



PEMERINTAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

# INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2017-2022



**DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



**KEPUTUSAN**

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT  
NOMOR : /DTT/SEK-PP/I/2017**

**TENTANG**

**PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT  
TAHUN 2019-2022**

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

- Menimbang : a. Bahwa perubahan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat disusun sebagai tindak lanjut atas perubahan atau hasil reviu Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022.
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 4 (ayat 3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.OAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penerapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat maka sebagai salah satu upaya guna memberikan arah terhadap pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat adalah dengan menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022.

- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4421);
4. Undang – Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
5. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan Kedua atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4598);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 411, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
11. 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);
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 4 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2010 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 34);
13. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016 - 2021; (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Tengah 2017 Nomor 1);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 10 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat 2006-2015; (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2006 Nomor 10);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 66);

16. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2018 Nomor 2);
17. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 9 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 (Berita Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2018 Nomor 9).

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.
- KESATU : Menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan rincian sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- KEDUA : Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dimaksud sebagaimana diktum kesatu merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menetapkan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), menyusun dan menyampaikan rencana anggaran, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta sebagai dasar evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Stratgeis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2019-2022.
- KETIGA : Penetapan Indikator Kinerja Utama yang dimaksud sebagaimana pada diktum kesatu disusun berdasarkan kepada Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang tertuang pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kotawaringin Barat.

KEEMPAT : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Pangkalan Bun  
Pada tanggal 06 Oktober 2019

**PL. KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



**JAYADI, SH**

Pembina Tingkat I

NIP. 19620715 198803 1 014

**Tembusan disampaikan kepada Yth:**

1. Sekretaris Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat
2. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat
3. Inspektur Kabupaten Kotawaringin Barat
4. Masing-masing yang bersangkutan

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
 KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT  
 NOMOR : /DTT/SEK-PP/I/2019  
 TANGGAL : 04 DESEMBER 2019  
 TENTANG : PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
 DNAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
 KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT TAHUN 2020

Sasaran RENSTRA PD	Indikator Kinerja Sasaran RENSTRA PD	Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
Menurunnya tingkat pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka  Persentase peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Jumlah penganggur / Jumlah angkatan kerja x 100%  Jumlah peserta pelatihan yang bekerja pasca pelatihan / jumlah peserta pelatihan x 100%	Laporan IPK  Laporan Kegiatan Pelatihan Kerja dan Prodktivitas	DINAS NAKERTRANS
Meningkatnya perlindungan hukum pengusaha dan pekerja	Persentase terselesaikannya perselisihan hubungan industrial	Jumlah perkara yang diselesaikan dengan PB /Jumlah Pengaduan x 100%	Laporan Kasus yang masuk	DINAS NAKERTRANS
Pembangunan kawasan transmigrasi baru	Persentase peningkatan status dokumen rencana satuan pemukiman	Jumlah dokumen kajian yang statusnya meningkat / Jumlah seluruh dokumen kajian x 100%	Dokumen kajian	DINAS NAKERTRANS
Menyediakan kebutuhan penunjang perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi	Persentase pemenuhan kebutuhan penunjang perangkat daerah	Rata-Rata Persentase Capaian Program	Laporan capaian program	DINAS NAKERTRANS
Menyediakan dukungan bagi pencapaian nilai SAKIP perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Range Nilai SAKIP	Laporan kinerja	DINAS NAKERTRANS

**SUSUNAN PERSONALIA TIM PENYUSUN  
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT TAHUN 2017 – 2022**

<b>NO</b>	<b>JABATAN POKOK</b>	<b>JABATAN DALAM TIM</b>
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat	Penanggung Jawab
2	Sekretaris Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat	Ketua
3	Kasub Bag Perencanaan Dan Pengendalian Program	Sekretaris
4	Kepala Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas	Anggota
5	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja	Anggota
6	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Anggota
7	Kepala Bidang Transmigrasi	Anggota
8	Kasub Bag Ukp	Anggota
9	Kasub Bag Keuangan	Anggota
10	Kepala Seksi Kelembagaan Pelatihan	Anggota
11	Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan	Anggota
12	Kepala Seksi Peningkatan Dan Analisis Produktivitas	Anggota
13	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja	Anggota
14	Kepala Seksi Bursa Tenaga Kerja	Anggota

<b>NO</b>	<b>JABATAN POKOK</b>	<b>JABATAN DALAM TIM</b>
15	Kepala Seksi Pengembangan Dan Perluasan Kesempatan Kerja	Anggota
16	Kepala Seksi Persyaratan Kerja	Anggota
17	Kepala Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Anggota
18	Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Anggota
19	Kepala Seksi Perencanaan Kawasan	Anggota
20	Kepala Seksi Pembangunan Dan Penataan Persebaran Penduduk	Anggota
21	Kepala Seksi Pengembangan Masyarakat Transmigrasi	Anggota
22	Staf Perencanaan dan Pengendalian Program	Anggota

**KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

**Ir. H. AKHMAD YADI, M.M**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19630819 198911 1 002

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur Kami panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa berkat Rahmat dan Kuasa-Nya lah Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 dapat terselesaikan dengan baik. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan review RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan tolak ukur keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang tertuang pada RPJMD dan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun mendatang oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.

Dokumen Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi acuan dalam pencapaian tujuan dan sasaran agar terukur dan terarah dalam pelaksanaannya berdasarkan program dan kegiatan prioritas yang akan dilaksanakan. Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat mengacu kepada Dokumen RPJMD dan RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.

Demikian kami sampaikan terima kasih kepada semua pegawai di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat yang terlibat dalam penyusunan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.

Pangkalan Bun, Oktober 2019

**PIK. KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



**JAYADI, SH**  
Pembina Tingkat I

NIP. 19620715 198803 1 014

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum.....	2
1.3 Maksud dan Tujuan .....	3
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT ....</b>	<b>4</b>
2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi .....	4
2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat .....	26
<b>BAB III VISI DAN MISI KEPALA DAERHA KABUPATEN KOTAWARINGINBARAT.....</b>	<b>31</b>
3.1 Visi dan Misi .....	31
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>34</b>
4.1 Tujuan .....	34
4.2 Sasaran.....	35
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>37</b>
5.1 Strategi dan Arah Kebijakan.....	37
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>44</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

#### **1.1.1 Indikator Kinerja Utama**

Indikator kinerja utama adalah suatu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja utama dapat memberikan penjelasan, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif perihal apa yang akan diukur untuk menentukan apakah tujuan dan sasaran dari suatu program dan kegiatan itu tercapai. Indikator kinerja utama merupakan bagaimana kinerja yang sudah ditetapkan dapat diukur dengan skala pengukuran sehingga dapat diukur tingkat pencapaian kinerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M/PAN/II/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) sehingga setiap satuan kerja perangkat daerah wajib melaksanakan penetapan Indikator Kinerja Utama sebagai parameter terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam RPJMD dan Renstra SKPD.

Penetapan dan perumusan indikator kinerja utama mengacu pada sasaran strategis dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 dan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 agar adanya keselarasan antara Indikator Kinerja Utama, RPJMD dan Renstra SKPD sehingga dapat dijadikan acuan dalam menentukan keberhasilan suatu tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPJMD dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.

## **1.2 Landasan Hukum**

Peraturan yang menjadi landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-Undang No 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diganti dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. 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.

9. Permenpan Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP.
10. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2016-2021;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 10 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2006-2025;
12. Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2018 tentang Rencana Panjang Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2017-2022.
13. Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat;

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat dimaksudkan untuk menyelenggarakan manajemen kinerja yang baik, terukur dan terarah dengan tujuan untuk peningkatan pencapaian tujuan sasaran yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 dan dalam rangka peningkatan akuntabilitas kinerja.

**BAB II**  
**GAMBARAN PELAYANAN**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

**2.1 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat**

**2.1.1 Dasar Hukum Pembentukan dan Susunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat**

Dalam rangka Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pembangunan Daerah dan Pelayanan Masyarakat yang berdaya guna dan berhasil guna secara khusus pada Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kabupaten Kotawaringin Barat, maka Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.

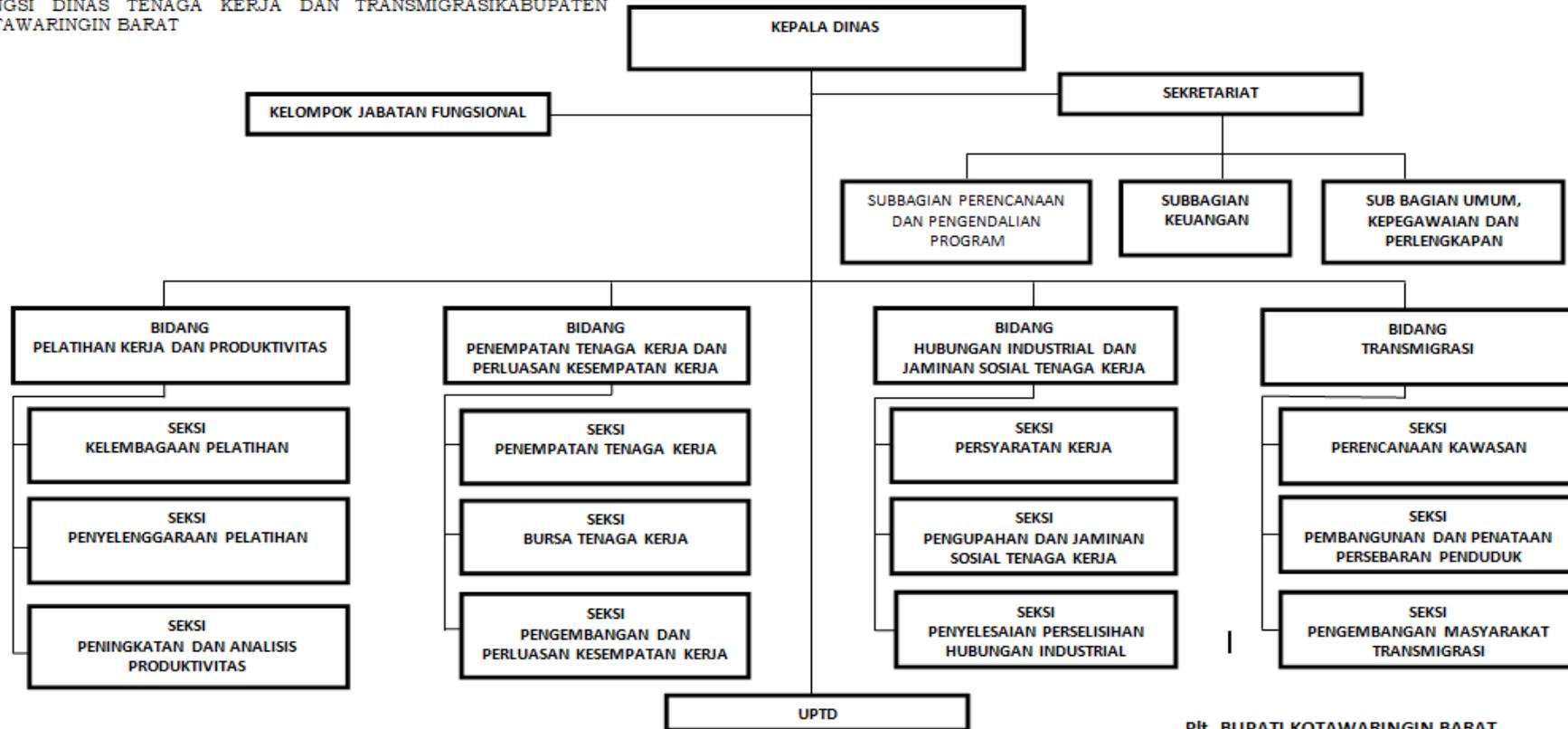
**2.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Badan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, maka Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Ttransmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat disusun seperti yang tertera di bawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Kotawaringin Barat**

LAMPIRAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT  
 NOMOR : 66 TAHUN 2016  
 TANGGAL : 16 DESEMBER 2016  
 TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS POKOK DAN  
 FUNGSI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASIKABUPATEN  
 KOTAWARINGIN BARAT

**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASITYPE A**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



Plt. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT

NURUL EDY

### **2.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat**

Berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok diatas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b) Penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan bidang penempatan dan perluasan kerja, bidang pelatihan dan produktivitas, bidang hubungan industrial dan syarat kerja dan bidang kesehatan kerja, norma ketenagakerjaan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c) Merumuskan pelaksanaan kebijakan pemberian ijin dan atas rekomendasi pada pengarah tenaga kerja ke luar negeri, pembinaan TKA peraturan perusahaan, lembaga serikat pekerja maupun organisasi serikat pekerja dan asosiasi pengusaha;
- d) Pembinaan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pendidikan tenaga kerja yang produktif dan kompetitif;
- e) Pembinaan bursa kerja yang kondusif hingga pertambahan angkatan kerja dapat terserap pada lowongan kerja yang tersedia di berbagai sektor ekonomi;
- f) Pembinaan, koordinasi dan pengendalian, penyiapan pemukiman transmigrasi;

- g) Pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tenaga kerja dan transmigrasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a) Perumusan, perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian program di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b) Penyusunan kebijakan teknis dan program kerja di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
- c) Pelaksanaan pembinaan tenaga kerja, penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
- d) Pelaksanaan pembinaan pelatihan dan produktivitas serta peningkatan keterampilan tenaga kerja;
- e) Penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purna kerja;
- f) Pengawasan atas pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten;
- g) Perencanaan dan pengendalian pembangunan regional secara makro di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- h) Alokasi sumber daya manusia potensi di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- i) Penelitian ketenagakerjaan yang mencakup wilayah Kabupaten;
- j) Penyusunan dan penetapan kebijakan Bidang Ketransmigrasian untuk mendukung pembangunan secara makro;
- k) Penyiapan pengusulan rencana lokasi pembangunan wilayah pengembangan, pengarahan, dan penempatan transmigrasi skala Kabupate berdasarkan hasil pembahasan dengan Pemerintah Daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah pada Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin BARAT berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Barat Nomor 66 Tahun 2016 tentang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut:

**1) Kepala Dinas**

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan pelaksanaan kebijakan, penyusunan memimpin, membina, mengkoordinasikan, merencanakan serta menetapkan program kerja sebagai kebijakan program dinas serta bertanggung jawab atas terlaksananya tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi, yaitu :

- a) Perumusan kebijakan teknis di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sesuai kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku;
- b) Perencanaan pengembangan dan menggali sumber-sumber dalam rangka pemberdayaan potensi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- c) Pengorganisasian pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan penyelesaian masalah ketenagakerjaan;
- d) Penyelenggaraan pelaksanaan pemberian izin dan rekomendasi Tenaga Kerja Asing (TKA), pengerahan tenaga kerja keluar negeri, peraturan perusahaan,

keepakatan kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- e) Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja;
- f) Pembinaan hubungan industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- g) Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi penyelenggaraan potensi transmigrasi;
- h) Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembang kawasan transmigrasi;
- i) Pembinaan pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

## **2) Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas pokok merencanakan, menyusun, melaksanakan, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan pelayanan umum, kepegawaian dan perlengkapan, keuangan, perencanaan dan pengendalian program, serta mengkoordinasikan penyelenggaraan, evaluasi dan pelaporan tugas bidang secara terpadu.

Sekretaris mempunyai fungsi :

- a) Mengkoordinasikan penyusunan rencana program kegiatan dan anggaran SKDP;
- b) Mengatur pelaksanaan urusan umum, kepegawaian dan perlengkapan SKPD;
- c) Mengatur pelaksanaan administrasi pengelolaan keuangan SKPD;
- d) Menyusun evaluasi dan pelaporan kegiatan SKPD;
- e) Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan tugas bidang secara terpadu;

Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat dibantu oleh:

2.1) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian Program

Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok menyiapkan dan menghimpun data dari bidang sebagai bahan penyusunan program dan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta menghimpun bahan penyusunan pelaporan.

Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian Program mempunyai fungsi :

- a) Menyiapkan bahan dan data penyusunan program dan anggaran;
- b) Menghimpun data dari semua bidang sebagai bahan dalam penyusunan program dan anggaran;
- c) Pelaksanaan penyusunan program dan anggaran;
- d) Menyelenggarakan pelaporan dinas;
- e) Pembinaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;

2.2) Kepala Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan rencana, pengelolaan dan pengendalian keuangan, melaksanakan penatausahaan dan pelaporan keuangan.

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

- a) Menyusun rencana kegiatan anggaran keuangan;
- b) Melaksanakan pengelolaan dan pengendalian keuangan;

- c) Menghimpun, mengklarifikasi serta mengolah data dan bahan analisa pelaksanaan anggaran, pembukuan;
  - d) Perbendaharaan dan verifikasi;
  - e) Melaksanakan akuntansi keuangan;
- 2.3) Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan

Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pelayanan umum, administrasi perkantoran, kepegawaian, kehumasan dan protokol serta perlengkapan.

Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan mempunyai fungsi, yaitu :

- a) Menyelenggarakan pelayanan umum, tata usaha dan surat menyurat;
- b) Melakukan perencanaan kebutuhan, pengelolaan dan pengendalian, perlengkapan, perbekalan serta sarana dan prasarana;
- c) Melaksanakan urusan kepegawaian;
- d) Melaksanakan urusan kehumasan dan keprotokolan;
- e) Melaksanakan urusan perpustakaan dan kearsipan;
- f) Menyiapkan ahan peraturan perundang-undangan;

### **3) Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas**

Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas pokok melaksanakan pelatihan kerja dan produktivitas, verifikasi informasi regulasi lembaga pelatihan kerja swasta, analisis sumber daya manusia dan produktivitas.

Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivis Kerja mempunyai fungsi :

- a) Koordinasi penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- b) Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- c) Koordinasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga latihan kerja swasta;
- d) Pelaksanaan pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e) Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- f) Koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- g) Koordinasi pengukuran produktivitas tingkat kabupaten;
- h) Koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivis Kerja dibantu oleh:

### 3.1) Kepala Seksi Kelembagaan Pelatihan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan pembinaan, berupa informasi regulasi dan merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja swasta.

Kepala Seksi Kelembagaan Pelatihan mempunyai fungsi :

- a) Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan;
- b) Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta;

- c) Menganalisis kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- d) Merancang kesiapan materi pelatihan kerja;
- e) Memimpin kegiatan pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta;
- f) Mengumpulkan bahan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja swasta;
- g) Menyusun kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- h) Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan Lembaga Latihan Kerja Swasta;
- i) Menentukan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja;

### 3.2) Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok menyiapkan calon peserta, sarana dan prasarana, instruktur dan tenaga pelatihan serta melaksanakan pelatihan.

Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan mempunyai fungsi :

- a) Menyiapkan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- b) Menyiapkan program pelatihan;
- c) Menyiapkan sarana dan prasarana;
- d) Menyiapkan instruktur dan tenaga pelatihan;
- e) Menyiapkan calon peserta pelatihan kerja;
- f) Membuat konsep pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja;

### 3.3) Kepala Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan promosi, konsultasi produktivitas pengukuran serta pemantauan tingkat produktivitas.

Kepala Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas mempunyai fungsi :

- a) Menyiapkan promosi peningkatan produktivitas;
- b) Menyiapkan sumber daya manusia bidang konsultasi produktivitas;
- c) Menyiapkan alat, teknik, metode peningkatan dan pengukuran produktivitas;
- d) Melaksanakan pemantauan peningkatan produktivitas;
- e) Menyiapkan sumber daya manusia bidang pengukuran produktivitas;
- f) Menyiapkan data dan metode pengukuran produktivitas;
- g) Merencanakan pemantauan tingkat produktivitas;

### 4) **Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**

Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan penyebarluasan pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta pelaksanaan penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA).

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :

- a) Koordinasi pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;

- b) Koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c) Koordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d) Verifikasi penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- e) Pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten;

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dibantu oleh:

#### 4.1) Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja

Kepala Seksi dan mempunyai tugas pokok menyusun dan merencanakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana pemberian izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta dan penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA), serta memantau dan mengevaluasinya.

Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a) Merencanakan sumber daya manusia pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- b) Menyusun kesiapan sarana dan prasarana perizinan pemberian izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- c) Menyusun rencana pemantauan dan evaluasi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;

- d) Menyusun kesiapan sumber daya manusia untuk pelayanan penerbitan perpanjangan IMTA;
- e) Memantau dan mengevaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;

#### 4.2) Kepala Seksi Bursa Tenaga Kerja

Kepala Seksi dan mempunyai tugas pokok merencanakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan pelaksanaan perantaraan kerja, serta memantau dan mengevaluasinya.

Kepala Seksi Bursa Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a) Merencanakan penyiapan sumber daya manusia terkait pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- b) Mengelola penyiapan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- c) Merencanakan pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja;
- d) Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan pengantar kerja dan petugas antar kerja;
- e) Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja;
- f) Membuat rencana kerja tentang perantaraan kerja dalam pelayanan kerja;

#### 4.3) Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kepala Seksi dan mempunyai tugas pokok merencanakan penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

Kepala Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :

- a) Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b) Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- c) Membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;

**5) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan penyusunan persyaratan kerja, pembinaan pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a) Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten;
- b) Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten;
- c) Koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten;

- d) Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e) Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- f) Koordinasi pelaksana mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dibantu oleh:

#### 5.1) Kepala Seksi Persyaratan Kerja

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok menyiapkan dan merencanakan Sumber Daya Manusia dalam mengevaluasi peraturan perusahaan, menyiapkan bahan dalam pembentukan kelembagaan di perusahaan, memproses pendaftaran perjanjian kerja bersama memantau dan mengevaluasinya.

Kepala Seksi Persyaratan Kerja mempunyai fungsi:

- a) Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami aturan pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- b) Menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui Peraturan Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan lembaga kerja sama Bipartit;
- c) Membuat konsep Pendaftaran perjanjian kerja bersama di kabupaten/kota.

5.2) Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok menyiapkan Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana dalam penyusunan dan usul penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan penyiapan bahan dalam rangka pembinaan jaminan sosial tenaga kerja, memantau pelaksanaan pengupahan dan mengevaluasinya.

Kepala Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a) Menyiapkan SDM yang memahami ketentuan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- b) Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c) Menyiapkan penyusunan bahan penetapan upah minimum kabupaten;
- d) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pengupahan jaminan sosial tenaga kerja.

5.3) Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok menyiapkan Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana dalam pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, memantau dan mengevaluasinya.

Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai fungsi :

- a) Menyiapkan sumber daya manusia yang memahami pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- b) Menyediakan sarana dan prasarana dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c) Melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan.

#### **6) Kepala Bidang Transmigrasi**

Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan teknis dan supervisi, serta monitoring dan evaluasi di bidang pembinaan potensi kawasan transmigrasi, penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi, perencanaan pembangunan dan pengembangan kawasan, penyiapan lahan permukiman, penyiapan sarana dan prasarana permukiman, penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, pelayanan perpindahan, penataan dan adaptasi, serta pengembangan usaha, pengembangan sosial budaya, dan pengembangan kelembagaan ekonomi.

Kepala Bidang Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a) Pembinaan potensi kawasan transmigrasi, perencanaan pembangunan dan pengembangan kawasan, dan penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan transmigrasi;
- b) Memfasilitasi penyiapan lahan pemukiman, penyiapan sarana dan prasarana permukiman, pelayanan perpindahan, penyiapan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan, penataan dan adaptasi serta administrasi Barang Milik Negara (BMN);
- c) Melaksanakan pengembangan usaha, pengembangan sosial budaya, dan pengembangan kelembagaan ekonomi.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Bidang Transmigrasi dibantu oleh:

6.1) Seksi Perencanaan Kawasan

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan teknis dan supervisi, serta monitoring dan evaluasi di bidang identifikasi dan informasi kawasan, advokasi kawasan, perencanaan kawasan, fasilitasi penetapan kawasan serta mediasi dan kerja sama antar daerah, perencanaan teknis satuan kawasan pengembangan, satuan permukiman, sarana dan prasarana kawasan, pengembangan masyarakat, fasilitasi pencadangan tanah, identifikasi dan penataan tanah, pengelolaan tanah, pengukuran bidang tanah, pengurusan hak atas tanah, advokasi pertanahan serta dokumentasi penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan.

Kepala Seksi Perencanaan Kawasan mempunyai fungsi :

- a) Identifikasi dan informasi potensi kawasan, advokasi kawasan, perencanaan kawasan, fasilitasi penetapan kawasan serta mediasi dan kerja sama antar daerah;
- b) Perencanaan teknis satuan kawasan pengembangan, perencanaan teknis satuan permukiman, perencanaan sarana dan prasarana kawasan, serta perencanaan pengembangan masyarakat;
- c) Fasilitasi pencadangan tanah, identifikasi dan penataan tanah, pengelolaan tanah, pengukuran bidang tanah, pengukuran hak atas tanah,

advokasi pertanahan serta dokumentasi penyediaan tanah dan pelayanan pertanahan.

6.2) Seksi Pembangunan dan Penataan Persebaran Penduduk

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan teknis dan supervisi, serta monitoring dan evaluasi di bidang Fasilitasi persiapan lahan, pembangunan sarana dan prasarana permukiman, evaluasi kelayakan permukiman, pengembangan sarana dan prasarana permukiman dan kawasan transmigrasi, pelayanan perpindahan, persiapan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan dan penataan adaptasi, serta administrasi Barang Milik Negara (BMN).

Kepala Seksi Pembangunan dan Penataan Persebaran Penduduk mempunyai fungsi :

- a) Fasilitasi persiapan lahan, pembangunan sarana dan prasarana permukiman, evaluasi kelayakan permukiman;
- b) Pengembangan sarana dan prasarana permukiman dan kawasan transmigrasi;
- c) Pelayanan perpindahan, persiapan calon transmigran dan penduduk setempat, penempatan dan penataan dan adaptasi, serta administrasi Barang Milik Negara (BMN).

6.3) Seksi Pengembangan Masyarakat Transmigrasi

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok melakukan persiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan

teknis dan supervisi, serta monitoring dan evaluasi di bidang produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan, pelayanan pendidikan, kesehatan, pembinaan mental spiritual, dan bantuan pangan, pengembangan lembaga ekonomi dan permodalan, promosi dan publikasi, dan kerjasama kemitraan.

Kepala Seksi Pembangunan dan Penataan Persebaran Penduduk mempunyai fungsi :

- a) Penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, standarisasi, bimbingan teknis dan supervisi, serta monitoring dan evaluasi di bidang produksi, pengolahan dan pemasaran dan kewirausahaan;
- b) Pelayanan pendidikan, kesehatan, kesehatan, pembinaan mental spiritual, dan bantuan pangan;
- c) Pengembangan lembaga ekonomi dan permodalan, promosi dan publikasi, dan kerja sama kemitraan.
- d) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang secara berkala dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas Bidang Transmigrasi.

## **7) Kelompok Jabatan Fungsional Umum**

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai Bidang Keahlian dan Kebutuhan :

### **7.1) Jabatan Fungsional Tertentu**

- a) Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu, terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- b) Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada point (a), dipimpin

oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- c) Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada point (b), ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- d) Jumlah Jabatan Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada point (c), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### 7.2) Jabatan Fungsional Umum

- a) Penamaan jabatan fungsional umum dirumuskan berdasarkan hasil analisis jabatan.
- b) Nama-nama jabatan fungsional umum di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) Nama-nama jabatan fungsional umum sebagaiman dimaksud pada ayat (2) dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi perangkat daerah.
- d) Penetapan nama-nama jabatan fungsional umum di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Keputusan Bupati.
- e) Dalam hal terjadi perubahan nama-nama jabatan fungsional umum sebagaimana dimaksud pada point (d) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- f) Setiap ASN yang belum menduduki Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Tertentu, diangkat dalam jabatan fungsional umum.

- g) Pengangkatan ASN dalam jabatan fungsional umum sebagaimana dimaksud pada point (f) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan oleh Sekretaris Daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h) Pemindahan ASN dalam jabatan fungsional umum di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan oleh Sekretaris Daerah dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- i) Uraian tugas Jabatan Fungsional Umum (JFU) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditetapkan oleh Kepala Dinas.

**8) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)**

- 8.1) UPTD mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 8.2) UPTD dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Kepala Dinas.

## 2.2 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat

Sumber daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang diuraikan sebagai berikut :

### 2.2.1 Sumber Daya Manusia

#### a. Data Pegawai Berdasarkan Eselon Jabatan

**Table 2.2**  
**Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon Jabatan**

No	Uraian	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	-	-	-	1
2	Sekretaris	-	1	3	7	11
3	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas	-	1	3	3	7
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	-	1	3	3	7
5	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	-	-	1	3	4
6	Bidang Transmigrasi	-	1	3	-	4
7	Fungsional	-	-	-	-	-
8	UPTD LLK	-	-	1	-	1
	<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>35</b>

Berdasarkan table 2.2.1 diatas, Eselon II dijabat oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk koordinasi dengan SKPD lain, untuk Eselon III dijabat oleh Sekretaris dan bawahannya Kepala Bidang yang secara insentif melaksanakan koordinasi dalam membantu tugas dan fungsi Kepala Dinas. Untuk Eselon IV dijabat oleh Kepala Seksi/Sub Bag dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang yang ditempatkan.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, koordinasi maupun konsultasi dilaksanakan oleh seluruh Bidang dalam rangka

pencapaian visi dan misi Kepala Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat khususnya urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pada urusan Tenaga Kerja fungsi yang paling strategis dilaksanakan oleh Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas yang dibantu oleh Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam rangka mengkoordinasikan seluruh aturan ketenagakerjaan kepada Perusahaan, Pengusaha dan Tenaga Kerja. Sedangkan untuk Urusan Transmigrasi sesuai dengan fungsinya dilaksanakan oleh Bidang Transmigrasi dalam rangka pembukaan pemukiman transmigrasi baru di Kotawaringin Barat dalam mendukung peningkatan kemandirian ekonomi. Dan untuk kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat melaksanakan penyelenggaraan kegiatan secara keseluruhan.

**b. Data Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

**Table 2.3  
Kondisi Kepegawaian Berdasarkan Eselon Jabatan**

No	Uraian	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	-	-	-	-	-	1
2	Sekretaris	3	3	1	3	-	1	11
3	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas	-	4	-	3	-	-	7
4	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	-	3	-	4	-	-	7
5	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	-	2	-	2	-	-	4
6	Bidang Transmigrasi	1	1	-	2	-	-	4
7	Fungsional	-	-	-	-	-	-	-
8	UPTD LLK	-	-	-	1	-	-	1
	<b>Jumlah</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>35</b>

Berdasarkan Tabel 2.2.2 diatas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dapat diklasifikasikan kedalam Jenjang Pendidikan minimal Sekolah Dasar (SD) dan Jenjang Pendidikan yang paling tinggi yaitu jenjang Sarjana (S1) dan Pasca Sarjana (S2).

### **2.2.2 Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat**

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sarana dan prasarana adalah penunjang dan fasilitas yang digunakan dalam pencapaian target kinerja dan mendukung perlengkapan kerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Sarana dan prasarana yang tersedia sebagai inventaris barang pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat berdasarkan laporan inventaris barang tahun 2016 diuraikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.4**  
**Inventari barang (sarana dan prasarana)**

<b>No</b>	<b>Nama Barang</b>	<b>Satuan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Ruang Rapat	Unit	1
2	Mesin Tik	Unit	4
3	OHP	Unit	2
4	AC	Unit	8
5	Televisi	Unit	12
6	Tape Karaoke	Unit	1
7	Sound System	Unit	2
8	Wireless	Unit	5
9	Kamera Digital	Unit	2
10	Komputer	Unit	29
11	Laptop	Unit	26
12	Printer	Unit	27
13	Scanner	Unit	1

No	Nama Barang	Satuan	Jumlah
14	Fax	Unit	1
15	Pesawat Telepon	Unit	2
16	Handycam	Unit	1
17	LCD Proyektor	Unit	2
18	Mobil Operasional	Unit	1
19	Sepeda Motor Operasional	Unit	27
20	Work Shop	Unit	1
21	Kursi kerja Pejabat	Unit	23
22	White Board	Unit	4
23	Kipas Angin	Unit	7
24	Dispenser	Unit	5
25	Mesin jahit Kulit	Unit	32
26	Lemari besi	Unit	19
27	Filling besi	Unit	16
28	Lemari kayu	Unit	36
29	Brand Kas	Unit	3
30	Kursi Besi	Unit	8
31	Kursi Rapat	Unit	4
32	Kursi tamu	Unit	2
33	Kursi Putar	Unit	28
34	Kursi lipat	Unit	321
35	Meja Komputer	Unit	14
36	Meja Biro	Unit	48
37	Sofa	Unit	3
38	Kursi kerja	Unit	7
39	Jam Dinding	Unit	3
40	Lemari es	Unit	2
41	Mesin potong rumput	Unit	3
42	Laudspeaker	Unit	3
43	Meja kerja Pejabat	Unit	22
44	Timbangan Badan	Unit	1
45	Peralatan jaringan lain-lain	Unit	4
46	Monitor	Unit	2
47	CPU	Unit	4
48	Mesin Bubut	Unit	1

<b>No</b>	<b>Nama Barang</b>	<b>Satuan</b>	<b>Jumlah</b>
49	Mesin Press	Unit	1
50	Mesin Pengepress kulit	Unit	1
51	Mesin Kompresor	Unit	1
52	Mesin las listrik	Unit	1
53	Mesin gerinda tangan	Unit	1
54	Mesin bor tangan	Unit	1
55	Perkakas konstruksi logam	Unit	1
56	Crawler Tractor	Unit	5
57	Statiobary Generating Set	Unit	1
58	Mesin Gergaji	Unit	1
59	Pisau pembelah rotan	Unit	1
60	Rak Kayu	Unit	1
51	Meja rapat	Unit	30
52	Meja kayu	Unit	11
63	Meja tulis	Unit	6
64	Kursi tamu	Unit	3
65	Gordyn	Unit	3
66	Microphone	Unit	8
67	Dispenser	Unit	6
68	Power amplifier	Unit	1

**BAB III**  
**VISI DAN MISI KEPALA DAERAH**  
**KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

**3.1 VISI DAN MISI KEPALA DAERAH**

Visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih ditujukan untuk memahami arah pembangunan daerah yang akan dilaksanakan oleh Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih dalam mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Berdasarkan RPJMD Tahun 2017-2022, Visi Pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat adalah :

**“GERAKAN MEMBANGUN KOTAWARINGIN BARAT MENUJU  
KEJAYAAN DENGAN KERJA NYATA DAN IKHLAS”**

Pokok - pokok Visi **“GERAKAN MEMBANGUN KOTAWARINGIN BARAT MENUJU KEJAYAAN DENGAN KERJA NYATA DAN IKHLAS”** dijabarkan sebagai berikut :

**Gerakan** : Terwujudnya partisipasi dan kesadaran tinggi bagi masyarakat dan pemerintah untuk berupaya sama-sama, bersinergi harmonis membangun Kabupaten Kotawaringin Barat melalui pembangunan ekonomi yang berlandaskan pada keunggulan daya saing, kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan budaya bangsa. Tujuan penting ini sebagai wujud kebersamaan antara pemerintah dan masyarakat melalui gerakan

**Membangun**

membangun Kabupaten Kotawaringin Barat.

**Kejayaan** : Terwujudnya kemajuan daerah dalam segala bidang pembangunan, menuju masyarakat kabupaten yang nasionalis, religius, aman dan sejahtera, melalui kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang unggul dan inspiratif, dan dilaksanakan secara nyata dan bersama-sama oleh seluruh masyarakat yang hasilnya dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat kabupaten.

**Kerja Nyata** : Terwujudnya etos kerja pemerintahan dalam membangun daerah secara nyata, inspiratif, dalam mewujudkan amanah masyarakat, menghasilkan pembangunan yang inspiratif dan berdampak nyata pada kemajuan daerah.

Adapun misi dalam upaya pencapaian visi tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Memperkuat taat pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan transparan.
2. Meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pendidikan, kesehatan dan olahraga.
3. Mendorong penguatan kemandirian ekonomi yang berbasis pada pertanian dalam arti luas, kelautan, industri serta pengelolaan potensi daerah dan sumber energi dengan memperhatikan lingkungan hidup.
4. Memperkuat kualitas kehidupan beragama dan bermasyarakat.
5. Mewujudkan kondisi masyarakat yang aman, tentram dan dinamis.

Berdasarkan penjabaran misi Kepala Daerah Terpilih di atas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat berkaitan dengan Misi Pembangunan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan bidang tugas dan fungsinya yaitu pada Misi ke - 3 yaitu **“Mendorong Penguatan Kemandirian Ekonomi Yang Berbasis Pada Pertanian Dalam Arti Luas, Kelautan, Industri Serta Pengelolaan Potensi Daerah Dan Sumber Energi Dengan Memperhatikan Lingkungan Hidup”**.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan**

Berdasarkan 5 (lima) Misi Pembangunan Kabupaten Kotawaringin Barat pada RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 diamanatkan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat adalah Misi ke – 3 yaitu **“Mendorong Penguatan Kemandirian Ekonomi Yang Berbasis Pada Pertanian Dalam Arti Luas, Kelautan, Industri Serta Pengelolaan Potensi Daerah Dan Sumber Energi Dengan Memperhatikan Lingkungan Hidup”**.

Dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah Terpilih Kabupaten Kotawaringin Barat tujuan adalah hal penting harus dilakukan agar terlaksananya visi dan misi dan tertangani permasalahan dan isu strategis dalam 5 (lima) tahun kedepan.

Adapun tujuan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat yang diamanatkan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu **“Meningkatkan Kemandirian Ekonomi yang Berkelanjutan”**.

Permasalahan utama bidang ketenagakerjaan berdasarkan misi dan tujuan RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 adalah pengangguran yang berpengaruh terhadap dengan angka kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi yang perlu diperhatikan oleh Pemerintah Daerah. Berdasarkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat menetapkan tujuan rencana strategis untuk 5 (lima) tahun kedepan yaitu :

1. Penurunan tingkat pengangguran
2. Mewujudkan keamanan dan kenyamanan berusaha dan bekerja bagi pengusaha dan pekerja
3. Pemerataan persebaran penduduk
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel

## 4.2 Sasaran

Dalam pelaksanaan Misi ke - 3 yaitu **“Mendorong Penguatan Kemandirian Ekonomi Yang Berbasis Pada Pertanian Dalam Arti Luas, Kelautan, Industri Serta Pengelolaan Potensi Daerah Dan Sumber Energi Dengan Memperhatikan Lingkungan Hidup”**, maka sasaran dan indikator harus ditentukan yang merupakan alat ukur dalam pencapaian misi tersebut.

Adapun sasaran yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat yang diamanatkan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu **“Menurunnya Tingkat Pengangguran”**.

Berdasarkan sasaran RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat tersebut, maka Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat menetapkan sasaran untuk 5 (lima) tahun kedepan yaitu :

1. Menurunnya tingkat pengangguran
2. Meningkatnya perlindungan hukum pengusaha dan pekerja
3. Pembangunan kawasan transmigrasi baru
4. Menyediakan kebutuhan penunjang perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi
5. Menyediakan dukungan bagi pencapaian nilai SAKIP perangkat daerah

Tujuan dan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 diuraikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022**

Tujuan OPD	Sasaran Renstra	Indikator Sasaran Renstra	SPM	Formulasi / Rumus Perhitungan	Target						
					Tahun Dasar	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Penurunan Tingkat Pengangguran	Menurunnya tingkat pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka		Jumlah penganggur / Jumlah angkatan kerja x 100%	3,25%	3,2%	2,93%	2,2%	2,0%	1,8%	1,6%
		Persentase peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja		Jumlah peserta pelatihan yang bekerja pasca pelatihan / jumlah peserta pelatihan x 100%	65%	70%	75%	80%	85%	87%	90%
Mewujudkan keamanan dan kenyamanan berusaha dan bekerja bagi pengusaha dan pekerja	Meningkatnya perlindungan hukum pengusaha dan pekerja	Persentase terselesaikannya perselisihan hubungan industrial		Jumlah perkara yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama /Jumlah Pengaduan x 100%	50%	50%	50%	50%	50%	55%	60%
Pemerataan persebaran penduduk	Pembangunan kawasan transmigrasi baru	Persentase peningkatan status dokumen rencana satuan pemukiman		Jumlah dokumen yang dikaji / Jumlah seluruh dokumen kajian x 100%	-	20%	20%	20%	20%	40%	60%
Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Menyediakan kebutuhan penunjang perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi	Persentase pemenuhan kebutuhan penunjang perangkat daerah		Rata-rata persentase capaian program,	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Menyediakan dukuan bagi pencapaian nilai SAKIP perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah		Range Nilai SAKIP	-	80	80	80	85	90	100

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

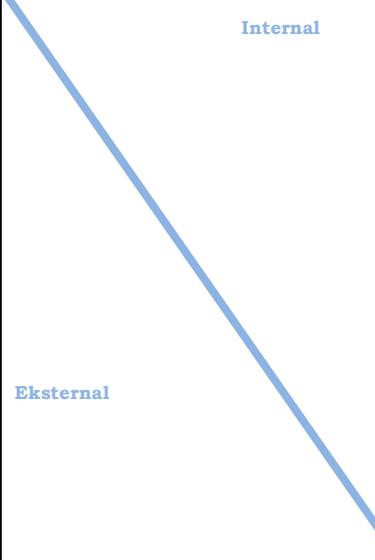
#### **5.1 Strategi dan Arah Kebijakan**

Strategi adalah cara dan langkah yang dituangkan dalam program-program sebagai prioritas pembangunan daerah melalui perangkat daerah teknis dalam mencapai sasaran. Sedangkan arah kebijakan adalah rumusan kerangka kerja dalam menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang merupakan pedoman dalam melaksanakan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Penentuan alternatif strategi pencapaian dari setiap indikator saran maka diperlukan untuk melakukan analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity dan Threats).

Dasar analisa SWOT (Strength, Weakness, Opportunity dan Threats) adalah hasil dari telaah isu-isu strategis yang telah dirumuskan pada bab IV yang diuraikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.1**  
**Analisis SWOT**  
**(Strength, Weakness, Oppurtunity dan Weakness)**

 <p style="text-align: center; color: blue;">Internal</p> <p style="text-align: center; color: blue;">Eksternal</p>	<b>Kekuatan(Strenghts)</b>	<b>Kelemahan(Weakneses)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terpenuhinya kebutuhan dasar administrasi perkantoran dalam mendukung pencapaian tujuan</li> <li>2. Eksistensi kelembagaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;</li> <li>3. Tersedia sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja;</li> <li>4. Adanya komitmen bersama dalam pelaksanaan pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;</li> <li>5. Adanya dukungan sarana dan prasarana di bidang pendidikan dan pelatihan kerja.</li> <li>6. Hubungan industrial yang masih kondusif;</li> <li>7. Tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik (Pelayanan pembuatan AK.I)</li> <li>8. Lahan yang masih cukup luas untuk pembukaan kawasan transmigrasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbatasan jumlah SDM yang membidangani ketenagakerjaan;</li> <li>2. Kurangnya motivasi masyarakat dalam jiwa berwirausaha</li> <li>3. Angka angkatan kerja yang meningkat tidak sebanding dengan kesempatan kerja</li> <li>4. Kualitas pendidikan tenaga kerja masih rendah untuk bersaing di pasar kerja</li> <li>5. Kurangnya kualitas dan kuantitas instruktur pendidikan dan pelatihan yang kompeten sesuai dengan bidangnya;</li> <li>6. Sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja masih belum memadai</li> <li>7. Payung hukum tentang ketenagakerjaan masih belum terlaksana dengan optimal</li> <li>8. Lahan transmigrasi masih perlu dikaji dan dimusyawarahkan kepada masyarakat</li> </ol>
<b>Peluang (Opportunities)</b>	<b>Strategi (SO)</b>	<b>Strategi (WO)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendorong peningkatan kesempatan</li> <li>2. Melaksanakan pelatihan kerja dan pendidikan berbasis kompetensi dalam</li> <li>3. Melakukan sosialisasi tentang peraturan ketenagakerjaan kepada seluruh</li> <li>4. Musyawarah kepada seluruh masyarakat untuk pembukaan lahan sehingga dapat</li> <li>5. Meningkatkan kualitas aparatur dengan mengikuti Bimtek, Diklat dan pendidikan lainnya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kebutuhan anggaran untuk mengoptimalkan pencapaian program prioritas</li> <li>2. Mengoptimalisasi perluasan lapangan kerja melalui penguatan lembaga pendidikan dan pelatihan dalm upaya penurunan tingkat pengangguran terbuka melalui pengembangan kemitraan dengan berbagai pihak perusahaan dan masyarakat</li> </ol>	<p>Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan kompetensi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta pemahaman dengan syarat kerja</p>
<b>Ancaman(Threats)</b>	<b>Strategi (ST)</b>	<b>Strategi (WT)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan prima dalam peningkatan kesempatan kerjaPerubahan lingkungan yang cepat menuntut penigkatan kompetensi tenaga kerja;</li> <li>2. Tingkat pengangguran tinggi dan tidak diimbangi dengan kebutuhan pasar kerja</li> <li>3. Tingginya kasus hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dari</li> <li>4. Lahan pemukiman transmigrasi yang masih perlu untuk dikaji dan persetujuan</li> <li>5. Terbatasnya kualitas dan kuantitas SDM Aparatur teknis</li> </ol>	<p>Mengoptimalisasi pelayanan kepada masyarakat terhadap peningkatan kesempatan kerja sesuai dengan kompetensi tenaga kerja dan tersedinya lahan permukiman transmigrasi</p>	<p>Meningkatan pemberdayaan masayakat dalam pertumbuhan ekonomi dengan penurunan tingkat pengangguran dan penempatan transmigran dalam peningkatan ekonomi</p>

Berdasarkan analisis SWOT di atas maka dapat dirumuskan beberapa kebijakan pembangunan dengan melalui empat perpektif yaitu terdiri dari :

1. Perspektif masyarakat
2. Perspektif proses internal
3. Perspektif kelembagaan
4. Perspektif keuangan

Berdasarkan alternative strategi yang telah ditentukan di atas, maka dirumuskan strategi untuk menentukan strategi seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 5.2**  
**Penentuan Strategi**

No	Perspektif	Alternative Strategi	Strategi
1	Perspektif Masyarakat	Mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat terhadap peningkatan kesempatan kerja sesuai dengan kompetensi tenaga kerja dan tersedianya lahan permukiman transmigrasi	Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan perluasan kesempatan kerja melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi dalam peningkatan kualitas kompetensi untuk siap bersaing di pasar kerja melalui pendekatan kemitraan dengan berbagai pihak perusahaan swasta dan masyarakat dalam mendorong peningkatan ekonomi
2	Perspektif proses internal	Mengoptimalkan perluasan lapangan kerja melalui penguatan lembaga pendidikan dan pelatihan dalam upaya penurunan tingkat pengangguran terbuka melalui pengembangan kemitraan dengan berbagai pihak perusahaan dan masyarakat	
		Meningkatkan daya saing tenaga kerja dengan kompetensi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta pemahaman dengan syarat kerja	
3	Perspektif kelembagaan	Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dalam pertumbuhan ekonomi dengan penurunan tingkat pengangguran dan penempatan transmigran dalam peningkatan ekonomi	
4	Perspektif keuangan	Meningkatkan kebutuhan anggaran untuk mengoptimalkan pencapaian program prioritas	

Berdasarkan tabel di atas maka dirumuskan arah kebijakan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan. Perumusan arah kebijakan harus memperhatikan strategi karena untuk mendukung strategi yang telah ditetapkan.

Mengacu pada strategi yang telah ditetapkan, maka diuraikan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5.3**  
**Arah Kebijakan**

Strategi	Arah Kebijakan	Program	
Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan perluasan kesempatan kerja melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi dalam peningkatan kualitas kompetensi untuk siap bersaing di pasar kerja melalui pendekatan kemitraan dengan berbagai pihak perusahaan swasta dan masyarakat dalam mendorong peningkatan ekonomi	Menurunkan tingkat jumlah pengangguran melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	
		Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	
	Penguatan perlindungan hukum dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	
	Mengoptimalkan pemerataan penduduk yang terarah melalui pembangunan permukiman transmigrasi	Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	
	Mengoptimalkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel dengan meningkatkan kinerja pemerintahan daerah		Program Pelayanan Administari Perkantoran
			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
			Program Peningkatan Disiplin Aparatur
			Program Fasilitas Pinda/Purna Tugas PNS
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
			Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Berdasarkan penentuan tujuan, sasaran dan arah kebijakan yang berpedoman pada RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 201-

2022 dalam pencapaian visi dan misi Kepala Daerah Terpilih yang relevans dan konsistensi diuraikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.4**

**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan**

Visi	"GERAKAN MEMBANGUN KOTAWARINGIN BARAT MENUJU KEJAYAAN DENGAN KERJA NYATA DAN IKHLAS"			
Misi ke - 3	Mendorong penguatan kemandirian ekonomi yang berbasis pada pertanian dalam arti luas, kelautan, industri serta pengelolaan potensi daerah dan sumber energi dengan memperhatikan lingkungan hidup			
Tujuan 1	Meningkatkan Kemandirian Ekonomi yang Berkelanjutan			
Sasaran ke - 5	Menurunnya tingkat pengangguran			
Indikator Tujuan ke - 2	Angka Kemiskinan			
No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	Penurunan tingkat pengangguran	Menurunnya tingkat pengangguran	Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan perluasan kesempatan kerja melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi dalam peningkatan kualitas kompetensi untuk siap bersaing di pasar kerja melalui pendekatan kemitraan dengan berbagai pihak	Menurunkan tingkat jumlah pengangguran melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi
2	Mewujudkan keamanan dan kenyamanan berusaha dan bekerja bagi pengusaha dan pekerja	Meningkatnya perlindungan hukum pengusaha dan pekerja	perusahaan swasta dan masyarakat dalam mendorong peningkatan ekonomi	Penguatan perlindungan hukum dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
3	Pemerataan persebaran penduduk	Pembangunan kawasan transmigrasi baru		Mengoptimalisasi pemerataan penduduk yang terarah melalui pembangunan permukiman transmigrasi
4.	Menyediakan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Menyediakan kebutuhan penunjang perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi		Mengoptimalisasi tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel dengan meningkatkan kinerja pemerintahan daerah
		Menyediakan dukungan bagi pencapaian nilai SAKIP perangkat daerah		

Berdasarkan tabel diatas, maka setiap pernyataan arah kebijakan dirumuskan berdasarkan tahun dimana kapan arah kebijakan itu dapat dijalankan untuk 5 (lima) tahun kedepan yang diuraikan dalam bentuk tematik pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat pada tabel tematik pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.5  
Tematik Pembangunan**

No	Arah Kebijakan	Tahun					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Menurunkan tingkat jumlah pengangguran melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi						
2	Penguatan perlindungan hukum dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja						
3	Mengoptimalkan pemerataan penduduk yang terarah melalui pembangunan permukiman transmigrasi						
4	Mengoptimalkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel dengan meningkatkan kinerja pemerintahan daerah						
<b>Tematik Pembangunan</b>		Menyiapkan kapasitas tenaga kerja yang terampil/kompeten melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengurangi jumlah pengangguran terbuka	Membangun kapasitas kelembagaan pelatihan ketenagakerjaan untuk mengurangi jumlah pengangguran terbuka, perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja serta penguatan sistem pembangunan kawasan transmigrasi baru	Menguatkan kapasitas kelembagaan pelatihan ketenagakerjaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Ekstensifikasi tenaga kerja terampil/kompeten	Stabilisasi tenaga kerja yang terlatih, penempatan tenaga kerja melalui bursa kerja yang tersedia, terselesaikan kasus hubungan industrial, serta terbangunnya kawasan transmigrasi baru

**Tabel 5.6**  
**Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Kotawaringin Barat**

No	Tujuan RPJMD	Indikator Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD	Indikator Sasaran RPJMD	Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Formulasi	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan /Sasaran Pada Tahun Ke -					Target Kinerja Akhir Periode Renstra	Bidang Urusan			
										2017	2018	2019	2020	2021			2022		
1	Meningkatkan Kemandirian Ekonomi yang Berkelanjutan	Angka Kemiskinan	penurunnya tingkat pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	Penurunan tingkat pengangguran	Menurunnya tingkat pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah penganggur / Jumlah angkatan kerja x 100%	3,25%	3,25 %	2,93 %	2,2%	2,0%	1,8%	1,6%	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja			
								Persentase peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Jumlah peserta pelatihan yang bekerja pasca pelatihan / jumlah peserta pelatihan x 100%	65%	70%	75%	80%	85%	87%	90%	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas		
								Mewujudkan keamanan dan kenyamanan berusaha dan bekerja bagi pengusaha dan pekerja	Meningkatnya perlindungan hukum pengusaha dan pekerja	Persentase terselesaikannya perselisihan hubungan industrial	Jumlah perkara yang diselesaikan dengan PB /Jumlah Pengaduan x 100%	50%	50%	50%	50%	50%	55%	60%	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
								Pemerataan persebaran penduduk	Pembangunan kawasan transmigrasi baru	Persentase peningkatan status dokumen rencana satuan pemukiman	Jumlah dokumen kajian yang statusnya meningkat / Jumlah seluruh dokumen kajian x 100%	-	20%	20%	20%	20%	40%	60%	Bidang Transmigrasi
					Meningkatkan tata kelola pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel	Menyediakan kebutuhan penunjang perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi	Persentase pemenuhan kebutuhan penunjang perangkat daerah	Rata-rata persentase capaian program	%	100	100	100	100	100	100	Sekretariat			
						Menyediakan dukungan bagi pencapaian nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Range Nilai SAKIP		80	80	80	85	90	100				

## **BAB VI P E N U T U P**

Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan tolak ukur keberhasilan suatu tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.

Dengan telah ditetapkannya Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat maka parameter oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat dalam pencapaian tujuan dan sasaran dan peningkatan akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat.

Demikian Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2017-2022 dan peraturan perundang-undangan pada aturan yang ada.

Pangkalan Bun,     Oktober 2019

**PL. KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



**JAYADI, SH**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19620715 198803 1 014