



RENSTRA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BALIKPAPAN

PERIODE 2016 - 2021



JANUARI 2017

BERITA ACARA

HASIL VERIFIKASI RENCANA STRATEGIS DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2016 – 2021

Pada hari Jumat tanggal tiga belas bulan Januari tahun dua ribu tujuh belas bertempat di Aula Ruang Rapat Pemerintah Kota Balikpapan, telah diselenggarakan verifikasi Rencana Strategis SKPD yang dihadiri oleh unsur SKPD dan Tim Verifikasi Renstra SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan Tahun 2016 – 2021 sebagaimana tercantum dalam daftar hadir peserta dalam Lampiran I berita acara ini.

Verifikasi dilaksanakan terhadap hal – hal sebagai berikut :

1. Memastikan rancangan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2016 – 2021 telah sesuai dengan RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2016 – 2021
2. Untuk menjamin kesesuaian antara program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dengan program pembangunan daerah yang diterapkan dalam RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2016 – 2021

Berdasarkan hasil verifikasi yang dilaksanakan terhadap Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Program/Kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2016 – 2021 telah sesuai dengan Program dalam RPJMD Kota Balikpapan 2016 – 2021
2. Indikator kinerja dan target kinerja yang tercantum dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2016 – 2021 telah sesuai dengan indikator kinerja dan target kinerja dalam RPJMD Kota Balikpapan 2016 – 2021
3. Sistematika penyusunan Renstra SKPD Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, telah mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Balikpapan, tanggal 13 Januari 2017

Yang Menerima Hasil Verifikasi,
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kota Balikpapan



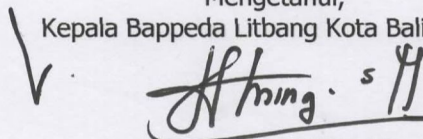
TIRTA DEWI

Ketua Tim Verifikasi
Kabid. Kesejahteraan Rakyat dan Aparatur



MURNI

Mengetahui,
Kepala Bappeda Litbang Kota Balikpapan



NINING SURTINGSIH

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB. I PENDAHULUAN	1-1
1.1. Latar Belakang	1-1
1.2. Landasan Hukum	1-4
1.3. Maksud dan Tujuan	1-5
1.4. Sistematika Penulisan	1-6
BAB. II GAMBARAN PELAYANAN DISNAKER KOTA BALIKPAPAN	2-1
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah.....	2-1
2.2. Sumber Daya Disnaker Kota Balikpapan.....	2-3
2.3. Kinerja Pelayanan Disnaker Kota Balikpapan.....	2-7
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Disnaker Kota Balikpapan.....	2-16
BAB. III ISU- ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	3-1
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	3-1
3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	3-4
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	3-6
3.4. Penentuan Isu-isu Strategis	3-7
BAB. IV VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN.....	4-1
4.1. Visi	4-1
4.2. Misi	4-2
4.3. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	4-3
4.4. Strategi dan Kebijakan	4-6
BAB. V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	5-1
BAB. VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	6-1

Bab 1 | PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kota Balikpapan sebagai kota industri, perdagangan, jasa, dan pariwisata sangat berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan, baik dari sisi kelembagaan maupun sumber daya manusia (manpower). Kedua hal tersebut perlu dikelola secara tepat sehingga dapat menjadi roda penggerak ekonomi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat, khususnya masyarakat Kota Balikpapan.

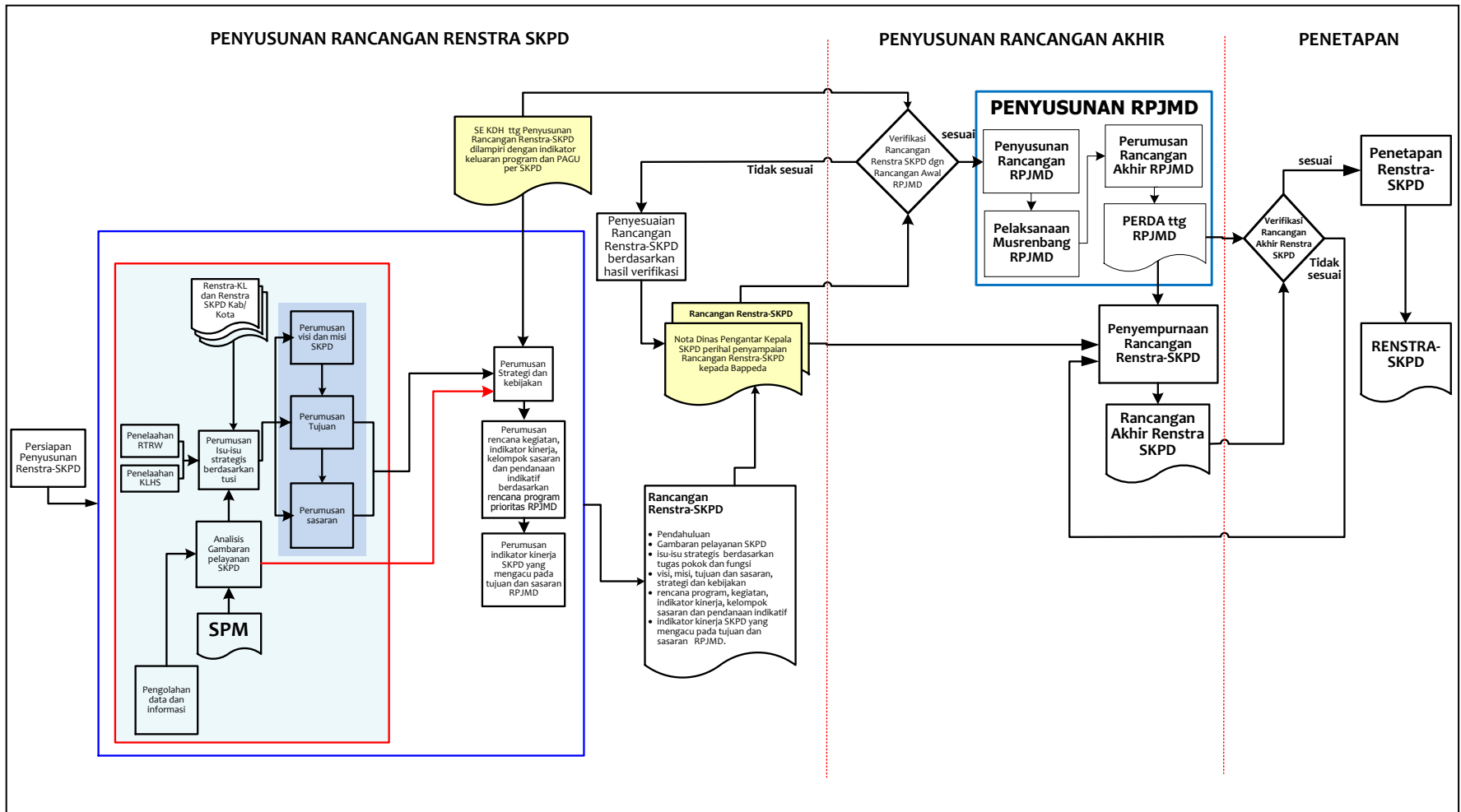
Rencana strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan yang disusun setiap lima tahun, untuk menggambarkan wujud pelayanan yang diberikan oleh sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya, serta merupakan tolok ukur pengendalian dan evaluasi capaian kinerja melaksanakan misi, mencapai tujuan dan sasaran berdasarkan strategis, kebijakan, program, kegiatan, indicator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif setiap tahun selama lima tahun, dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan program Kepala Daerah-Wakil Kepala Daerah terpilih.

Fungsi Renstra adalah sebagai :

- a. Dokumen operasional RPJMD;
- b. Dasar penyusunan rencana kerja (Renja) ;
- c. Instrumen pengendalian dan evaluasi kinerja pelayanan ;
- d. Perjanjian Kinerja Kepala dengan Kepala Daerah; dan
- e. Landasan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi .

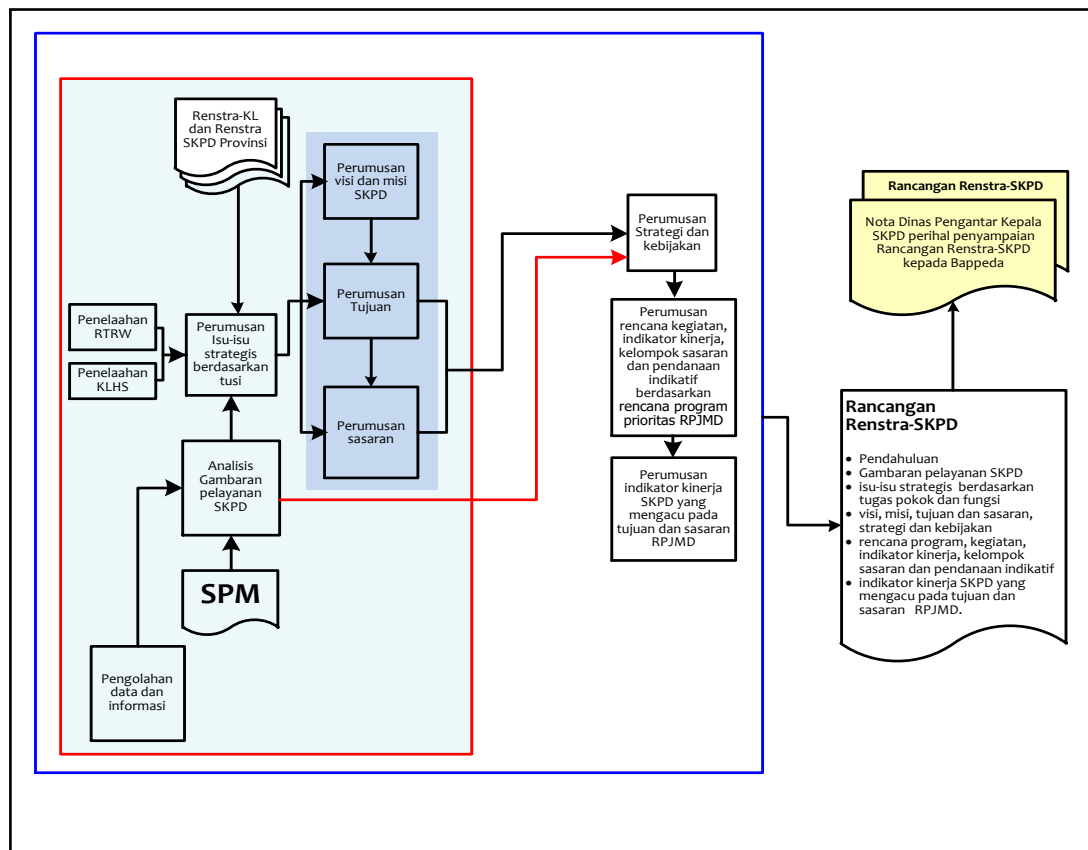
Proses penyusunan Renstra dijelaskan pada gambar di bawah ini :

Gambar 1.1.1. Bagan Alir Penyusunan Renstra Tingkat Kabupaten/Kota



Tahapan penyusunan renstra dimulai dengan tahap persiapan yang meliputi : pembentukan tim penyusun Renstra , orientasi Renstra , penyusunan agenda kerja tim Renstra , pengumpulan data dan informasi. Berikutnya adalah tahap penyusunan Renstra , yang terdiri atas dua tahap, yaitu : tahap perumusan rancangan dan tahap penyajian rancangan. Secara ringkas tahap penyusunan renstra digambarkan pada bagan alir di bawah ini :

Gambar 1.1.2. Bagan Alir Penyusunan Rancangan Rentra



Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan dan Pembangunan Nasional (SPPN) dalam penyusunan dokumen rencana tersebut dilakukan dengan lima pendekatan dalam seluruh rangkaian perencanaan yaitu : politik, teknokratik, partisipatif, atas-bawah (top-down), dan bawah-atas (Bottom-up).

Renstra Dinas ini memiliki hubungan secara sinergis dengan dokumen perencanaan sebagai berikut :

1. Hubungan dengan urusan dekonsentrasi dan tugas pembantu meliputi :
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM-Nasional)
 - b. Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
 - c. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementrian/Lembaga non Departemen (RENJA-KL)
 - d. Dokumen Perencanaan Nasional lainnya yang terkait dengan pembangunan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Hubungan dengan urusan desentralisasi melalui asas otonomi meliputi :
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJM-Daerah)
 - b. Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)
 - c. Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD)
 - d. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Organisasi (Renja-)
 - e. Dokumen Perencanaan Daerah lainnya yang terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan.

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 47, dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Undang-undang RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 104, dan Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4421);
5. Undang-undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah melalui Undang-undang RI Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas UU RI Nomor 23 Tahun 2014;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang ;
7. Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang RPJPD 2005-2025;
8. Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan ;
9. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang RPJMD 2016-2021;

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 45 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Maksud dari penyusunan dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan ini adalah:

- Menjabarkan kebijakan umum dan program pembangunan daerah yang telah disepakati dalam RPJMD Kota Balikpapan periode 2016-2021, dalam ruang lingkup tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

1.3.2. Tujuan

Tujuan dari penyusunan dan penetapan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan ini adalah sebagai berikut :

- Menjabarkan strategi yang akan menjadi dasar pilihan program aksi untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Daerah di bidang ketenagakerjaan, yang telah menjadi komitmen bersama pada dokumen RPJMD 2016-2021 Kota Balikpapan;
- Menjadi acuan kerja bagi serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan bidang ketenagakerjaan Kota Balikpapan;
- Menjadi acuan untuk penilaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan akan terdiri dari 7 (tujuh) bab dengan pokok bahasan serta susunan garis besar setiap bab adalah sebagai berikut.

BAB 1. PENDAHULUAN

Menguraikan dan membahas tentang: latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penulisan.

BAB 2. GAMBARAN PELAYANAN

Menguraikan dan membahas tentang: Tugas, Fungsi dan Struktur , Sumber Daya, Kinerja Pelayanan , Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .

BAB 3. ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Menguraikan dan membahas tentang: Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan , Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, serta Penentuan Isu-isu Strategis.

BAB 4. VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Menguraikan dan membahas tentang: Visi dan Misi , Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah , serta Strategi dan Kebijakan

BAB 5. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Menguraikan dan membahas tentang: rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif

BAB 6. INDIKATOR KINERJA YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Menguraikan dan membahas tentang: indikator kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

Bab 2

GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah

2.1.1. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan pasal 4 Peraturan Wali Kota Balikpapan Nomor 45 Tahun 2016 tentang Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah serta tugas pembantuan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, maka Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penetapan Kebijakan Bidang Ketenagakerjaan.
- b. Penyelenggaraan Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan.
- c. Penyelenggaraan Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- d. Penyelenggaraan Dan Penempatan Tenaga Kerja
- e. Penetapan Kebijakan Program Dan Pengembangan Perluasan Kerja.
- f. Penyelenggaraan Hubungan Industrial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
- g. Penyelenggaraan dan pengendalian Unit Pelaksana Teknis Dinas Ketenagakerjaan
- h. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tugas dan fungsi tersebut di atas dijabarkan menjadi tugas sekretariat dan bidang-bidang dengan rincian sebagai berikut :

1. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan pengordinasian

penyusunan program, pengelolaan urusan keuangan, kepegawaian, rumah tangga kantor, perlengkapan, protokol, hubungan masyarakat, kearsipan dan surat menyurat serta evaluasi dan pelaporan;

2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, pembinaan dan pengawasan di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja;
3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, pembinaan dan pengawasan di bidang penempatan dan perluasan kerja;
4. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pembinaan di bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.

2.1.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 2 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan terdiri atas :

a. **Kepala Dinas**

b. **Sekretariat**, membawahi :

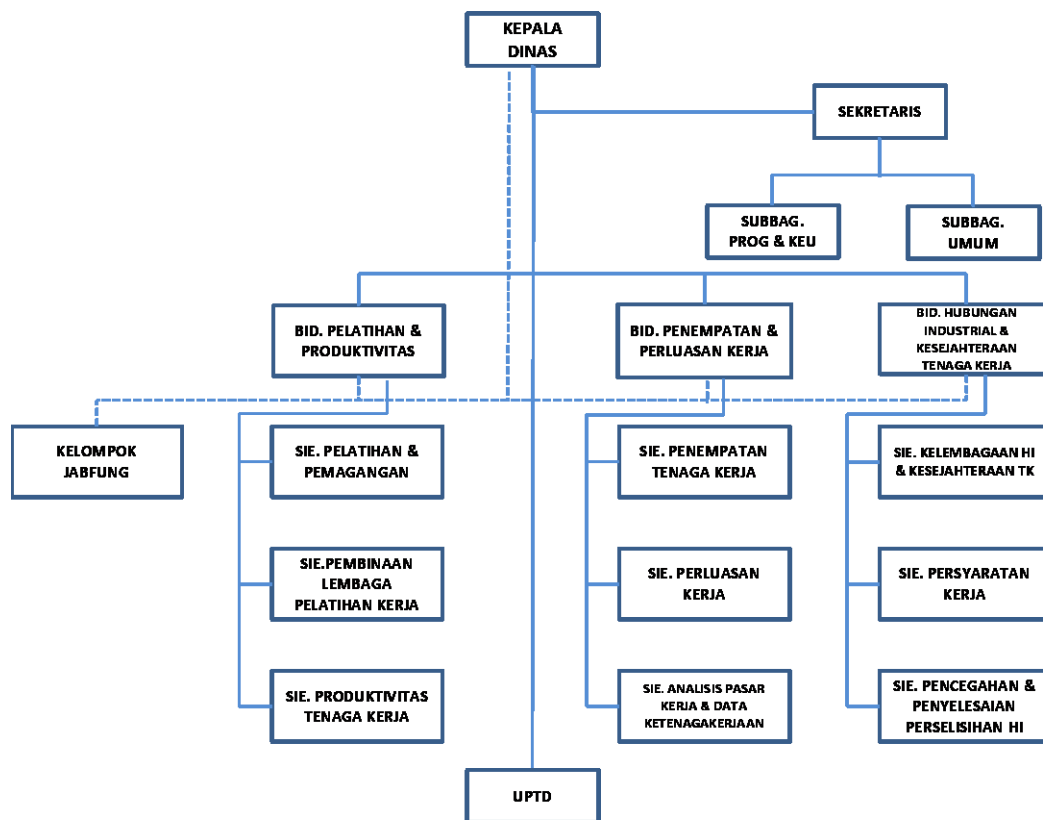
- (1) Sub Bagian Program dan Keuangan
- (2) Sub Bagian Umum

c. **Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja**, membawahi:

- (1) Seksi Pelatihan dan Pemagangan

- (2) Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja
- (3) Seksi Produktivitas Tenaga kerja.
- d. **Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja**, membawahi :
 - (1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - (2) Seksi Perluasan Kerja
 - (3) Seksi Analisis Pasar Kerja dan Data Ketenagakerjaan
- e. **Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja**, membawahi :
 - (1) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja
 - (2) Seksi Persyaratan Kerja
 - (3) Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f. **Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)**
- g. **Kelompok Jabatan Fungsional**

Bagan struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dijelaskan pada gambar 2.1. di bawah ini :



Gambar 2.1.

Bagan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Dalam menyelenggarakan pelayanannya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan didukung sebanyak 34 pegawai PNS dan 11 pegawai Non PNS.

Berdasarkan eselon, pangkat/golongan, dan pendidikan pegawai PNS dan Non PNS di lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yaitu :

Tabel 2.1 Struktur Pegawai Dinas Ketenagakerjaan

No	Eselon	Pangkat/Gol.	Pendidikan						Keterangan
			SD	SMP	SMA sederajat	D3	S1	S2	
1.	II.B	IV.b	-	-	-	-	-	1	PNS
2.	III.A	IV.a	-	-	-	-	1	-	PNS
3.	III.B	IV.b	-	-	-	-	2	-	PNS
	III.B	IV.a	-	-	-	-	1	1	PNS
4.	IV.A	IV.a	-	-	-	-	-	1	PNS
	IV.A	III.d	-	-	1	1	3	-	PNS
	IV.A	III.c.	-	-	-	-	2	2	PNS
5.	-	III.d	-	-	1	2	3	-	PNS
6.	-	III.c.	-	-	1	-	2	-	PNS
7.	-	III.b.	-	-	1	-	10	-	PNS
8.	-	III.a.	-	-	-	1	10	-	PNS
9.	-	II.d	-	1	1	1	-	-	PNS
10.	-	II.c.	-	-	3	-	-	-	PNS
11.	-	II.b.	-	-	4	-	-	-	PNS
12.	-	II.a.	-	1	-	-	-	-	PNS
13.	-	-	-	-	-	1	-	-	THL/Non PNS
	JUMLAH		0	2	12	6	34	5	

2.2.2. Aset / Modal

Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan memiliki tanah seluas 1.515 M2, sesuai sertifikat tanah No. 70, berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman RT.2 No.10, Kelurahan Klandasan Ilir, Kecamatan Balikpapan Kota. Saat ini dimanfaatkan sebagai gedung Gabungan Dinas (Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pendapatan, dan Badan Kepegawaian Daerah) yang bertempat di lantai 1, 3 dan 4. Adapun lahan / tanah dan bangunan lainnya yang masih tercatat sebagai inventaris Dinas Ketenagakerjaan adalah lahan seluas 875 M2 dan bangunan seluas 100 M2, sesuai sertifikat No.44 , berlokasi di Kelurahan Prapatan, Kecamatan Balikpapan Kota.

Fasilitas gedung / sarana kantor dan sarana penunjang kerja lainnya, meliputi :

- a. Gedung Utama terdiri dari ruang Kepala Dinas, ruang Sekretariat, ruang Kasub bagian Perencanaan Program, Kasub Bagian, Umum, Kasub Bagian Keuangan, Dharma Wanita, Ruang Rapat Pimpinan, Ruang Mediasi, Ruang Pertemuan (Aula), Ruang Kepala Bidang, dan Staf Pelaksana masing unit kerja.
- b. Kendaraan dinas/operasional yang dimiliki sebanyak 21 unit, terdiri dari roda 6 unit roda 4 dan 15 unit roda 2. Kondisi kendaraan saat ini, baik dan terpelihara.
- c. Laptop, PC, printer, scanner, peralatan studio (kamera, tripod), mesin ketik elektrik, mesin ketik manual, televisi, sound system, infocus, mesin faximili, dll.

Tabel 2.2 Aset/ Modal

No.	Jenis Barang / Nama Barang	Tahun Pembuatan/ Pembelian	Jumlah Barang/ Register	Keadaan Barang		
				Baik (B)	Kurang Baik (KB)	Rusak Berat (RB)
1	2	3	4	5	6	7
1	Lap Top	2015	6	6	0	0
2	Lap Top	2014	8	8	0	0
3	Lap Top	2013	4	4	0	
4	Lap Top	2009	1	0	1	0
5	Note Book	2008	2	1	1	0
6	P.C Unit	2016	7	7	0	0
7	P.C Unit	2015	12	12	0	0
8	P.C Unit	2014	6	6	0	0
9	P.C Unit	2013	3	3	0	0
10	P.C Unit	2012	3	3	0	0

1	2	3	4	5	6	7
11	P.C Unit	2011	7	7	0	0
12	P.C Unit	2010	8	8	0	0
13	P.C Unit	2009	2	0	2	0
14	P.C Unit	2008	1	0	1	0
15	P.C Unit	2007	7	1	6	0
16	P.C Unit	2006	7	0	7	0
17	P.C Unit	2005	1	0	1	0
18	Printer	2015	5	5	0	0
19	Printer	2014	8	6	0	0
20	Printer	2013	9	9	0	0
21	Printer	2012	2	2	0	0
22	Printer	2011	6	6	0	0
23	Printer	2010	2	2	0	0
24	Printer	2006	5	0	2	3
25	Televisi	2015	4	4	0	0
26	Televisi	2014	2	2	0	0
27	Televisi	2008	2	0	2	0
28	Televisi	2016	1	0	1	0
29	AC Split	2010	1	0	1	0
30	AC Split	2009	1	1	0	0
31	Hardisk Eksternal	2014	4	4	0	0
32	Mesin Absensi	2014	1	1	0	0
33	Mesin Absensi	2012	1	0	1	0
34	Alat Perekam Suara/digital	2015	4	4	0	0
35	Uninterruptible Power Supply (UPS)	2013	4	4	0	0
36	Uninterruptible Power Supply (UPS)	2011	12	12	0	0
37	Uninterruptible Power Supply (UPS)	2009	2	0	2	0
38	Uninterruptible Power Supply (UPS)	2006	1	0	1	0
39	Alat Penghancur Kertas	2014	1	1	0	0
40	Server	2007	1	0	1	0
41	Server	2011	1	1	0	0
42	Camera Electronic	2010	2	2	0	0
43	Camera Electronic	2009	1	1	0	0
44	Tustel	2013	1	1	0	0
45	AC Split	2010	6	5	1	0
46	AC Split	2009	2	0	2	0
47	Kursi Putar	2010	9	9	0	0
48	Tustel	2014	2	2	0	0
49	Wireless	2014	2	2	0	0
50	Wireless	2010	2	1	1	0
51	Rak Kayu	2012	7	7	0	0
52	Teko Listrik	2014	1	1	0	0
53	Monitor	2014	1	1	0	0
54	Kursi Besi/Metal	2004	11	0	11	0
55	Automatic Dispenser	2016	7	7	0	0
56	gorden	2015	1	1	0	0
57	Digital Camera	2015	2	2	0	0
58	Kursi Plastik	2007	4	0	4	0
59	Dispenser	2013	2	2	0	0
60	Mesin Ketik Listrik Portable	2006	1	0	1	0
61	Meja Tulis	2010	4	4	0	0
62	Gambar Presiden/Wakil Presiden	2005	1	0	1	0
63	Sound System	2010	1	1	0	0
64	Ilmu Pengetahuan umum	2008	1	1	0	0
65	Mesin Ketik Manual Portable (11-13)	2011	1	1	0	0

1	2	3	4	5	6	7
66	Mesin Ketik Elektronik	2014	1	1	0	0
67	Filing Besi/Metal	2013	1	1	0	0
68	White Board	2007	1	0	0	1
69	Mesin Antrian	2015	1	1	0	0
70	Papan visual elektronik	2015	1	1	0	0
71	Loudspeaker	2015	1	1	0	0
72	Microphone Floor Stand	2014	2	2	0	0
73	Mic Conference	2016	10	10	0	0
74	Tangga Alumunium	2013	1	1	0	0
75	Alat Pemadam Portable	2006	1	0	1	0
76	Scanner	2014	1	1	0	0
77	Proyektor + Attachment	2014	1	1	0	0
78	LCD / Infocus	2015	6	6	0	0
79	Telephone (PABX)	2012	1	1	0	0
80	Facsimile	2014	1	1	0	0
81	Circuit Closed Television (CCTV)	2016	1	1	0	0
82	Mangkok Porselin	2016	4	4	0	0
83	Buku Peraturan dan Perundang-undangan	2015	104	104	0	0
84	Band Kas	2013	1	1	0	0
85	Alat Penghancur Kertas	2014	1	1	0	0
86	Handy Talky	2015	2	2	0	0
87	Tempat Tidur Kayu (lengkap)	2010	4	4	0	0
88	Alat Kedokteran Umum Lain-Lain	2015	1	1	0	0
89	Mesin Ketik Manual Portable (11-13)	2008	1	0	1	0
90	White Board	2007	1	0	0	1
91	Proyektor + Attachment	2014	1	1	0	0
92	Alat Komunikasi Lain-lain	2009	4	3	1	0
93	Papan Tulis	2014	1	0	0	1
94	Meja Kerja Pejabat Eselon III	2005	4	0	0	4
95	Mobil	2014	3	3	0	0
96	Mobil	2012	1	1	0	0
97	Mobil	2009	1	1	0	0
98	Mobil	1994	1	0	0	1
99	Mobil		1	1	0	0
100	Motor	2008	1	0	0	1
101	Motor	2007	1	1	0	0
102	Motor		2	2	0	0
	JUMLAH		353	288	58	19

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.15/MEN/X/2010, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan menyelenggarakan layanan berikut ini :

- a. Pelayanan Pelatihan Kerja;
- b. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
- c. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. Pelayanan Kepesertaan Jamsostek; dan
- e. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan

Tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan layanan pelatihan kerja berbasis kompetensi selama lima tahun terakhir jika dirata-ratakan, maka setiap tahunnya mencapai 60,8 % dari target nasional sebesar 75 %. Capaian kinerja penyelenggaraan pelatihan saat ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan keuangan daerah, mengingat penyelenggaraan pelatihan memerlukan biaya yang cukup besar, selain itu perlu pula didukung dengan ketersediaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang terakreditasi. Hasil (outcome) pelatihan adalah meningkatkan kualitas pencari kerja.

Penyelenggaraan pelatihan berbasis masyarakat selama lima tahun terakhir mengalami trend menurun. Capaian kinerja tertinggi pada tahun 2012 (100%) dan terendah pada tahun 2016 (70 %). Hal ini disebabkan jenis pelatihan berbasis masyarakat banyak yang sudah dapat diselenggarakan secara mandiri, dan defisit anggaran pada tahun 2016. Adapun jenis-jenis pelatihan yang dimaksud meliputi : tata boga, kecantikan, menjahit dan mengemudi. Hasil pelatihan berbasis masyarakat dapat meningkatkan skill pencari kerja, sehingga dapat diterima bekerja di bidang yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki atau membuka peluang usaha sendiri dengan bekal keterampilan tersebut.

Penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan yang selama ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan softskill atau perubahan mindset. Perubahan mindset entrepreneurship perlu ditumbuhkan dan terus dikembangkan, sehingga pencari kerja tidak hanya berorientasi untuk menjadi karyawan. Capaian kinerja mengalami trend naik dan turun, capaian tertinggi pada tahun 2015 (100%) dan terendah pada tahun 2016 (27%). Penurunan yang cukup signifikan tersebut disebabkan adanya pengurangan anggaran penyelenggaraan pelatihan sebagai akibat defisit anggaran. Hasil pelatihan kewirausahaan adalah meningkatnya keterampilan manajemen (Skill management) bagi calon wirausaha baru.

Pelayanan penempatan pencari kerja

- a. Capaian layanan penempatan tenaga kerja kurang memuaskan, hal ini dapat dilihat dari rasio capaian kegiatan kurang dari 50 % setiap tahunnya. Pada tahun ke-3, kinerja pelayanan penempatan sempat melampaui target yang ditetapkan, salah satu faktor yang berpengaruh cukup signifikan

adalah meningkatnya animo masyarakat yang berminat mengikuti pendaftaran CPNSD;

- b. Capaian layanan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial sudah cukup baik dengan rasio capaian tahunan melebihi target yang ditetapkan. Hasil yang cukup baik ini, sangat ditunjang dengan upaya-upaya pembinaan yang rutin dilaksanakan, baik melalui sosialisasi/penyuluhan/bimtek, pembentukan Tim Deteksi Dini Ketenagakerjaan, Penguatan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit, Dewan Pengupahan, serta upaya-upaya pemasyarakatan hubungan industrial pada dunia usaha.

Capaian layanan pengawasan ketenagakerjaan cukup baik dengan rasio capaian tahunan melebihi 50%. Layanan pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan konkuren yang ditarik ke Provinsi, sehingga perlu dilakukan koordinasi yang lebih intens dengan instansi vertikal terkait dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan.

No.	Layanan	Indikator	Cara Penghitungan
1	Pelatihan Kerja	a. besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	$\frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan berbasis kompetensi}} \times 100\%$
		b. besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	$\frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan berbasis masyarakat}} \times 100\%$
		c. besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	$\frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan kewirausahaan}} \times 100\%$
2	Penempatan tenaga kerja	Besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	$\frac{\sum \text{pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{pencari kerja terdaftar}} \times 100\%$
3	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	$\frac{\sum \text{kasus yang diselesaikan dengan PB}}{\sum \text{kasus yang dicatatkan}} \times 100\%$
4	Kepesertaan Jamsostek	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek	$\frac{\sum \text{pekerja/buruh peserta program jamsostek}}{\sum \text{pekerja/buruh}} \times 100\%$
5	Pengawasan Ketenagakerjaan	Besaran pemeriksaan perusahaan	$\frac{\sum \text{perusahaan yang telah diperiksa}}{\sum \text{perusahaan terdaftar}} \times 100\%$
		Besaran pengujian peralatan di perusahaan	$\frac{\sum \text{peralatan yang telah diuji}}{\sum \text{peralatan terdaftar}} \times 100\%$

Adapun capaian kinerja penyelenggaraan layanan tersebut di atas pada periode sebelumnya (2011-2016) dijelaskan dalam tabel 2.3 di bawah ini :

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan dan peluang pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan periode 2016 - 2021 semakin besar terlebih dengan diberlakukannya era pasar bebas ASEAN pada akhir 2015. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan komitmen yang dibangun oleh 10 negara ASEAN untuk mewujudkan masyarakat ASEAN yang lebih kuat dan sejahtera di era globalisasi. Masyarakat ASEAN yang sejahtera ini dibangun diatas 3 pilar yaitu : Politik dan Keamanan (*Asean Security Community*), *Asean Economic Community* dan *Asean Socio Culture Community*). MEA tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja professional yang secara langsung akan mempengaruhi kualitas ketenagakerjaan di Indonesia umumnya dan Balikpapan khususnya.

Tantangan yang dihadapi oleh masyarakat Kota Balikpapan ditinjau dari aspek ketenagakerjaan :

- a. Dilihat dari sisi penguasaan teknologi tinggi masih perlunya pendampingan dari tenaga kerja asing;
- b. Kemampuan berkomunikasi, dalam hal ini diperlukan peningkatan keterampilan penguasaan bahasa asing, terutama bahasa Inggris sebagai sarana komunikasi global.

Peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan masyarakat Kota Balikpapan antara lain :

- a. Kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena masih tersedia lapangan kerja dengan berbagai jenis jabatan keahlian yang dibutuhkan.
- b. Akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu.
- c. Para wirausahawan juga mendapat kesempatan yang bagus untuk mencari pekerja terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Di sisi yang lain, perkembangan daya saing perekonomian nasional juga cenderung menurun, akibat ekonomi biaya tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut, maka optimalisasi pembangunan sektor ketenagakerjaan adalah

pilihan yang strategis. Beberapa hal pokok yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Bentuk program dan kegiatan harus dipastikan lebih sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan kemampuan keuangan daerah.
2. Rencana yang baik harus dilaksanakan, dikendalikan dan dievaluasi secara memadai. Oleh karena itu, kualitas perencanaan harus selalu ditingkatkan.
3. Koordinasi dan sinkronisasi antar Organisasi Perangkat Daerah Kota Balikpapan, maupun instansi vertikal juga harus ditingkatkan agar upaya pencapaian Visi Kota 2016-2021 lebih berhasil dan berdaya guna.

Tabel. Hasil Analisis terhadap Dokumen KLHS
Kota Balikpapan
Dinas Ketenagakerjaan

No	Aspek Kajian	Ringkasan KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan PD	Catatan bagi Perumusan Program dan Kegiatan PD
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Aspek ekonomi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan tenaga kerja di Kota Balikpapan yang cukup besar; b. Pelatihan dan praktek kerja untuk menciptakan tenaga siap pakai; c. Pemberdayaan pemuda melalui dorongan, dukungan, kesempatan, pelatihan dan pendampingan, sehingga mempunyai kemampuan untuk berjiwa wirausaha, produktif, dan bertanggungjawab d. Meningkatkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja bidang usaha pariwisata 	Menjadi salah satu program pengembangan kompetensi tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja - Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Tenaga Kerja - Kegiatan Penyelenggaraan Pemagangan
2.	Aspek sosial budaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kurang tersedianya peluang kerja dan penghidupan yang 	Menjadi salah satu program pengembangan	Program Peningkatan Kesempatan Kerja

No	Aspek Kajian	Ringkasan KLHS	Implikasi terhadap Pelayanan PD	Catatan bagi Perumusan Program dan Kegiatan PD
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		<p>layak di Balikpapan;</p> <p>b. Tingkat Pendidikan SDM yang belum memadai dan keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;</p> <p>c. Kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja;</p> <p>d. Peningkatan dan perluasan kesempatan kerja;</p> <p>e. Peningkatan SDM yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan kerja;</p> <p>f. Penyediaan lapangan kerja dan pentingnya pendidikan kewirausahaan;</p>	kompetensi tenaga kerja	Kegiatan Perluasan dan Kesempatan Kerja Kegiatan Pelayanan Antar Kerja
3.	Aspek lingkungan	-		

Bab 3

ISU-ISU STRATEGIK BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Pelayanan

Identifikasi permasalahan sangat penting dalam proses perencanaan pembangunan, sebagai salah satu pendekatan untuk mengetahui dengan tepat hal-hal yang perlu dilakukan sehingga layanan yang diberikan oleh Perangkat Daerah selaras dengan lingkungan maupun aspirasi masyarakat.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa datang.

Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Permasalahan yang dihadapi Perangkat Daerah dapat diangkat menjadi isu strategis apabila memenuhi kriteria berikut :

- a. Memiliki pengaruh yang besar terhadap capaian sasaran pembangunan nasional;
- b. Merupakan tugas, fungsi, dan kewenangan Pemerintah Kota;
- c. Menimbulkan dampak yang luas terhadap daerah dan masyarakat;
- d. Memiliki daya ungkit yang signifikan terhadap pembangunan daerah;
- e. Kemungkinan atau kemudahannya untuk dikelola;
- f. Merupakan prioritas janji politik yang perlu diwujudkan, serta
- g. Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu.

Berdasarkan analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, dan kondisi Ketenagakerjaan, maka hasil identifikasi permasalahan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dijelaskan pada tabel 3.1. di bawah ini :

Tabel 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Disnaker Kota Balikpapan

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PD
			Internal (Kewenangan PD)	Eksternal (Diluar Kewenangan PD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	1. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi belum mencapai target	SPM	a.SDM (PNS dan non PNS); b.Kemampuan keuangan daerah	a. Pencari Kerja b.LPK; c. Lembaga Sertifikasi Profesi;	a. Belum tersedianya hasil analisis kebutuhan pelatihan; b. Terbatasnya jumlah LPK yang terakreditasi; c. Belum tersedianya LSP di daerah; d. Terbatasnya SDM (aparatur) pengelola pelatihan tenaga kerja; e. Terbatasnya kemampuan keuangan daerah.
	2. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat	SPM			
	3. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	SPM			
	4. Besaran Pencari Kerja yang ditempatkan	SPM	a.SDM (PNS dan non PNS, khususnya Fungsional Pengantar Kerja); b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Pemerintah (LPTKP); c. Kemampuan keuangan daerah	a. Minat , motivasi, dan kompetensi pencaker; b.Lowongan Kerja yang tersedia; c. Pemberi kerja (perusahaan); d.LPTKS	a. Belum optimalnya pelayanan antar kerja karena terbatasnyaSDM; b. Belum optimalnya pelaporan lowongan kerja dan penerimaan tenaga kerja oleh perusahaan; c. Belum terdatanya LPTKS; d. Belum terbentuknya LPTKP
	5. Besaran Kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama telah	SPM	a.SDM(PNS dan non PNS, khususnya Fungsional	a. Pihak-pihak yang berselisih b. Pekerja	a. Belum optimalnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PD
			Internal (Kewenangan PD)	Eksternal (Diluar Kewenangan PD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	mencapai target		Mediator); b. Kemampuan keuangan daerah	c. Pengusaha d. Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB)	b. Belum optimalnya pembinaan pencegahan perselisihan hubungan industrial; c. Belum optimalnya pembinaan persyaratan kerja; d. Belum optimalnya pembinaan dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial
	6. Besaran pekerja yang menjadi peserta jamsostek	SPM	a. SDM (Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan); b. Kemampuan keuangan daerah	a. Pekerja b. Pengusaha c. Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB) d. BPJS	Pelayanan yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Kota yang ditarik ke tingkat Provinsi.
	7. Besaran pemeriksaan perusahaan	SPM			
	8. Besaran pengujian peralatan di perusahaan	SPM			
Kajian terhadap Renstra K/L	a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, d. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan	-	a. SDM (PNS dan non PNS); b. Kemampuan keuangan daerah	a. Stakeholders (pekerja, pengusaha, asosiasi, lembaga dan instansi terkait lainnya) b. Kondisi perekonomian	a. Belum optimalnya penyelenggaraan pelatihan kerja dan pembinaan produktivitas tenaga kerja; b. Belum optimalnya pengembangan perluasan kerja; c. Belum optimalnya pembinaan pencegahan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PD
			Internal (Kewenangan PD)	Eksternal (Diluar Kewenangan PD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel, e. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan				
Kajian terhadap Renstra Provinsi	a. Meningkatnya upah tenaga kerja; b. Meningkatnya ketaatan pemberi kerja dan pekerja terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku; c. Meningkatnya Jaminan sosial, kesejahteraan dan kelembagaan; d. terselesaikannya perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja		a. SDM (PNS dan non PNS); b. Kemampuan keuangan daerah	a. Stakeholders (pekerja, pengusaha, asosiasi, lembaga dan instansi terkait lainnya) b. Kondisi perekonomian	a. Belum optimalnya pembinaan pencegahan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; b. Pelayanan yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PD
			Internal (Kewenangan PD)	Eksternal (Diluar Kewenangan PD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kajian terhadap Renstra RTRW	Penyerapan tenaga kerja lokal di kawasan industri kariangau, pengolahan minyak dan industri perbengkelan	-	a. SDM (PNS dan non PNS); b. Kemampuan keuangan daerah	a. Stakeholders (pekerja, pengusaha, asosiasi, lembaga dan instansi terkait lainnya) b. Kondisi perekonomian	a. Belum optimalnya pelaporan tenaga kerja, baik lokal maupun yang berasal dari luar daerah (AKAD, AKAN) b. Pengisian jabatan pada sektor industri yang memerlukan skill tinggi, masih didominasi oleh tenaga kerja luar daerah
Kajian terhadap KLHS	a. Kebutuhan tenaga kerja di Kota Balikpapan yang cukup besar; b. Pelatihan dan praktek kerja untuk menciptakan tenaga siap pakai; c. Pemberdayaan pemuda melalui dorongan, dukungan, kesempatan, pelatihan dan pendampingan, sehingga mempunyai kemampuan untuk berjiwa wirausaha, produktif, dan bertanggungjawab; d. Meningkatkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja bidang usaha pariwisata; e. Kurang tersedianya peluang kerja dan penghidupan yang layak di	-	a. SDM (PNS dan non PNS); b. Kemampuan keuangan daerah	a. Stakeholders (pekerja, pengusaha, asosiasi, lembaga dan instansi terkait lainnya) b. Kondisi perekonomian	a. Belum optimalnya pelayanan antar kerja, karena terbatasnya fungsional pengantar kerja, belum ditetapkannya LPTKP, serta belum terdatanya LPTKS di Kota Balikpapan ; b. Pelatihan dan praktek kerja untuk menciptakan tenaga siap pakai memerlukan biaya yang cukup besar, dan jumlah maupun jenis keterampilan/kejuruan yang dapat diselenggarakan LPK di Kota Balikpapan masih terbatas; c. Belum optimalnya perluasan kerja, baik melalui pemberdayaan tenaga kerja mandiri, teknologi tepat guna, padat karya, maupun pelatihan kewirausahaan; d. Masih terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi di daerah; e. Pembinaan Kesejahteraan dan

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan PD
			Internal (Kewenangan PD)	Eksternal (Diluar Kewenangan PD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<p>Balikpapan;</p> <p>f. Tingkat Pendidikan SDM yang belum memadai dan keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;</p> <p>g. Kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja;</p> <p>h. Peningkatan dan perluasan kesempatan kerja;</p> <p>i. Peningkatan SDM yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan kerja;</p> <p>j. Penyediaan lapangan kerja dan pentingnya pendidikan kewirausahaan;</p>				keselamatan tenaga kerja merupakan wewenang Pemerintah provinsi;

3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih periode 2016-2021 ditetapkan sebagai berikut :

“Mewujudkan Balikpapan sebagai Kota Terkemuka yang nyaman di huni dan berkelanjutan menuju madinatul iman”

Adapun misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota terpilih adalah :

1. Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, dengan tujuan :
 - a. Mewujudkan SDM yang cerdas intelektual, cerdas emosional, cerdas spiritual dan berdaya saing;
 - b. Mewujudkan masyarakat yang sehat jasmani dan rohani secara berkelanjutan;
 - c. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berkualitas melalui pengembangan partisipasi yang menyeluruh dan berkesinambungan.
2. Mewujudkan kota layak huni yang berwawasan lingkungan, dengan tujuan :
 - Meningkatkan kualitas kota yang berwawasan lingkungan.
3. Meningkatkan infrastruktur kota yang representatif, dengan tujuan :
 - Meningkatkan pelayanan infrastruktur
4. Meningkatkan ekonomi kerakyatan yang kreatif, dengan tujuan :
 - Menggerakkan sendi-sendi perekonomian masyarakat.
 - Meningkatkan pertumbuhan ekonomi hijau.
5. Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, dengan tujuan :
 - Terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik dan penyediaan layanan publik yang prima.

Berdasarkan hasil telaah visi misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Terpilih 2016-2021, maka urusan ketenagakerjaan masuk pada misi pertama yaitu meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Tabel 3.2.1.
Kesesuaian Tujuan, Sasaran Dinas Ketenagakerjaan (RENSTRA)
Terhadap Visi, Misi dan Progam Wali Kota dan Wakil Wali Kota Terpilih (RPJMD)
Periode 2016-2021

RPJMD			RENSTRA DINAS	
MISI	TUJUAN	SASARAN	TUJUAN	SASARAN
Misi ke-1 : Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi	Tujuan ke-3 : Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berkualitas melalui pengembangan partisipasi yang menyeluruh dan berkesinambungan	Sasaran ke-3 : Menurunnya pengangguran	Tujuan ke : 1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, sesuai dengan pasar kerja	Sasaran ke : 1. Tersedianya Tenaga Kerja yang kompeten dan produktif
			2. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja	2. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja
			3. Mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	3. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
			4. Meningkatkan kualitas kinerja yang efektif, efisien dan profesional dengan prinsip good governance di lingkup Dinas Ketenagakerjaan	4. Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan akuntabel

Tabel 3.2.2.
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi : mewujudkan Balikpapan sebagai Kota Terkemuka yang nyaman dihuni dan berkelanjutan menuju madinatul iman				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 1 : Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi			
a.	Program Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum tersedianya hasil analisis kebutuhan pelatihan; b. Terbatasnya jumlah LPK yang terakreditasi; c. Belum tersedianya LSP di daerah; d. Terbatasnya SDM (aparatur) pengelola pelatihan tenaga kerja; e. Terbatasnya kemampuan keuangan daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya SDM (pengelola pelatihan dan produktivitas tenaga kerja); b. Terbatasnya kemampuan keuangan daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan peran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) dalam penyelenggaraan pelatihan kerja; b. Meningkatkan partisipasi dan kepedulian masyarakat untuk mendukung program pelatihan kerja melalui Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan; c. Meningkatkan peran Forum Kerjasama Jejaring Pemagangan (FKJP) Kota Balikpapan.
b.	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum optimalnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial 	<ul style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya SDM (mediator) b. Terbatasnya kemampuan keuangan daerah. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan upaya pencegahan perselisihan Hubungan Industrial; b. Meningkatkan peran kelembagaan hubungan industrial (LKS

		<ul style="list-style-type: none"> b. Belum optimalnya pembinaan pencegahan perselisihan hubungan industrial; c. Belum optimalnya pembinaan persyaratan kerja; d. Belum optimalnya pembinaan dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial 		<p>Tripartit/Bipartit, Tim Deteksi Dini, dan kelembagaan hubungan industrial lainnya);</p> <ul style="list-style-type: none"> c. Meningkatkan pembinaan persyaratan kerja di perusahaan.
c.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum optimalnya pelayanan antar kerja karena terbatasnya SDM; b. Belum optimalnya pelaporan lowongan kerja dan penerimaan tenaga kerja oleh perusahaan; c. Belum terdatanya LPTKS; d. Belum terbentuknya LPTKP 	<ul style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya SDM (Fungsional Pengantar Kerja); b. Belum tersedianya Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Pemerintah (LPTKP); c. Defisit Anggaran/ terbatasnya kemampuan keuangan daerah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kerjasama dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) b. Meningkatkan kerjasama dengan organisasi, lembaga, dan instansi terkait lainnya (forum HRD, Dewan Industri dan Pendidikan, dan lain-lain)

3.3. Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek *human capital* dalam pembangunan Indonesia. Sektor ketenagakerjaan merupakan sektor yang sangat dinamis, dan merupakan muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik, maupun sosial sangat berpengaruh pada akselerasi pembangunan ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019, dengan sasaran strategis sebagai berikut :

- a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis meningkatnya kompetensi tenaga kerja, dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja;
- b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, dengan indikator kinerja sasaran strategis jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitasi penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja;
- c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja sasaran strategis meningkatnya perusahaan yang membentuk perjanjian kerja bersama(PKB), menurunnya perselisihan hubungan industrial, meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah, dan meningkatnya lembaga kerjasama (LKS) bipartit yang berfungsi;
- d. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel, dengan indikator kinerja sasaran strategis Rating Audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK);
- e. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan dengan indikator kinerja sasaran strategis peningkatan pemanfaatan rekomendasi hasil perencanaan, penelitian dan pengembangan ketenagakerjaan oleh pengguna.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur periode 2013-2018 sebagai OPD vertikal yang menyelenggarakan kewenangan di bidang ketenagakerjaan, memuat sasaran strategis berikut :

- a. Meningkatnya upah tenaga kerja;
- b. Meningkatnya ketaatan pemberi kerja dan pekerja terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;
- c. Meningkatnya Jaminan sosial, kesejahteraan dan kelembagaan;
- d. terselesaikannya perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja

Berdasar telaah Renstra Kementrian/Lembaga/ Dinas/ Instansi, maka dapat dijelaskan konsistensi antara sasaran strategis yang ditetapkan Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur, maupun sasaran strategis yang ditetapkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam tabel 3.3 di bawah ini :

**Tabel 3.3.1.
Kesesuaian Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dengan Sasaran Strategis Instansi Vertikal**

RPJMD			RENSTRA DINAS	
MISI	TUJUAN	SASARAN	TUJUAN	SASARAN
Misi ke-1 : Meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi	Tujuan ke-3 : Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berkualitas melalui pengembangan partisipasi yang menyeluruh dan berkesinambungan	Sasaran ke-3 : Menurunnya pengangguran	Tujuan ke : 1. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, sesuai dengan pasar kerja	Sasaran ke : 1. Tersedianya Tenaga Kerja yang kompeten dan produktif
			2. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja	2. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja
			3. Mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	3. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
			4. Meningkatkan kualitas kinerja yang efektif, efisien dan profesional dengan prinsip good governance di lingkup Dinas Ketenagakerjaan	4. Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan akuntabel

Hasil telaah atas Renstra K/L dan Renstra Provinsi dapat diidentifikasi faktor penghambat maupun pendorong terhadap upaya penanganan permasalahan Perangkat Daerah. Adapun penjelasannya pada tabel 3.3.2 di bawah ini :

Tabel 3.3.2.
Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan
Sasaran Renstra K/L dan Perangkat Daerah Provinsi beserta Faktor
Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L/Provinsi	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I.	Renstra K/L : a. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, b. Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja, c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, d. Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel, e. Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data informasi ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan	a. Belum optimalnya penyelenggaraan pelatihan kerja dan pembinaan produktivitas tenaga kerja; b. Belum optimalnya pengembangan perluasan kerja; c. Belum optimalnya pembinaan pencegahan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	a. Terbatasnya SDM b. Terbatasnya kemampuan keuangan daerah c. Belum tersedianya BLK Kota Balikpapan d. Penyelenggaraan pelatihan berbasis masyarakat dan pelatihan dalam rangka pengembangan perluasan kerja dikhawatirkan terjadi duplikasi dengan pelatihan sejenis yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah lainnya.	a. Menggali CSR perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan dan pemagangan b. Meningkatkan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta c. Bekerjasama dengan BLK Provinsi maupun Pusat d. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholder

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L/Provinsi	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
II.	Renstra PD Provinsi : a. Meningkatnya upah tenaga kerja; b. Meningkatnya ketaatan pemberi kerja dan pekerja terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku; c. Meningkatnya Jaminan sosial, kesejahteraan dan kelembagaan; d. terselesaikannya perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja	a. Belum optimalnya pembinaan pencegahan, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; b. Pelayanan yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi	a. Terbatasnya SDM b. Terbatasnya kemampuan keuangan daerah	a. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholder

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Hasil telaah atas Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dapat diidentifikasi faktor penghambat maupun pendorong terhadap upaya penanganan permasalahan Perangkat Daerah. Adapun penjelasannya pada tabel 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.4.1
Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan
Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah beserta Faktor Penghambat dan
Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Rencana Tata Ruang Wilayah terkait Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Penyerapan tenaga kerja lokal di kawasan industri kariangau, pengolahan minyak dan industri perbengkelan	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum optimalnya pelaporan tenaga kerja, baik lokal maupun yang berasal dari luar daerah (AKAD, AKAN) b. Pengisian jabatan pada sektor industri yang memerlukan skill tinggi, masih didominasi oleh tenaga kerja luar daerah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya SDM Disnaker, khususnya fungsional pengantar kerja b. Kualifikasi pencaker belum memenuhi lowongan kerja yang tersedia 	<ul style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya SDM Disnaker, khususnya fungsional pengantar kerja b. Kualifikasi pencaker belum memenuhi lowongan kerja yang tersedia

Tabel 3.4.2.
Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan
Analisis KLHS beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan
Penanganannya

No	Hasil KLHS terkait Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan tenaga kerja di Kota Balikpapan yang cukup besar; b. Pelatihan dan praktek kerja untuk 	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum optimalnya pelayanan antar kerja, karena terbatasnya fungsional pengantar kerja, belum ditetapkannya 	<ul style="list-style-type: none"> a. Terbatasnya SDM Disnaker, khususnya tenaga fungsional (pengantar kerja, mediator) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggali CSR perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan dan pemagangan

No	Hasil KLHS terkait Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>menciptakan tenaga siap pakai;</p> <p>c. Pemberdayaan pemuda melalui dorongan, dukungan, kesempatan, pelatihan dan pendampingan, sehingga mempunyai kemampuan untuk berjiwa wirausaha, produktif, dan bertanggungjawab;</p> <p>d. Meningkatkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja bidang usaha pariwisata;</p> <p>e. Kurang tersedianya peluang kerja dan penghidupan yang layak di Balikpapan;</p> <p>f. Tingkat Pendidikan SDM yang belum memadai dan keahlian yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;</p> <p>g. Kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja;</p>	<p>LPTKP, serta belum terdatanya LPTKS di Kota Balikpapan ;</p> <p>b. Pelatihan dan praktek kerja untuk menciptakan tenaga siap pakai memerlukan biaya yang cukup besar, dan jumlah maupun jenis keterampilan/kejuruan yang dapat diselenggarakan LPK di Kota Balikpapan masih terbatas;</p> <p>c. Belum optimalnya perluasan kerja, baik melalui pemberdayaan tenaga kerja mandiri, teknologi tepat guna, padat karya, maupun pelatihan kewirausahaan;</p> <p>d. Masih terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi di daerah;</p> <p>e. Pembinaan Kesejahteraan dan keselamatan tenaga kerja merupakan wewenang Pemerintah provinsi;</p>	<p>b. Penyelenggaraan pelatihan berbasis masyarakat dan pelatihan dalam rangka pengembangan perluasan kerja dikhawatirkan terjadi duplikasi dengan pelatihan sejenis yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah lainnya.</p> <p>c. Kemampuan keuangan daerah</p>	<p>b. Meningkatkan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</p> <p>c. Bekerjasama dengan BLK Provinsi maupun Pusat</p> <p>d. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholder</p>

No	Hasil KLHS terkait Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	h. Peningkatan dan perluasan kesempatan kerja; i. Peningkatan SDM yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan di lapangan kerja; j. Penyediaan lapangan kerja dan pentingnya pendidikan kewirausahaan;			

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Berdasarkan hasil telaah permasalahan pada lingkup tugas dan pelayanan Dinas, telaah visi dan misi OPD yang membidangi ketenagakerjaan di tingkat Provinsi, serta telaah renstra kementerian dan lembaga, maka isu-isu strategis yang akan di respon oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam perencanaan di 5 (lima) tahun yang akan datang adalah :

1. Peningkatan Pelatihan Kerja;
2. Peningkatan Pelayanan Antar Kerja;
3. Peningkatan Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Peningkatan Kinerja Aparatur

Penanganan isu-isu strategis tersebut, diharapkan dapat menjawab persoalan strategis di tingkat Kota sebagaimana berikut :

3.4.1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Penganggur terbuka merupakan bagian dari angkatan kerja : (a) yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan (yang belum pernah bekerja sama sekali maupun yang sudah pernah bekerja; (b) sedang mempersiapkan suatu usaha tetapi belum memulai usahanya tersebut; (c) yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, dan (d) yang sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Tingkat pengangguran terbuka (TPT) merupakan indikator keberhasilan program ketenagakerjaan, serta acuan Pemerintah untuk membuka lapangan kerja baru. Perhitungan tingkat pengangguran terbuka diformulasikan sebagai berikut :

$$TPT = \frac{\Sigma \text{Orang Yang Mencari Pekerjaan}}{\Sigma \text{ Angkatan Kerja}} \times 100 \%$$

Besaran angka pengangguran terbuka menyebabkan dampak sosial yang cukup luas, semakin besar jumlah pengangguran terbuka maka kerawanan sosial yang ditimbulkan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah angkanya maka kondisi sosial masyarakat semakin stabil.

Proporsi pengangguran terbuka di Kota Balikpapan pada tahun 2015 didominasi oleh kelompok usia 25-29 tahun dan diperkirakan akan tetap mendominasi hingga 5 tahun ke depan (BPS, Sakernas tahun 2013-Agustus 2015), sehingga perlu menjadi perhatian pemerintah daerah membuat kebijakan yang dapat menekan tingkat pengangguran, karena pada kelompok usia tersebut sangat rentan dan mudah terpengaruh oleh hal-hal negatif yang dapat mengganggu stabilitas keamanan, sosial, dan perekonomian kota.

Permasalahan pengangguran ini diantaranya adalah : jumlah pencari kerja tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, kompetensi, minat, dan bakat pencari kerja belum sesuai dengan kualifikasi jabatan lowongan kerja yang ditawarkan, serta kondisi politik dan ekonomi.

3.4.2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Ketersediaan tenaga kerja (*labour supply*) dapat dilihat dari tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), yang merupakan persentase dari jumlah angkatan kerja (bekerja+mencari pekerjaan) terhadap jumlah penduduk usia kerja (>15 tahun). Semakin tinggi TPAK maka semakin tinggi pula ketersediaan tenaga kerja.

Pada tahun 2017 sampai dengan 2021 mendatang jumlah penduduk Kota Balikpapan yang berusia produktif akan lebih besar daripada jumlah penduduk usia tidak produktif (Bonus Demografi, 2015). Kondisi ini akan menimbulkan dampak yang positif apabila dapat dikelola dengan baik, sehingga Pemerintah harus dapat mengatur agar partisipasi tenaga kerja meningkat dari tahun ke tahun.

3.4.3. Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Hubungan Industrial

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Permasalahan tenaga kerja dalam hubungan kerja adalah adanya perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha (bipartit) sehingga timbul pola hubungan yang sifatnya subordinatif. Pemerintah sebagai regulator berkewajiban untuk menciptakan hubungan industrial dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah sendiri (tripartit).

Perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan cenderung meningkat dari tahun ke tahun, dan rata-rata capaian kinerja tahunan terhadap pelaksanaan layanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berkisar 40%. Artinya dari seluruh kasus yang masuk setiap tahunnya hanya 40 % saja yang dapat diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB). Capaian tersebut masih berada di bawah target nasional yaitu sebesar 50%. Belum tercapainya target dipengaruhi beberapa hal, seperti : terbatasnya tenaga fungsional mediator, belum terpenuhinya syarat-syarat kerja, dan iklim persaingan dunia usaha.

Menyikapi iklim persaingan usaha yang semakin ketat, terlebih dalam situasi melemahnya perekonomian global, nasional, dan regional yang pada akhirnya turut mempengaruhi perekonomian lokal, maka pembinaan hubungan industrial perlu mendapatkan perhatian yang lebih intensif dalam rangka mewujudkan kondusivitas ketenagakerjaan di Kota Balikpapan.

Bab 4

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi

Bab empat ini membahas dan menguraikan visi misi OPD yang mengacu pada RPJMD Kota Balikpapan. Visi Kota Balikpapan Tahun 2016-2021 sesuai Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 10 Tahun 2016, yaitu:

“Mewujudkan Balikpapan sebagai Kota Terkemuka yang nyaman di huni dan berkelanjutan menuju madinatul iman”

Dan misi ke-1, yaitu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan menetapkan visi sebagai berikut :

“Terwujudnya tenaga kerja berdaya saing tinggi dalam iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh”

Penjelasan visi Dinas Ketenagakerjaan 2016-2021 sebagai berikut :

Hubungan antara isu strategis dengan visi yang dicita-citakan dijelaskan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Korelasi Isu Strategis Dengan Visi OPD

ISU STRATEGIS	YANG AKAN DICAPAI 2021	VISI
Peningkatan pelatihan kerja	Tenaga kerja yang berdaya saing tinggi	Terwujudnya tenaga kerja berdaya saing tinggi dalam iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang
Peningkatan pelayanan	Iklim ketenagakerjaan	

penyelesaian perselisihan hubungan industrial	yang kondusif	menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh
---	---------------	---

4.2. Misi

Misi merupakan cara atau metode untuk merealisasikan visi yang dicita-citakan lima tahun ke depan, maka sebagai Dinas Ketenagakerjaan menjabarkan Visi yang dicita-citakan ke dalam 4 misi yang dijelaskan sebagai berikut :

Misi kesatu :

“Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja”

Misi kesatu memiliki makna Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan harus dapat menyiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik secara langsung melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi, pelatihan kerja berbasis masyarakat, pemagangan, serta menciptakan wirausaha baru, maupun secara tidak langsung melalui pembinaan lembaga-lembaga pelatihan swasta, akreditasi, dan sertifikasi keahlian, sehingga tenaga kerja tersebut dapat bersaing secara lokal maupun global.

Misi kedua :

“Meningkatkan perluasan kesempatan kerja”

Misi kedua mempunyai makna bahwa Dinas Ketenagakerjaan harus dapat memfasilitasi pencari kerja dan pengguna tenaga kerja melalui pelayanan antar kerja, bursa kerja *on line* (BKOL), Job Market Fair, Bursa Kerja Khusus, atau program/kegiatan lainnya yang berorientasi memberikan informasi kerja, baik kepada pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja.

Adapun perluasan kesempatan kerja dilakukan melalui program/kegiatan penciptaan wirausaha baru, maupun pemberdayaan tenaga kerja mandiri dan terdidik.

Misi ketiga :

“Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan pengembangan kelembagaan Hubungan Industrial”

Misi ketiga bermakna bahwa Dinas Ketenagakerjaan harus dapat berperan sebagai fasilitator di dalam mewujudkan hubungan yang harmonis, dinamis, adil dan bermartabat, melalui pembinaan persyaratan kerja, pengembangan kelembagaan hubungan industrial, dan pembinaan pencegahan serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan dan bermartabat.

Misi keempat :

“Meningkatkan kinerja organisasi”

Misi keempat bermakna bahwa Dinas Ketenagakerjaan harus dapat berperan dalam perencanaan penyusunan rencana kegiatan, peningkatan pelayanan yang meliputi : administrasi, pemenuhan prasarana dan sarana pendukung kinerja, serta peningkatan disiplin maupun kapasitas aparatur dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*).

4.3. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, maka dirumuskan tujuan dan sasaran jangka menengah sebagai berikut:

4.3.1. Tujuan Jangka Menengah

Tujuan jangka menengah, yaitu tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan lima tahun mendatang dirumuskan sebagai berikut :

1. menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja
2. meningkatkan penyerapan tenaga kerja
3. mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial
4. meningkatkan kualitas kinerja yang efektif, efisien, dan professional dengan prinsip *good governance* di lingkup Dinas Ketenagakerjaan

Indikator keberhasilan serta target yang akan dicapai lima tahun kedepan dijelaskan pada tabel 4.3.1. di bawah ini :

Tabel 4.3.1
Tujuan, Indikator Keberhasilan dan Target Jangka Menengah

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET (TH.2021)
1. Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja	Prosentase Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	100 %
2. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja	Prosentase Pencari Kerja yang ditempatkan	25 %
3. Mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Prosentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama (PB)	50%
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET (TH.2021)
4. Meningkatkan kualitas kinerja yang efektif, efisien, dan professional dengan prinsip <i>good governance</i> di lingkup Dinas Ketenagakerjaan	Penilaian hasil evaluasi AKIP berdasar predikat dengan skala skor : AA= 90-100; A= 80-90;BB= 70-80; B=60-70;CC=50-60; C=30-50; D=0-30	67 (B)

Indikator keberhasilan dari masing-masing tujuan diformulasikan sebagai berikut :

1. Prosentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kerja merupakan rasio antara jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan dibandingkan dengan jumlah pencari kerja yang ditargetnya mengikuti pelatihan;
2. Prosentase pencari kerja yang ditempatkan merupakan rasio antara jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dibandingkan dengan jumlah lowongan terdaftar;
3. Prosentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perjanjian bersama (PB) merupakan rasio antara jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dengan PB dibandingkan dengan jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang didaftarkan;
4. Indeks kepuasan masyarakat, merupakan hasil dari survey kepuasan masyarakat dengan parameter scoring : puas (80%-100%); cukup puas (60%-79%); dan kurang puas (< 60 %).

4.3.2. Sasaran Jangka Menengah

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

Dengan mempertimbangkan indikator kinerja urusan yang menjadi tugas dan fungsi Dinas, kelompok sasaran yang dilayani, isu-isu strategis ketenagakerjaan, serta tujuan yang ditetapkan, maka sasaran jangka menengah yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang dirumuskan sebagai berikut :

1. tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif;
2. meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja;
3. meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
4. terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, tranparan, dan akuntabel.

Korelasi antara Tujuan dengan Sasaran Strategis, Indikator Sasaran Dan Target Kinerja tahunan diuraikan dalam tabel 4.3.2 di bawah ini :

**Tabel 4.3.2. Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator Sasaran dan Target Kinerja
Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Periode 2016-2021**

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Formulasi	Target Kinerja
Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan pasar kerja	Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	$\frac{\sum \text{Pencari kerja yang mendapatkan pelatihan}}{\sum \text{Pencari kerja yang menjadi target pelatihan}} \times 100\%$	100%
		Persentase pencari kerja yang difasilitasi magang di perusahaan	$\frac{\sum \text{Pencari kerja yang difasilitasi magang di perusahaan}}{\sum \text{Pencari kerja yang menjadi target pemagangan}} \times 100\%$	50%
Meningkatkan penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	$\frac{\sum \text{Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan}}{\sum \text{Lowongan kerja terdaftar}} \times 100\%$	24%
		Persentase calon wirausaha yang mendapatkan pembinaan	$\frac{\sum \text{Calon wirausaha yang dibina}}{\sum \text{Calon wirausaha yang menjadi target pembinaan}} \times 100\%$	40%
Mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan Hubungan Industrial dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.	Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB)	$\frac{\sum \text{Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dengan PB}}{\sum \text{Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang dicatatkan}} \times 100\%$	50%
Meningkatkan kualitas kinerja yang efektif, efisien dan profesional dengan prinsip good governance di lingkup Dinas Ketenagakerjaan	terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan akuntabel	Penilaian hasil evaluasi AKIP	Penilaian hasil evaluasi AKIP berdasarkan predikat dengan Skala Skoring: AA = 90 - 100 A = 80 - 90 BB = 70 - 80 B = 60 - 70 CC = 50 - 60	55 (CC)

4.4. Strategi dan Kebijakan

4.4.1. Strategi

Strategi adalah pernyataan yang menjelaskan cara mewujudkan sasaran OPD, sedangkan Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran.

Metode yang dipergunakan untuk menentukan strategi dan kebijakan yaitu Analisis SWOT. Analisis SWOT menggunakan 4 faktor pendekatan dalam mengidentifikasi suatu permasalahan yang meliputi : kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).

Penerapan analisis SWOT dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, kemudian menuangkannya dalam gambar matrik SWOT, di mana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mencegah keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu menghadapi ancaman (*threats*) yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah peluang baru.

Implementasi analisis SWOT dalam menggali dan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan sebagaimana dimaksudkan di atas, dijelaskan sebagai berikut :

A. Kekuatan

Beberapa faktor utama yang menjadi kekuatan bagi dinas dalam pengembangan sektor ketenagakerjaan, antara lain :

1. Penetapan Susunan Organisasi dan Tata Kerja;
2. Tersedianya dukungan anggaran APBD Kota;

3. Tersedianya dokumen perencanaan Dinas (2016-2021) yang berkualitas;

B. Kelemahan

Beberapa faktor utama yang menjadi kelemahan bagi dinas dalam pengembangan sektor ketenagakerjaan, antara lain :

1. Terbatasnya sumberdaya Aparatur, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.
2. Terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana aparatur;
3. Belum optimalnya pengembangan data dan informasi ketenagakerjaan.

C. Peluang

Beberapa faktor utama yang menjadi peluang bagi Perangkat Daerah dalam rangka peningkatan kinerja sektor ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Adanya komitmen pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat dalam penanganan masalah ketenagakerjaan;
2. Terbukanya peluang kesempatan kerja, terutama menghadapi pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA);
3. Terintegrasinya penanganan permasalahan ketenagakerjaan dalam program OPD lintas sektor.

D. Tantangan

Beberapa faktor utama yang menjadi ancaman bagi Dinas dalam rangka peningkatan kinerja sektor ketenagakerjaan, antara lain :

1. Penarikan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ke tingkat Provinsi
2. Belum optimalnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;

3. Melemahnya pertumbuhan ekonomi.

Analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan dijelaskan pada tabel 4.4.1 di bawah ini :

Tabel 4.4.1.a.
Analisis SWOT
(Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan Dinas)

Kekuatan (Strength)	No.	Obyek yang dianalisa	Skor
	1.	Penetapan SOTK	4
	2.	Tersedianya dukungan anggaran APBD Kota	2
	3.	Tersedianya dokumen Perencanaan Dinas (2016-2021) yang berkualitas	4
		TOTAL	10
Kelemahan (Weakness)	No.	Obyek yang dianalisa	Skor
	1.	Terbatasnya Sumberdaya Aparatur, baik dari segi kuantitas maupun kualitas	5
	2.	Terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana aparatur	3
	3.	Belum optimalnya pengembangan data dan informasi ketenagakerjaan	4
		TOTAL	12
Peluang (Opportunity)	No.	Obyek yang dianalisa	Skor
	1.	Adanya komitmen pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat dalam penanganan masalah ketenagakerjaan	3
	2.	Terbukanya peluang kesempatan kerja, terutama menghadapi pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)	5
	3.	Terintegrasinya penanganan permasalahan ketenagakerjaan dalam program SKPD lintas sektor	3
		TOTAL	11
Tantangan (Threat)	No.	Obyek yang dianalisa	Skor
	1.	Penarikan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ke tingkat Provinsi	5
	2.	Belum optimalnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	3
	3.	Melemahnya pertumbuhan ekonomi	5
		TOTAL	13

Skoring : (1) sangat kecil; (2) kecil; (3) sedang; (4) Besar; (5) sangat besar

Implementasi ke-empat faktor di atas ke dalam formulasi SWOT, dijelaskan pada tabel 4.4.2 di bawah ini :

Tabel 4.4.1.b.
Analisis Terhadap Faktor Internal dan Ekternal
Dalam Rangka Penentuan Strategi Dinas

		PELUANG (OPPORTUNITY)	TANTANGAN (THREATS)
		FAKTOR EKTERNAL	1. Adanya komitmen pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat dalam penanganan masalah ketenagakerjaan
FAKTOR INTERNAL	2. Terbukanya peluang kerja, terutama menghadapi pasar bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)	2. Belum optimalnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	
	3. Terintegrasinya penanganan permasalahan ketenagakerjaan dalam program SKPD lintas sektor	3. Melemahnya pertumbuhan ekonomi	
KEKUATAN (STRENGTH)		STRENGTH-OPPORTUNITY (SO)	STRENGTH-THREATS (ST)
1. Penetapan SOTK		1. Meningkatkan perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	1. Mengembangkan pelayanan administrasi perkantoran
2. Tersedianya dukungan anggaran APBD Kota		2. Meningkatkan kualitas, produktivitas tenaga kerja, maupun kesempatan kerja.	2. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan kesempatan kerja, serta mengembangkan program penanggulangan kemiskinan terpadu, khususnya bidang ketenagakerjaan.
3. Tersedianya dokumen Perencanaan Dinas (2016-2021) yang berkualitas		3. Mengembangkan pelayanan administrasi perkantoran, dan pengembangan data/informasi ketenagakerjaan.	
KELEMAHAN (WEAKNESS)		WEAKNESS-OPPORTUNITY (WO)	WEAKNESS-THREATS (WT)
1. Terbatasnya Sumberdaya Aparatur, baik dari segi kuantitas maupun kualitas		Mengembangkan pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana prasarana aparatur, serta pengembangan data dan informasi ketenagakerjaan	Mengembangkan pelayanan administrasi perkantoran, sarana dan prasarana aparatur, serta pengembangan data dan informasi ketenagakerjaan
2. Terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana aparatur			
3. Belum optimalnya pengembangan data dan informasi ketenagakerjaan			

Berdasarkan hasil analisis SWOT di atas, maka strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja pembangunan di sektor ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
2. Meningkatkan kesempatan kerja ;
3. Meningkatkan perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan;
4. Mengembangkan program penanggulangan kemiskinan terpadu, khususnya bidang ketenagakerjaan;
5. Mengembangkan pelayanan administrasi perkantoran;
6. Meningkatkan sarana dan prasarana aparatur; serta
7. Mengembangkan data dan informasi ketenagakerjaan.

4.4.2. Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Selanjutnya kebijakan yang dibuat harus dapat :

1. membantu menghubungkan strategi pada sasaran secara lebih rasional;
2. memperjelas strategi sehingga lebih spesifik/focus, konkrit, dan operasional;
3. mengarahkan pemilihan kegiatan bagi program prioritas dengan mempertimbangkan faktor-faktor penentu keberhasilan untuk mencapai sasaran; dan
4. mengarahkan pemilihan kegiatan bagi program prioritas yang menjadi tugas dan fungsi OPD agar tidak bertentangan dengan peraturan perundangan dan kepentingan umum.

Memperhatikan keterkaitan antara tujuan dan sasaran yang ditetapkan, maka dirumuskan kebijakan berikut :

1. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bagi pencari kerja terdaftar dengan memperhatikan hasil analisis kebutuhan pelatihan;

2. Pengembangan Penyelenggaraan Pemagangan bagi pencaker di perusahaan melalui Bursa pemagangan/ Apprentice Market Fair, maupun penyelenggaraan pemagangan mandiri oleh perusahaan-perusahaan;
3. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), terutama LPK swasta agar menjadi lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi;
4. Pelatihan Manajemen Kewirausahaan sebagai salah satu upaya menumbuhkan wira usaha baru;
5. Pelatihan Tenaga Kerja Bagi Gakin, sebagai upaya meningkatkan kompetensi pencari kerja (gakin) sehingga dapat terserap di pasar kerja;
6. Pembentukan Balai Latihan Kerja dalam rangka meningkatkan kuantitas maupun kualitas Lembaga Pelatihan Kerja yang sudah ada;
7. Pengembangan Pelayanan Antar Kerja dengan sentuhan teknologi informasi dan inovasi layanan lainnya, seperti : Bursa Kerja Khusus (BKK), penyuluhan bimbingan jabatan (PBJ) di sekolah-sekolah kejuruan, maupun Job Market Fair (JMF) dan lain-lain;
8. Perluasan Kesempatan Kerja melalui pemberdayaan tenaga kerja mandiri dalam bentuk pembinaan teknologi tepat guna, padat karya, dan lain-lain;
9. Peningkatan pembinaan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui sosialisasi/ penyuluhan, mediasi, maupun pembentukan tim deteksi dini ketenagakerjaan dengan melibatkan instansi terkait;
10. Pengembangan pengendalian dan koordinasi Dewan Pengupahan dalam penetapan UMK;
11. Pengembangan pembinaan pengaturan syarat kerja, melalui : sosialisasi/penyuluhan/bimtek syarat-syarat kerja dan outsourcing; monitoring evaluasi pemenuhan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, maupun pendaftaran pemborongan kerja;
12. Peningkatan pemasyarakatan hubungan industrial, melalui : sosialisasi/penyuluhan/bimtek, pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan, maupun penguatan Lembaga Kerjasama Tripartit; serta

13. Optimalisasi penyelenggaraan pelayanan administrasi perkantoran, antara lain : penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik, penyediaan alat tulis kantor, dan lain-lain;
14. Optimalisasi penyediaan sarana dan prasarana pendukung kinerja, antara lain : pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional, pengadaan peralatan gedung kantor, dan lain-lain;
15. Peningkatan pembinaan disiplin aparatur;
16. Pengembangan sistem/aplikasi database, melalui : pengelolaan website OPD, dan pengelolaan data dan perencanaan ketenagakerjaan.

Relevansi dan konsistensi antar pernyataan visi, misi, tujuan, dan sasaran, strategi, dan kebijakan yang ditetapkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, dijelaskan pada tabel 4.4.2 di bawah ini :

**Tabel 4.4.2.
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan (2016-2021)**

VISI DINAS KETENAGAKERJAAN :			
"Terwujudnya tenaga kerja berdaya saing tinggi dalam iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh"			
MISI KESATU :			
Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Tujuan 1 : Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja	Sasaran 1 : Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja 2. Penyelenggaraan pemagangan 3. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja 4. Pelatihan Manajemen Kewirausahaan 5. Pembentukan BLK
MISI KEDUA :			
Meningkatkan perluasan kesempatan kerja			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Tujuan 2 : Meningkatkan penyerapan tenaga kerja	Sasaran 2 : Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja	Peningkatan Kesempatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pelayanan antar kerja 2. Pengembangan perluasan kesempatan kerja

MISI KETIGA :
Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan pengembangan kelembagaan Hubungan Industrial.

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Tujuan 3 : mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan Hubungan Industrial dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.	Sasaran 3 : Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB)	Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan syarat kerja, kelembagaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial 2. Pelayanan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial 3. Pemasyarakatan Hubungan Industrial

MISI KEEMPAT :
Meningkatkan kinerja SKPD

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Tujuan 4 : Meningkatkan kualitas kinerja yang efektif, efisien, dan profesional dengan prinsip good governance di lingkup Dinas Ketenagakerjaan	Sasaran 4 : Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan akuntabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pelayanan administrasi perkantoran 2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur 3. Peningkatan Disiplin Aparatur 4. Pengembangan Data/Informasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelenggaraan pelayanan administrasi perkantoran 2. Penyediaan sarpras pendukung kinerja 3. Pembinaan disiplin Aparatur 4. Pengembangan sistem/aplikasi database

Bab 5

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Program dan kegiatan merupakan penjabaran dari sasaran yang ditetapkan dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini dijabarkan uraian program dan kegiatan yang menjadi prioritas maupun penunjang kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan periode 2016 – 2021 :

A. Program dan Kegiatan Prioritas

Berdasarkan arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan sesuai RPJMD Kota Balikpapan periode 2016-2021, yaitu pembinaan dan pelatihan tenaga kerja yang produktif dan kreatif serta berdaya saing, peningkatan perlindungan ketenagakerjaan, serta pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, maka ditetapkan program dan kegiatan yang menjadi prioritas Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, yaitu :

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

- a) Kegiatan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja
- b) Kegiatan Penyelenggaraan Pemagangan
- c) Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
- d) Kegiatan Pelatihan Manajemen Kewirausahaan

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

- a) Kegiatan Pelayanan Antar Kerja
- b) Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja

3. Program Penanggulangan Kemiskinan Terpadu (Bidang Ketenagakerjaan)

- Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja Bagi Gakin

4. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- a) Kegiatan Pembinaan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- b) Kegiatan Pengendalian dan Koordinasi Dewan Pengupahan
- c) Kegiatan Pembinaan Pengaturan Syarat Kerja
- d) Kegiatan Pemasarakatan Hubungan Industrial

B. Program dan Kegiatan Penunjang

Dalam rangka mengoptimalkan capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, maka ditetapkan program dan kegiatan pendukung sebagaimana diuraikan berikut ini :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran :

- a) Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat ;
- b) Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik;
- c) Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/ operasional;
- d) Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor;
- e) Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor;
- f) Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan;
- g) Kegiatan Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
- h) Kegiatan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- i) Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman
- j) Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi ke Dalam dan ke Luar Daerah;
- k) Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- a) Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional
- b) Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Peralatan Gedung Kantor
- c) Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
- d) Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

- Kegiatan Pengadaan Pakaian Seragam Beserta Atributnya

4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- Bimtek bagi Aparatur Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

5. Program Pengembangan Data dan Informasi

- a) Kegiatan Pengelolaan Website OPD
- b) Kegiatan Pengelolaan Data dan Perencanaan Ketenagakerjaan

Rencana program dan kegiatan prioritas Disnaker periode 2016-2021 dijelaskan pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif
Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan
(Program dan Kegiatan Prioritas 2016-2021)

Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
			Tahun-1 (Tahun 2017)		Tahun-2 (Tahun 2018)		Tahun-3 (Tahun 2019)		Tahun-4 (Tahun 2020)		Tahun-5 (Tahun 2021)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	
			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
1.1. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Peningkatan keterampilan /skill pencaker	64 (%)	75%	903.900.000	78%	948.989.000	80%	996.328.000	82%	1.052.807.000	84%	6.113.234.000	84%	10.015.258.000
1.1.a. Kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja	1.1.a. Jumlah Pencaker yang mendapatkan pelatihan	139 (orang)	110	811.500.000	115	852.075.000	120	894.569.000	125	939.297.000	130	986.262.000	600	4.483.703.000
1.1.b. Kegiatan penyelenggaraan pemagangan	1.1.b. Jumlah Pencari kerja yang difasilitasi magang di perusahaan	- (orang)	100	31.100.000	105	32.603.000	110	34.233.000	115	35.945.000	120	37.742.000	550	171.623.000
1.1.c. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	1.1.c. Jumlah LPKS yang terakreditasi	1 (LPK)	2	45.600.000	2	47.838.000	3	50.230.000	4	57.765.000	5	66.430.000	16	267.863.000
1.1.d. Kegiatan Pelatihan Manajemen Kewirausahaan	1.1.d. Jumlah Pencaker yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	- (orang)	20	15.700.000	21	16.473.000	22	17.296.000	23	19.800.000	24	22.800.000	110	92.069.000
1.1.e. Pengembangan Sarana dan Prasarana Pelatihan Kerja	1.1.e. Jumlah Jenis Pengadaan Sarpras BLK	- (jenis)	-	-	-	-	-	-	0%	0	5	5.000.000.000	5	5.000.000.000
2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	22 (%)	22,15%	143.600.000	22,20%	220.473.000	22,25%	157.997.000	22,30%	181.800.000	22,35%	209.070.000	22,35%	912.940.000
2.1. Kegiatan Pelayanan Antar Kerja	2.1.a. Jumlah pencaker terdaftar	6638 (orang)	6.900	113.000.000	6.900	188.411.000	6.900	124.332.000	6.900	143.000.000	6.900	164.450.000	34.500	733.193.000
	2.1.b. Jumlah pencaker terdaftar yang ditempatkan	1464 (orang)	1.500		1.500		1.500		1.500		1.500		7.500	-

Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
			Tahun-1 (Tahun 2017)		Tahun-2 (Tahun 2018)		Tahun-3 (Tahun 2019)		Tahun-4 (Tahun 2020)		Tahun-5 (Tahun 2021)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	
			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
2.2. Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	2.2. Jumlah Calon Wirausaha Yang Mendapatkan Pembinaan	- (orang)	12	30.600.000	12	32.062.000	12	33.665.000	12	38.800.000	12	44.620.000	60	179.747.000
3. Program Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB)	38 (%)	50%	325.900.000	50%	342.002.000	50%	359.050.000	50%	379.382.000	50%	401.657.000	50%	1.807.991.000
3.1 Kegiatan Pembinaan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial	Jumlah layanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	121 (kasus)	100	100.500.000	100	105.473.000	100	110.747.000	100	116.284.000	100	122.098.000	500	555.102.000
3.2 Kegiatan Pengendalian dan koordinasi Dewan Pengupahan dalam Penetapan UMK	Laporan Hasil Sidang Dewan Pengupahan Kota Balikpapan	5 (dokumen)	1	138.400.000	1	145.273.000	1	152.537.000	1	160.164.000	1	168.172.000	5	764.546.000
3.3 Kegiatan Pembinaan Pengaturan Syarat Kerja	Jumlah Perusahaan yang memenuhi syarat Kerja	150 perusahaan	150	61.000.000	150	64.050.000	150	67.200.000	150	70.083.000	150	73.587.000	750	335.920.000
3.4 Kegiatan Pemasyarakatan Hubungan Industrial	Jumlah Pembentukan LKS Bipartit di perusahaan	5 perusahaan	12	26.000.000	12	27.206.000	12	28.566.000	12	32.851.000	12	37.800.000	60	152.423.000
4. Program Penanggulangan Kemiskinan Terpadu	Peningkatan keterampilan atau skill pencaker gakin	65%	70%	331.000.000	72%	347.550.000	74%	364.752.000	76%	382.989.000	78%	402.139.000	78%	1.828.430.000
- Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja Bagi Gakin	Jumlah Pencaker Gakin yang mendapatkan pelatihan kerja	48 (orang)	32	331.000.000	34	347.550.000	36	364.752.000	38	382.989.000	40	402.139.000	180	1.828.430.000

Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
			Tahun-1 (Tahun 2017)		Tahun-2 (Tahun 2018)		Tahun-3 (Tahun 2019)		Tahun-4 (Tahun 2020)		Tahun-5 (Tahun 2021)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	
			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
5. Program Perencanaan Pembangunan Daerah	Tercapainya keselarasan dokumen perencanaan Dinas Ketenagakerjaan	80 (%)	80,05%	-	80,10%	-	80,15%	-	80,20%	35.000.000	80,25%	35.000.000	80,25%	70.000.000
5.1 Kegiatan Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen yang tersedia	1 (dokumen)	1	-	1	-	1	-	1	35.000.000	1	5.000.000	5	40.000.000
5.2 Kegiatan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra)	Jumlah dokumen yang tersedia	1 (dokumen)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	30.000.000	1	30.000.000
6. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase capaian kinerja tahunan Perangkat Daerah	78 (%)	79,00%	0	80,00%	0	81,00%	0	82,00%	35.000.000	83,00%	35.000.000	83,00%	70.000.000
6.1 Kegiatan Penyusunan Dokumen LKjIP	Jumlah dokumen LKjIP yang tersedia	1 (dokumen)	1	0	1	0	1	0	1	25.000.000	1	25.000.000	5	50.000.000
6.2 Kegiatan Penyusunan Evaluasi Renja dan Renstra	6.2.a. Jumlah laporan hasil pelaksanaan dan evaluasi Renstra PD	1 (dokumen)	-	-	-	-	-	-	1	10.000.000	1	10.000.000	2	20.000.000
	6.2.b. Jumlah laporan hasil pengendalian dan evaluasi kinerja output dan kinerja keuangan	1 (dokumen)	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-
7. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase kebutuhan administrasi perkantoran yang terpenuhi	84.53 (%)	84.54 (%)	876.266.500	84.55 (%)	919.205.000	84.56 (%)	983.397.000	84.58 (%)	1.068.885.000	84.59 (%)	1.165.700.000	84.59 (%)	5.013.453.500
7.1 Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah jenis jasa surat menyurat dan benda pos lainnya	3 (jenis)	3	2.650.000	3	2.678.000	3	2.812.000	3	2.952.000	3	3.100.000	15	14.192.000

Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
			Tahun-1 (Tahun 2017)		Tahun-2 (Tahun 2018)		Tahun-3 (Tahun 2019)		Tahun-4 (Tahun 2020)		Tahun-5 (Tahun 2021)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	
			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
7.2 Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah rekening tagihan listrik, air, telpon, tv kabel	6 (jenis)	6	21.400.000	6	22.365.000	6	23.484.000	6	24.658.000	6	25.891.000	30	117.798.000
7.3 Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/ operasional	Jumlah pembayaran pajak kendaraan Dinas/Operasional	21 (unit)	13	8.100.000	13	8.400.000	13	10.500.000	13	11.550.000	13	12.700.000	65	51.250.000
7.4 Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah jenis alat dan bahan pembersih yang disediakan	0 (jenis)	7	3.265.000	8	3.324.000	8	3.490.000	10	3.664.000	10	3.848.000	43	17.591.000
7.5 Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah jenis alat tulis kantor yang disediakan	95 (jenis)	80	102.800.000	82	107.911.000	84	122.000.000	86	134.000.000	88	147.620.000	420	614.331.000
7.6 Kegiatan Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah jenis barang cetakan dan penggandaan	31 (jenis)	17	68.961.500	17	72.305.000	17	75.920.000	17	79.716.000	17	87.700.000	85	384.602.500
7.7 Kegiatan Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah Jenis Barang untuk keperluan pencahayaan dan hubungan listrik	0 (jenis)	6	2.600.000	6	2.625.000	6	2.757.000	6	2.895.000	6	3.039.000	30	13.916.000
7.8 Kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah jenis bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	2 (jenis)	-	-	-	-	2	7.858.000	2	8.271.000	2	8.684.000	6	24.813.000
7.9 Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah orang yang mengikuti rapat dengan dinas/tamu	1900 (orang)	1.300	141.400.000	1.300	148.371.000	1.300	155.789.000	1.300	163.579.000	1.300	171.758.000	6.500	780.897.000

Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
			Tahun-1 (Tahun 2017)		Tahun-2 (Tahun 2018)		Tahun-3 (Tahun 2019)		Tahun-4 (Tahun 2020)		Tahun-5 (Tahun 2021)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	
			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
7.10 Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi, ke dalam dan ke luar daerah	Jumlah koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah dan luar daerah	80 (paket)	67	294.900.000	70	309.593.000	73	325.073.000	81	357.600.000	89	393.360.000	380	1.680.526.000
7.11 Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	Jumlah pegawai non PNS	17 (orang)	11	230.190.000	7	241.633.000	7	253.714.000	7	280.000.000	7	308.000.000	7	1.313.537.000
8. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase kebutuhan sarana dan prasarana aparatur yang terpenuhi	92,55%	92,56%	214.100.000	92,57%	468.235.000	92,58%	456.861.000	92,59%	514.293.000	93,00%	566.124.000	93,00%	2.219.613.000
8.1 Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah jenis perlengkapan gedung kantor	9 (jenis)	4	6.700.000	6	48.000.000	8	52.800.000	10	58.080.000	12	63.888.000	40	229.468.000
8.2 Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	Jumlah jenis peralatan gedung kantor	10	3	36.000.000	10	241.000.000	6	200.000.000	10	240.000.000	12	264.000.000	41	981.000.000
8.3 Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Gedung Kantor	Jumlah tanaman hias dalam pot yang dipergunakan untuk memperindah interior gedung	- (jenis)	180	16.300.000	180	17.010.000	180	17.861.000	180	18.754.000	180	19.692.000	900	89.617.000
8.4 Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	Jumlah kendaraan dinas operasional yang terpelihara dan beroperasi dengan baik	21 (unit)	13	106.500.000	13	111.300.000	13	121.200.000	13	122.709.000	13	128.844.000	13	590.553.000
8.5 Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Peralatan Gedung Kantor	Jumlah jenis peralatan gedung kantor yang terawat dan terpelihara	9 (jenis)	9	48.600.000	10	50.925.000	11	65.000.000	12	74.750.000	13	89.700.000	55	328.975.000
9. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase kedisiplinan aparatur Dinas Tenaga Kerja	73%	75%	0	75,05%	0	75,10%	30.000.000	75,15%	42.000.000	75,20%	52.000.000	75,20%	124.000.000

Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											
			Tahun-1 (Tahun 2017)		Tahun-2 (Tahun 2018)		Tahun-3 (Tahun 2019)		Tahun-4 (Tahun 2020)		Tahun-5 (Tahun 2021)		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra OPD	
			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
- Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	60 (stel)	-	0	-	0	60	30.000.000	60	42.000.000	60	52.000.000	180	124.000.000
10. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase pegawai yang mendapatkan bimbingan teknis	70%	0%	0	0,00%	0	0,00%	0	70,20%	230.000.000	70,21%	240.000.000	70,20%	470.000.000
- Bimbingan Teknis Pengelolaan Administrasi dan Teknis Aparatur	Jumlah pegawai yang mengikuti bimtek	44 (pegawai)	-	0	-	0	-	0	60	230.000.000	60	240.000.000	120	470.000.000
11. Program Pengembangan Data dan Informasi	Persentase tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan	26,46%	36,00%	79.200.000	36,05%	83.092.000	36,10%	87.247.000	36,15%	146.739.000	36,20%	154.072.000	36,20%	550.350.000
11.1 Kegiatan Pengelolaan Website/ Aplikasi OPD	Jumlah tanggapan atas pernyataan masyarakat yang disampaikan melalui website perangkat daerah	60	-	0	-	0	-	0	240	55.130.000	240	57.882.000	480	113.012.000
11.2 Kegiatan Pengelolaan Data dan Perencanaan Ketenagakerjaan	Jumlah dokumen profil ketenagakerjaan kota Balikpapan	1	1	79.200.000	1	83.092.000	1	87.247.000	1	91.609.000	1	96.190.000	5	437.338.000
		JUMLAH		2.873.966.500		3.329.546.000		3.435.632.000		4.068.895.000		9.373.996.000		23.082.035.500

Bab 6

INDIKATOR KINERJA OPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Penetapan indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, selanjutnya diimplementasikan dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK) antara Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dengan Wali Kota Balikpapan pada setiap tahunnya dalam periode RPJMD/RENSTRA dan secara berjenjang (cascading) ditetapkan pula perjanjian kinerja dari eselon IV ke eselon III, dan dari eselon III ke eselon II, sehingga program maupun kegiatan yang disusun harus bermuara pada pencapaian indikator dan target kinerja dari setiap eselon.

Indikator dan target kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) atau Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang mana dalam Perjanjian Kinerja akan dievaluasi setiap tahun melalui Laporan Kinerja Intansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Balikpapan periode 2016-2021 diuraikan pada tabel 6.1 di bawah ini :

Tabel 6.1
Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan
Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kota Balikpapan 2016-2021

No.	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra OPD
			1 (2017)	2 (2018)	3 (2019)	4 (2020)	5 (2021)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	64%	75%	78%	80%	82%	84%	84%
2	Persentase pencari kerja terdaftar yang Ditempatkan	22%	22.15%	22.20%	22.25%	22.30%	22.35%	22.35%
3	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perjanjian bersama	38%	50%	50%	50%	50%	50%	50%

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat karunia-Nya maka dapat tersusun dokumen "RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2016-2021".

Renstra Disnaker Kota Balikpapan ini merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan dan menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan Dinas dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Disnaker Kota Balikpapan yang evaluasi tingkat keberhasilannya dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Pada kesempatan ini, diucapkan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu serta berpartisipasi dalam penyelesaian penyusunan Renstra Disnaker Kota Balikpapan.

Semoga Renstra yang telah disusun ini dapat dilaksanakan secara konsisten dalam mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Balikpapan sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode 2016 - 2021.

Balikpapan, Januari 2017

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BALIKPAPAN**



TIRTA DEWI