragaman hayati

KLHS telah mengidentifikasi isu-isu strategis Kota Samarinda yaitu pengelolaan wilayah tepi sungai; kerusakan dan pencemaran lingkungan; sumber daya air; keanekaragaman hayati dan sosial ekonomi. Program tertuang dalam RTRW Kota Samarinda diprediksikan menimbulkan dampak terhadap isu-isu strategis termasuk berdampak terhadap kondisi lingkungan abiotik, biotik dan sosial ekonomi budaya.

Program-program yang tertuang dalam RTRW Kota Samarinda yang diprediksi menimbulkan dampak, yaitu pengembangan jalan tol Balikpapan–Samarinda; pembangunan jaringan jalur kereta api Balikpapan–Samarinda, pengembangan kawasan industri; pengembangan dermaga di Samarinda; pengelolaan kawasan pertambangan.

Mitigasi dampak dilakukan, diantaranya untuk: Mencegah kerusakan lingkungan yang dapat menghambat pembangunan Kota Samarinda di masa mendatang; mencegah marginalisasi kelompok tertentu; memastikan pelestarian dan pemanfaatan sumberdaya alam dan lingkungan secara berkelanjutan.

Monitoring dan evaluasi harus dilakukan untuk memantau implementasi rekomendasi KLHS secara regular.

Secara khusus kebutuhan akan analisis daya dukung fisik kawasan Kota Samarinda dipengaruhi oleh beberapa persoalan yang sedang berkembang seperti :

1. Alih fungsi lahan pertanian dan hutan menjadi kawasan pemukiman dan pertambangan;
2. Ruang Terbuka Hijau (RTH) di beberapa kawasan sekitar Kota Samarinda sebagai daerah serapan dan penopang penanggulangan banjir.

Sebagian besar lahan di Kota Samarinda pada umumnya dimanfaatkan untuk penggunaan lahan kawasan terbangun seperti perumahan, pemukiman, perdagangan dan jasa, perkantoran serta fasilitas umum lainnya yang hampir tersebar di seluruh Kota Samarinda. Hal tersebut merupakan faktor penghambat dari pelayanan Bappeda

terkait Kajian Lingkungan Hidup Strategis karena pemukiman yang ada meliputi pemukiman kumuh, perumahan kepadatan tinggi, sedang dan rendah merupakan salah satu sisi negatif dari pola penataan ruang.

### 3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan SKPD yang mempengaruhi permasalahan pelayanan SKPD ditinjau dari:

1. Gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda
2. Sasaran jangka menengah pada Renstra Kementerian
3. Sasaran jangka menengah dari Renstra Disnakertrans Provinsi Kaltim
4. Implikasi RTRW bagi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda
5. Implikasi KLHS bagi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Selanjutnya dikemukakan metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tahun 2016-2020:

1. Penyiapan tenaga kerja yang kompetensi dalam menghadapi MEA 2015 dan AFTA 2020.
2. Penyiapan Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi.
3. Terwujudnya UMKM dan Wirausaha Baru yang Berkualitas dan Produktif.
4. Sektor ekonomi berbasis ilmu pengetahuan, teknologi, kreativitas, dan inovasi relatif belum didayagunakan secara maksimal.
5. Sinergitas modal sosial masyarakat bagi pembangunan belum maksimal.
6. Penyerapan tenaga kerja lebih tinggi pada pekerja tidak tetap/outscourcing, berpotensi pada terjadinya pekerja kembali menjadi penganggur.
7. Tingginya angka kecelakaan kerja.
8. Tingginya pelanggaran norma kerja.
9. Kasus perselisihan hubungan industrial yang berlarut-larut.
10. Banyaknya kasus PHK yang terjadi di perusahaan dan penyelesaiannya tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.
11. Tidak semua perusahaan melaksanakan pembayaran upah minimum.
12. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan ketenagakerjaan.
13. Banyaknya perusahaan yang belum mempunyai syarat -syarat kerja.
14. Belum tertibnya jumlah data serikat pekerja / serikat buruh Kota Samarinda.
15. Kurangnya fasilitasi dan pemberdayaan organisasi pekerja.
16. Banyaknya perusahaan yang belum membentuk LKS Bipartit.

17. Munculnya demonstrasi dari serikat pekerja / serikat buruh yang ingin menyampaikan aspirasi serikat pekerja / serikat buruh.
18. Kurangnya pemahaman tentang hubungan industrial.
19. Banyaknya PHK di sektor unggulan hingga perlu dievaluasi.
20. Kurangnya Informasi Data Yang Akurat.

## BAB IV

### VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN

#### 4.1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Sesuai dengan Visi dan Misi Pemerintah Kota Samarinda, disusunlah Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai berikut:

##### 1. Visi

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan kemana Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda akan diarahkan dan apa yang akan dicapai maupun diperoleh. Sejalan dengan visi Pemerintah Kota Samarinda, maka visi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah:

**"TERWUJUDNYA PEYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN YANG PRODUKTIF, MANDIRI, DAN HARMONIS".**

Adapun makna yang terkandung dalam Visi Dinas Tenaga Kerja adalah:

Pertama: bahwa terwujudnya penyelenggaraan ketenagakerjaan yang produktif, mandiri, dan harmonis mengandung arti bahwa dinas tenaga kerja adalah SKPD yang mampu dapat menyiapkan tenaga terampil cakap dan produktif, peningkatan keterampilan dan produktifitas kerja, membina lembaga-lembaga latihan swasta, melakukan akreditasi LLS serta sertifikasi kemampuan. Sehingga tenaga-tenaga tersebut di atas dapat dapat berdaya saing sesuai kebutuhan pasar dan dunia kerja.

Kedua: Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai kewajiban untuk dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja, mendorong dan memotivasi para pengusaha untuk menciptakan perluasan kerja.

Ketiga: Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu SKPD yang dapat berperan sebagai Fasilitator dalam mewujudkan dalam hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil, bermartabat, mencakup pembinaan terhadap

pengusaha, para pekerja dan lembaga -lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundangan-undangan ketenagakerjaan, penanganan masalah /perselisihan ketenagakerjaan, perumusan dan penyusunan UKM, memfasilitasi penetapan UMK, serta peningkatan penegakan hukum ketenagakerjaan.

## 2. Misi

Untuk mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagaimana yang telah digariskan di atas, maka dipandang perlu untuk menetapkan beberapa Misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai berikut:

- a. Misi pertama, Membangun daya saing tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten.
- b. Misi Kedua, Mendorong peningkatan keterampilan, kompetensi dan kemandirian angkatan kerja dalam rangka pemenuhan lowongan kerja dan peningkatan lapangan kerja serta pengurangan pengangguran.
- c. Misi Ketiga, Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- d. Misi Keempat, Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

Adapun penjelasan Misi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, sebagai berikut:

- a. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda harus dapat menyiapkan tenaga kerja terampil cakap dan produktif yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja, baik secara langsung berupa pelatihan dan pemagangan serta menciptakan wirausaha baru yang langsung dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ataupun melalui pembinaan terhadap lembaga-lembaga latihan swasta akreditasi, dan sertifikasi keahlian, sehingga tenaga kerja tersebut mempunyai daya tinggi sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.

- b. Dinas Tenaga Kerja harus dapat memfasilitasi pencari kerja dan calon pengguna tenaga kerja untuk memperoleh informasi kesempatan kerja melalui bursa kerja Job Market Fair, bursa kerja khusus, bursa kerja on-line maupun melalui program atau kegiatan yang orientasinya untuk memberi informasi kerja dan informasi calon pencari kerja kepada calon pengguna tenaga kerja. Perluasan Kerja dapat dilakukan dengan berbagai macam program/kegiatan Teknologi Tepat Guna (TTG), penerapan dan pemanduan teknologi Padat Karya (TPK), untuk penanganan tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan atau ter PHK melalui Kegiatan Padat Karya Produktif (PKP) .
- c. Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan sebagai fasilitator didalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, adil, dan bermartabat, melalui berbagai program dan kegiatan pembinaan terhadap pengusaha, para pekerja dan lembaga-lembaga ketenagakerjaan, sosialisasi perundangan-undangan ketenagakerjaan, penanganan masalah/perselisihan hubungan industrial, serta mengkoordinasikan dan membantu memfasilitasi Penetapan UMK oleh Dewan Pengupahan Kota Samarinda. Misi ini juga berperan dalam fungsi perlindungan tenaga kerja baik terhadap hak-hak pekerja. begitu pula harus dapat melindungi kepentingan pengusaha dari intervensi pihak ketiga yang dapat merusak hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.
- d. Dinas Tenaga Kerja harus dapat berperan dalam perencanaan penyusunan rencana kegiatan program anggaran dinas, pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang ketenagakerjaan.

#### **4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan misi. Tujuan dicanangkan untuk jangka waktu 5

(lima) tahun. Pada dasarnya tujuan adalah suatu kondisi ideal yang lebih berhasil dan lebih maju, yang ingin diwujudkan atau dihasilkan. Dengan kata lain menjadikan suatu realita antara keinginan (*das solen*) dan kenyataan (*das sein*), pada kurun waktu tertentu.

Karakteristik tujuan dapat diartikan sebagai:

1. *Idealistik* artinya suatu pemahaman dan keyakinan yang kuat akan sesuatu dan keinginan untuk mewujudkan keadaan yang lebih baik, dan berhasil;
2. *Jangkauan* kedepan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun atau lebih sebagaimana yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda;
3. *Abstrak*, bahwa tujuan belum tergambar secara kuantitatif, tetapi menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa yang akan datang;
4. *Konsisten*, yaitu tujuan harus konsisten sesuai dengan tugas pokok dan fungsi organisasi;

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam jangka waktu tertentu. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategik yang berfokus karakteristik dari sasaran paling tidak terdiri atas: SMART (*Specific, Measurable, Acceptable, Result Timeliness*).

Sasaran merupakan bagian integral dalam sistem perencanaan strategik yang terfokus pada tindakan dan alokasi sumber daya dalam kegiatan atau aktivitas, Sasaran bersifat spesifik, terstruktur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga dapat diukur secara nyata dalam jangka waktu tertentu baik tahunan, semesteran, triwulanan maupun bulanan.

Sasaran Penyelenggaraan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda akan difokuskan pada upaya tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berkualitas dan mampu mendukung terwujudnya visi dari Kota Samarinda.

Oleh Karena itu upaya perwujudan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam tahun 2016-2020 yang akan datang diarahkan pada pencapaian tujuan, sasaran, dan indicator sasaran sebagai berikut:

- a. Tujuan pertama, Terwujudnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk mengisi kesempatan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja

Terwujudnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk mengisi kesempatan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja merupakan penjabaran dari misi pertama Membangun daya saing tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditetapkan sasaran sebagai berikut:

- Terlaksananya Program Pelatihan dan Pemagangan berbasis kompetensi serta Pembinaan Terhadap Lembaga Latihan Kerja, Penyuluhan dan Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja.

- b. Tujuan Kedua, Terlaksananya peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja untuk mengisi kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran.

Terlaksananya peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja untuk mengisi kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran merupakan penjabaran dari misi kedua Mendorong peningkatan keterampilan, kompetensi dan kemandirian angkatan kerja dalam rangka pemenuhan lowongan kerja dan peningkatan lapangan kerja serta pengurangan pengangguran. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditetapkan sasaran sebagai berikut:

- Meningkatkan Pengetahuan Tenaga Kerja serta Perluasan Kesempatan Kerja.

- c. Tujuan Ketiga, Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dan dilaksanakannya syarat kerja diperusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dan dilaksanakannya syarat kerja diperusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja merupakan penjabaran dari misi ketiga Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditetapkan sasaran sebagai berikut:

- Meningkatkan dan penegakan Hukum terhadap Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja, penyelesaian kasus-kasus PHI dan PHK antara pekerja/buruh dan perusahaan.

- d. Tujuan Keempat, Terlaksananya kegiatan perencanaan, evaluasi, monitoring dan pelaporan program.

Tujuan Keempat, Terlaksananya kegiatan perencanaan, evaluasi, monitoring dan pelaporan program merupakan penjabaran dari misi keempat Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance). Untuk mencapai tujuan tersebut, maka ditetapkan sasaran sebagai berikut:

- Tersedia Informasi Data yang Akurat Untuk Perencanaan Tenaga Kerja Yang Matang.

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

| NO  |   | TUJUAN  | SASARAN  | INDIKATOR SASARAN   | TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE |      |      |      |      |
|---|---|---|--|---|--------------------------------------|------|------|------|------|
|   |   |   |  |   | 2016                                 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1   | * | Terwujudnya tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk mengisi kesempatan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja         | Terlaksananya Program Pelatihan dan Pemagangan berbasis kompetensi serta Pembinaan Terhadap Lembaga Latihan Kerja, Penyuluhan dan Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja | Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi               | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Besaran UMKM yang terbina dan terbentuknya Wirausaha baru           | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| 2   | * | Terlaksananya peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja untuk mengisi kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran      | Meningkatkan Pengetahuan Tenaga Kerja serta Perluasan Kesempatan Kerja   | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja                                  | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Pencari Kerja yang Ditempatkan                                      | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Akad  | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Regional  | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Akal  | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Tingkat Pengangguran Terbuka  | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Tingkat pemahaman aturan ketenagakerjaan                            | 75                                   | 80   | 85   | 90   | 95   |
| 3   | * | Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dan dilaksanakannya syarat kerja diperusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja | Meningkatkan dan penegakan Hukum terhadap Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja, penyelesaian kasus-kasus PHI dan PHK antara pekerja/buruh dan perusahaan            | Tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial               | 80                                   | 80   | 80   | 80   | 80   |
|   |   |   |  | Jumlah perusahaan yang melaksanakan UMK                             |                                      |      |      |      |      |
|   |   |   |  | Pertumbuhan ekonomi dan inflasi                                     | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
|   |   |   |  | Jumlah perusahaan yang membuat PK, PP, dan PKB                      | 75                                   | 80   | 85   | 90   | 95   |
|   |   |   |  | Pengurus dan anggota serikat pekerja / serikat buruh                |                                      |      |      |      |      |
|   |   |   |  | Organisasi pekerja  |                                      |      |      |      |      |
|   |   |   |  | komunikasi masalah ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha     | 10                                   | 20   | 30   | 40   | 50   |
|   |   |   |  | Menciptakan suasana yang kondusif                                   | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| Tingkat pencegahan perselisihan hubungan industrial |   |   |  |   |                                      |      |      |      |      |
| 4   | * | Terlaksananya kegiatan perencanaan, evaluasi, monitoring dan pelaporan Program  | Tersedia Informasi Data yang Akurat Untuk Perencanaan Tenaga Kerja Yang Matang   | Tingkat Penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan                    | 100                                  | 100  | 100  | 100  | 100  |



## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1. Strategi dan Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

##### **1. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dirancang melalui analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal dengan mempertimbangkan Karakter dan budaya bangsa Indonesia yaitu sebagai berikut:

**(1) Mandiri**

Keadaan dapat berdiri sendiri, tidak tergantung pada orang lain, secara langsung dapat menghidupi dirinya sendiri dan membuka kesempatan kerja bagi orang lain.

**(2) Produktif**

Merupakan suatu usaha untuk dapat mendatangkan banyak hasil, dalam arti tenaga kerja yang diharapkan adalah merupakan tenaga kerja yang memiliki sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

**(3) Profesional**

Merupakan kemampuan dalam bekerja yang didasarkan atas keahlian, kecakapan, kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan atau pelatihan, sehingga tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan mutu pekerjaannya, dan mendapatkan penghasilan yang layak.

**(4) Dinamis**

Merupakan gambaran angkatan kerja yang kita harapkan penuh semangat dan tenaga sehingga cepat bergerak, mudah menyesuaikan diri dengan keadaan, sehingga akan tercipta angkatan kerja yang penuh dengan motivasi dan inovasi.

**(5) Harmonis**

Merupakan hasil perpaduan antara keselarasan dan keserasian yang merupakan pondasi ataupun kondisi yang harus dijaga, dimana harmonisnya hubungan kerja timbul karena adanya keselarasan dan keserasian antara hak dan kewajiban dari pada pelaku proses produksi di dalam sesuatu hubungan kerja.

**(6) Berkeadilan**

Merupakan suatu keadaan yang sesuai dengan ketentuan hukum, yang menunjukkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, antar etnis, jender, dan kondisi-kondisi lainnya dalam bidang ketenagakerjaan.

**(7) Sejahtera**

Suatu keadaan terpenuhinya secara relatif hampir semua kebutuhan manusia karena memiliki kemampuan daya beli (penghasilan) yang cukup memadai untuk memenuhi beragam kebutuhan tersebut.

Faktor-faktor kunci keberhasilan (*Critical Succes Factors*) merupakan faktor yang sangat penting dalam penetapan keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Hal ini disebabkan faktor-faktor kunci keberhasilan tersebut membimbing dan mengarahkan organisasi dalam menetapkan tujuan, sasaran dan aktivitas kegiatan, sehingga lebih menghemat waktu, biaya dan tenaga.

Untuk menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan ini diperlukan tahap-tahap yang harus dilakukan sebagai berikut:

**(1) Refleksi Organisasi**

Refleksi organisasi adalah tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan Analisis Lingkungan Internal (ALI) dan Analisa Lingkungan Eksternal (ALE). Untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda harus mengenal kondisi-kondisi elemen internal organisasi yang sifatnya *controllable* (dapat dikuasai) yang berguna untuk mengetahui faktor kekuatan dan kelemahan organisasi serta mengenal kondisi-kondisi elemen eksternal organisasi yang sifatnya *uncontrollable* (yang relatif kurang dikuasai) yang berguna untuk mengetahui faktor peluang dan ancaman dengan menggunakan pendekatan analisis *Strength* (kekuatan) *Weakness* (kelemahan)

*Opportunity* (peluang) dan *Threat* (ancaman) (SWOT). Analisis SWOT ini dimaksudkan untuk menentukan tingkat urgensi dan dampak potensial serta skala prioritasnya.

Dengan pencermatan (*scanning*) terhadap lingkungan organisasi dapat diidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda seperti berikut:

**a. Strength (Kekuatan)**

*Strength* (kekuatan) adalah merupakan *factor internal* yang menjadi sumber kekuatan organisasi dalam melaksanakan tugas pokok yang dapat dijadikan faktor pendorong dalam meningkatkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun unsur-unsur kekuatan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah meliputi:

- Tersedianya SDM yang cukup memadai.
- Adanya uraian tugas sesuai dengan TUPOKSI.
- Adanya Visi dan Misi dan Renstra Disnaker.
- Adanya UPT Dinas Tenaga Kerja.
- Adanya hubungan kerja yang baik.

**b. Weaknes (kelemahan)**

Merupakan faktor yang langsung dapat mempengaruhi upaya pencapaian kinerja suatu organisasi, adapun faktor kelemahan yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut adalah:

- Kurangnya personil teknis.
- Kurangnya sarana dan prasarana kantor.
- Terbatasnya anggaran untuk penanganan dan pengembangan ketenagakerjaan.
- Kurangnya Koordinasi dengan instansi terkait.

**c. Opportunity (Peluang)**

Di samping faktor-faktor di atas, terdapat faktor yang secara langsung akan menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja, yaitu *opportunity* (peluang) yang merupakan faktor eksternal yang secara tidak langsung mempengaruhi kelancaran pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Adapun unsur-unsur dari opportunity atau peluang tersebut meliputi:

- Jumlah angkatan kerja yang cukup besar.
- Pertumbuhan ekonomi kota Samarinda yang positif
- Sumber daya alam yang belum dimanfaatkan secara optimal.
- Adanya globalisasi dan pasar bebas.
- Jumlah perusahaan yang cukup banyak.

**d. Threat (Ancaman)**

*Threat* (ancaman) adalah merupakan salah satu faktor yang apabila tidak dikendalikan akan menjadi unsur penghambat dalam pencapaian kinerja. Adapun unsur-unsur ancaman tersebut meliputi:

- Melemahnya pangsa pasar di sektor perikanan.
- Rendahnya keterampilan angkatan kerja.
- Arus migrasi yang cukup tinggi.
- Terbatasnya kesempatan kerja pada sektor formal.

**(2) Penentuan Strategi**

Tahap berikutnya berdasarkan ALI dan ALE tersebut ditentukan strategi yang tepat untuk menjadi *critical success factors* ke dalam 4 (empat) strategi.

Adapun strategi tersebut adalah sebagai berikut:

**a. Strategi SO (mengoptimalkan kekuatan untuk menangkap peluang)**

- Memberdayakan sumber daya manusia aparatur Dinas Tenaga Kerja guna meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kota Samarinda.
- Memberdayakan personil secara optimal ke arah profesionalisme sesuai dengan tuntutan kinerja pemerintah saat ini.
- Meningkatkan kerjasama dengan BLKI, LPK swasta dan perusahaan serta dunia usaha baik peralatan maupun

instruktur guna menghadapi tuntutan globalisasi dan pasar bebas terhadap tenaga kerja yang terampil dan profesional.

- Meningkatkan komunikasi dengan perusahaan dan dunia usaha guna meminimalisir potensi perselisihan hubungan industrial dan mensosialisasikan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

**b. Strategi ST (Manfaat kekuatan untuk menghadapi ancaman)**

- Meningkatkan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Khususnya dalam proses antar kerja untuk membuka peluang kesempatan kerja pada sektor formal dan informal.
- Mengoptimalkan pemanfaatan SDM untuk mengantisipasi gejala ketenagakerjaan.
- Mengoptimalkan kerjasama BLKI, LPK swasta dan perusahaan untuk peningkatan keterampilan angkatan kerja.
- Mengoptimalkan kerjasama dengan dunia usaha dan industry untuk melaksanakan kegiatan ketenagakerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat Kota Samarinda.

**c. Strategi WO (Memanfaatkan peluang untuk meminimalkan kelemahan)**

- Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait untuk peningkatan kinerja pencapaian Visi dan misi Pemerintah Kota Samarinda.
- Meningkatkan jumlah personil teknis, guna mengantisipasi perkembangan kemajuan ekonomi dan Teknologi informasi.
- Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana kantor untuk memenuhi tuntutan kemajuan globalisasi dan pasar bebas.

**d. Strategi WT (Meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman)**

- Meningkatkan fungsi koordinasi dengan pihak swasta untuk meningkatkan penyaluran tenaga kerja di sektor formal.
- Mengarahkan personil teknis sehingga mampu mengatasi permasalahan gejala yang akan timbul.

- Memberdayakan Sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang peningkatan keterampilan angkatan kerja.

Berdasarkan strategi-strategi tersebut di atas ditentukan strategi yang tepat untuk menjadi *critical success factors* dengan mempertimbangkan posisi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang terampil dan produktif melalui Pembinaan Tenaga Instruktur dan Lembaga Pelatihan Kerja yang berbasis Kompetensi serta Pembinaan UMKM dan Wirausaha Baru, Pembinaan Tenaga Instruktur dan Lembaga Pelatihan Kerja yang berbasis Kompetensi.
- b. Meningkatkan keterampilan Pencari Kerja dan Perluasan Kerja.
- c. Melakukan Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan di perusahaan, melaksanakan Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melakukan bimbingan teknis bagi pegawai mediator dan melakukan pembentukan Tim Deteksi Dini penyelesaian kasus ketenagakerjaan.
- d. Melaksanakan Kegiatan Perencanaan, evaluasi, monitoring, dan pelaporan program kedinasan Pengkajian dari akademisi.

## **2. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah merupakan ketentuan yang telah disepakati pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan petunjuk bagi kegiatan aparatur pemerintah dalam upaya mencapai sasaran, tujuan misi dan visi Pemerintah Daerah Kota Samarinda.

Adapun kebijakan yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

- (1) Pemerataan Kesempatan Memperoleh Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan Produktivitas tenaga kerja, Calon Pekerja yang mempunyai sertifikasi dan kompetensi kerja, mengarahkan Lembaga Latihan Kerja Untuk memenuhi standar kompetensi kerja dan

terakreditasi serta terwujudnya Pembinaan UMKM dan terbentuknya Wirausaha Baru.

- (2) Peningkatan kualitas dan kompetensi pencari kerja untuk menciptakan lapangan kerja dan peyebarluasan informasi kerja.
- (3) Peningkatan Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga KetenagaKerjaan.
- (4) Pelaksanaan kegiatan perencanaan, evaluasi, monitoring dan pelaporan program kedinasan, serta Penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan.

## **BAB VI**

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

#### **6.1. Rencana Program**

Program merupakan bagian kegiatan atau aktivitas yang akan dilakukan guna mencapai tujuan dan sasaran, hampir sama dengan sasaran, Program juga bersifat spesifik, terukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga dapat diwujudkan secara nyata dalam jangka waktu tertentu baik tahunan, semesteran, triwulanan maupun bulanan.

Program terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu Program Melekat dan Program Prioritas dan Pendukung. Ada 5 (lima) Program melekat di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah: Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Peningkatan Disiplin Aparatur, Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, Serta Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur. Sedangkan Program prioritas dan pendukung, ada 3 (tiga) yaitu: Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Peningkatan Kesempatan Kerja, dan Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Program dan Indikator Program Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam periode tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 yang akan datang yaitu sebagai berikut:

**Program 1 : Pelayanan Administrasi Perkantoran**

Indikator programnya adalah Kelancaran administrasi perkantoran.

**Program 2 : Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

Indikator programnya adalah Kelengkapan sarana dan prasarana aparatur.

**Program 3 : Peningkatan Disiplin Aparatur**

Indikator programnya adalah Pelaksanaan disiplin aparatur.

**Program 4 : Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**

Indikator programnya adalah Ketersediaan Laporan Kinerja dan Keuangan.

**Program 5 : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

Indikator programnya adalah Terselenggaranya Peningkatan Kapasitas Aparatur.

**Program 6 : Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Indikator programnya adalah:

- a. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi;
- b. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat;
- c. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan;
- d. Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Terbina.

**Program 7 : Peningkatan Kesempatan Kerja**

Indikator programnya adalah:

- a. Pencari kerja yang ditempatkan;
- b. Tingkat partisipasi angkatan kerja;
- c. Tingkat pengangguran terbuka;
- d. Rasio penduduk yang bekerja.

**Program 8 : Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan**

Indikator programnya adalah:

- a. Persentase perusahaan yang menerapkan K3;
- b. Angka perselisihan pengusaha-pekerja yang diselesaikan;
- c. Besaran Pekerja / Buruh yang menjadi peserta Program BPJS Ketenagakerjaan.

## **6.2. Kegiatan**

Untuk merealisasi program kerja operasional maka implementasinya tertuang dalam kegiatan atau aktivitas yang merupakan penjabaran kebijakan kontribusi sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran yang memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi.

Kegiatan-kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Tahun 2016-2020 meliputi 8 (delapan) program pokok yang masing-masing dikelompokkan ke dalam kelompok kegiatan sebagai berikut:

**(1) Program 1 : Pelayanan Administrasi Perkantoran**

Kegiatan-kegiatan:

1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
2. Penyediaan alat tulis kantor
3. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

4. Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor
5. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
6. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
7. Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran
8. Penunjang Operasional UPTD.

**(2) Program 2 : Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

Kegiatan-kegiatan:

1. Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor.
2. Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional.
3. Pemeliharaan Rutin Berkala Perlengkapan dan Peralatan Kantor.

**(2) Program 3 : Peningkatan Disiplin Aparatur**

Kegiatan-kegiatan:

1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya

**(4) Program 4 : Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**

Kegiatan-kegiatan:

1. Peningkatan pengembangan sistem laporan.
2. Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD).
3. Review Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)

**(5) Program 5 : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**

Kegiatan-kegiatan:

1. Peningkatan SDM dan Penataan Pengelolaan Administrasi

**(6) Program 6 : Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Kegiatan-kegiatan:

1. Pelatihan Pemagangan dan Berbasis Kompetensi.
2. Peningkatan Kualitas SDM Lembaga Latihan Kerja.
3. Bulan Mutu dan Produktivitas
4. Pelatihan Pengembangan produktivitas UMKM dan Wirausaha Baru.
5. Sosialisasi Pemagangan ke Perusahaan.
6. Peningkatan dan pengembangan jejaring program pemagangan.
7. Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan percepatan pengakuan sertifikat kompetensi Tenaga Kerja.

8. Pembinaan UMKM menuju Sidakarya dan Pramakarya
9. Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja dan korban PHK.
10. Pelatihan dan pengembangan kewirausahaan.
11. Monitoring, Identifikasi, Evaluasi dan Pelaporan.

**(7) Program 7 : Peningkatan Kesempatan Kerja**

Kegiatan-kegiatan:

1. Pameran Bursa Kerja (Job Market Fair)
2. Implementasi ISO 9001 : 2008
3. Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ)
4. Pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK)
5. Sosialisasi Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL)
6. Pendataan Lowongan di Perusahaan dan Sosialisasi Keppres No.4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan.
7. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Penetapan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing dan Penyandang Cacat.
8. Pendataan Penempatan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing, IMTA dan Penyandang Cacat di Perusahaan.
9. Optimalisasi Padat Karya Produktif & Infrastruktur.
10. Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG).
11. Pembentukan Tenaga Kerja Mandiri.
12. Updating Pendataan Ketenagakerjaan.

**(8) Program 8 : Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan**

Kegiatan-kegiatan:

1. Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Pembahasan UMK setiap tahun (DEPEKO).
3. Pembinaan Syarat-syarat kerja (PK, PP, PKB).
4. Pendataan dan pembinaan serikat pekerja / serikat buruh (SP/SB).
5. Fasilitasi dan pemberdayaan organisasi pekerja
6. Pembentukan Tim Deteksi Dini ketenagakerjaan.

**6.3. Indikator Kinerja dan Kelompok Sasaran**

Adapun penyajian data Indikator Kinerja dan Kelompok Sasaran, sebagai berikut:

| SASARAN  | PROGRAM                                   | KEGIATAN   | INDIKATOR KINERJA  |
|--|---|--|--|
| 1  | 2   | 3  | 4  |
| Tersedia Informasi Data yang Akurat Untuk Perencanaan Tenaga Kerja Yang Matang | Pelayanan Administrasi Perkantoran        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik</li> <li>2. Penyediaan alat tulis kantor</li> <li>3. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan</li> <li>4. Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor</li> <li>5. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor</li> <li>6. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah</li> <li>7. Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran</li> <li>8. Penunjang Operasional UPTD</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik</li> <li>2. Tersedianya alat tulis kantor</li> <li>3. Tersedianya barang cetakan dan penggandaan</li> <li>4. Tersedianya alat listrik/instalasi dan penerangan kantor</li> <li>5. Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor</li> <li>6. Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah</li> <li>7. Tersedianya Jasa Admininstrasi Perkantoran</li> <li>8. Penyediaan Operasional UPTD</li> </ol> |
|  | Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor</li> <li>2. Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional</li> <li>3. Pemeliharaan Rutin Berkala Perlengkapan dan Peralatan Kantor</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terpeliharanya gedung kantor</li> <li>2. Jumlah perbaikan kendaraan bermotor, pembelian BBM, oli serta suku cadang</li> <li>3. Terpeliharanya Perlengkapan Peralatan Kantor</li> </ol>   |
|  | Peningkatan Disiplin Aparatur             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah pengadaan Pakaian Dinas beserta kelengkapan</li> </ol>  |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | <p>Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan pengembangan sistem laporan</li> <br/> <li>2. Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)</li> <br/> <li>3. Review Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya Laporan Monev, Renja, Laporan Bulanan, Triwulan, Tahunan, SPM, dan SOP</li> <br/> <li>2. Tersusunnya Buku Perencanaan Ketenagakerjaan Dinas Kota Samarinda</li> <br/> <li>3. Tersusunnya Buku Perencanaan Ketenagakerjaan Dinas Kota Samarinda</li> </ol> |
|  | <p>Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</p>                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan SDM dan Penataan Pengelolaan Administrasi</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah peningkatan SDM dan penataan pengelolaan administrasi</li> </ol>   |

| SASARAN   | PROGRAM  | KEGIATAN  | INDIKATOR KINERJA  |
|---|--|---|--|
| 1   | 2  | 3   | 4  |
| <p>Terlaksananya Program Pelatihan dan Pemagangan berbasis kompetensi serta Pembinaan Terhadap Lembaga Latihan Kerja, Penyuluhan dan Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja</p> | <p>Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan Pemagangan dan Berbasis Kompetensi</li> <li>2. Peningkatan Kualitas SDM Lembaga Latihan Kerja</li> <li>3. Bulan mutu dan produktivitas</li> <li>4. Pelatihan Pengembangan produktivitas UMKM dan Wirausaha Baru</li> <li>5. Sosialisasi Pemagangan ke Perusahaan</li> <li>6. Peningkatan dan pengembangan jejaring program pemagangan</li> <li>7. Pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan percepatan pengakuan sertifikat kompetensi Tenaga Kerja</li> <li>8. Pembinaan UMKM menuju Sidakarya dan Pramakarya</li> <li>9. Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja dan korban PHK</li> <li>10. Pelatihan dan pengembangan kewirausahaan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terlaksananya Pelatihan Pemagangan Berbasis Kompetensi</li> <li>2. Jumlah SDM Lembaga Latihan Kerja yang ditingkatkan kualitasnya</li> <li>3. Jumlah peserta yang mengikuti pameran</li> <li>4. Jumlah peserta pelatihan produktifitas</li> <li>5. Terkumpulnya data perusahaan pemagangan</li> <li>6. Jumlah perusahaan yang melaksanakan program pemagangan</li> <li>7. Terwujudnya Calon Tenaga Kerja Yang bersertifikasi</li> <li>8. Jumlah UMKM</li> <li>9. Terwujudnya tenaga kerja yang mandiri</li> <li>10. Terwujudnya Lapangan Kerja Baru</li> <li>11. Terwujudnya data kegiatan di 3</li> </ol> |

|  |  |  |       |
|--|--|--|-------|
|  |  | 11. Monitoring, Identifikasi, Evaluasi dan Pelaporan | Seksi |
|--|--|--|-------|

| SASARAN   | PROGRAM   | KEGIATAN   | INDIKATOR KINERJA   |
|---|---|--|---|
| 1   | 2   | 3  | 4   |
| Meningkatkan dan penegakan Hukum terhadap Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja, penyelesaian kasus-kasus PHI dan PHK antara pekerja/buruh dan perusahaan | Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitasi Penyelesaian perselisihan hubungan industrial</li> <li>2. Pembahasan UMK Setiap Tahun (DEPEKO)</li> <li>3. Pembinaan Syarat-syarat kerja (PK,PP,PKB)</li> <li>4. Pendataan dan pembinaan serikat pekerja / serikat buruh (SP/SB)</li> <li>5. Fasilitasi dan pemberdayaan organisasi pekerja</li> <li>6. Pembentukan Tim Deteksi Dini ketenagakerjaan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah kasus</li> <li>2. Persentase Jumlah Perusahaan yang melaksanakan UMK</li> <li>3. Jumlah Perusahaan</li> <li>4. Jumlah Serikat Pekerja / Serikat Buruh</li> <li>5. Jumlah Organisasi pekerja</li> <li>6. Jumlah Perusahaan yang dilakukan Pemetaan kerawanan</li> </ol> |

| SASARAN  | PROGRAM                      | KEGIATAN   | INDIKATOR KINERJA  |
|--|------------------------------|--|--|
| 1  | 2                            | 3  | 4  |
| Meningkatkan Pengetahuan Tenaga Kerja serta Perluasan Kesempatan Kerja | Peningkatan Kesempatan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pameran Bursa Kerja (Job Market Fair)</li> <li>2. Implementasi ISO 9001 : 2008</li> <li>3. Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ)</li> <li>4. Pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK)</li> <li>5. Sosialisasi Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL)</li> <li>6. Pendataan Lowongan di Perusahaan dan Sosialisasi Keppres No.4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan</li> <li>7. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Penetapan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing dan Penyandang Cacat</li> <li>8. Pendataan Penempatan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing, IMTA dan Penyandang Cacat di Perusahaan</li> <li>9. Optimalisasi Padat Karya Produktif &amp; Infrastruktur</li> <li>10. Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkurangnya Pengangguran</li> <li>2. Informasi lowongan dan penempatan Tenaga Kerja</li> <li>3. Jumlah peserta yang mengikuti PBJ</li> <li>4. Jumlah Lembaga BKK di Sekolah</li> <li>5. Informasi lowongan dan Penempatan pencari kerja</li> <li>6. Tersedianya dalam lowongan untuk pencari kerja</li> <li>7. Terlaksananya PP mengenai penempatan &amp; persetujuan TKA</li> <li>8. Tersedianya data penempatan tenaga kerja, tenaga kerja asing, IMTA dan penyandang cacat</li> <li>9. Terbukanya Peluang Kesempatan Kerja dan Berkurangnya pengangguran</li> <li>10. Berkurangnya Pengangguran</li> </ol> |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  | 11. Pembentukan Tenaga Kerja Mandiri<br>12. Updating Pendataan Ketenagakerjaan | 11. Terbentuknya wirausaha mandiri<br>12. Tersedianya Operasional Perangkat sistem Informasi dan Data Ketenagakerjaan Tahunan |
|--|--|--|---|

#### 7.4. Pendanaan Indikatif

Adapun penyajian pendanaan indikatif menggunakan **Table 5.1.** di bawah ini:

**Tabel 6.1**  
**Pendanaan Indikatif Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda**

| Tujuan   | Sasaran   | Indikator Sasaran                  | Kode | Program dan Kegiatan               | Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)                           | Satuan   | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan  |         | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan |             |            |               |            |             |            |             |            |             | Unit Kerja SKPD Penanggungjawab | Lokasi      |   |               |                |                |                |
|--|---|------------------------------------|------|------------------------------------|---|--|---|---------|---|-------------|------------|---------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|---------------------------------|-------------|---|---------------|----------------|----------------|----------------|
|  |   |                                    |      |                                    |   |  | 2015  | 2016    | 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  | 11          | 12         | 13            | 14         | 15          | 16         | 17          | 18         | 19          | 20                              | 21          |   |               |                |                |                |
| Tersedianya tenaga kerja terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja | Meningkatnya Pengetahuan Tenaga Kerja serta Perluasan Kesempatan Kerja. | Peningkatan Kesempatan Kerja       |      |                                    |   |  |   |         |   |             |            |               |            |             |            |             |            |             |                                 |             |   |               |                |                |                |
|  |   | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja |      |                                    | 1   | Pameran Bursa Kerja (Job Market Fair)  | Berkurangnya Pengangguran   | Orang   | 542 Orang                                     | -           | 600 Orang  | 275,000,000   | 800 Orang  | 200,000,000 | 1000 Orang | 200,000,000 | 1100 Orang | 200,000,000 | 200 Orang                       | 200,000,000 | 200 Orang                                       | 200,000,000   | Disnaker       | Kota Samarinda |                |
|  |   | Pencari kerja yang ditempatkan     |      |                                    | 2   | Implementasi ISO 9001:2008   | Informasi lowongan dan Penempatan pencari kerja   | Orang   | 3500 Orang                                    | -           | 3500 Orang | 175,000,000   | 4800 Orang | 125,000,000 | 5300 Orang | 125,000,000 | 5500 Orang | 125,000,000 | 5500 Orang                      | 150,000,000 | 5500 Orang                                      | 150,000,000   | 150,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   | AKAD                               |      |                                    | 3   | Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ)   | Terbukanya Peluang Kerja  | Orang   | -   | -           | 500 Orang  | 200,000,000   | 600 Orang  | 100,000,000 | 700 Orang  | 100,000,000 | 800 Orang  | 125,000,000 | 900 Orang                       | 125,000,000 | 900 Orang                                       | 125,000,000   | 125,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   | Regional                           |      |                                    | 4   | Pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK)   | Terbukanya Peluang Kerja Khusus   | Lembaga | -   | -           | 5          | 225,000,000   | 8          | 50,000,000  | 10         | 50,000,000  | 12         | 50,000,000  | 14                              | 100,000,000 | 16  | 100,000,000   | 100,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   | Tingkat pengangguran terbuka       |      |                                    | 5   | Sosialisasi Informasi Pasar Kerja Online (IPKOL)   | Informasi lowongan dan Penempatan pencari kerja   | Orang   | -   | -           | 240 Orang  | 175,000,000   | 320 Orang  | 100,000,000 | 500 Orang  | 100,000,000 | 700 Orang  | 125,000,000 | 700 Orang                       | 125,000,000 | 700 Orang                                       | 125,000,000   | 125,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   |                                    |      |                                    | 6   | Pendataan Lowongan di Perusahaan dan Sosialisasi Kepres No.4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan                       | Tersedianya dalam lowongan untuk pencari kerja  | Prshin  | -   | -           | 320        | 275,000,000   | 320        | 100,000,000 | 440        | 100,000,000 | 550        | 100,000,000 | 690                             | 100,000,000 | 690   | 100,000,000   | 100,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   |                                    |      |                                    | 7   | Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Penetapan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing dan Penyandang Cacat | Terlaksananya PP mengenai penempatan & persetujuan TKA                                  | Prshin  | -   | -           | 80         | 300,000,000   | 90         | 200,000,000 | 100        | 200,000,000 | 100        | 250,000,000 | 100                             | 250,000,000 | 100   | 250,000,000   | 250,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   |                                    |      |                                    | 8   | Pendataan Penempatan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing, IMTA dan Penyandang Cacat di Perusahaan                               | Tersedianya data penempatan tenaga kerja, tenaga kerja asing, IMTA dan penyandang cacat | Orang   | -   | -           | 1200 Orang | 150,000,000   | 1200 Orang | 50,000,000  | 1300 Orang | 50,000,000  | 1400 Orang | 50,000,000  | 1500 Orang                      | 75,000,000  | 1500 Orang                                      | 75,000,000    | 75,000,000     | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   |                                    |      |                                    | 9   | Optimalisasi Kepada Padat Karya Produktif & Infrastruktur  | Terbukanya Peluang Kesempatan Kerja dan Berkurangnya pengangguran                       | Orang   | -   | -           | 320 Orang  | 1,200,000,000 | 320 Orang  | 600,000,000 | 320 Orang  | 850,000,000 | 320 Orang  | 900,000,000 | 320 Orang                       | 950,000,000 | 320 Orang                                       | 1,000,000,000 | 1,000,000,000  | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   |                                    |      |                                    | 10  | Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG)   | Berkurangnya Pengangguran   | Orang   | -   | -           | 40 Orang   | 150,000,000   | 40 Orang   | 150,000,000 | 60 Orang   | 150,000,000 | 60 Orang   | 150,000,000 | 80 Orang                        | 175,000,000 | 80 Orang  | 175,000,000   | 175,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   |                                    |      |                                    | 11  | Pembentukan Tenaga Kerja Mandiri   | Terbukanya Peluang Usaha Kerja  | Orang   | -   | -           | 100 Orang  | 275,000,000   | 125 Orang  | 150,000,000 | 150 Orang  | 150,000,000 | 175 Orang  | 150,000,000 | 200 Orang                       | 175,000,000 | 200 Orang                                       | 175,000,000   | 175,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|  |   |                                    | 12   | Updating Pendataan Ketenagakerjaan | Tersedianya Operasional Perangkat sistem Informasi dan Data Ketenagakerjaan Tahunan | Paket  | -   | -       | 1   | 130,000,000 | 1          | 100,000,000   | 1          | 100,000,000 | 1          | 150,000,000 | 1          | 150,000,000 | 1                               | 150,000,000 | 150,000,000                                     | Disnaker      | Kota Samarinda |                |                |

|   |   |   |   |   |  |  |  |                                       |           |               |           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |                |             |             |                |                |
|---|---|---|---|---|--|--|--|---------------------------------------|-----------|---------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|----------------|----------------|
| Mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk mengisi kesempatan kerja | Terlaksananya Program Pelatihan Berbasis Masyarakat serta Pembinaan Terhadap Lembaga Latihan Kerja, Penyuluhan dan Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja | Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja | 1 | Pelatihan Pemagangan dan Berbasis Kompetensi              | Terlaksananya Pelatihan Pemagangan Berbasis Kompetensi | Orang  | -  | -                                     | 200 orang | 1,200,000,000 | 200 orang | 600,000,000 | 200 orang   | 600,000,000 | 200 orang   | 600,000,000 | 200 orang   | 600,000,000 | 200 orang   | 600,000,000 | Dsnaker     | Kota Samarinda |             |             |                |                |
|   |   |   |   | Persentase Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi     | 2  | Peningkatan Kualitas SDM Lembaga Latihan Kerja               | Jumlah SDM Lembaga Latihan Kerja yang ditingkatkan kualitasnya | Orang                                 | -         | -             | 0         | 0           | 300,000,000 | 45 orang    | 150,000,000 | 45 orang    | 200,000,000 | 45 orang    | 250,000,000 | 45 orang    | 250,000,000 | 45 orang       | 250,000,000 | Dsnaker     | Kota Samarinda |                |
|   |   |   |   |   |  | 3  | Bulan mutu dan Produktivitas                                   | Jumlah peserta yang mengikuti pameran | Peserta   | -             | -         | 40 Peserta  | 250,000,000 | 40 Peserta  | 250,000,000 | 40 Peserta  | 300,000,000 | 40 Peserta  | 300,000,000 | 40 Peserta  | 300,000,000 | 40 Peserta     | 300,000,000 | Dsnaker     | Kota Samarinda |                |
|   |   |   |   | Besaran UMKM yang terbina dan terbentuknya Wirausaha baru | 4  | Pelatihan Pengembangan produktivitas UMKM dan Wirausaha Baru | Jumlah peserta pelatihan produktivitas                         | Orang                                 | -         | -             | 0         | 0           | 50 Orang    | 250,000,000 | 50 Orang    | 250,000,000 | 50 Orang    | 250,000,000 | 50 Orang    | 250,000,000 | 50 Orang    | 250,000,000    | 50 Orang    | 250,000,000 | Dsnaker        | Kota Samarinda |
|   |   |   |   |   |  |  |  |                                       |           |               |           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |                |             |             |                |                |
|   |   |   |   |   | 6  | Peningkatan dan pengembangan jejaring program pemagangan     | Jumlah perusahaan yang melaksanakan program pemagangan         | Orang                                 | -         | -             | 0         | 0           | 5 Orang     | 400,000,000 | 7 Orang     | 61,000,000  | 10 Orang    | 75,000,000  | 12 Orang    | 100,000,000 | 12 Orang    | 100,000,000    | 100,000,000 | Dsnaker     | Kota Samarinda |                |
|   |   |   |   |   |  |  |  |                                       |           |               |           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |                |             |             |                | 7              |
|   |   |   |   |   | 8  | Pembinaan UMKM menuju Sidakarya dan Pramakarya               | Jumlah UMKM  | UMKM                                  | -         | -             | 0         | 0           | 7 UMKM      | 150,000,000 | 7 UMKM      | 50,000,000  | 7 UMKM      | 50,000,000  | 7 UMKM      | 70,000,000  | 7 UMKM      | 70,000,000     | 70,000,000  | Dsnaker     | Kota Samarinda |                |
|   |   |   |   |   |  |  |  |                                       |           |               |           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |                |             |             |                | 9              |
|   |   |   |   |   | 10   | Pelatihan dan pengembangan kewirausahaan                     | Terwujudnya Lapangan Kerja Baru                                | Orang                                 | -         | -             | 20 Orang  | 300,000,000 | 20 Orang    | 300,000,000 | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0              | 0           | 0           | Dsnaker        | Kota Samarinda |
|   |   |   |   |   |  |  |  |                                       |           |               |           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |                |             |             |                |                |

|   |   |   |  |   |   |                                 |   |           |                                    |             |                                    |             |                          |             |                                    |             |                                     |             |                                     |             |             |                |                |                |
|---|---|---|--|---|---|---------------------------------|---|-----------|------------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|--------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
| Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan syarat kerja | Meningkatkan dan Penegakan Hukum terhadap Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja, Penyelesaian Kasus-Kasus PHI dan PHK antara pekerja / buruk dan perusahaan | Tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial             | 1  | Fasilitasi Penyelesaian perselisihan hubungan industrial        | Jumlah kasus  | Kasus                           | - | -         | 60 Kasus                           | 150,000,000 | 55 Kasus                           | 175,000,000 | 50 Kasus                 | 100,000,000 | 45 Kasus                           | 100,000,000 | 40 Kasus                            | 150,000,000 | 40 Kasus                            | 150,000,000 | 150,000,000 | Disnaker       | Kota Samarinda |                |
|   |   |   | 3  | Pembahasan UMK Setiap Tahun (DEPEKO)                            | Persentase Jumlah Perusahaan yang melaksanakan UMK  | Persh                           | - | -         | 50 Persh                           | 700,000,000 | 60 Persh                           | 250,000,000 | 65 Persh                 | 250,000,000 | 70 Persh                           | 250,000,000 | 80 Persh                            | 250,000,000 | 80 Persh                            | 250,000,000 | 250,000,000 | 250,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|   |   |   | 5  | Pembinaan Syarat-syarat kerja (PK,PP,PKB)                       | Jumlah Perusahaan   | Perusahaan                      | - | -         | 85 Persh                           | 200,000,000 | 85 Persh                           | 200,000,000 | 90 Persh                 | 100,000,000 | 95 Persh                           | 100,000,000 | 100 Persh                           | 125,000,000 | 100 Persh                           | 125,000,000 | 125,000,000 | 125,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|   |   |   | 7  | Pendataan dan pembinaan serikat pekerja / serikat buruh (SP/SB) | Jumlah Serikat Pekerja / Serikat Buruh  | Serikat Pekerja / Serikat Buruh | - | -         | 70 Serikat Pekerja / Serikat Buruh | 150,000,000 | 70 Serikat Pekerja / Serikat Buruh | 150,000,000 | 0                        | 0           | 90 Serikat Pekerja / Serikat Buruh | 75,000,000  | 100 Serikat Pekerja / Serikat Buruh | 125,000,000 | 100 Serikat Pekerja / Serikat Buruh | 125,000,000 | 125,000,000 | 125,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|   |   |   | 9  | Fasilitasi dan pemberdayaan organisasi pekerja                  | Organisasi pekerja  | Organisasi pekerja              | - | -         | 15                                 | 225,000,000 | 15                                 | 350,000,000 | 20                       | 350,000,000 | 20                                 | 350,000,000 | 20                                  | 375,000,000 | 20                                  | 375,000,000 | 375,000,000 | 375,000,000    | Disnaker       | Kota Samarinda |
|   |   |   | 11   | Pembentukan Tim Deteksi Diri ketenagakerjaan                    | Jumlah Perusahaan yang dilakukan Pemetaan kerawanan   | Persh yang di Petakan           | - | -         | 60 Persh yang di Petakan           | 150,000,000 | 70 Persh yang di Petakan           | 150,000,000 | 80 Persh yang di Petakan | 150,000,000 | 90 Persh yang di Petakan           | 100,000,000 |                                     |             |                                     |             |             |                |                | Disnaker       |
| Terlaksananya peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja   | Tersedia Informasi Data yang Akurat Untuk Perencanaan Tenaga Kerja Yang Matang  | Tingkat Penyebaran Informasi Ketenagakerjaan                      | Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan |   |   |                                 |   |           |                                    |             |                                    |             |                          |             |                                    |             |                                     |             |                                     |             |             |                |                |                |
|   |   |   | 1  | Peningkatan pengembangan sistem laporan                         | Dokumen SAKIP (RENSTRA, RENDUA, RKT, Perjanjian Kinerja, LAKIP, Pengukuran Kinerja, dan Indikator Kinerja Utama) dan Laporan Keuangan | Dokumen                         | 0 | 5 dokumen | 7 dokumen                          | 450,000,000 | 7 dokumen                          | 330,000,000 | 7 dokumen                | 330,000,000 | 7 dokumen                          | 330,000,000 | 7 dokumen                           | 230,000,000 | 7 dokumen                           | 330,000,000 | Disnaker    | Kota Samarinda |                |                |
|   |   |   | 2  | Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)               | Tersusunnya Buku Perencanaan Ketenagakerjaan Dinas Kota Samarinda   | Dokumen                         | - | -         | 1 Dokumen                          | 200,000,000 | 0                                  | 0           | 0                        | 0           | 0                                  | 0           | 0                                   | 0           | 0                                   | 0           | 0           | 0              | 0              | Disnaker       |
| 3   | Review Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)  | Tersusunnya Buku Perencanaan Ketenagakerjaan Dinas Kota Samarinda | Dokumen  | -   | -   | 0                               | 0 | 0         | 0                                  | 0           | 0                                  | 0           | 1 Dokumen                | 100,000,000 | 0                                  | 0           | 0                                   | 0           | 0                                   | 0           | 0           | Disnaker       | Kota Samarinda |                |



## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN**

Pada bagian ini mengemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai SKPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Indikator kinerja yang tercantum di dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda 2016-2021 merupakan pendukung di RPJMD Kota Samarinda 2016-2021. Adapun indikator kinerja yang dimaksud, adalah:

1. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi.
2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat.
3. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan.
4. Persentase lembaga pelatihan kerja swasta terbina.
5. Pencari kerja yang ditempatkan.
6. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK).
7. Tingkat pengangguran terbuka.
8. Rasio penduduk yang bekerja.
9. Angka perselisihan pengusaha-pekerja yang diselesaikan.
10. Ketersediaan laporan kinerja dan keuangan.

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Perencanaan strategik Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk periode 2016-2021 merupakan serangkaian tindakan dan kegiatan mendasar untuk diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam rangka pencapaian tujuan.

Dengan memperhatikan garis umum kebijakan, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda menetapkan visi dengan memperhatikan renstra Pemerintah Kota Samarinda dilanjutkan dengan merumuskan misi dan menetapkan tujuan, serta sasaran, sehingga akhirnya terbentuk rencana strategik yang meliputi kebijakan, program dan kegiatan.

Rencana Strategis ini akan menjadi dokumen perencanaan yang menjadi acuan bagi seluruh jajaran organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dengan harapan seluruh unit kerja memiliki visi yang sama dalam mencapai tujuan SKPD Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda lima tahun ke depan.

Empat misi terjabar dalam 4 (empat) tujuan, dan 4 (empat) kelompok sasaran, Masing-masing kelompok sasaran kemudian diterjemahkan dalam 4 (Empat) kebijakan yang dirinci lebih lanjut ke dalam 8 (delapan) program, meliputi 45 (empat puluh lima) butir kegiatan. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tahun 2016-2020 ini akan terus disempurnakan sesuai dengan perkembangan dan dinamika dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya dan di Kota Samarinda pada khususnya, dalam upaya meningkatkan daya guna dan hasil gunanya.

Dengan adanya Renstra ini, diharapkan program dan kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan memberikan sumbangsinya kepada pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kota Samarinda pada khususnya, dan di Provinsi Kalimantan Timur serta Indonesia pada umumnya.