



# RENSTRA

DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA BALIKPAPAN

PERIODE 2021 – 2026

JANUARI  
2021



## KATA PENGANTAR

---



Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dapat tersusun.

Renstra pada Organisasi Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan yang memuat permasalahan dan isu-isu strategis perangkat daerah, tujuan dan sasaran jangka menengah yang akan dicapai, beserta strategi dan arah kebijakan yang dituangkan dalam rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama periode lima tahunan. Dokumen Renstra tersebut telah ditetapkan dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2021 - 2026 dan bersifat indikatif.

Rencana Strategis merupakan dokumen resmi yang memuat kebijakan dan program / kegiatan dalam lima tahun dan sebagai acuan penyusunan RPJMD dan data tersebut untuk mengantisipasi permasalahan dan hambatan serta untuk mencari solusi yang terbaik guna menjawab dinamika yang menjadi perkembangan perencanaan pembangunan baik target dan realisasinya. Melalui Rencana Strategis ini diharapkan memberikan kejelasan dan manfaat khususnya bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dan bagi Pemerintah Kota Balikpapan pada umumnya.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu kelancaran pelaksanaan penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Semoga ke depan dokumen Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yang sudah tersusun ini dapat menjadi landasan dan dasar didalam proses perencanaan dan implementasi pembangunan di Kota Balikpapan.

Balikpapan, 01 Oktober 2021  
Kepala Dinas Ketenagakerjaan  
Kota Balikpapan



**ANI MUFAIDAH, M.Si**

# DAFTAR ISI

---

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	5
1.3. Maksud Dan Tujuan .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN SATUAN KERJA PERANGKAT</b>	
<b>DAERAH</b> .....	10
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi SKPD .....	10
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	14
2.3. Kinerja Pelayanan SKPD.....	16
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD .....	24
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT</b>	
<b>DAERAH</b> .....	29
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	29
3.2. Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala dan Wakil Kepala Daerah Terpilih .....	36
3.3. Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Pemerintah Daerah .....	38
3.4. Penentuan Isu – Isu Strategis.....	39
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN</b> .....	41
4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan .....	41

<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>44</b>
5.1. Strategi .....	44
5.2. Kebijakan .....	44
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN .....</b>	<b>47</b>
6.1. Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan Prioritas .....	47
6.2. Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan Penunjang .....	49
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....</b>	<b>57</b>
7.1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan .....	57
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

---

Tabel 1.1	Jumlah Penduduk Kota Balikpapan.....	4
Tabel 1.2	Kondisi Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.....	4
Tabel 2.1	Daftar Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.....	14
Tabel 2.2	Daftar Asset .....	15
Tabel 2.3	Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan .....	17
Tabel 2.4	Besaran Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan...	18
Tabel 3.1	Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Balikpapan... ..	30
Tabel 3.2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Balikpapan .....	30
Tabel 3.3	Banyaknya Perselisihan Hubungan Kerja Kota Balikpapan.....	30
Tabel 3.4	Identifikasi Masalah Pokok, Masalah, Dan Akar Masalah .....	31
Tabel 3.5	Kesesuaian Tujuan, Sasaran Dinas Ketenagakerjaan (RENSTRA) Terhadap Visi, Misi, dan Program Wali Kota dan Wakil Wali Kota Terpilih RPJDM Periode 2022-2026 .....	35
Tabel 3.6	Telaahan Rencana tata Ruang Wilayah Dan Lingkungan Hidup Strategis .....	36
Tabel 3.7	Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan ditinjau dari implikasi KLHSIsu Strategis Dokumen KHLS.....	38
Tabel 4.1	Draft Indikator Kinerja Utama .....	41
Tabel 4.2	Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah .....	42
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan .....	45
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan OPD.....	53
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan .....	58

## DAFTAR GAMBAR

---

Gambar 1.1	Manajemen Sektor Publik.....	2
Gambar 1.2	Hubungan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah dan Dokumen Perencanaan Strategis Perangkat Daerah .....	3
Gambar 2.1	Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.....	10
Gambar 2.2	Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.....	12
Gambar 4.1	Cascading Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.....	41
Gambar 4.2	Logical Framework Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.....	43

## BAB I

### PENDAHULUAN

---

#### 1.1. Latar Belakang

**K**eberhasilan penyelenggaraan program-program pembangunan Daerah tidak terlepas dari perencanaan pembangunan Daerah yang telah dilakukan dan ditetapkan sebelumnya. Perencanaan pembangunan Daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/Daerah dalam jangka waktu tertentu. Salah satunya adalah RPJMD.

Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Dokumen RENSTRA memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Dalam menyusun Renstra Dinas Ketenagakerjaan terdapat beberapa proses yang harus ditempuh yaitu dari persiapan penyusunan Renstra Perangkat Daerah, penyusunan rancangan Renstra Perangkat Daerah, penyusunan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah, hingga penetapan Renstra Perangkat Daerah. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yang berlandaskan pada RPJMD Kota Balikpapan berfungsi untuk menjabarkan visi, misi dan program Walikota dan Wakil Walikota, Pemerintah Kota Balikpapan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah. Adapun visi Pembangunan Kota Balikpapan 5 (lima) tahun ke depan, sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2022-2026, adalah:

*“Terwujudnya Balikpapan Sebagai Kota Terkemuka yang Nyaman Dihuni, Modern, dan Sejahtera Dalam Bingkai Madinatul Iman”.*



Sedangkan misi pembangunan Kota Balikpapan terdapat lima misi, yaitu :

1. Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Pemerintahan Yang Baik;
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Tinggi;
3. Menyediakan Infrastruktur Kota yang Memadai;
4. Mewujudkan Kota Nyaman Dihuni yang Berwawasan Lingkungan;
5. Mengembangkan Ekonomi Kerakyatan yang Kreatif.

Berdasarkan Perpres No. 29 Tahun 2014 tentang penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Dalam Pasal 5 menjelaskan tentang Penyelenggaraan SAKIP yang salah satunya meliputi Rencana Strategis (RENSTRA). Berikut penjelasan terkait Penyelenggaraan SAKIP berdasarkan Perpres dimaksud :

Gambar 1.1

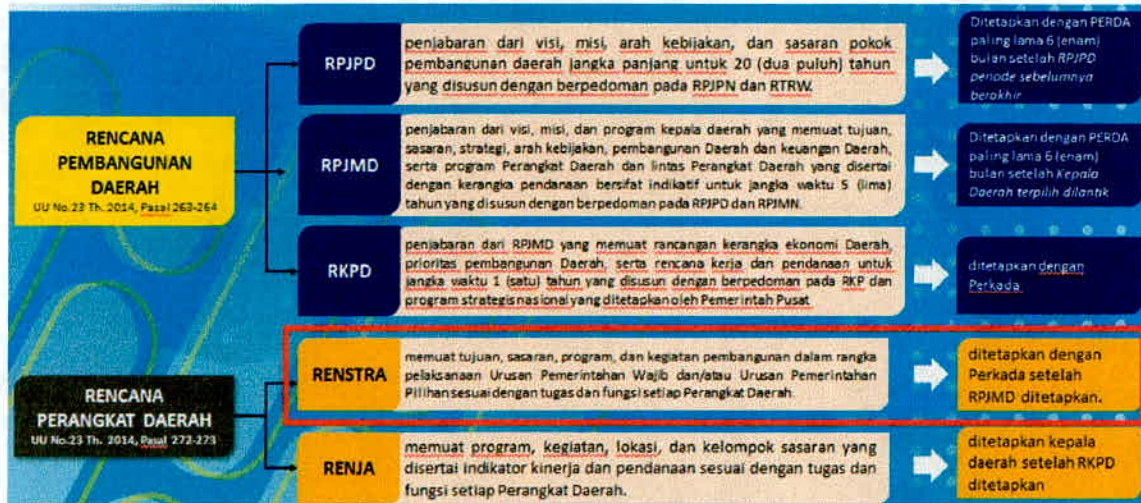
### Manajemen Sektor Publik



Sumber : Bahan Tayang Sosialisasi Penyusunan RENSTRA

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

Gambar 1.2  
Hubungan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah dan  
Dokumen Perencanaan Strategis Perangkat Daerah



Sumber : Bahan Tayang Sosialisasi Penyusunan RENSTRA

Dokumen Renstra memiliki keterkaitan dengan berbagai dokumen perencanaan, antara lain RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan Renja Perangkat Daerah. Keterkaitan antara Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah tersebut berupa penyusunan Renstra Perangkat Daerah mengacu pada tugas dan fungsi perangkat daerah sesuai dengan Peraturan Daerah tentang Perangkat Daerah Kabupaten, Peraturan Kepala Daerah Kabupaten tentang Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, RPJMD Kabupaten dan memperhatikan Renstra Kementerian/Lembaga, Renstra Perangkat Daerah Provinsi, Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten dan Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kota Balikpapan.

Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau suatu wilayah yang terus menunjukkan peningkatan menggambarkan bahwa perekonomian negara atau wilayah tersebut berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila suatu perekonomian tersebut tidak dapat berkembang dengan baik di suatu wilayah hal terburuk yang akan muncul salah satunya diantaranya adalah masalah pengangguran. Indonesia merupakan Negara yang memiliki tingkat kepadatan penduduk cukup tinggi. Bertambahnya jumlah penduduk akan berpengaruh terhadap banyaknya pencari kerja di suatu wilayah. Seperti yang diketahui bahwa tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan menyongsong era globalisasi. Berikut data Jumlah Penduduk Kota Balikpapan tahun 2020 :

Tabel 1.1

## Jumlah Penduduk Kota Balikpapan

Kecamatan	Penduduk (jiwa)	Kepadatan Penduduk per km <sup>2</sup>
Balikpapan Selatan	131.743	3.484
Balikpapan Kota	93.380	518
Balikpapan Timur	71.067	1.094
Balikpapan Utara	144.532	10.486
Balikpapan Tengah	116.121	546
Balikpapan Barat	98.335	9.139
<b>Total</b>	<b>655.178</b>	<b>1.289</b>

Sumber: BPS Kota Balikpapan (2020)

Tabel 1.2

## Kondisi Ketenaakerjaan Kota Balikpapan

NO	DATA	2019	2020
1	Angkatan Kerja	319.288 Orang	310.169 Orang
2	Pengangguran Terbuka	22.844 Orang	27.911 Orang
3	Tingkat Pengangguran Terbuka	7.15 %	9.00 %
4	Bekerja	296.444 Orang	282.258 Orang

Sumber : BPS Kota Balikpapan (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dibutuhkan perencanaan strategis untuk mengatasi permasalahan tenaga kerja. Perencanaan merupakan sebuah siklus yang meliputi penyusunan, penetapan, pelaksanaan, pengendalian pelaksanaan, serta evaluasi hasil pelaksanaan rencana. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Balikpapan No.45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi, Dinas Tenaga Kerja merupakan Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah serta tugas pembantuan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## 1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Kalimantan Timur (Berita Negara Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
8. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) ;
9. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2007 Nomor 33; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2017 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42);
14. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan;
15. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);

16. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 - 2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
22. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2009 Nomor 1 Tahun 2009 Seri E);
23. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 5 Tahun 2012 tentang Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Timur 2011-2031 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2012 Nomor 3 Seri D);
24. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019 Nomor 5 Seri D);

25. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 16 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Balikpapan Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kota Balikpapan Tahun 2012 Nomor 6 E);
26. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 20 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Balikpapan Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Balikpapan Tahun 2013 Nomor 14);
27. Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Balikpapan Tahun 2021-2026;
28. Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

### 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 2022-2026, 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 Dinas untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Daerah di bidang ketenagakerjaan, yang telah menjadi komitmen bersama pada dokumen RPJMD 2022-2026 Kota Balikpapan.
- Menjadi acuan kerja resmi bagi Dinas serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan bidang ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

- Menjadi acuan resmi 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 SKPD**  
Menguraikan dan membahas tentang: Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD, Sumber Daya SKPD, Kinerja Pelayanan SKPD, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD.
- **BAB 3 PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**  
Menguraikan dan membahas tentang: Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih, Telaahan Renstra K/L dan Renstra, Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis, serta Penentuan Isu-isu Strategis.
- **BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN**  
Menguraikan dan membahas tentang: Visi dan Misi SKPD, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD, serta Strategi dan Kebijakan SKPD
- **BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**  
Menguraikan dan membahas tentang: rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif
- **BAB 6 RENCANA DAN PROGRAM KEGIATAN**  
Menguraikan dan membahas tentang: rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif
- **BAB 7 KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**  
Menguraikan dan membahas tentang: indikator kinerja SKPD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.
- **BAB 8 PENUTUP**



## BAB II

# GAMBARAN PELAYANAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

---

### 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi SKPD

**D**inas Ketenagakerjaan merupakan Dinas yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah serta tugas pembantuan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan bertempat di Gedung Gadis Jl. Jenderal Sudirman No. 02 RT. 10 kelurahan Kelandasan Ulu kecamatan Balikpapan Kota, Kota Balikpapan Kalimantan Timur 76112.

Gambar 2.1  
Dinas Ketenagakerjaan  
Kota Balikpapan



*Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan*

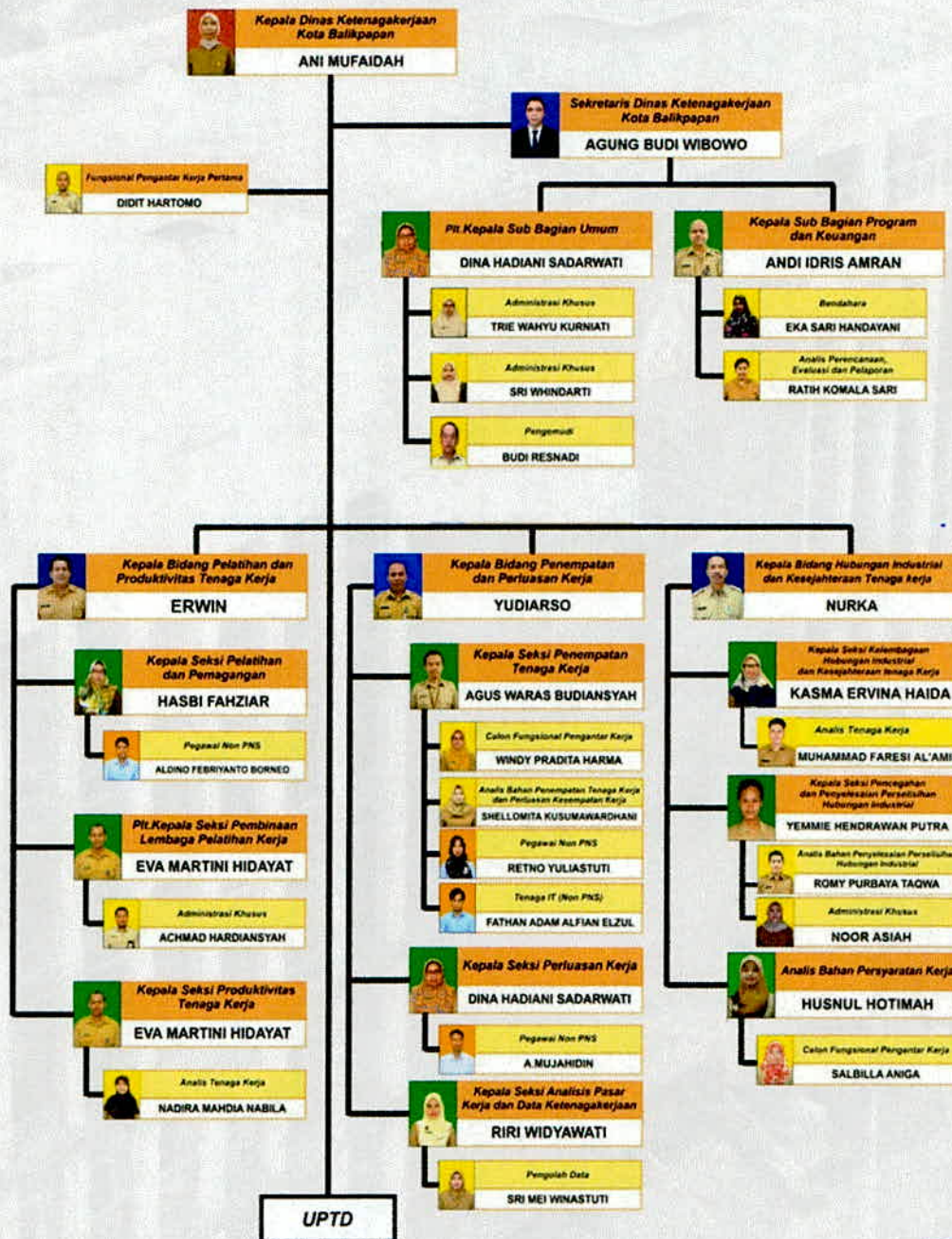
### 2.1.1. Struktur Organisasi

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 Perencanaan 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 Pembinaan 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



## STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BALIKPAPAN



Peraturan Wali Kota Balikpapan  
Nomor 45 Tahun 2016  
Tentang Susunan Organisasi

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

### 2.1.2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan pasal 4, Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 45 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah 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 yang 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; dan
- h. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Pimpinan/atasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tugas dan Fungsi tersebut diatas 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, protocol, 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 Tenaga 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.

## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

### 2.2.1. Sumber Daya Manusia

Dalam menyelenggarakan pelayanannya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan didukung sebanyak 29 (Dua Puluh Sembilan) Pegawai Negeri Sipil dan 5 (Lima) pegawai Non Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Eselon, pangkat/golongan, dan Pendidikan Pegawai PNS dan Non PNS di lingkup Dinas Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Daftar Pegawai Dinas Ketenagakerjaan

No	Eselon	Pangkat/Gol	Pendidikan								Keterangan
			SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	S1	S2	
1	IIB	Pembina Utama Muda / 4C								1	PNS
2	IIIB	Pembina / 4A							1	2	PNS
3	IIIB	Penata Tk.1 / 3D							1		PNS
4	IVA	Penata Tk.1 / 3D							5	1	PNS
5	IVA	Penata / 3C							3		PNS
6		Penata / 3C							1		PNS
7		Penata Muda Tk.1 / 3B			1				2		PNS
8		Penata Muda Tk.1 / 3B							1		CLTN
9		Penata Muda / 3A			1				6		PNS
10		Pengatur Tk.1 / 2D			1						PNS
11		Pengatur / 2C			4						PNS
12		Staff							5		Non PNS

### 2.2.2. Aset / Modal

Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan memiliki luas tanah seluas 1.515M<sup>2</sup>, sesuai sertifikat tanah No. 70, berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No.10 RT.02 kelurahan Klandasan Ilir, Kecamatan Balikpapan Kota. Saat ini dimanfaatkan sebagai gedung Gabungan Dinas (Dinas Ketenagakerjaan, Dinas Pendapatan, Dan Badan Kepegawaian Daerah) yang bertempat dilantai 1, 3, dan 4. Adapun lahan / tanah dan bangunan lainnya yang masih tercatat sebagai inventaris Dinas Ketenagakerjaan adalah lahan seluas 875 M<sup>2</sup> dan Bangunan seluas 100 M<sup>2</sup>, sesuai sertifikat No. 44, berlokasi di kelurahan Prapatan kecamatan Balikpapan Kota.

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

- Gedung Utama terdiri dari ruang Kepala Dinas, ruang sekretariat, ruang Kasub bagian Perencanaan Program dan Keuangan, Kasub Bagian Umum , Dharma Wanita, Ruang Rapat Pimpinan, Ruang Mediasi, Ruang Pertemuan (Aula), Ruang Kepala Bidang, dan Staf Pelaksana masing unit kerja.
- Sarana Parkir.
- Sarana Lainnya berupa Meubelair, Telepon, Listrik, (Genset dan PLN) Sound Sistem, dan Jaringan on line (internet).
- Kendaraan Roda 4 Sebanyak 5 unit, roda 2 sebanyak 7 unit
- Laptop, PC, Printer, Scanner, Peralatan Studio (Kamera, Tripod), Mesin Ketik Elektrik, Mesin ketik manual, Televisi, *Sound System, Infocus*, Mesin Faximili, dll.

Tabel 2.2  
Daftar Aset / Modal

#### a. Tanah Bangunan

No.	Jenis Barang / Nama Barang	Nomor		Luas (M2)	Tahun Pengada-an	Letak/ Alamat	Status Tanah			Penggunaan	Asal usul	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
		Kode Barang	Regis-ter				Hak	Sertifikat					
								Tanggal	Nomor				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Tanah Bangunan Meas/Warna/Asrama	1.3.1.01.001.001.005	000004	1.000,00	1975	Jl. Sosial Sepinggan Kel Sepinggan Kec Balikpapan Selatan	Hak Pakai			Tanah Bangunan Parit Jompo	Pembelian	250,00	
<b>Jumlah Harga</b>												250,00	

#### b. Kendaraan

No.	Kode Barang	Jenis Barang / Nama Barang	Nomor Register	Merk/ Type	Ukuran/ CC	Bahan	Tahun Pem-belian	Nomor					Asal usul	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
								Pabrik	Rangka	Mesin	Polisi	BPKB			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1.3.2.02.001.002.003	Mini Bus ( Penumpang 14 Orang Kebawah )	00001*	-		Besi	1992				KT 1416 A		Pembelian	48.200,00	RB
2	1.3.2.02.001.002.002	Mini Bus ( Penumpang 14 Orang Kebawah )	00001*	-		Besi	1992				KT 2238 A		Pembelian	87.600,00	RB
3	1.3.2.02.001.004.001	Sepeda Motor	00001*	Suzuki/ Sepeda Motor		Besi	1992				KT 3332 A		Pembelian	2.135,00	
4	1.3.2.02.001.004.001	Sepeda Motor	00001*	Suzuki/ Sepeda Motor		Besi	1992				KT 3333 A		Pembelian	2.135,00	
<b>Jumlah Harga</b>												140.070,00			

c. Software

No.	Jenis Barang / Nama Barang	Nomor		Tahun Pengadaan	Judul / Nama	Pencipta	Spesifikasi	Kondisi	Asal usul	Harga	Keterangan
		Kode Barang I.S.	Regis-ter								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Software Lainnja	1.5.3.01.001.005.002	0000	2012	Software			0,00	Pembelian	1.347.700,00	Software (Kamu Kuning) di Kantor Jenes Indor.
2	Software Lainnja	1.5.3.01.001.005.002	0000	2013	Software			0,00	Pembelian	20.000.000,00	Software
3	Software Lainnja	1.5.3.01.001.005.002	0000	2014	Software			0,00	Pembelian	47.500.000,00	Software
4	Software Lainnja	1.5.3.01.001.005.002	0000	2014	Software			0,00	Pembelian	48.235.000,00	Software
5	Software Lainnja	1.5.3.01.001.005.002	0000	2016	Aplikasi Perijinan Tenaga Kerja Asing (DNTA)				Pembelian	38.280.000,00	Aplikasi Perijinan Tenaga Kerja Asing (DNTA)
6	Software	1.5.3.01.001.005.001	0000	2017	Aplikasi Sistem Informasi Pelaksanaan Ketenagakerjaan dalam Hubungan Industrial (SEMIPATI)				Hibah	39.850.000,00	Hibah dari PT. PERTAMINA RU / Balikpapan
7	Software Lainnja	1.5.3.01.001.005.002	0000	2018	CV. Aura Usaha Mandiri	Desty Wanda Prayekti	Software		Pembelian	72.635.000,00	Belanja Modal Perangkat Software/ Aplikasi/ Kagepatan Pembinaan Aplikasi Informasi Ketenagakerjaan (APLIKASI SISKA) (harga awal: 47.773.000 - 24.862.000 2019

d. Buku Pengetahuan

No.	Jenis Barang / Nama Barang	Kode Barang	Nomor Register	Buku / Perpustakaan		Barang Bercorak Kesenian / Kebudayaan			Hewan/Ternak dan Tumbuhan		Jumlah	Asal usul	Tahun Cetak / Pembelian	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
				Judul/ Pencipta	Spesifikasi	Asal Daerah	Pencipta	Bahan	Jenis	Ukuran					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Ilmu Pengetahuan Umum	1.3.5.01.001.001.003	000001	Pemendagri No : 17 Tahun 2007		-	-	-	-	-	1	Pembelian	2008	270,00	Pemendagri No : 17 Tahun 2007
Jumlah Harga														270,00	

e. Bangunan/Gedung

No.	Jenis Barang / Nama Barang	Nomor		Kondisi bangunan (B.KB, RB)	Konstruksi Bangunan		Luas Lantai (M2)	Letak/Lokasi Alamat	Dokumen Gedung		Luas (M2)	Status Tanah	Nomor Kode Tanah	Asal usul	Harga (ribuan Rp)	Keterangan
		Kode Barang	Regis-ter		Bertingkat / Tidak	Beton/ Tidak			Tanggal	Nomor						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Bangunan Gedung Kantor Permanen	1.3.3.01.001.001.001	000008	Rusak Berat										Pembelian	1.233.900,00	RB
Jumlah Harga															1.233.900,00	

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Inti dari pelayanan Dinas Ketenagakerjaan adalah :

1. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Penempatan dan Perluasan Kerja;
3. Pembinaan Hubungan Industrial.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan misi Kepala Daerah Terpilih.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja **sasaran** strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut.:

Tabel 2.3  
Pencapaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan  
Kota Balikpapan

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra PD Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Peningkatan keterampilan /skill pencaker				75%	78%	80%	82%	84%	88%	77%	96%	53.23%		117.3%	98.7%	120.0%	64.9%	0.0%
2.	Persentase Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan				22%	22%	22%	22%	22%	32%	35%	22%	18%		145.5%	159.1%	100.0%	81.8%	0.0%
3.	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB)				50%	50%	50%	50%	50%	10%	35%	48%	48%		20.0%	70.0%	96.0%	96.0%	0.0%



Tabel 2.4  
 Anggaran Dan Realisasi Pendanaan  
 Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

Program dan Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio Anggaran dan Realisasi pada Tahun Ke-					Rata - Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	4	5	6	7	8	10	11	12	13	13	15	16	17	18	18	19	20
<b>Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja</b>	<b>903,888,000</b>	<b>948,989,000</b>	<b>996,328,000</b>	<b>1,052,965,000</b>	<b>6,109,503,000</b>	<b>617,035,600</b>	<b>451,554,896</b>	<b>551,161,783</b>	<b>449,526,400</b>	<b>-</b>	<b>68.3%</b>	<b>47.6%</b>	<b>55.3%</b>	<b>42.7%</b>	<b>0.0%</b>	<b>2,002,334,600</b>	<b>413,855,736</b>
Kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja	811,500,000	852,075,000	894,569,000	939,297,000	986,262,000	561,400,000	428,804,896	512,260,183	449,526,400	0	69.2%	50.3%	57.3%	47.9%	0.0%	896,740,600	390,398,296
Kegiatan penyelenggaraan pemagangan	31,100,000	32,603,000	34,233,000	37,742,000	37,742,000	25,672,500	22,750,000	21,275,000	-	0	82.5%	69.8%	62.1%	0.0%	0.0%	34,684,000	13,939,500
Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	45,600,000	47,838,000	50,230,000	57,765,000	66,430,000	29,963,100	-	17,626,600	-	0	65.7%	0.0%	35.1%	0.0%	0.0%	53,572,600	9,517,940
Kegiatan Pelatihan Manajemen Kewirausahaan	15,688,000	16,473,000	17,296,000	18,161,000	19,069,000	-	-	-	-	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17,337,400	-
Pengembangan Sarana dan Prasarana Pelatihan Kerja	-	-	-	0	5,000,000,000	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0.0%	1,000,000,000	-

Program dan Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio Anggaran dan Realisasi pada Tahun Ke-					Rata - Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	<b>143,600,000</b>	<b>220,473,000</b>	<b>181,877,000</b>	<b>191,800,000</b>	<b>209,070,000</b>	<b>90,266,000</b>	<b>79,377,000</b>	<b>158,114,500</b>	<b>20,730,500</b>	<b>-</b>	<b>62.9%</b>	<b>36.0%</b>	<b>86.9%</b>	<b>10.8%</b>	<b>0.0%</b>	<b>189,364,000</b>	<b>69,697,600</b>
Kegiatan Pelayanan Antar Kerja	113,000,000	188,411,000	148,212,000	153,000,000	164,450,000	90,266,000	79,377,000	130,661,500	20,730,500	-	79.9%	42.1%	88.2%	13.5%	0.0%	153,414,600	64,207,000
Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	30,600,000	32,062,000	33,665,000	38,800,000	44,620,000	-	-	27,453,000	-	-	0.0%	0.0%	81.5%	0.0%	0.0%	35,949,400	5,490,600
<b>Program Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan</b>	<b>325,900,000</b>	<b>342,002,000</b>	<b>359,050,000</b>	<b>379,382,000</b>	<b>401,657,000</b>	<b>49,602,000</b>	<b>151,078,340</b>	<b>66,986,500</b>	<b>94,681,000</b>	<b>-</b>	<b>15.2%</b>	<b>44.2%</b>	<b>18.7%</b>	<b>25.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>361,598,200</b>	<b>72,469,568</b>
Kegiatan Pembinaan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial	100,500,000	105,473,000	110,747,000	116,284,000	122,098,000	19,259,000	23,399,500	22,631,500	29,511,000	-	19.2%	22.2%	20.4%	25.4%	0.0%	111,020,400	18,960,200
Kegiatan Pengendalian dan koordinasi Dewan Pengupahan dalam Penetapan UMK	138,400,000	145,273,000	152,537,000	160,164,000	168,172,000	28,543,000	65,931,090	14,650,000	34,800,000	-	20.6%	45.4%	9.6%	21.7%	0.0%	152,909,200	28,784,818
Kegiatan Pembinaan Pengaturan Syarat Kerja	61,000,000	64,050,000	67,200,000	70,083,000	73,587,000	-	51,000,000	16,400,000	17,000,000	-	0.0%	79.6%	24.4%	24.3%	0.0%	67,184,000	16,880,000
Kegiatan Pemasyarakatan Hubungan Industrial	26,000,000	27,206,000	28,566,000	32,851,000	37,800,000	1,800,000	10,747,750	13,305,000	13,370,000	-	6.9%	39.5%	46.6%	40.7%	0.0%	30,484,600	7,844,550

Program dan Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio Anggaran dan Realisasi pada Tahun Ke-					Rata - Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
<b>Program Penanggulangan Kemiskinan Terpadu</b>	<b>331,000,000</b>	<b>347,550,000</b>	<b>364,752,000</b>	<b>382,989,000</b>	<b>402,139,000</b>	<b>217,580,000</b>	<b>449,340,000</b>	<b>360,320,000</b>	<b>120,800,000</b>	<b>-</b>	<b>65.7%</b>	<b>129.3%</b>	<b>98.8%</b>	<b>31.5%</b>	<b>0.0%</b>	<b>365,686,000</b>	<b>229,608,000</b>
Kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja Bagi Gakin	331,000,000	347,550,000	364,752,000	382,989,000	402,139,000	217,580,000	449,340,000	360,320,000	120,800,000	-	65.7%	129.3%	98.8%	31.5%	0.0%	365,686,000	229,608,000
<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>876,266,500</b>	<b>919,205,000</b>	<b>975,539,000</b>	<b>1,068,885,000</b>	<b>1,165,700,000</b>	<b>1,204,456,834</b>	<b>711,687,343</b>	<b>694,045,824</b>	<b>545,351,026</b>	<b>-</b>	<b>137.5%</b>	<b>77.4%</b>	<b>71.1%</b>	<b>51.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>1,001,119,100</b>	<b>631,108,205</b>
Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2,650,000	2,678,000	2,812,000	2,952,000	3,100,000	1,364,000	1,924,000	1,760,500	1,500,000	-	51.5%	71.8%	62.6%	50.8%	0.0%	2,838,400	1,309,700
Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	21,400,000	22,365,000	23,484,000	24,658,000	25,891,000	14,281,936	10,252,828	9,366,209	5,054,756	-	66.7%	45.8%	39.9%	20.5%	0.0%	23,559,600	7,791,146
Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/operasional	8,100,000	8,400,000	10,500,000	11,550,000	12,700,000	6,284,000	6,305,000	4,896,800	4,019,200	-	77.6%	75.1%	46.6%	34.8%	0.0%	10,250,000	4,301,000
Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	3,265,000	3,324,000	3,490,000	3,664,000	3,848,000	2,685,000	2,899,000	3,418,000	12,924,400	-	82.2%	87.2%	97.9%	352.7%	0.0%	3,518,200	4,385,280
Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor	102,800,000	107,911,000	122,000,000	134,000,000	147,620,000	99,689,500	111,070,500	109,484,600	48,850,700	-	97.0%	102.9%	89.7%	36.5%	0.0%	122,866,200	73,819,060
Kegiatan Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	68,961,500	72,305,000	75,920,000	79,716,000	87,700,000	38,384,000	33,089,400	22,388,550	20,331,600	-	55.7%	45.8%	29.5%	25.5%	0.0%	76,920,500	22,838,710

Program dan Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio Anggaran dan Realisasi pada Tahun Ke-					Rata - Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
Kegiatan Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	2,600,000	2,625,000	2,757,000	2,895,000	3,039,000	2,450,000	1,872,500	6,756,500	-	-	94.2%	71.3%	245.1%	0.0%	0.0%	2,783,200	2,215,800
Kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	-	-	-	8,271,000	8,684,000	-	-	-	14,201,000	-	0	0	0	171.7%	0.0%	3,391,000	2,840,200
Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman	141,400,000	148,371,000	155,789,000	163,579,000	171,758,000	69,022,600	69,639,200	63,219,750	82,836,500	-	48.8%	46.9%	40.6%	50.6%	0.0%	156,179,400	56,943,610
Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi, ke dalam dan ke luar daerah	294,900,000	309,593,000	325,073,000	357,600,000	393,360,000	317,100,987	306,669,822	315,445,815	226,086,050	-	107.5%	99.1%	97.0%	63.2%	0.0%	336,105,200	233,060,535
Penyediaan Jasa Administrasi Teknis Perkantoran	230,190,000	241,633,000	253,714,000	280,000,000	308,000,000	653,194,811	167,965,093	157,309,100	129,546,820	-	283.8%	69.5%	62.0%	46.3%	0.0%	262,707,400	221,603,165
<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>214,100,000</b>	<b>469,123,800</b>	<b>456,861,000</b>	<b>514,293,000</b>	<b>566,124,000</b>	<b>60,370,602</b>	<b>478,085,129</b>	<b>658,986,238</b>	<b>137,834,742</b>	<b>-</b>	<b>28.2%</b>	<b>101.9%</b>	<b>144.2%</b>	<b>26.8%</b>	<b>0.0%</b>	<b>444,100,360</b>	<b>267,055,342</b>
Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	6,700,000	48,888,800	52,800,000	58,080,000	63,888,000	4,850,000	58,870,000	109,044,900	-	-	72.4%	120.4%	206.5%	0.0%	0.0%	46,071,360	34,552,980
Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	36,000,000	241,000,000	200,000,000	240,000,000	264,000,000	-	359,562,500	434,940,000	-	-	0.0%	149.2%	217.5%	0.0%	0.0%	196,200,000	158,900,500

Program dan Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio Anggaran dan Realisasi pada Tahun Ke-					Rata - Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Gedung Kantor	16,300,000	17,010,000	17,861,000	18,754,000	19,692,000	14,850,000	14,850,000	14,850,000	14,850,000	-	91.1%	87.3%	83.1%	79.2%	0.0%	17,923,400	11,880,000
Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	106,500,000	111,300,000	121,200,000	122,709,000	128,844,000	20,285,602	30,907,629	55,231,338	83,312,742	-	19.0%	27.8%	45.6%	67.9%	0.0%	118,110,600	37,947,462
Kegiatan Pemeliharaan Rutin Berkala Peralatan Gedung Kantor	48,600,000	50,925,000	65,000,000	74,750,000	89,700,000	20,385,000	13,895,000	44,920,000	39,672,000	-	41.9%	27.3%	69.1%	53.1%	0.0%	65,795,000	23,774,400
<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	-	-	30,000,000	42,000,000	52,000,000	-	-	-	31,200,000	-	0	0	0.0%	74.3%	0.0%	24,800,000	6,240,000
Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	-	-	30,000,000	42,000,000	52,000,000	-	-	-	31,200,000	-	0	0	0.0%	74.3%	0.0%	24,800,000	6,240,000
<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	-	-	-	230,000,000	240,000,000	-	-	-	-	-	0	0	0	0.0%	0.0%	94,000,000	-
Bimbingan Teknis Pengelolaan Administrasi dan Teknis Aparatur	-	-	-	230,000,000	240,000,000	-	-	-	-	-	0	0	0	0.0%	0.0%	94,000,000	-

Program dan Kegiatan	Anggaran pada Tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun Ke-					Rasio Anggaran dan Realisasi pada Tahun Ke-					Rata - Rata Pertumbuhan	
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
<b>Program Pengembangan Data dan Informasi</b>	<b>79,200,000</b>	<b>83,092,000</b>	<b>87,247,000</b>	<b>146,739,000</b>	<b>154,072,000</b>	-	<b>47,773,000</b>	<b>34,087,000</b>	-	-	<b>0.0%</b>	<b>57.5%</b>	<b>39.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>110,070,000</b>	<b>16,372,000</b>
Kegiatan Pengelolaan Website/ Aplikasi OPD	0	0	0	55,130,000	57,882,000	-	-	-	-	-	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>22,602,400</b>	-
Kegiatan Pengelolaan Data dan Perencanaan Ketenagakerjaan	79,200,000	83,092,000	87,247,000	91,609,000	96,190,000	-	47,773,000	34,087,000	-	-	<b>0.0%</b>	<b>57.5%</b>	<b>39.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>87,467,600</b>	<b>16,372,000</b>
<b>Total</b>	<b>2,873,954,500</b>	<b>3,330,434,800</b>	<b>3,451,654,000</b>	<b>4,009,053,000</b>	<b>9,300,265,000</b>	<b>2,239,311,036</b>	<b>2,534,376,412</b>	<b>2,424,094,958</b>	<b>1,501,759,051</b>	<b>0</b>						<b>4,593,072,260</b>	<b>1,829,813,571</b>

Berdasarkan Tabel 2.3 mengenai pencapaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan periode 2017 – 2021, dapat dilihat bahwa Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan pada tahun 2017 – 2019 cukup baik, Hal ini dapat dilihat dari peningkatan keterampilan /Skill pencaker dan Pencaker yang ditempatkan mencapai >100%, sedangkan untuk penyelesaian perselisihan kerja capaian kinerjanya sebesar 20%. Sementara itu untuk Tahun 2020 capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena adanya Pandemi Covid-19 yang melanda berbagai daerah di Indonesia tidak terkecuali Kota Balikpapan. Pada masa Pandemi Covid-19, berbagai aktivitas yang melibatkan banyak pihak ditiadakan untuk sementara waktu sehingga beberapa Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan tidak dapat terealisasi.

Berdasarkan Tabel 2.4 mengenai Anggaran dan Realisasi Pendanaan dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, dapat dilihat bahwa realisasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan mengalami penurunan pada setiap tahunnya mulai dari Tahun 2017 Rasio anggaran yang terserap sebesar 78% sedangkan pada tahun 2020 rasio anggaran yang terserap sebesar 35 %

#### 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

Tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan periode 2022-2026 semakin besar terlebih dengan diberlakukannya era pasar bebas ASEAN. 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 di atas 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 bias 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 biaya ekonomi yang tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut, maka optimalisasi pembangunan sector ketenagakerjaan adalah pilihan yang strategis. Beberapa hal pokok yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a. Bentuk program, Kegiatan, dan Sub kegiatan harus dipastikan lebih sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan kemampuan keuangan daerah.
- b. Rencana yang baik harus dilaksanakan, dikendalikan, dan dievaluasi secara berkesinambungan. Oleh karena itu, kualitas rencana harus selalu ditingkatkan.
- c. Koordinasi dan sinkronisasi antar organisasi perangkat daerah kota Balikpapan, maupun Instansi vertical juga harus ditingkatkan agar upaya pencapaian Visi Kota 2022 – 2026 lebih berhasil dan berdaya guna.

Penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik Dinas Ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal. Kondisi lingkungan tersebut akan memberikan kekuatan dan kelemahan bagi organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi jalannya organisasi dalam



bentuk peluang dan ancaman. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak bisa dikenali dan diidentifikasi secara baik oleh organisasi, maka akan berakibat fatal terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Oleh karena pengaruh dan akibat yang ditimbulkan begitu besar, maka menjadi penting bagi pimpinan organisasi dan segenap jajarannya untuk secara intens memantau dan mengikuti perubahan di lingkungan yang terjadi.

Hal ini perlu diupayakan agar organisasi mampu menjawab setiap perubahan yang menjadi ancaman/tantangan organisasi. Dengan demikian, organisasi dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan akan tetap eksis dan mampu mencapai tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan secara optimal di Kota Balikpapan. Analisis lingkungan yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode "Analisis SWOT" (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). Analisis SWOT ini secara efektif sangat membantu Dinas dengan melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal. Adapun empat unsur *strengths, weakness, opportunities, threats* yang terangkum dalam lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dapat diidentifikasi sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Internal

##### a. Kekuatan (*Strengths*)

- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2009 Nomor 1 Tahun 2009 Seri E);
- Tersedianya dokumen RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2021-2026;
- Tersedianya Dukungan Anggaran dari dana APBD;
- Tersedianya SDM yang memadai dan SOP layanan;
- Tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik yang memadai;
- Tersedianya Peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan;
- Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;
- Tersedianya data yang menunjang kegiatan;

b. Kelemahan (*Weakness*)

- Masih adanya kesenjangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dengan teknologi yang berkembang
- Kurang profesional dan optimal penguasaan personil organisasi;
- Masih belum kuatnya komitmen personil terhadap Dinas;
- Kurang tertibnya pengelolaan administrasi anggaran;
- Kurang optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana;
- Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yang memadai;
- Kurang terpadunya pengelolaan data dan informasi;
- Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional (proses regenerasi belum berjalan dengan baik);
- Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang;

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan Eksternal merupakan faktor-faktor di luar Organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuan organisasi yang meliputi aspek ekonomi, sosial budaya, keamanan dan teknologi. Faktor eksternal inilah yang akan memberikan “peluang “(*opportunities*) tapi juga memunculkan “tantangan “(*threats*). Adapun faktor eksternal Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Peluang (*Opportunities*)

- Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah Kota Balikpapan dan DPRD;
- Pemberdayaan sumber daya manusia yang banyak (Penduduk, Angkatan Kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja);
- Adanya dukungan lintas sektoral, LSM serta peran serta masyarakat dalam pelaksanaan program;
- Makin dinamisnya perkembangan pelayanan publik (antar kerja) oleh swasta;
- Kebijakan pusat dan daerah saling mendukung dan menunjang;
- Forum-forum koordinasi, *Workshop* dan mediasi yang menjembatani dengan baik, antara Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan pelaku, masyarakat, pekerja dan serikat buruh;

b. Ancaman ( *Threats* )

- Tingginya angka pengangguran;
- Krisis Global;
- Kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas;
- Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
- Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja;
- Kurangnya koordinasi antar lembaga;
- Makin kritisnya masyarakat dan tingginya tuntutan terhadap pelayanan.
- Tingginya mobilitas penduduk pendatang yang mencari kerja di Balikpapan.

## BAB III

### PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

---

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

**K**etenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala aspek yang mempunyai korelasi dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan nasional yang memiliki peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek *human capital* dalam pembangunan baik daerah maupun nasional.

Masalah yang sedang dihadapi Pemerintah Kota Balikpapan dalam bidang ketenagakerjaan adalah tingginya penganggur terbuka yang akan berpengaruh langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Seandainya masalah pengangguran ini berlanjut dan terus meningkat tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan

Apabila dilihat dari karakteristiknya, penganggur di Kota Balikpapan memiliki karakteristik yang unik. Dimana angka pengangguran terdidik yang cukup tinggi. Yang dimaksud pengangguran terdidik sendiri adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan.

Jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Balikpapan pada akhir tahun 2020 yang belum ditempatkan ada sebanyak 3.999 orang. Bila dirinci berdasarkan jenis kelamin, 2.127 orang tercatat berjenis kelamin laki-laki dan 1.872 orang yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah ini turun dari tahun 2019, dimana jumlah pencari kerja yang terdaftar tercatat sebanyak 5.141 orang, yang terdiri dari 3.049 orang laki-laki dan 2.092 orang perempuan. Proporsi terbesar dari pencari kerja terdaftar ini adalah mereka yang berpendidikan SLTA, sebanyak 49,96 %, atau sebanyak 1.998 orang. Urutan nomor dua pencari kerja terdaftar terbesar adalah dari kalangan yang berpendidikan strata-1 (S1) dengan proporsi 28,58%, atau sebanyak 1.143 orang. Kedua kelompok ini mendominasi jumlah pencari

kerja terdaftar dengan proporsi 78,54 %, atau lebih dari tiga perempat dari jumlah pencari kerja terdaftar.

Disisi lain untuk pasar kerja unskil di Kota Balikpapan sebagian besar masih menggunakan tenaga kerja dari luar daerah (AKAD), karena memang sulit dipenuhi dari tenaga kerja lokal.

Tabel 3.1.  
Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Balikpapan  
Tahun 2016-2021

Tingkat	TAHUN				
	2016	2017	2018	2019	2020
<SD	-	23	1	64	98
SMTA	4	152	26	141	145
SMTA/Kejuruan	1.07	2.578	1.198	2.805	1.998
DIPLOMA	358	891	430	780	528
S1	383	1.951	224	1.236	1.143
S2	2	14	1	115	87
<b>JUMLAH</b>	<b>1.817</b>	<b>5.609</b>	<b>1.880</b>	<b>5.141</b>	<b>3.999</b>

Tabel 3.2  
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Balikpapan  
Tahun 2016 – 2020

Keterangan	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Kota	-	63.38	63.51	65.44	62.9
Provinsi	67.79	63.75	64.55	65.96	65.50
Nasional	66.34	66.67	67.31	67.53	67.77

Tabel 3.3  
Banyaknya Perselisihan Hubungan Kerja yang Terjadi di Kota Balikpapan  
Tahun 2016-2020

Keterangan	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
Persoalan Yang masuk	117	71	71	63	72
Diselesaikan PB	54	46	59	58	50
Diteruskan ke PHI	0	0	0	0	0

Identifikasi Masalah Pokok, Masalah dan Akar Masalah

Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
Angka Pengangguran Tinggi	Masih Rendahnya Angka Partisipasi Angkatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan tenaga kerja terdidik pada sector formal belum optimal</li> <li>2. Link and Match pencaker dengan pasar kerja masih rendah</li> <li>3. Pasar kerja yg tersedia memerlukan komtenesi teknis yg belum dimiliki pencaker yg tersedia</li> <li>4. Perluasan Pasar Kerja Belum Optimal</li> </ol>
	Belum Optimalnya Pelaksanaan Pelatihan Kerja terhadap Calon Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas dan sarana Pelatihan di Balikpapan/Kalim sesuai kebutuhan pasar kerja masih terbatas</li> <li>2. Uji kompetensi masih terbatas dan mahal</li> <li>3. Belum ada peta perencanaan kebutuhan TK secara Makro</li> </ol>
	Belum Optimalnya Program Magang dan pembinaan kewirausahaan untuk Calon Tenaga Kerja	Partsipasi perusahaan dalam pelaksanaan magang mandiri belum optimal
Hubungan Industrial dan Perlindungan Pekerja belum Optimal	Angka Perselisihan Hubungan Industrial masih tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman terkait dengan Syarat Kerja Belum Sepenuhnya Dipahami Baik Oleh Pekerja Maupun Perusahaan masketenagakerjaan masih kurang.</li> <li>2. Masih banyak pekerja yang tidak memahami aturan ketenagakerjaan.</li> <li>3. Tenaga teknis fungsional (Mediator) masih sangat kurang</li> <li>4. Regulasi sangsi pelanggaran ketenagakerjaan belum jelas.</li> <li>5. Pelanggaran masih banyak yang belum tegas.</li> </ol>
	Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial Masih Belum Optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tatakelola Layanan Publik Bidang Ketenagakerjaan Belum optimal.</li> <li>2. Tidak adanya PNS khusus Mediator/ SDM Mediator sangat kurang</li> </ol>
	Pemenuhan Hak perlindungan Jaminan Sosial Belum Optimal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih ada pemebri kerja pada seektor tertentu tidak taat ketentuan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan</li> <li>2. Pemahaman Pekerja terhadap Hak dan kewajiban belum optimal</li> </ol>

## Permasalahan Ketenagakerjaan/Tingginya angka pengangguran

1. Akar permasalahan belum optimalnya penempatan/ penyerapan tenaga kerja lokal adalah adanya kesenjangan kompetensi pencari kerja dengan kompetensi yang dipersyaratkan pasar kerja, selain itu perluasan kesempatan kerja juga belum optimal. Partisipasi perusahaan dalam penyediaan informasi pasar kerja, sebagai upaya perluasan kesempatan kerja juga belum optimal. Perusahaan yang tergabung di dalam aplikasi loker Disnaker jumlahnya masih sangat kecil. Kesenjangan kompetensi disebabkan masih terbatasnya sarana prsarana pelatihan kerja baik yang ada di BLK maupun LPK Swasta. Masih terbatasnya pelaksana uji kompetensi di daerah bagi tenaga kerja/angkatan kerja, karna pelaksana uji kompetensi masih mendatangkan dari pulau jawa sehingga *cost* pelaksanaan uji kompetensi masih mahal. Selain itu yang juga memperbesar angka pengangguran adalah arus mobilitas penduduk dari luar Balikpapan sangat tinggi di Balikpapan.

Perubahan paradigma pelayanan dalam era digital, membuat Disnaker berinovasi dgn meningkatkan pelayanan dari *offline* menjadi *online*, khusus untuk pelayanan registrasi dan pengisian data profil pencaker, sementara untuk wawancara, pengambilan foto diri dan cetak kartu masih bersifat *offline*. Namun dengan inovasi tersebut, belum dapat dimanfaatkan secara penuh oleh pencaker, hal tersebut dikarenakan hal-hal sbb:

- a) Keterbatasan PC/Laptop yang dimiliki pencaker
- b) Kurangnya penguasaan alat elektronik
- c) Adanya pencaker yang kurang aktif di media social.

Untuk meningkatkan parsipasi angkatan kerja melalui peningkatan angka penempatan tenaga kerja akan dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja pengantar kerja, meningkatkan kompetensi pencari kerja dan memperluas informasi pasar kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain-lain.

2. Perluasan pasar kerja dalam rangka mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik pada khususnya selain melalui penempatan kerja disektor formal juga dapat dilakukan dengan pelatihan kewirausahaan untuk menumbuhkan enterpreneurship atau kewirausahaan sebagai langkah untuk pemberdayaan angkatan kerja, sehingga tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Program perluasan pasar kerja ini harus dilakukan oleh lintas sector dengan Perangkat Daerah

yang melaksanakan urusan pembinaan kewirausahaan dan usaha kecil/ mikro serta Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan ekonomi kreatif.

Adapun program-program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam peningkatan angka partisipasi angkatan kerja dalam mengatasi masalah pengangguran ini antara lain Program Peningkatan kompetensi tenaga kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Pembinaan Pelatihan Berbasis Kompetensi, Program Pemagangan serta Program Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja.

Peningkatan kompetensi tenaga kerja akan dilakukan melalui kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, program pemagangan baik melalui lembaga pelatihan swasta maupun pemerintah. Masih belum optimalnya kontribusi BLK milik Pemerintah Pusat maupun Provinsi, pada dasarnya menjadi lahan potensial bagi tumbuh dan berkembangnya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta, terlebih lagi jika dikaitkan Rencana Pemindahan ibu kota ke Kalimantan Timur. Program pelatihan ketrampilan/kejuruan yang potensial dipasar kerja antara lain : otomotif, alat berat , Uji tanpa Rusak, *Rigging, Scaffolding*.

#### Permasalahan Hubungan industrial

Pemahaman dan pelaksanaan Hubungan Industrial yang baik dan dinamis dalam rangka mensejahterakan tenaga kerja di perusahaan masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja sehingga masih sering kita jumpai adanya masalah-masalah perselisihan ketenagakerjaan di Perusahaan yang berakibat fatal yaitu terjadinya mogok kerja ataupun pemutusan hubungan kerja. Sengketa antara perusahaan – pekerja disebabkan belum pahamnya perusahaan dan pekerja dalam memahami butir – butir kesepakatan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja. Sengketa antara perusahaan – pekerja dapat diminimalisir apabila kedua pihak memahami hak dan kewajiban sebagai pengusaha maupun pekerja.

Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya adalah dua hal yang kondisi yang saling silang sebagai sebab - akibat. Pada periode tahun 2020 dan 2021, perselisihan terjadi lebih banyak sebagai akibat dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dampak akibat Pandemi Covid-19.

Sehubungan dengan itu perlu adanya pembinaan-pembinaan rutin dan berkelanjutan baik terhadap tenaga kerja/ Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha serta peningkatan kinerja pegawai Mediator Hubungan Industrial. Dalam penanganan perselisihan kasus –kasus tertentu perlu adanya dukungan



serta koordinasi yang baik dari Pengawas tenaga kerja Provinsi. Adapun Program yang akan dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan terkait permasalahan hubungan Industrial ini Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja melalui serikat pekerja. Untuk mengatasi tidak adanya tenaga Mediator , maka akan diupayakan pemenuhan secara bertahap dengan mengajukan usulan diklat dan uji kompetensi serta usulan fomasi CPNS-Mediator. Telaah Visi, Misi Dan Program Kepala Dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi pembangunan daerah Kota Balikpapan untuk periode RPJMD 2021-2026 sesuai dengan visi kepala daerah terpilih adalah sebagai berikut:

*“Terwujudnya Balikpapan Sebagai Kota Terkemuka yang Nyaman Dihuni, Modern, dan Sejahtera Dalam Bingkai Madinatul Iman”*

Kota Balikpapan sebagai Kota Nyaman Dihuni (*Livable City*) adalah suatu kondisi lingkungan dan suasana kota yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek baik aspek fisik (fasilitas perkotaan, prasarana, tata ruang, dll) maupun aspek non-fisik (hubungan sosial, aktivitas ekonomi, dll). Prinsip-prinsip dari *Livable City* diantaranya:

- 1) Tersedianya berbagai kebutuhan dasar masyarakat perkotaan (hunian yang layak, air bersih, listrik;
- 2) Tersedianya berbagai fasilitas umum dan fasilitas sosial (transportasi publik, taman kota, fasilitas kesehatan/ kesehatan/ ibadah);
- 3) Tersedianya ruang dan tempat publik untuk bersosialisasi dan berinteraksi;
- 4) Keamanan, bebas dari rasa takut;
- 5) Mendukung fungsi ekonomi, sosial dan budaya;
- 6) Sanitasi lingkungan dan keindahan lingkungan fisik.

Madinatul Iman, mengandung makna sebagai berikut:

- 1) Suatu sistem sosial yang tumbuh dan berkembang, yang berasaskan pada prinsip moral;
- 2) Menjamin kebebasan perorangan dengan tetap memperhatikan kestabilan masyarakat;
- 3) Mendorong daya usaha dan inisiatif individu di segala bidang

penyelenggaraan pemerintahan dengan mengacu pada peraturan perundangan-undangan;

- 4) Tatanan masyarakat yang beriman, sejahtera, religius dan berperadaban maju.

Sementara untuk Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Terpilih menjadi Misi Kota Balikpapan Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Pemerintahan Yang Baik;
- 2) Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Tinggi;
- 3) Menyediakan Infrastruktur Kota yang Memadai;
- 4) Mewujudkan Kota Nyaman Dihuni yang Berwawasan Lingkungan;
- 5) Mengembangkan Ekonomi Kerakyatan yang Kreatif.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan memiliki keterkaitan dengan Misi ke 5 Tujuan ke 5 dan Sasaran ke 3 dari RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2021-2026. Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan berperan untuk meningkatkan Ekonomi Kerakyatan yang kreatif. "Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan perlu mengidentifikasi faktor penghambat dan faktor pendorong pelayanan terhadap pencapaian Visi dan Misi tersebut sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5

Pemetaan Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

NO	Masalah	Masalah	Akar Masalah
1	Tingginya Persentase Tingkat Pengangguran	Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya lapangan kerja;</li> <li>2. Keahlian tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja;</li> <li>3. Kualitas tenaga kerja relatif masih rendah.</li> </ol>
		Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rendahnya tingkat upah pekerja</li> <li>2. PHK Sepihak</li> </ol>

3.2 Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pemerintah Daerah

Tabel 3.6

Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah Berdasarkan Sasaran K/L

Sasaran Renstra K/L	Permasalahan Perangkat Daerah terkait Sasaran Renstra K/L	Faktor	
		Pendukung	Penghambat
Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih Rendahnya daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja global</li> <li>2. Masih Rendahnya produktivitas angkatan kerja</li> <li>3. Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja.</li> <li>4. Masih banyaknya jumlah perselisihan hubungan industrial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja</li> <li>2. Sarana dan prasarana yang memadai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banyaknya tenaga kerja yang belum memiliki sertifikat kompetensi</li> <li>2. Masih terdapat perusahaan yang tidak melakukan wajib lapor tenaga kerja</li> <li>3. Kurangnya LPK bersertifikasi kompetensi yang ada di kota Balikpapan</li> </ol>
Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan akuntabel	Belum optimalnya Penyelenggaraan Pelayanan secara Online	Komitmen Sumua Pegawai Dinas Ketenagakerjaan untuk mewujudkan Visi dan Misi Kota Balikpapan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya dukungan teknologi informasi dan komunikasi</li> <li>2. Masih kurangnya penguasaan teknologi oleh aparatur</li> <li>3. Kurangnya koordinasi baik antar aparatur maupun OPD</li> </ol>

Dalam rangka mendukung agenda dan sasaran pembangunan bidang ekonomi khususnya ketenagakerjaan, kebijakan dan strategi pembangunan diarahkan untuk:

- a. Memperkuat daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar tenaga kerja global;
- b. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan memperbaiki iklim ketenagakerjaan;
- c. Meningkatkan akses angkatan kerja kepada sumber daya produktif;
- d. Mendorong pengembangan ekonomi perdesaan;
- e. Mengfungsikan pasar tenaga kerja;
- f. Memperluas kerja sama dalam rangka melindungi hak dan keselamatan tenaga migran;
- g. Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan penempatan;
- h. Membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan dan keahlian;
- i. Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Agenda prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan disebut dengan Nawa Kerja Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
- b. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
- c. Percepatan Sertifikasi Profesi;
- d. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
- e. Penguatan Wirausaha Produktif;
- f. Penciptaan Hubungan Industrial yang sehat dan produktif;
- g. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
- h. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
- i. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel

Kebijakan pembangunan pemerintah provinsi Kalimantan Timur selama periode jangka menengah Kaltim :

- a. Peningkatan kualitas SDM melalui pembangunan pelayanan pendidikan dan kesehatan;
- b. Menjaga kualitas pertumbuhan ekonomi daerah dan membangun kemandirian ekonomi daerah dengan mempercepat perubahan struktur ekonomi daerah;
- c. Peningkatan kualitas daya saing Infrastruktur;

- d. Menciptakan tatakelola pemerintahan yang baik dan benar melalui Reformasi Birokrasi;
- e. Mengarusutamakan prinsip pembangunan berkelanjutan dalam proses pembangunan.

Kebijakan pembangunan pemerintah Kota Balikpapan selama periode jangka menengah antara lain :

- 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.

### 3.3 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Lingkungan Hidup Strategis

Rencana tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Balikpapan ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 16 tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Balikpapan 2012-2032. Tujuan penataan ruang di Kota Balikpapan adalah “mewujudkan ruang wilayah kabupaten yang dapat mengoptimalkan pengembangan sumber daya, khususnya sumber daya alam berbasis pertanian, peternakan, perkebunan dan perikanan dalam menunjang pembangunan secara harmonis, terpadu, seimbang dan berkelanjutan”. Dengan demikian, dalam rangka penyelenggaraan pelayanan pemerintahan Dinas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi urusan Ketenagakerjaan, tidak secara langsung bersinggungan dengan RTRW sehingga tidak memiliki faktor pendorong dan penghambat pelayanan Dinas/Badan/Kecamatan/Sekretariat yang ditinjau dari implikasi RTRW dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7

#### Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan

Dinas Ketenagakerjaan ditinjau dari implikasi RTRW

No.	Telaah RTRW terkait Tupoksi	Faktor Pendorong	Faktor Penghambat
1.	NIHIL		

Sementara itu berdasarkan Isu strategis yang terdapat pada dokumen hasil analisis KHLS, dari 16 Isu strategis yang memiliki keterkaitan langsung dengan perumusan program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8  
Faktor Pendorong dan Penghambat Pelayanan  
Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan  
ditinjau dari implikasi KLHS Isu Strategis Dokumen KHLS

No	Telaah KLHS terkait Tupoksi	Faktor Pendorong	Faktor Hambatan
1	2	3	4
1	<p><b>Aspek Ekonomi</b></p> <p><i>Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi</i></p>	<p>1. Adanya UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja</p> <p>2. Sarana dan prasarana yang memadai</p>	<p>Masih terdapat penduduk yang belum memiliki pekerjaan dan mengalami pemutusan hubungan kerja. Terpuruknya bidang pekerjaan sektor informal selama pandemi COVID 19;</p>
2	<p><b>Aspek Sosial Budaya</b></p> <p><i>Untuk peningkatan Jumlah peserta BPJS Pekerja, ada keterkaitan dengan Program Hubungan Industrial khususnya sub kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan</i></p>	<p>3. Komitmen Sumua Pegawai Dinas Ketenagakerjaan untuk mewujudkan Visi dan Misi Kota Balikpapan</p>	<p>Perlunya peningkatan SDM dan Fasilitas bidang Kesehatan, peningkatan jumlah peserta BPJS Mandiri dan Pekerja.</p>

Sumber : KLHS Balikpapan RPJMD Kota Balikpapan

### 3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

Seiring dengan perkembangan zaman dan pesatnya kemajuan teknologi terutama teknologi informasi serta kondisi masa depan yang terus berkembang dengan adanya percepatan era disrupsi, dapat mendatangkan peluang dan ancaman apabila tidak dipersiapkan dengan matang. Memasuki era revolusi industri 4.0 yang saat ini

berlangsung dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi canggih dan teknologi informasi dan komunikasi yang ditunjang dengan perkembangan ekonomi digital.

Semakin maraknya perkembangan bisnis dan transaksi perdagangan yang memanfaatkan internet sebagai media komunikasi, kolaborasi, dan kooperasi antar perusahaan ataupun antar individu menjadi tantangan strategis bagi ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sehingga diharapkan permasalahan ketenagakerjaan yang ada dapat teratasi

Adapun isu strategis yang menjadi prioritas Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Balikpapan yang masih diatas rata - rata regional dan nasional
2. Penyerapan tenaga kerja terdidik yang masih rendah, kompetensi/ ketrampilan, dan kecakapan tenaga kerja yang kurang sesuai dengan pasar kerja yang membutuhkannya;
3. Produktivitas tenaga kerja Kota Balikpapan yang masih rendah;
4. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas
5. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan peningkatan penempatan serta pemberdayaan tenaga kerja
6. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan peningkatan kepersertaan jaminan social tenaga kerja
7. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi

## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

---

### 5.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan

Tujuan strategis merupakan penjabaran implemetasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu sampai lima tahun. Secara rinci tujuan yang ditetapkan selama kurun waktu lima tahun adalah menurunnya angka pengangguran di Kota Balikpapan .

Adapun tujuan strategis tersebut diuraikan menjadi beberapa sasaran dan ditetapkan indikator – indikator capaiannya sehingga menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU).

Tabel 4.1

Draft Indikator Kinerja Utama Disnaker Tahun 2021 -2026

SASARAN	INDIKATOR SASARAN /IKU	FORMULASI PENGHITUNGAN	SUMBER DATA	PENAGGUNG JAWAB
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	$\frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia 15 ke atas}} \times 100\%$	BPS	Kadis
Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Dinas Ketenagakerjaan	Sekretariat	Kadis



Tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah beserta indikator kinerjanya disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan dan Sasaran	Kondisi Awal	Target Capaian					Kondisi Akhir
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	2026
1	Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat		Tingkat Pengangguran Terbuka	9	9	8.46	8.22	7.98	7.74	7.74
		Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	32.64	32.9	33.2	33.5	33.7	34	34
		Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	62.9	63.8	64.7	65.6	66.5	67.4	67.4



## BAB V

### STRATEGI & ARAH KEBIJAKAN

---

#### 5.1. Strategi

**S**trategi 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.

#### 5.2. 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.

Tabel 5.1

## Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan

<b>Visi</b> : <i>"Terwujudnya Balikpapan Sebagai Kota Terkemuka yang Nyaman Dihuni, Modern, dan Sejahtera Dalam Bingkai Madinatul Iman"</i>			
<b>Misi I</b> : <b>Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Pemerintahan Yang Baik</b>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Pemerintahan Yang Baik	1. Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	1. Penguatan Pengetahuan SDM di bidang perencanaan dan tata kelola keuangan serta pengadaan barang dan jasa 2. Penguatan Pengetahuan SDM di bidang tata kelola pelayanan public.	1. Peningkatan Kompetensi SDM di bidang perencanaan dan tata kelola keuangan serta pengadaan barang dan jasa 2. Peningkatan Kompetensi SDM di bidang tata kelola pelayanan public

<b>Misi V : Mengembangkan Ekonomi Kerakyatan Yang Kreatif</b>			
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Arah Kebijakan</b>
Menurunnya tingkat pengangguran Masyarakat	1. Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kompetensi, daya saiang dan produktivitas tenaga kerja local melalui pelatihan dan pembinaan.</li> <li>2. Meningkatkan penempatan dan perluasan pasar kerja</li> <li>3. Meningkatkan kualitas perangkat Hubungan Industrial dan Perbaikan Iklim Hubungan Industrial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga kerja melalui BLK, Kementrian, maupun provinsi dan LPK Swasta serta pelaksanaan pemagangan kerja</li> <li>2. Peningkatan akses pencari kerja melalui informasi pasar kerja dan bursa kerja</li> <li>3. Peningkatan kualitas informasi pasar kerja melalui penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja makro dan mikro serta peningkatan kualitas media informasi pasar kerja secara elektronik.</li> <li>4. Peningkatan kualitas perangkat hubungan industrial melalui sosialisasi, pembinaan, membuka ruang konsultasi</li> <li>5. Peningkatan kapasitas serikat pekerja dan pengusaha melalui penguatan kelembagaan dan sosialisasi</li> </ol>

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM & KEGIATAN

---

**P**rogram 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 2022 – 2026 :

#### 6.1. Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Prioritas

Berdasarkan arah Kebijakan Pembangunan Ketenagakerjaan sesuai dengan RPJMD Kota Balikpapan periode 2022-2026, yaitu Meningkatkan perluasan lapangan pekerjaan, meningkatkan kompetensi dan produktivitas angkatan kerja, memperluas perlindungan dan jaminan social, serta meningkatkan kemandirian masyarakat melalui peningkatan keterampilan dan perluasan akses modal, maka ditetapkan program, Kegiatan, dan Sub kegiatan yang menjadi prioritas Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, yaitu :

##### A. Program Pelatihan Kerja & Produktivitas Tenaga Kerja

- 1) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi;
  - Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi
- 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
  - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)
- 3) Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.
  - Pelaksanaan Konsultansi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil

## B. Program Perencanaan Tenaga Kerja

### 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro;
- Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro.

## C. Program Penempatan Tenaga Kerja

### 1) Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota;

- Pelayanan Antar Kerja;
- Penulhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja;
- Penelenggaraan laanan Disabilitas Ketenagakerjaan;
- Perluasan Kesempatan Kerja.

### 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;

- Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;
- Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online;
- *Job Fair* / Bursa Kerja.

### 3) Perlindungan PMI (Pra dan Purna penempatan) di daerah;

- Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran;
- Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.

### 4) Penerbitan, Perpanjangan IMTA ang Lokasi Kerja dalam 1 Daerah.

- Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

#### D. Program Hubungan Industrial.

- 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
  - Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan
  - Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Bagi Perusahaan;
  - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan.
- 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota.
  - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / kota;
  - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / kota;
  - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi;

#### 6.2. Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan Penunjang

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



A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota

1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;

- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah;
- Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD;
- Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD;
- Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD;
- Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD;
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;

- Penediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
- Koordinasi dan penusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD.

3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;

- Peningkatan sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai
- Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya;
- Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan.

4) Administrasi Umum Perangkat Daerah;

- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
- Penediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
- Penediaan peralatan rumah tangga;

- Penyediaan bahan logistic kantor;
  - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
  - Penediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-Undangan;
  - Fasilitas kunjungan tamu;
  - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
- 5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
- Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
  - Pengadaan Kerdaraan Dinas Operasional/lapangan;
  - Pengadaan peralatan dan mesin lainnya.
- 6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- Penyediaan Jasa Surat-menyurat
  - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
  - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
  - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- 7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
  - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
  - Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;

- Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya.

## B. Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

### 1) Survey IKM pelayanan Bidang Penta;

- Survey IKM Pelayanan antar kerja
- Survey IKM pelayanan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.

### 2) Survey IKM pelayanan Bidang Lattas;

- Survey IKM pelayanan Pelatihan berdasarkan unit Kompetensi;
- Survey IKM pelayanan pembinaan LPKS

### 3) Survey IKM pelayanan Bidang HI;

- Survey IKM pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan;
- Survey IKM pelayanan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### 4) Survey Layanan Internal Dinas Ketenagakerjaan oleh Sekretariat.

- Survey IKM pelayanan Internal oleh Sekretariat.

Rencana program dan kegiatan prioritas Disnaker periode 2022-2026 dijelaskan pada Tabel 6.1 di bawah ini :

Tabel 6.1  
Rencana Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan  
Periode 2022 – 2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD (2026)		Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi
						Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat				Tingkat Pengangguran Terbuka	9	9	9,326,250,000	8.46	9,621,328,537	8.22	11,057,504,094	7.98	12,221,398,917	7.74	13,615,281,500	7.74	55,841,763,048	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel			Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	32.6	32.91	6,771,250,000	33.18	7,373,989,037	33.45	8,474,636,807	33.72	9,372,907,311	34	10,441,777,001	34	42,434,560,157	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		X.XX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH AN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	81.5%	81.5%	6,771,250,000	83.5%	7,373,989,037	85.5%	8,474,636,807	87.5%	9,372,907,311	89.5%	10,441,777,001	89.5%	42,434,560,157	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		X.XX.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	61.48	63	15,000,000	65	15,658,500	68	17,996,314	72	19,891,326	75	22,160,926	75	90,707,066	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		X.XX.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	83.47%	83.47%	5,218,750,000	83.77%	5,447,853,125	84.07%	6,261,217,597	84.37%	6,920,523,809	84.67%	7,710,155,576	84.67%	31,558,500,107	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		X.XX.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	81.75%	81.75%	-	82.15%	320,924,262	82.55%	368,549,461	82.95%	406,897,362	83.35%	452,745,316	83.35%	1,549,116,402	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan

		X.XX.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	81.53%	81.53%	805,074,300	81.93%	824,974,000	81.93%	948,142,618	82.33%	1,054,333,641	82.73%	1,174,633,111	82.73%	4,807,157,671	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		X.XX.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	IKM Layanan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	79.12%	79.12%	213,925,700	79.62%	223,317,000	80.12%	256,658,228	80.62%	283,684,340	81.12%	316,052,723	81.12%	1,293,637,990	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		X.XX.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	IKM Layanan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	82.75%	82.75%	213,500,000	83.15%	222,872,650	83.55%	256,147,537	83.95%	283,119,872	84.35%	315,423,850	84.35%	1,291,063,909	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		X.XX.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	IKM Layanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	78.80%	78.80%	305,000,000	79.30%	318,389,500	79.80%	365,925,052	80.30%	404,456,960	80.80%	450,605,500	80.80%	1,844,377,012	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	62.9	63.8	2,555,000,000	64.7	2,247,339,500	65.6	2,582,867,287	66.5	2,848,491,606	67.4	3,173,504,498	67.4	13,407,202,892	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan yang tersalur	54	54%	1,150,000,000	55%	1,094,000,000	56%	1,257,334,200	57%	1,389,731,491	58%	1,548,299,854	58%	6,439,365,546	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Peserta Pelatihan Kerja yang mendapatkan sertifikat kelulusan	100%	100%	1,050,000,000	100%	990,000,000	100%	1,137,807,000	100%	1,257,618,077	100%	1,401,112,300	100%	5,836,537,377	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Kejuruan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta yang Terakreditasi	100%	100%	50,000,000	100%	52,000,000	100%	59,763,600	100%	66,056,707	100%	73,593,777	100%	301,414,084	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan

		2.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang mendapatkan konsultasi peningkatan produktivitas	20 Perusahaan	20 Perusahaan	50,000,000	20 Perusahaan	52,000,000	20 Perusahaan	59,763,600	20 Perusahaan	66,056,707	20 Perusahaan	73,593,777	100 Perusahaan	301,414,084	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang tersusun	-	3.2%	400,000,000	3.3%	115,000,000	3.4%	135,440,100	3.5%	143,088,836	3.6%	160,120,272	3.6%	953,649,208	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja (RTK) yang tersusun	-	2 Jenis	400,000,000	1 Dok	115,000,000	1 Dok	135,440,100	1 Dok	143,088,836	1 Dok	160,120,272	5 Dok	953,649,208	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	23%	23%	490,000,000	23.5%	500,731,000	23.6%	572,219,538	23.7%	632,735,756	23.8%	704,225,905	23.8%	2,899,912,199	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.04.2.01	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja	23%	23%	300,000,000	23.5%	312,585,000	23.6%	359,253,941	23.7%	397,083,380	23.8%	442,390,594	23.8%	1,811,312,915	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase peningkatan perusahaan yang tergabung pada sistem loker Disnaker	5%	5%	140,000,000	5%	146,146,000	5%	167,965,598	5%	185,652,375	5%	206,835,311	5%	846,599,284	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI (Pra dan Purna Penempatan) yang dilayani	-	100%	50,000,000	100%	42,000,000	100%	45,000,000	100%	50,000,000	100%	55,000,000	100%	242,000,000	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Dapat Diselesaikan dengan perjanjian bersama	69%	69%	515,000,000	69%	537,608,500	69%	617,873,449	69%	682,935,523	69%	760,858,466	69%	3,114,275,939	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan

		2.07.05.2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disahkan	80%	80%	40,000,000	80%	41,756,000	80%	47,990,171	80%	53,043,536	80%	59,095,803	80%	241,885,510	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan
		2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan	80%	80%	475,000,000	80%	495,852,500	80%	569,883,278	80%	629,891,987	80%	701,762,663	80%	2,872,390,429	Dinas Ketenagakerjaan	Balikpapan

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

---

#### 7.1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

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 Ketenagakerjan Kota Balikpapan.

Indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kota Balikpapan periode 2022-2026 diuraikan pada table 7.1 berikut ini :



Tabel 7.1

## Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan

Kota Balikpapan Periode 2022 – 2026

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2020	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	62.9%	63.8%	64.7%	65.6%	66.5%	67.4%	67.4%
2	Nilai SAKIP OPD	61.48	63	65	68	72	75	75
3	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	32.64%	32.91%	33.18%	33.45%	33.72%	34%	34%
4	Persentase dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang tersusun	N/A	3,2%	3,3%	3,4%	3,5%	3,6%	3,6%
5	persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan yang tersalur	54%	54%	55%	56%	57%	58%	58%
6	Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	23%	23.0%	23.5%	23.6%	23.7%	23.8%	23.8%
7	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Dapat Diselesaikan dengan perjanjian bersama	68.1%	69%	70%	72%	73%	75%	75%
8	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	0	85	85	85	85	85	85

## BAB VIII

### PENUTUP

---

**R**encana Strategis Satuan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2021 - 2026 ini disusun sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2021 - 2026 di bidang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana disebutkan pada bab sebelumnya bahwa Renstra SKPD ini disusun dengan mempertimbangkan Aspek Legalitas, Aspek Perimbangan Kewenangan Pusat dan Daerah terutama dalam era otonomi pembangunan dan aspek perencanaan strategis, dikemukakan pula Visi, Misi dan selanjutnya dirumuskan kedalam prioritas kebijakan pembangunan, serta melalui penetapan Tujuan, Strategi, Sasaran, Kebijakan, dan Program Pembangunan.

Sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Pemerintah Kota Balikpapan untuk tercapainya sasaran Pembangunan Daerah Kota Balikpapan Kalimantan Timur. Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Renstra Dinas Ketenagakerjaan ini akan menjadi acuan dalam Penilaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.


Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan diharapkan dapat dijadikan acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam 5 tahun ke depan. Semoga upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam 5 tahun dapat lebih terarah dan terukur.

Harus diperhatikan bahwa program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA Dinas Ketenagakerjaan merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target penyelenggaraan bidang/urusan penunjang dan atau target kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan.

Kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Renstra ini disampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas dedikasi serta kerja keras demi tercapainya visi dan misi Pemerintah Daerah serta Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Akhirnya, komitmen dan semangat untuk lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan target kinerja Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

Kota Balikpapan, November 2021

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA BALIKPAPAN



**ANI MUFAIDAH**

PEMBINA UTAMA MUDA (IV/C)

NIP . 196510111986092003

***“Disnaker Sigap Atasi Perubahan”***

