



**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

2024

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKJIP)**





KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-NYA Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 ini, dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKjIP ini dimaksudkan adalah untuk memberikan gambaran pelaksanaan tugas dan pencapaian indicator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 dan sebagai bahan atau pedoman kami dalam penyusunan Rencana Kerja Tahun yang akan datang serta merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara.

Kami menyadari terhadap upaya-upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara selama Tahun 2024 ini belum optimal, namun demikian harus diakui pula bahwa upaya-upaya tersebut telah memberikan dampak positif terhadap pencapaian sasaran dan tujuan SKPD dan kami bertekad akan berusaha optimal dalam mendorong kinerja organisasi agar lebih baik lagi di Tahun 2025.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini kami susun, untuk dapat dijadikan sebagai bahan selanjutnya.

Tanjung Selor, 2 Januari 2025



Kepala Dinas

H. Hawi S.Sos M.Si

Pembina Tk I/IV b

NIP. 197206051998031014





RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah Laporan yang berisi tentang informasi dan data yang telah diolah serta memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Organisasi/Lembaga.

Dalam upaya meningkatkan terwujudnya pembangunan yang berkualitas, berdaya guna dan berhasil guna, maka fokus yang menjadi perhatian utama adalah dengan menitikberatkan sasaran dan tujuan pembangunan sesuai dengan prioritas dan kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Dengan demikian dalam menetapkan arah dan kebijakan pembangunan tersebut harus mempertimbangkan aspek logis, realistis, efektif dan efisien, akuntabel dan transparan, serta dilakukan dengan mengikuti norma, standar, prosedur dan kriteria, sehingga sinergitas program pembangunan yang akan dijalankan dapat terjamin keberlangsungannya secara berkesinambungan.

Berangkat dari pemikiran diatas, maka dalam rangka meningkatkan kinerja penyelenggaraan pembangunan yang lebih baik, diperlukan penguatan terhadap dokumen perencanaan strategis yang lebih berkualitas, terukur dan dapat beradaptasi dengan lingkungan internal maupun eksternal, serta dapat diimplementasikan dengan mudah, cepat dan tepat pada sasarannya.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, telah ditetapkan dua tujuan dan tiga sasaran strategis yang akan dicapai pada Tahun 2024 Tiga sasaran strategis tersebut diukur ke dalam 7 (tujuh) indikator kinerja. Hasil capaian kinerja sasaran yang ditetapkan secara umum dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dari 3 (tiga) sasaran kinerja dan 7 (tujuh) indikator kinerja. Diketahui 4 (empat) indikator kinerja **sangat baik** dan 3 (tiga) indikator kinerja **sedang**. Adapun sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan antara lain :

- a. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja
 - a) Persentase penduduk yang bekerja
- b. Meningkatkan iklim hubungann industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja
 - a) Tingkat perselisihan hubungan industrial





- b) Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan
 - c) Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan
 - d) Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP)
 - e) Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja/zero accident.
- c. Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di Kawasan transmigrasi
- a) Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah.

Pencapaian sasaran yang telah ditargetkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 tidak terlepas dari adanya dukungan dana yang telah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 terdapat sebanyak 7 (tujuh) program, 14 (empat belas) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan.

Pada Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara anggaran APBD sebesar Rp 20.436.155.003 terealisasi sebesar Rp. 18.714.157.550 (91,57%) dan realisasi fisik sebesar 92,05 persen sehingga sisa anggaran sebesar Rp 1.721.997.453. Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 450.000.000 dan terealisasi penerimaan sebesar Rp. 228.139.200 atau sebesar 50,70 persen. Secara keseluruhan realisasi keuangan dana APBN Tahun 2024 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara per 31 Desember 2024 sebesar 72,49 persen dan realisasi fisik sebesar 95,33 persen. Dari total anggaran sebesar Rp. 3.376.370.000,00 terealisasi sebesar Rp 2.447.491.914,00 (72,49%) sehingga sisa anggaran sebesar Rp. 928.878.086.

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2024 permasalahan secara prinsip tidak ada, meskipun ada beberapa kegiatan yang belum optimal dalam pelaksanaannya, namun berkat koordinasi dan kerja keras seluruh pelaksana, sehingga seluruh kegiatan dapat diselesaikan dengan baik.





Akhir kata, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara.

Tanjung Selor, 2 Januari 2025



Kepala Dinas

[Signature]
H. Hanawi S.Sos M.Si

Pembina Tk I/IV b

NIP. 197206051998031014





DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------------------------|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| RINGKASAN EKSEKUTIF | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GRAFIK | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi..... | 3 |
| 1.3 Mandat dan Peran Strategis | 8 |
| 1.4 Sistematika Penyajian Laporan Kinerja..... | 12 |
| BAB II PERENCANAAN KINERJA | 15 |
| 2.1 Rencana Strategis..... | 15 |
| 2.2 Prioritas Daerah | 20 |
| 2.3 Perjanjian Kinerja | 21 |
| 2.4 Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2024..... | 23 |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA | 25 |
| 3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah..... | 25 |
| 3.2 Akuntabilitas Keuangan..... | 72 |
| BAB IV PENUTUP | 80 |
| 4.1 Kesimpulan | 80 |
| 4.2 Rencana Tindak Lanjut..... | 81 |





DAFTAR TABEL

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi | 6 |
| Tabel 1. 2 Data Pegawai Tidak Tetap (PTT) Berdasarkan Pendidikan | 8 |
| Tabel 1. 4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2021 (%) | 10 |
| Tabel 3. 1 Skala nilai peringkat kinerja | 25 |
| Tabel 3. 2 Target, Realisasi dan Skala Nilai Peringkat Kerja Kepala Perangkat Daerah Sesuai | 27 |
| Tabel 3. 3 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Agustus 2022-Agustus 2024 | 31 |
| Tabel 3. 4 Jumlah UMKM di Provinsi Kalimantan Utara | 33 |
| Tabel 3. 5 Data Perselisihan Hubungan Industrial Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 .. | 38 |
| Tabel 3. 6 Perbandingan Kepesertaan Pekerja Terhadap BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Utara dan Nasional | 45 |
| Tabel 3. 7 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional di Provinsi Kalimantan Utara | 58 |
| Tabel 3. 8 Penempatan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara | 58 |
| Tabel 3. 9 Distribusi Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional | 61 |
| Tabel 3. 10 Rekapitulasi Indeks Kawasan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara | 63 |
| Tabel 3. 11 Pengukuran IPKTrans di Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional (KTPN) | 64 |
| Tabel 3. 12 Pengukuran Nilai IPKTrans Di 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional Setiap Kawasan | 65 |
| Tabel 3. 13 Pemetaan Dukungan Anggaran Program Prioritas Terhadap Sasaran Strategis... | 70 |
| Tabel 3. 14 Tingkat Efisiensi Per Sasaran Strategis | 71 |
| Tabel 3. 15 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBD Disnakertrans Tahun 2024 | 73 |
| Tabel 3. 16 Laporan Penerimaan Retribusi Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tahun 2024 | 75 |
| Tabel 3. 17 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBN Per 31 Desember 2024 | 77 |





DAFTAR GRAFIK

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Grafik 3. 1 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Tahun 2024 | 30 |
| Grafik 3. 2 Persentase Penduduk Yang Bekerja Tahun 2018 s.d 2024 di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara)..... | 30 |
| Grafik 3. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Jangka Menengah..... | 31 |
| Grafik 3. 4 Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Kalimantan Utara (Agustus 2024) dengan Nasional (Agustus 2024)..... | 32 |
| Grafik 3. 5 Perbandingan Jumlah Kasus Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Utara Dengan Nasional Tahun 2018-2024 | 41 |
| Grafik 3. 6 Pekerja Yang Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Utara (BPJS Ketenagakerjaan Kota Tarakan dan Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)..... | 44 |
| Grafik 3. 7 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)..... | 47 |
| Grafik 3. 8 Pekerja Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2020-2024. | 47 |
| Grafik 3. 9 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Memiliki UMP Minimal Sesuai UMP di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja) | 49 |
| Grafik 3. 10 Besaran UMP Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2025 (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)..... | 50 |
| Grafik 3. 11 Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2025 | 51 |
| Grafik 3. 12 Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan tertinggi di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara) | 51 |
| Grafik 3. 13 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara) | 53 |





| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Grafik 3. 14 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Perusahaan Yang Tercatat Nihil Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan)..... | 55 |
| Grafik 3. 15 Jumlah Perusahaan dan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan)..... | 56 |
| Grafik 3. 16 Persebaran Penempatan Transmigran di Provinsi Kalimantan Utara..... | 59 |
| Grafik 3. 17 Total APBD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara | 72 |





DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Disnakertrans Prov. Kaltara.....5





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 16 November 2012. Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara bertujuan untuk mendorong peningkatan pelayanan dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, memperpendek rentang kendali (*span of control*) pemerintahan, terutama di kawasan perbatasan. Pemerintah Pusat berharap dengan adanya pemerintahan provinsi, permasalahan di perbatasan utara Kalimantan dapat langsung dikontrol dan dikendalikan oleh pemerintah pusat dan daerah. Diharapkan juga dengan adanya Provinsi Kalimantan Utara dapat meningkatkan perekonomian warga Kalimantan Utara yang berada di dekat perbatasan dengan negara-negara tetangga.

Salah satu azas penyelenggaraan good governance yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 adalah asas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Dalam kerangka itu setiap organisasi pemerintahan diwajibkan untuk membuat suatu Rencana Strategik (Strategik Plan), Rencana Kinerja (Performance Plan) serta Laporan Pertanggung jawaban Kinerja (Performance Accountability Report) organisasi yang mencerminkan transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Utara Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 21 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Kemudian diubah dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi menjadi kewenangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.





Pembangunan suatu negara ditujukan untuk kepentingan penduduk termasuk tenaga kerja yang menjadi objek pembangunan. Di saat yang bersamaan, sebagai subjek pembangunan, penduduk serta tenaga kerja menjadi faktor utama yang menggerakkan proses pembangunan secara langsung maupun tidak langsung di samping sumber daya lainnya, dan dapat mempengaruhi sumber daya lainnya. Penduduk merupakan supply bagi pasar tenaga kerja di suatu negara, namun hanya penduduk berusia kerja saja yang bisa menawarkan tenaganya di pasar kerja. Begitu krusialnya posisi tenaga kerja di dalam proses pembangunan sehingga permasalahan ketenagakerjaan harus mendapat perhatian yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pihak agar masalah pengangguran, setengah pengangguran, produktivitas yang rendah, kualitas tenaga kerja yang rendah, perselisihan kerja, jaminan social ketenagakerjaan kecelakaan dan keselamatan kerja serta permasalahan perlindungan tenaga kerja lainnya dapat diselesaikan.

Bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata yang terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigran yang dilaksanakan melalui berbagai kebijakan.

Pembangunan dibidang ketenagakerjaan, dimulai dari peningkatan keterampilan tenaga kerja kemudian penempatan tenaga kerja. Setelah bekerja harus pula dilindungi haknya melalui pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta perlindungan hak-hak lainnya.

Permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Utara secara umum yang masih dihadapi pemerintah adalah masih tingginya angka pengangguran dan masih adanya jumlah angkatan kerja sebagian besarnya penduduk usia muda tamatan pendidikan SD, SLTP maupun SLTA yang memasuki pasar kerja dengan keterampilan yang terbatas, rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, terbatasnya peluang kerja di sektor formal dan perselisihan hubungan industrial, belum optimalnya jaminan sosial ketenagakerjaan, masih terbatasnya tenaga fungsional pengawasan serta masih adanya perusahaan yang belum melaksanakan K3 bagi tenaga kerjanya serta masih banyaknya permasalahan perlindungan bagi tenaga kerja lainnya.





Provinsi Kalimantan Utara merupakan salah satu daerah yang menjadi lokus penempatan transmigrasi sejak Tahun 1972 atau semenjak masih bergabung dengan Provinsi Kalimantan Timur. Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu Kawasan Salimbatu di Kabupaten Bulungan dan Kawasan Seimenggaris di Kabupaten Nunukan. Pengukuran keberhasilan transmigrasi suatu daerah dilihat dari Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) Transmigrasi. Setiap Kawasan diukur melalui 5 dimensi yaitu dimensi ekonomi, dimensi sosial budaya, dimensi jejaring sarana prasarana, dimensi kelembagaan dan dimensi lingkungan.

Kawasan transmigrasi merupakan suatu kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha bagi masyarakat. Berdasarkan RPJMN 2015-2019, jumlah Kawasan transmigrasi yang ditetapkan sebanyak 152 kawasan transmigrasi. Hal ini juga tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024. Dalam perencanaan, hingga tahun 2024 tidak terdapat penambahan kawasan transmigrasi baru, namun hanya terdapat revitalisasi saja untuk kawasan transmigrasi yang sudah ada. Dari 152 kawasan transmigrasi, selanjutnya terdapat 52 kawasan transmigrasi yang masuk dalam rencana pertumbuhan dan pemerataan, sehingga lokasi tersebut dikategorikan menjadi Kawasan transmigrasi prioritas nasional.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 disusun sebagai pertanggung jawaban atas pelaksanaan pencapaian kinerja sebagaimana disepakati dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2024. Penetapan kinerja dimaksud telah mempertimbangkan ketersediaan sumber daya baik anggaran, personil maupun sarana dan prasarana pendukung. Ketersediaan anggaran baik dari APBD maupun sumber dana lainnya serta mengacu pada Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026.

1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

1.1.1 Tugas Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi dalam Pasal 178 mempunyai tugas melaksanakan urusan





pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi menjadi kewenangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

1.1.2 Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Penempatan Tenaga Kerja;
- d. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Hubungan Industrial;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- f. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi;
- g. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
- h. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi;
- i. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- j. pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis;
- k. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

1.1.3 Struktur Organisasi

Secara struktural Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara terdiri atas 1 (satu) Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretariat dan 3 (tiga) Bidang.

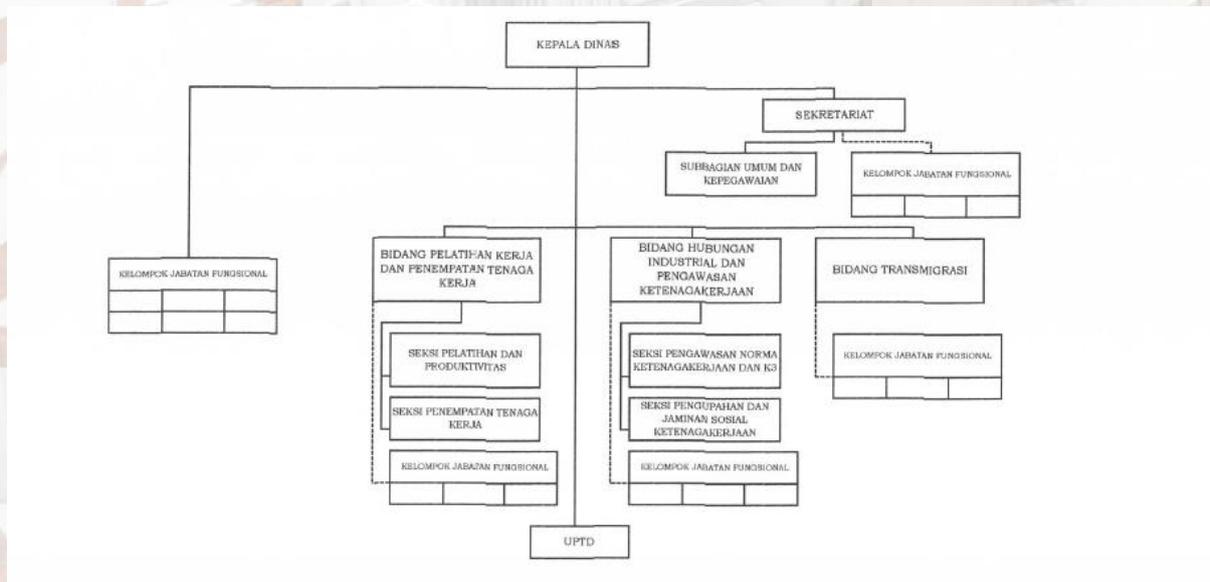




Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 181 (Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi) terdiri atas:

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri atas Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Bidang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahkan:
 1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas;
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja; dan
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahkan:
 1. Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan dan K3;
 2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- e. Bidang Transmigrasi terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Disnakertrans Prov. Kaltara
Sumber : Disnakertrans Prov. Kaltara





1.1.4 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang strategis dalam melaksanakan tugas-tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara. Hingga sampai dengan 31 Desember 2024 jumlah sumber daya manusia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebanyak 34 Orang dan PTT sebanyak 10 orang.

Berdasarkan data analisis jabatan dan analisis beban kerja menunjukkan jumlah pegawai yang tersedia saat ini tidak mencukupi untuk melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang ada secara optimal. Analisa jabatan menunjukkan apa tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi dari suatu jabatan, sedangkan analisa beban kerja menunjukkan berapa pegawai yang dibutuhkan dan seberapa besar beban kerja yang ada untuk mencapai efisiensi kerja. Pegawai yang tersedia saat ini pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Kalimantan Utara sebanyak 34 orang sementara kebutuhan pegawai mencapai 95 orang sehingga kekurangan pegawai sebanyak 61 orang.

Tabel 1. 1 Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024

| NO. | NAMA JABATAN | BEZETTING PEGAWAI SAAT INI | | | | | KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ABK | +/- | K E T |
|-----|-------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------------------------|-----|-------|
| | | JABATAN PIMPINAN TINGGI | JABATAN ADMINISTRATOR | JABATAN PENGAWAS | JABATAN PELAKSANA | JABATAN FUNGSIONAL | | | |
| 1 | KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 1 | | | | | 1 | 0 | |
| 2 | PENGAWAS KETENAGAKERJAAN MADYA | | | | | 1 | 5 | -4 | |
| 4 | PENGAWAS KETENAGAKERJAAN MUDA | | | | | 1 | 8 | -7 | |
| 7 | PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PERTAMA | | | | | 6 | 21 | -15 | |
| 6 | MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PERTAMA | | | | | 1 | 2 | -1 | |
| 42 | PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT MADYA | | | | | 0 | 1 | -1 | |
| 42 | PENGGERAK SWADAYA MASYARAKAT PERTAMA | | | | | 0 | 1 | -1 | |
| 5 | INSTRUKTUR MUDA | | | | | 0 | 1 | -1 | |
| 8 | PENGUJI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PERTAMA | | | | | 0 | 1 | -1 | |
| 9 | PRANATA KOMPUTER PERTAMA | | | | | 0 | 1 | -1 | |
| 10 | INSTRUKTUR PERTAMA | | | | | 0 | 2 | -2 | |
| 11 | PENGANTAR KERJA PERTAMA | | | | | 0 | 2 | -2 | |
| 12 | SEKRETARIS | | 0 | | | | 1 | -1 | |
| 13 | PERENCANA AHLI MUDA | | | | | 1 | 1 | 0 | |
| 14 | PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 1 | | 3 | -2 | |
| 18 | PENGOLAH DATA DAN INFORMASI | | | | 2 | | 2 | 0 | |
| 19 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | | | | 1 | | 2 | -1 | |
| | OPERATOR LAYANAN OPERASIONAL | | | | 0 | | 2 | -2 | |





| NO. | NAMA JABATAN | BEZETTING PEGAWAI SAAT INI | | | | | KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ABK | +/- | K E T |
|---------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------------------------|------------|-------|
| | | JABATAN PIMPINAN TINGGI | JABATAN ADMINISTRATOR | JABATAN PENGAWAS | JABATAN PELAKSANA | JABATAN FUNGSIONAL | | | |
| 20 | KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN | | | 1 | | | 1 | 0 | |
| 21 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 0 | | 2 | -2 | |
| 23 | PENGOLAH DATA DAN INFORMASI | | | | 0 | | 1 | -1 | |
| 24 | PENGADMINISTRASI PERKANTORAN | | | | 3 | | 5 | -2 | |
| | OPERATOR LAYANAN OPERASIONAL | | | | 0 | | 2 | -2 | |
| 25 | KEPALA BIDANG PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA | | 1 | | | | 1 | 0 | |
| 26 | ANALIS KEBIJAKAN MUDA | | | | | 0 | 1 | -1 | |
| 27 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 1 | | 1 | 0 | |
| 28 | KEPALA SEKSI PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS | | | 1 | | | 1 | 0 | |
| 29 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 0 | | 2 | -2 | |
| | PENATA LAYANAN OPERASIONAL | | | | 0 | | 1 | -1 | |
| 31 | KEPALA SEKSI PENEMPATAN TENAGA KERJA | | | 1 | | | 1 | 0 | |
| 32 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 1 | | 1 | 0 | |
| | OPERATOR LAYANAN OPERASIONAL | | | | 0 | | 1 | -1 | |
| 33 | KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN | | 1 | | | | 1 | 0 | |
| 34 | MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL MUDA | | | | | 1 | 1 | 0 | |
| 35 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 0 | | 1 | -1 | |
| 36 | KEPALA SEKSI PENGAWASAN NORMA KETENAGAKERJAAN DAN K3 | | | 1 | | | 1 | 0 | |
| 37 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 1 | | 1 | 0 | |
| 38 | KEPALA SEKSI PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN | | | 1 | | | 1 | 0 | |
| 39 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 1 | | 1 | 0 | |
| | OPERATOR LAYANAN OPERASIONAL | | | | 0 | | 1 | -1 | |
| 40 | KEPALA BIDANG TRANSMIGRASI | | 1 | | | | 1 | 0 | |
| 41 | ANALIS KEBIJAKAN MUDA | | | | | 1 | 2 | -1 | |
| 42 | PENGERAK SWADAYA MASYARAKAT MUDA | | | | | 1 | 1 | 0 | |
| 44 | PENELAHAH TEKNIS KEBIJAKAN | | | | 1 | | 2 | -1 | |
| 45 | PENGOLAH DATA DAN INFORMASI | | | | 0 | | 1 | -1 | |
| 46 | PENATA LAYANAN OPERASIONAL | | | | 0 | | 2 | -2 | |
| JUMLAH | | 1 | 3 | 5 | 12 | 13 | 95 | -61 | |

Sumber Data: Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 31 Desember 2024

Dalam upaya menjalankan fungsi pelayanan publik secara optimal, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara membutuhkan sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Salah satu solusi yang diterapkan adalah melalui pengangkatan tenaga non-ASN untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas teknis





maupun administratif. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga memiliki tenaga kontrak sebanyak 10 orang.

Tabel 1. 2 Data Pegawai Tidak Tetap (PTT) Berdasarkan Pendidikan

| Gender | Pendidikan | | | | | | Jumlah |
|--------|------------|-----|------|-------|------|-----|--------|
| | SLTA | D.I | D.II | D.III | D.IV | S.1 | |
| Pria | 5 | | | | | 3 | 8 |
| Wanita | 1 | | | | | 1 | 2 |
| Jumlah | 6 | | | | | 4 | 10 |

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 31 Desember 2024.

1.3 Mandat dan Peran Strategis

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki mandat sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Mengacu kepada visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2021-2026 dimana visinya adalah: “Terwujudnya Provinsi Kalimantan Utara Yang Berubah, Maju dan Sejahtera”. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mendukung pelaksanaan misi ke 3 (tiga) yaitu Mewujudkan pembangunan Sumber Daya Manusia yang sehat, cerdas, kreatif, inovatif, berakhlak mulia, produktifitas dan berdaya saing dengan berbasiskan Pendidikan wajib belajar 16 Tahun dan berwawaskan dan misi ke 6 (enam) yaitu “Mewujudkan peningkatan ekonomi yang berdaya saing, dan mengurangi kesenjangan antar wilayah serta meningkatkan ketahanan pangan dengan berorientasi pada kepentingan rakyat melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas dengan pengembangan infrastruktur yang berkualitas dan merata serta meningkatkan konektivitas antar kabupaten/kota”.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai perangkat daerah memiliki mandat untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Mandat ini dijalankan guna meningkatkan penyerapan tenaga kerja, meningkatkan iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dan mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi. Mandat tersebut menjadi sangat relevan dan strategis dalam menjawab berbagai isu strategis daerah.

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan





karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah ataupun panjang dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Dalam perumusannya isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dianalisis berdasarkan gambaran kondisi pelayanan dan permasalahan perangkat daerah. Informasi ini tergambar pada Bab II dan Bab III (Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah) serta memperhatikan dokumen rencana pembangunan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah lainnya.

Hasil rumusan isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara ini akan menjadi salah satu dasar perumusan kebijakan pembangunan daerah bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi mulai dari tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan berikut program-program pembangunannya.

Dari kajian yang telah dilakukan, berikut adalah isu strategis pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara sebagai berikut :

1.1.5 Bidang Ketenagakerjaan:

1) Penurunan angka pengangguran

Isu pengangguran merupakan isu ketenagakerjaan utama yang perlu mendapat perhatian khusus. Penganggur terbuka terdiri atas mereka yang mencari pekerjaan, mereka yang mempersiapkan usaha, mereka yang tidak mencari pekerjaan karena tidak mungkin mendapat pekerjaan, dan mereka yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Walaupun secara presentase maupun jumlah, angka pengangguran di Provinsi Kalimantan Utara mengalami penurunan dalam periode Tahun 2021-2024 dari 16.224 orang (4,58%) menjadi 15.343 orang (3,90%) pada tahun 2024. Namun keberadaan 15.343 orang penganggur masih merupakan kondisi yang perlu perhatian khusus.

Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan pekerjaan. Hal ini terjadi karena jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang ada serta pendidikan/keahlian calon tenaga kerja belum sesuai dengan pasar kerja/kebutuhan dunia usaha. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan dalam upaya perluasan kesempatan kerja, membuka lapangan usaha serta meningkatkan kualitas calon tenaga kerja.

2) Rendahnya kualitas angkatan kerja

Isu rendahnya kualitas angkatan kerja dapat dilihat dari rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Secara Umum Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja





Provinsi Kalimantan Utara menurut pendidikan dari Tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada periode 2018-2021 tingkat pendidikan SMTA kejuruan lebih tinggi dibandingkan tingkat Pendidikan SMTA umum. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki lulusan SMTA Kejuruan menjadi alasan mereka lebih aktif dalam kegiatan ekonomi dibanding SMTA Umum, selain itu lulusan SMTA Umum mempunyai kecenderungan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

TPAK lulusan universitas menempati urutan tertinggi. Tingginya TPAK ini dapat dimaklumi karena dengan tingkat pendidikan tinggi karena orang akan terus berusaha untuk bekerja atau mendapatkan pekerjaan agar status sosial di masyarakat lebih baik. TPAK pendidikan maksimum SD masih cukup tinggi dengan kecenderungan fluktuatif. Tahun 2018 TPAK Pendidikan ini sebesar 60,52 persen meningkat menjadi 62,17 persen ditahun 2019 dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan kembali menjadi 63,29 persen serta pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 62,54 persen. Besarnya TPAK maksimal pendidikan SD perlu mendapatkan perhatian khusus sehingga diperlukan peningkatan kualitas angkatan kerja terutama dari segi pendidikan.

Tabel 1. 3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2021 (%)

| Tingkat Pendidikan | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Maksimum SD | 60,52 | 62,17 | 63,29 | 62,54 |
| SMTA Umum | 51,43 | 47,29 | 50,33 | 52,60 |
| SMTA Kejuruan | 72,42 | 72,95 | 71,08 | 66,37 |
| Diploma | 75,09 | 75,32 | 73,78 | 75,45 |
| Universitas | 87,18 | 89,36 | 85,91 | 83,79 |
| TPAK | 66,87 | 65,59 | 66,51 | 66,24 |

Sumber : BPS, Agustus, data diolah.

Upaya peningkatan kualitas angkatan kerja dilakukan melalui membangun kompetensi tenaga kerja yang unggul, baik melalui jalur lembaga pendidikan maupun lembaga pelatihan. Selain menintegrasikan dunia pendidikan dan dunia usaha, Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara juga harus menyediakan sarana parasarana pelatihan ketenagakerjaan yang dapat menunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja pada lembaga pelatihan.

3) Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja





Masih tingginya angka kecelakaan kerja dan rendahnya prosentase tenaga kerja yang terdaftar dalam kepesertaan jaminan social serta masih tingginya angka perselisihan hubungan industrial membuktikan bahwa perlindungan tenaga kerja di Provinsi Kalimantan Utara masih belum maksimal. Sehingga arah kebijakan kedepannya berupaya untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan menciptakan kondisi hubungan industrial yang harmonis dan meningkatkan kepatuhan dan kesadaran pelaku usaha terhadap penerapan peraturan ketenagakerjaan di dalam dunia kerja. Selain itu juga, dengan adanya Proyek Strategis Nasional (PSN) dalam Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional. Sesuai Surat Surat Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor R-0256/Seskab/DKK/12/2021 Tanggal 29 Desember 2021, Presiden menginstruksikan kepada Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dan Gubernur Kalimantan Utara Bersama Bupati Bulungan agar segera menyiapkan SDM yang memiliki kualifikasi yang baik dengan estimasi kebutuhan hingga 300 ribu tenaga kerja untuk keperluan Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) di Provinsi Kalimantan Utara. Pembangunan PSN tersebut menjadi salah satu hal yang menjadi perhatian kedepannya terutama terkait pengawasan penerapan norma kerja dan k3 pada perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam proyek tersebut, upaya meningkatkan penempatan tenaga kerja local serta pengawasan penggunaan tenaga kerja asing.

Selanjutnya mengingat Provinsi Kalimantan Utara berada di wilayah perbatasan negara sehingga urusan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) juga harus mendapatkan perhatian. Hal ini disebabkan masih tingginya angka deportasi PMI melalui Kabupaten Nunukan, walaupun Provinsi Kalimantan Utara bukan merupakan daerah penghasil atau kantong-kantong PMI, namun wilayah Kalimantan Utara merupakan daerah transit PMI sehingga diperlukan penanganan khusus.

1.4.2 Bidang Transmigrasi

Transmigrasi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencapai keseimbangan penyebaran penduduk, memperluas kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan meningkatkan pendapatan. Pada umumnya Transmigran akan mendapat bantuan dari pemerintah berupa rumah, lahan untuk tempat tinggal maupun lahan usaha, peralatan pertanian, pertukangan dan penerangan serta jaminan hidup beras dan non beras. Namun, hingga saat ini pelaksanaan kegiatan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara belum dapat dilaksanakan dengan optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan Transmigran





dalam mengolah lahan usaha yang cukup luas menjadi lahan yang produktif. Lahan transmigrasi yang umumnya berupa lahan pasang surut dan ditambah dengan peralatan serta fasilitas dasar yang masih terbatas menyebabkan sulitnya perkembangan ekonomi di wilayah transmigrasi.

Provinsi Kalimantan Utara merupakan lokus wilayah transmigrasi, namun dalam pengembangannya masih belum ada kerjasama/investasi dari pihak swasta maupun program pemerintah belum terintegrasi dengan baik. Hal ini pula yang menyebabkan kurang berkembangnya kehidupan Transmigran. Oleh karena itu tidak sedikit Transmigran yang meninggalkan lokasi transmigrasi. Secara garis besar, isu strategis bidang transmigrasi diantaranya:

- 1) Belum optimalnya peningkatan dimensi pengungkit nilai Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) transmigrasi pada kawasan prioritas nasional di Provinsi Kalimantan Utara.
- 2) Belum optimalnya penyediaan sarana dan prasarana dasar di lokasi transmigrasi
- 3) Kualitas transmigran yang masih rendah
- 4) Belum optimalnya pengelolaan potensi di lokasi transmigrasi

Berdasarkan hasil rumusan diatas, secara umum isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mengacu pada isu strategis Provinsi Kalimantan Utara yakni Peningkatan kualitas dan daya saing SDM dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan Pengembangan industri berbasis sumberdaya lokal yang berorientasi kesejahteraan masyarakat. Isu strategis ini dikemukakan yang jika permasalahan yang terkait isu ini berhasil dikurangi, bahkan dihilangkan, maka akan mendukung penyelesaian urusan pemerintahan yang didesentralisasikan ke provinsi yang terkait dengan kualitas SDM.

1.4 Sistematika Penyajian Laporan Kinerja

Laporan ini menggambarkan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara selama Tahun 2024. Capaian kinerja (*performance results*) tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang.

Sistematika Penyusunan sebagai berikut :





- Ringkasan Eksekutif. Dalam bagian ini secara umum disajikan tentang tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, sejauhmana Dinas telah mencapai tujuan dan sasaran tersebut, kendala–kendala yang dihadapi dan langkah–langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut.
 - Pendahuluan. Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi.
 - Perencanaan dan Perjanjian Kerja. Pada bab ini diuraikan ringkasan/iktisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.
 - Akuntabilitas Kinerja
- A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis Perangkat Daerah;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

- Penutup. Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.





➤ Lampiran

1. Perjanjian Kinerja
2. Realisasi Anggaran
3. Foto Penghargaan yang diraih/diperoleh perangkat daerah (Jika ada)
4. Dokumentasi Kegiatan
5. Lain-lain yang dianggap perlu





BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan tentang upaya yang perlu dilakukan untuk mencapai visi dan misi Kepala Daerah memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi.

Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang adalah “Meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan daerah dan Mewujudkan pembangunan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera”.

Sasaran strategis jangka menengah adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Adapun Sasaran yang akan menjadi indikator atau ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, yaitu :

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja.
2. Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
3. Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi.





Tabel 2. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

| NO | TUJUAN | SASARAN | INDIKATOR TUJUAN/SASARAN | KONDISI AWAL | TARGET AWAL | TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| | Meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan daerah | | Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Daerah | | | 74.46 | 79.29 | 84.12 | 88.95 | 93.78 |
| | | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Persentase penduduk yang bekerja | 95.03 | 95.35 | 95.54 | 95.73 | 95.92 | 96.11 | 96.30 |
| | | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 14.00 | 11.00 | 8.00 | 6.00 | 4.00 | 2.00 | 1.00 |
| | | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan | 31.16 | 25.00 | 34.78 | 38.40 | 42.02 | 45.64 | 49.26 |
| | | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan | 59.31 | 48.50 | 63.71 | 68.11 | 72.51 | 76.91 | 81.31 |
| | | | Persentase tenaga kerja yang memiliki upah/pendapatan minimal sama dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). | 31.16 | 25.00 | 34.78 | 38.40 | 42.02 | 45.64 | 49.26 |
| | | | Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) | 98.53 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| 2 | Mewujudkan pembangunan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera | | Tingkat pendapatan kepala keluarga transmigran pada skala Cukup (Skala Cukup, Pas-pas dan Kurang) | 8.57 | 17.14 | 25.71 | 34.28 | 42.84 | 51.41 | 59.98 |
| | | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah | 44,32 | 53,58 | 62,84 | 72,11 | 81,37 | 90,63 | 100,00 |

Sumber Data: Renstra Disnakertrans Prov. Kaltara Tahun 2025-2029





Mengacu kepada tujuan dan sasaran Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang telah ditetapkan, maka strategi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun Anggaran 2021-2026 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. 2Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Tahun 2021-2026

| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan daerah | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Meningkatkan daya saing tenaga kerja | Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelatihan ketenagakerjaan |
| | | Meningkatkan perluasan kesempatan kerja dan lapangan usaha | Memberikan pelatihan ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja |
| | | | Memfasilitasi penempatan tenaga kerja |
| | | | Memfasilitasi penyediaan informasi pasar kerja dan bursa kerja |
| | | | Memfasilitasi penyediaan kesempatan kerja bagi kaum disabilitas |
| | | | Memfasilitasi peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja |
| | | | Mendukung penciptaan lapangan kerja baru |
| | | | Memfasilitasi penanganan PMI yang berada di wilayah Provinsi Kalimantan Utara |
| | | | Membangun database ketenagakerjaan |





| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Membangun koordinasi yang baik antara pusat, daerah dan lembaga swasta |
| | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Membina sarana hubungan industrial | Memfasilitasi penyelesaian kasus hubungan industrial secara cepat dan tepat |
| | | | Meningkatkan pemahaman pelaku usaha dan pekerja terhadap peraturan perundang-undangan mengenai hubungan industrial |
| | | | Memfasilitasi penyusunan perangkat hubungan industrial |
| | | | Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Mediator |
| | | | Mendorong pembentukan pengadilan hubungan industrial |
| | | Mewujudkan sistem pengupahan yang adil | Memberi pemahaman kepada seluruh pihak terkait agar melakukan penentuan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku |
| | | Meningkatkan kepesertaan pekerja dalam program jaminan sosial | Bersama dengan pemerintah daerah memberi pencerahan kepada perusahaan mengenai unsur kesejahteraan pekerja, yang tidak hanya didasarkan pada upah |





| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mewujudkan pembangunan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera | | | Meningkatkan kepesertaan program jaminan social bagi pekerja rentan |
| | | Meningkatkan kualitas layanan dan penerapan norma k3 serta kelembagaan keahlian dan sistem keselamatan dan kesehatan kerja | Mengoptimalkan pemeriksaan norma kerja dan K3 terhadap perusahaan |
| | | | Meningkatkan pengawasan penggunaan TKA di Provinsi Kalimantan Utara |
| | | | Meningkatkan koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan terkait kepesertaan pekerja terhadap jaminan sosial |
| | | | Memberikan sosialisasi dan edukasi penerapan norma kerja dan K3 |
| | | | Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Pengawas Ketenagakerjaan |
| | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Meningkatkan dimensi ekonomi, dimensi sosial budaya, dimensi jejaring sarana prasarana, dimensi kelembagaan dan dimensi lingkungan yang mempengaruhi | Meningkatkan kolaboratif pentahelix antara akademisi, bisnis, masyarakat, pemerintah dan media dalam meningkatkan IPK Kawasan transmigrasi prioritas nasional. |





| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|--------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | nilai IPK transmigrasi pada Kawasan prioritas nasional | |
| | | Meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat transmigrasi melalui pelatihan yang efektif | Menyelenggarakan pelatihan peningkatan kemampuan dan kemandirian masyarakat |
| | | Mendukung pengembangan sentra produk di kawasan transmigrasi | Memfasilitasi pengembangan produk-produk dari kawasan transmigrasi |
| | | Meningkatkan sarana dan prasarana dasar di wilayah transmigrasi | Bekerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Daerah serta sektor swasta dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana dasar di wilayah transmigrasi |

Sumber Data: Data Diambil dari RPJMD Tahun 2021-2026 (Perda Kalimantan Utara Nomor 5 Tahun 2021).

2.2 Prioritas Daerah

Sebagai perangkat daerah yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki komitmen kuat untuk mendukung sepenuhnya arah kebijakan dan prioritas pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan jangka menengah maupun tahunan. Sejalan dengan prioritas daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menurunkan angka pengangguran, dan mempercepat pembangunan wilayah tertinggal, Disnakertrans melaksanakan berbagai program prioritas daerah yang langsung menyentuh kepentingan masyarakat, antara lain:

1. Mewujudkan Pembangunan PLTA Sungai Mentarang dan Sungai Kayan





2. Mewujudkan Pembangunan KIPI
3. Mewujudkan Ketahanan Pangan Daerah Dengan Pembangunan Pertanian Dalam Arti Luas Meliputi; Perkebunan, Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura, Peternakan, Perikanan Sungai, Laut, Dan Memberi Jaminan Perlindungan Kepada Petani Tambak Melalui Mekanisme Pengadaan Fasilitas Dan Regulasi Disetiap Kabupaten/Kota
4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur desa dan kelurahan di kabupaten/kota
5. Mewujudkan pengadaan balai latihan kerja, perluasan lapangan kerja, kesempatan usaha dan ekonomi kreatif bagi kaum milenial.

Adapun beberapa program yang mendukung prioritas daerah antara lain:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
3. Program hubungan industrial
4. Program pengawasan ketenagakerjaan
5. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

2.3 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh Gubernur Kalimantan Utara kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 30 Januari 2024. Perjanjian Kerja tersebut sesuai dokumen Renstra Tahun 2021-2026 yang ditandatangani yang menjadi kesepakatan bersama akan mewujudkan target kinerja yang sesuai dalam dokumen perencanaan, perjanjian tersebut menjadi tanggung jawab kepala Perangkat Daerah terkait dan Gubernur selaku atasan langsung memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian tersebut.

Dalam rangka menetapkan kinerja tahun 2024, diperlukan evaluasi terhadap capaian kinerja tahun 2023 (n-1). Evaluasi hasil kinerja tahun sebelumnya sangat penting karena memberikan berbagai manfaat yang mendukung perbaikan, pertumbuhan, dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil evaluasi realisasi dan capaian kinerja tahun 2023, diketahui bahwa terdapat beberapa realisasi kinerja telah melampaui target tahun 2023 dan target tahun 2024, sehingga penetapan target kinerja tahun 2024 – 2026 dilakukan revisi sebagai berikut:





Tabel 2. 3 Revisi Penetapan Target Kinerja 2024-2026

| No | Sasaran | Indikator | TARGET RENSTRA PD | | | | | REALISASI CAPAIAN | | | HASIL REVISI PENETAPAN TARGET 2024-2026 | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|-------------------|-------|-------|-----------------------------------------|--------|--------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1 | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Persentase penduduk yang bekerja | 95,54 | 95,73 | 95,92 | 96,11 | 96,30 | 95,42 | 95,67 | 95,99 | 96,27 | 96,55 | 96,83 |
| 2 | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 8 | 6 | 4 | 2 | 1 | 9,51 | 6,36 | 1,74 | 1,70 | 1,65 | 1,60 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan | 34,78 | 38,40 | 42,02 | 45,64 | 49,26 | 26,49 | 35,84 | 66,07 | 85,86 | 90,86 | 95,86 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan | 63,71 | 68,11 | 72,51 | 76,91 | 81,31 | 62,21 | 65,09 | 89,94 | 92,82 | 95,70 | 98,58 |
| | | Persentase tenaga kerja yang memiliki upah/pendapatan minimal sama dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) | 34,78 | 38,40 | 42,02 | 45,64 | 49,26 | 26,49 | 35,84 | 66,07 | 85,86 | 90,86 | 95,86 |
| | | Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 95,21 | 78,04 | 95,18 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 3 | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah | 62,84 | 72,11 | 81,37 | 90,63 | 100,00 | 44,00 | 83,35 | 87,79 | 92,23 | 96,67 | 100,00 |

Sumber Data: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil reviu terhadap kinerja tersebut maka ditetapkan target kinerja tahun 2024 sesuai dengan tabel dibawah ini:





Tabel 2. 4 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1 | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Persentase penduduk yang bekerja | 96,27 |
| 2 | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 1,70 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan | 85,86 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan | 92,82 |
| | | Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) | 85,86 |
| | | Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) | 100,00 |
| 3 | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah | 92,23 |

Sumber Data: Data Diolah, 2024

2.4 Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2024

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah serta mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sebagai dasar perencanaan dan penganggaran tahunan. RKA ini diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah serta prioritas pembangunan daerah.

Rencana kerja mencakup program dan kegiatan prioritas yang mendukung pencapaian indikator kinerja utama. Setiap kegiatan yang direncanakan telah dirumuskan berdasarkan pendekatan berbasis kinerja dan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya. Dengan pendekatan ini, Disnakertrans berkomitmen untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dan transparansi dalam pengelolaan anggaran, sekaligus memperkuat kontribusi sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah dan kesejahteraan masyarakat.

Pada Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mempunyai anggaran APBD sebesar Rp. 20.460.155.003 yang terbagi menjadi belanja operasi





Rp. 20.206.755.003 dan belanja modal Rp. 229.400.000. Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 450.000.000. Jumlah program yang dilaksanakan sebanyak 7 program, 14 kegiatan dan 30 sub kegiatan.

Tabel 2. 5 Ringkasan Perubahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024

| Kode Rekening | Uraian | Sebelum | Setelah | Bertambah / (Berkurang) | |
|---------------|--------------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|--------|
| | | | | (Rp) | (%) |
| 4 1 | PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) | Rp0,00 | Rp450.000.000,00 | Rp450.000.000,00 | 100,00 |
| 4 1 02 | Retribusi Daerah | Rp0,00 | Rp450.000.000,00 | Rp450.000.000,00 | 100,00 |
| 5 1 | BELANJA OPERASI | Rp19.925.595.003,00 | Rp20.206.755.003,00 | Rp281.160.000,00 | 1,39 |
| 5 1 01 | Belanja Pegawai | Rp6.297.640.985,00 | Rp6.305.280.985,00 | Rp7.640.000,00 | 0,12 |
| 5 1 02 | Belanja Barang dan Jasa | Rp13.627.954.018,00 | Rp13.901.474.018,00 | Rp273.520.000,00 | 1,97 |
| 5 2 | BELANJA MODAL | Rp125.000.000,00 | Rp229.400.000,00 | Rp104.400.000,00 | 45,51 |
| 5 2 02 | Belanja Modal Peralatan dan Mesin | Rp95.000.000,00 | Rp199.400.000,00 | Rp104.400.000,00 | 52,36 |
| 5 2 04 | Belanja Modal Jalan, Jaringan, dan Irigasi | Rp30.000.000,00 | Rp30.000.000,00 | Rp0,00 | 0,00 |

Sumber: DPA Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, 2024.





BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap akhir periode instansi melakukan pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja, dimana pengukuran pencapaian target kinerja tersebut dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Hasil capaian kinerja, baik kekurangan maupun kelebihan merupakan hasil kerja manajemen dalam mensinergikan berbagai sumber daya dan seluruh komponen yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara tidak terkecuali pengaruh kondisi dan situasi yang melingkupinya. Upaya pengukuran kinerja diakui tidak selalu mudah, karena hasil capaian suatu indikator tidak semata-mata merupakan output dari satu input (program, kegiatan, sumber dana), akan tetapi merupakan akumulasi, korelasi dan sinergi antara berbagai input dan pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan kegiatan itu. Dengan demikian keberhasilan realisasi suatu sasaran/kegiatan, tidak dapat diklaim sebagai hasil dari satu sumber dana atau oleh satu pihak saja.

Skala nilai peringkat kinerja dikutip dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 yang juga dipakai dalam penyusunan LAKIP adalah :

Tabel 3. 1 Skala nilai peringkat kinerja

| No | Interval Nilai Realisasi Kinerja | Kriteria penilaian Realisasi Kinerja | Kode |
|----|----------------------------------|--------------------------------------|------|
| 1 | 91 ≤ | Sangat Baik | ■ |
| 2 | 76 - 90 | Tinggi | ■ |
| 3 | 66 - 75 | Sedang | ■ |
| 4 | 51 - 65 | Rendah | ■ |
| 5 | ≤ 50 | Sangat Rendah | ■ |

(Sumber : Permendagri 54 Tahun 2010)

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:





- a. **Hasil Sangat Baik dan Tinggi.** Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi target dan berada di atas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.
- b. **Hasil Sedang.** Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian telah memenuhi persyaratan minimal.
- c. **Hasil Rendah dan Sangat Rendah.** Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja capaian belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

Akuntabilitas Pengukuran Kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi dan rencana strategis instansi Pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Dengan adanya capaian kinerja ini, maka akan dapat diambil suatu tindakan yang diperlukan untuk mengevaluasi dan mengoreksi atas program/kegiatan pada tahun- tahun mendatang.

Untuk melakukan pengukuran capaian kinerja, telah digunakan indikator kinerja sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja pada tingkat sasaran yang merupakan tolak ukur keberhasilan suatu sasaran tersebut agar dapat dicapai.
2. Indikator Kinerja pada tingkat sasaran strategis yang terdiri dari :
 - a. input (masukan) yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan kegiatan agar dapat menghasilkan output (keluaran).
 - b. output (keluaran) yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan baik berupa fisik maupun non fisik. outcome (hasil) yaitu sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran pada waktu tertentu secara langsung.
 - c. benefit (manfaat) yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari suatu kegiatan.
 - d. impact (dampak) yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indikator yang berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.
 - e. Kinerja merupakan program yang bertujuan meningkatkan tata kelola dalam penyediaan layanan publik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Internal/Eksternal





2. Pimpinan
3. Sumber Daya Manusia
4. Keratifitas, Inovasi dan Motivasi
5. Imbalan/Pendapatan
6. Kebijakan
7. Rasionalisasi

Cara menghitung persentase capaian kinerja sebagai berikut:

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, digunakan rumus:

$$\text{Persentase Tingkat Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Persentase Tingkat Capaian} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$$

Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 terdapat sebanyak 7 (tujuh) program, 14 (empat belas) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan. Adapun realisasi kinerja dan capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. 2 Target, Realisasi dan Skala Nilai Peringkat Kerja Kepala Perangkat Daerah Sesuai Permendagri 54 Tahun 2010

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALIASI | CAPAIAN | KRITERIA PENILAIAN |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------|----------|---------|--------------------|
| 1 | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Persentase penduduk yang bekerja | 96,27 | 96,10 | 99,83 | Sangat Baik |
| 2 | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 1,70 | 0,68 | 160,09 | Sangat Baik |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan | 85,86 | 59,21 | 68,96 | Sedang |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan | 92,82 | 62,47 | 67,30 | Sedang |





| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET | REALIASI | CAPAIAN | KRITERIA PENILAIAN |
|-----|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|---------|--------------------|
| | | Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) | 85,86 | 59,21 | 68,96 | Sedang |
| | | Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) | 100,00 | 92,70 | 92,70 | Sangat Baik |
| 3 | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah | 92,23 | 87,79 | 95,19 | Sangat Baik |

Sumber : Data Diolah, Disnakertrans 2024

Perhitungan realisasi dari target kinerja diantaranya:

- Persentase penduduk yang bekerja = $\frac{\text{Jumlah penduduk yang bekerja}}{\text{angkatan kerja}} \times 100\%$

= $(378.361 / 393.704) \times 100 \%$

= 96,10%

(Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara Per Agustus 2024).
- Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial = Jumlah perselisihan hubungan industrial/jumlah perusahaan wajib lapor x 100%

= $39 \text{ Kasus} / 5.748 \text{ perusahaan} \times 100\%$

= 0,68%

(Sumber Data: Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Prov. Kaltara).
- Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan = $\frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100 \text{ persen}$

= $224.014 / 378.361 \times 100 \text{ persen}$

= 59,21%

(Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2024)
- Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan = $\frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar BPJS Kesehatan}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100 \text{ persen}$

= $36.365 / 378.361 \times 100 \text{ persen}$





= 62,47%

(Sumber Data: BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2024)

5. Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) = Jumlah Tenaga Kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP)/ Jumlah Tenaga Kerja x 100 persen
= $224.014/378.361 \times 100$ persen
= 59,21%
(Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2024)
6. Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) = Jumlah perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)/ Jumlah Perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara x 100 persen
= $4.264/4.600 \times 100$ persen
= 92,70%
(Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2024)
7. Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah = Jumlah lahan transmigrasi produktif/digarap/Jumlah lahan transmigrasi x100
= $(49.816,56+66.456)/(109.697,26+22.742,43) \times 100$
= $116.272,56 \text{ Ha} /132.439,69 \text{ Ha} \times 100$
= 87,79%
(Sumber Data: Laporan Akhir Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI, Tahun 2024)

Adapun analisis terhadap capaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 (Meningkatnya penyerapan tenaga kerja) pada Indikator 1 (Persentase penduduk yang bekerja)

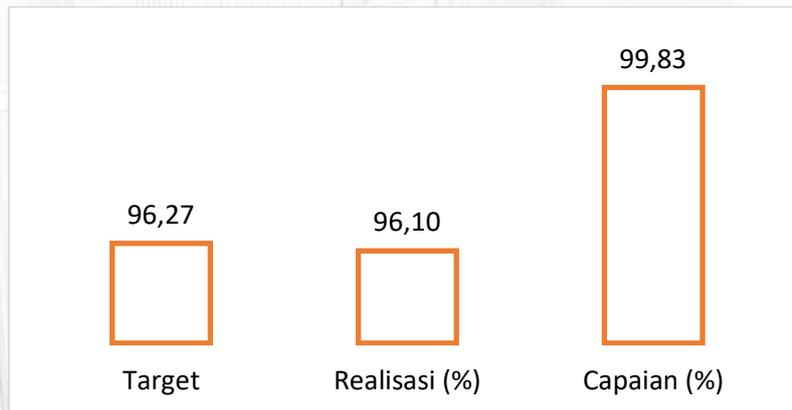
a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2024

Indikator persentase penduduk yang bekerja dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dimana target Tahun 2024 untuk persentase penduduk yang bekerja sebesar 96,27 persen dan terealisasi sebesar 96,10 persen sehingga capaiannya sebesar **99,83 persen** dengan kategori capaian **sangat baik**. Jumlah penduduk yang bekerja pada Tahun 2024 sebanyak 378.361 orang dan jumlah angka  kerja sebanyak 393.704 orang. Penduduk yang



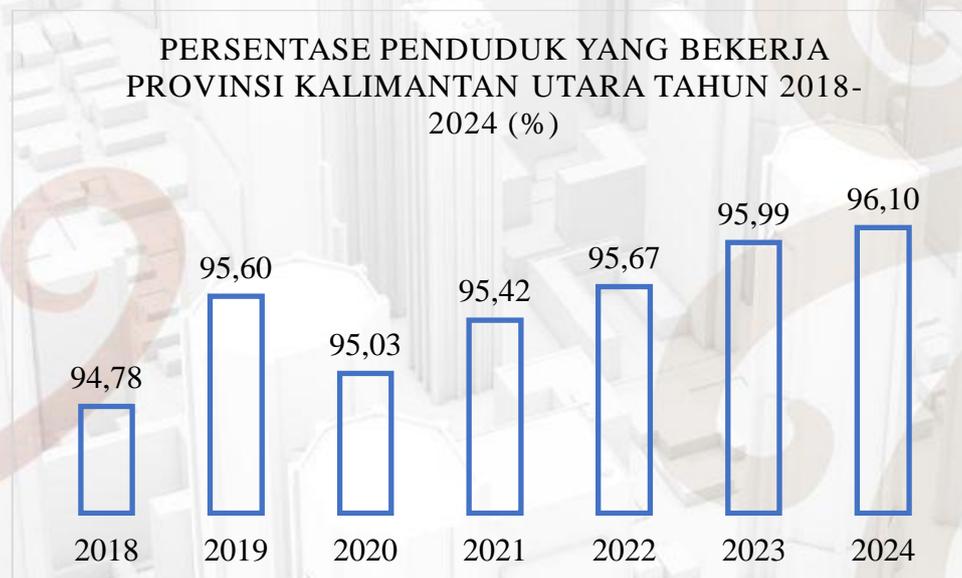


bekerja pada Agustus 2024 sebanyak 378.361 orang, meningkat sebanyak 6.091 orang dari Agustus 2023.



Grafik 3. 1 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Tahun 2024

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Grafik 3. 2 Persentase Penduduk Yang Bekerja Tahun 2018 s.d 2024 di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara).

Jika dilihat pada grafik diatas diketahui bahwa persentase penduduk yang bekerja Tahun 2018 sampai dengan 2024 mengalami fluktuasi cenderung naik dari 94,78 persen pada tahun 2018 menjadi 96,10 persen pada tahun 2024. Jumlah penduduk yang bekerja pada Tahun 2024 mencapai 378.361 orang dari total angkatan kerja sebanyak 393.704 orang.

Perbandingan Persentase penduduk yang bekerja tahun 2024 sebesar 96,10 persen dibandingkan dengan tahun 2023 sebesar 95,99 persen diketahui ada kenaikan sebesar 0,44





persen dan jika dibandingkan realisasi kinerja Tahun 2024 (96,10%) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2026 (96,30%) maka capaiannya sebesar 99,79 persen (sangat baik).

Jumlah penduduk yang bekerja periode Agustus Tahun 2024 sebesar 378.361 orang mengalami peningkatan sebesar 6.091 orang dari Tahun 2023. Hal ini sejalan dengan menurunnya angka pengangguran terbuka di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 0,11 persen dari tahun 2023 ke tahun 2024 seperti yang terlihat pada Tabel di bawah ini.

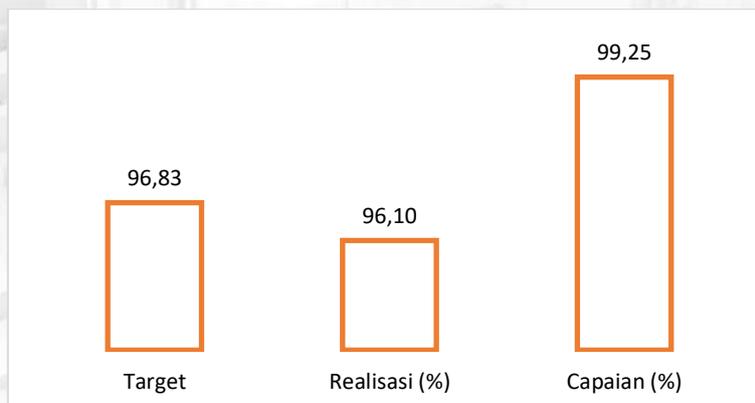
Tabel 3. 3 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Agustus 2022-Agustus 2024

| Status Keadaan Ketenagakerjaan | Agustus 2022 | Agustus 2023 | Agustus 2024 | Perubahan Ags 2022 - Ags 2023 | | Perubahan Ags 2023 - Ags 2024 | |
|-------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------|-------------|-------------------------------|-------------|
| | orang | orang | orang | orang | poin persen | orang | poin persen |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| Penduduk Usia Kerja | 547.170 | 551.272 | 559.623 | 4.102 | 0,75 | 8.351 | 1,51 |
| Angkatan Kerja | 370.012 | 387.823 | 393.704 | 17.811 | 4,81 | 5.881 | 1,52 |
| - Bekerja | 353.984 | 372.270 | 378.361 | 18.286 | 5,17 | 6.091 | 1,64 |
| - Pengangguran | 16.028 | 15.553 | 15.343 | -475 | -2,96 | -210 | -1,35 |
| Bukan Angkatan Kerja | 177.158 | 163.449 | 165.919 | -13.709 | -7,74 | 2.470 | 1,51 |
| | persen | persen | persen | persen poin | | persen poin | |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 67,62 | 70,35 | 70,35 | 2,73 | | 0,00 | |
| - Laki-Laki | 83,67 | 85,18 | 86,51 | 1,51 | | 1,33 | |
| - Perempuan | 49,30 | 53,60 | 52,14 | 4,30 | | -1,46 | |

Sumber: BPS Provinsi Kalimantan Utara, Agustus 2024.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah sebesar 96,83 persen, realisasi kinerja indikator persentase penduduk yang bekerja pada tahun 2024 sebesar 96,10 persen sehingga capaian kinerja sebesar 99,25 persen dengan kategori sangat baik.



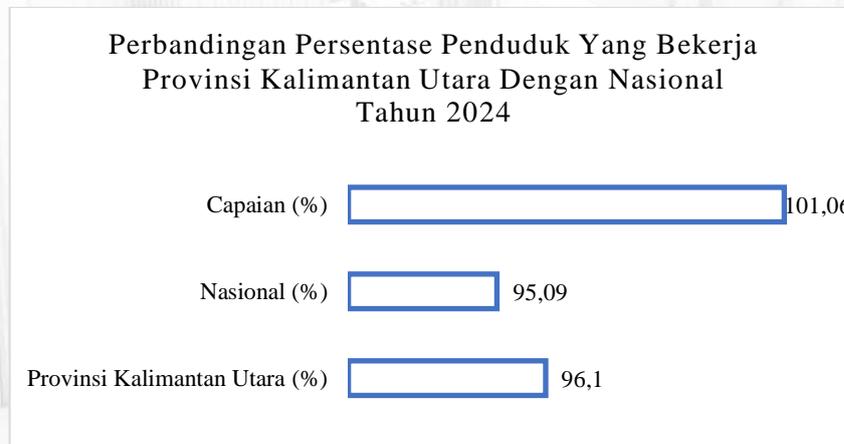
Grafik 3. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Jangka Menengah





d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Persentase penduduk yang bekerja di Provinsi Kalimantan Utara pada tahun 2024 sebanyak 378.361 orang (96,10%) lebih besar dari realisasi nasional sebanyak 144.640.000 orang (95,09%) atau dengan capaian kinerja 101,06 persen.



Jika dibandingkan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka Nasional Tahun 2024, TPT provinsi Kalimantan Utara lebih rendah sebesar 1,01 persen seperti yang terlihat pada Grafik di bawah ini.



Grafik 3. 4 Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Kalimantan Utara (Agustus 2024) dengan Nasional (Agustus 2024).

e. Analisis Penyebab Peningkatan atau Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan





Adapun beberapa upaya yang telah dilakukan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja di Provinsi Kalimantan Utara adalah sebagai berikut:

1. Adanya upaya peningkatan kualitas SDM bagi pencari kerja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara yaitu dengan melaksanakan program pelatihan ketenagakerjaan baik yang bersumber dari dana APBD maupun APBN. Pelatihan ketenagakerjaan meliputi pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, pelatihan pemagangan dalam negeri, pelatihan peningkatan produktivitas, pelatihan kewirausahaan maupun pelatihan kemasyarakatan lainnya yang mendukung peningkatan kesempatan kerja.
2. Terbukanya akses informasi pasar kerja. Salah satu yang mendorong penurunan angka pengangguran di Provinsi Kalimantan Utara yaitu dengan adanya akses informasi pasar yang mudah dijangkau oleh pencari kerja maupun pemberi kerja melalui aplikasi online terkait pasar kerja. Salah upaya meningkatkan informasi pasar kerja yang dilakukan adalah kegiatan job fair yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara.
3. Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai salah satu sektor yang memiliki potensi besar dalam menciptakan lapangan kerja. UMKM merupakan usaha-usaha yang berskala kecil atau menengah yang dimiliki dan dikelola oleh masyarakat. UMKM dapat memberikan kesempatan bagi para pencari kerja untuk menjadi wirausahawan atau pekerja mandiri. Jika dilihat dari data perkembangan jumlah UMKM di Provinsi Kalimantan Utara, pertumbuhan UMKM di Provinsi Kalimantan Utara mengalami kenaikan pada periode 2020-2023.

Tabel 3. 4 Jumlah UMKM di Provinsi Kalimantan Utara

| UMKM | | | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| URAIAN | SATUAN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| TOTAL | Unit | 14.385 | 35.396 | 20.447 | 44.052 |
| Bulungan | Unit | 3.480 | 8.779 | 3.674 | 10.780 |
| Malinau | Unit | 919 | 2.542 | 973 | 3.276 |
| Nunukan | Unit | 652 | 1.151 | 1.491 | 7.739 |
| Tana Tidung | Unit | 2.756 | 13.903 | 4.157 | 2.749 |
| Tarakan | Unit | 6.578 | 9.021 | 10.152 | 19.508 |

Sumber : Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Kalimantan Utara.





4. Penyelenggaraan Proyek Strategis Nasional (PSN) dan agenda prioritas pembangunan daerah. Penetapan Proyek Strategis Nasional (PSN) dalam Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional. Sesuai Surat Surat Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor R-0256/Seskab/DKK/12/2021 Tanggal 29 Desember 2021, Presiden menginstruksikan kepada Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi dan Gubernur Kalimantan Utara Bersama Bupati Bulungan agar segera menyiapkan SDM yang memiliki kualifikasi yang baik dengan estimasi kebutuhan hingga 300 ribu tenaga kerja untuk keperluan Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) di Provinsi Kalimantan Utara. Selain adanya PSN, adanya agenda prioritas pembangunan daerah seperti pembangunan PLTA Sungai Kayan dan Mentarang juga akan mempengaruhi peningkatan kesempatan kerja bagi masyarakat di Provinsi Kalimantan Utara.
5. Penyelenggaraan program transmigrasi. Transmigrasi merupakan cara mengatasi pengangguran dengan memindahkan penduduk dari daerah yang jumlahnya padat ke daerah yang jarang penduduknya. Sehingga diharapkan akan tercipta pemerataan ekonomi antar wilayah. Setiap transmigran akan diberikan fasilitas rumah, lahan pekarangan dan lahan usaha serta pembinaan masyarakat. Dengan adanya fasilitas bagi para Transmigran tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesempatan kerja terutama pada sector pertanian.

Walaupun Provinsi Kalimantan Utara telah berhasil menurunkan angka pengangguran dari tahun 2023 ke Tahun 2024, namun dalam penanganan pengangguran masih perlu mendapat perhatian mengingat masih terdapat 15.343 orang di Provinsi Kalimantan Utara yang masih menganggur dan 25.453 orang (6,73%) dalam kondisi setengah penganggur. Setengah Penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan (dahulu disebut setengah pengangguran terpaksa). Dalam menangani permasalahan tersebut diperlukan kebijakan dan program yang konkrit dalam mengurangi angka pengangguran dan setengah penganggur di Provinsi Kalimantan Utara sebagai berikut:

1. Peningkatan pendidikan vokasi. Program Vokasi adalah program pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi yang bertujuan untuk mempersiapkan tenaga yang dapat menetapkan keahlian dan ketrampilan di bidangnya, siap kerja dan mampu bersaing secara global. Pendidikan tinggi vokasi merupakan jalur penting yang membekali lulusan





SMA/SMK/MA atau yang sederajat dengan keterampilan dan pengetahuan khusus yang penting untuk meraih sukses di dunia kerja. Upaya ini diperlukan mengingat pada Agustus 2024, TPT dari tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya yaitu sebesar 6,71 persen. Sementara TPT yang paling rendah adalah mereka dengan pendidikan SMP yaitu sebesar 1,79 persen. Dibandingkan Agustus 2023, TPT kategori pendidikan yang mengalami kenaikan adalah SMA dan Perguruan Tinggi yaitu masing-masing sebesar 0,3 persen poin dan 0,81 persen poin. Sedangkan SD, SMP dan SMK mengalami penurunan.

2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan ketenagakerjaan sehingga dapat menjangkau lebih banyak peningkatan SDM bagi pencari kerja. Selain itu juga perlu didukung dengan peningkatan sarana dan prasarana pelatihan ketenagakerjaan misalnya dengan Pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK) maupun peningkatan kapasitas dan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) pemerintah, swasta maupun komunitas. Saat ini Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah berupaya membangun BLK UPTP Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bulungan.
3. Melakukan pemerataan informasi dan fasilitasi informasi pasar kerja di seluruh wilayah Provinsi Kalimantan Utara.
4. Meningkatkan kerjasama pendidikan dan pelatihan dengan dunia usaha.
5. Mendorong perluasan kesempatan kerja melalui pemberdayaan UMKM.

f. Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Atau pun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase penduduk yang bekerja adalah program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dan program penempatan tenaga kerja yang bersumber pada dana APBD dan program dan kegiatan yang terdapat pada Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dan Ditjen Penempatan dan perluasan kerja yang bersumber dari dana APBN.

Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja terdiri dari kegiatan pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi dengan sub kegiatan proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi. Pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut telah efektif dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penduduk usia kerja di Provinsi Kalimantan Utara. Kegiatan tersebut





berupa sosialisasi pemagangan bagi perusahaan untuk meningkatkan dukungan perusahaan dalam membuka lowongan pemagangan dalam negeri serta pelatihan peningkatan kapasitas bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang merupakan mitra pemerintah dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja.

Selain itu juga, pelaksanaan program penempatan kerja dengan beberapa kegiatan seperti pelaksanaan job fair yang diikuti oleh 18 perusahaan juga efektif dalam memfasilitasi penyebaran informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja. Sementara dari sisi penempatan tenaga kerja luar negeri, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga telah melakukan rapat koordinasi dengan BP3MI Kab. Nunukan untuk meningkatkan kerjasama dan kolaborasi penempatan tenaga kerja luar negeri serta melakukan monitoring penggunaan TKA untuk memastikan penggunaan TKA sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain program dan kegiatan yang bersumber dari dana APBD, juga terdapat beberapa kegiatan yang bersumber dari dana APBN diantaranya sebagai berikut:

- Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas
- Bimbingan Peningkatan Produktivitas
- Pengukuran Peningkatan Produktivitas
- Pelatihan Peningkatan Produktivitas
- Pemagangan Dalam Negeri
- Perizinan dan Pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (LPTKS, LPPRT, dan Job Portal)
- Peningkatan Kompetensi Pengantar

2. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 (Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja) pada Indikator 1 (Tingkat perselisihan hubungan industrial).

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2024

Tingkat perselisihan hubungan industrial menggambarkan tingkat konflik atau ketidaksepakatan yang terjadi antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, yaitu pekerja, pemberi kerja, dan/atau serikat pekerja. Realisasi indikator tingkat perselisihan hubungan industrial pada Tahun 2024 sebesar 0,68 persen dari target sebesar 1,70 persen sehingga capaiannya 160,09 persen dengan kriteria penilaian **sangat baik**. Jumlah perselisihan

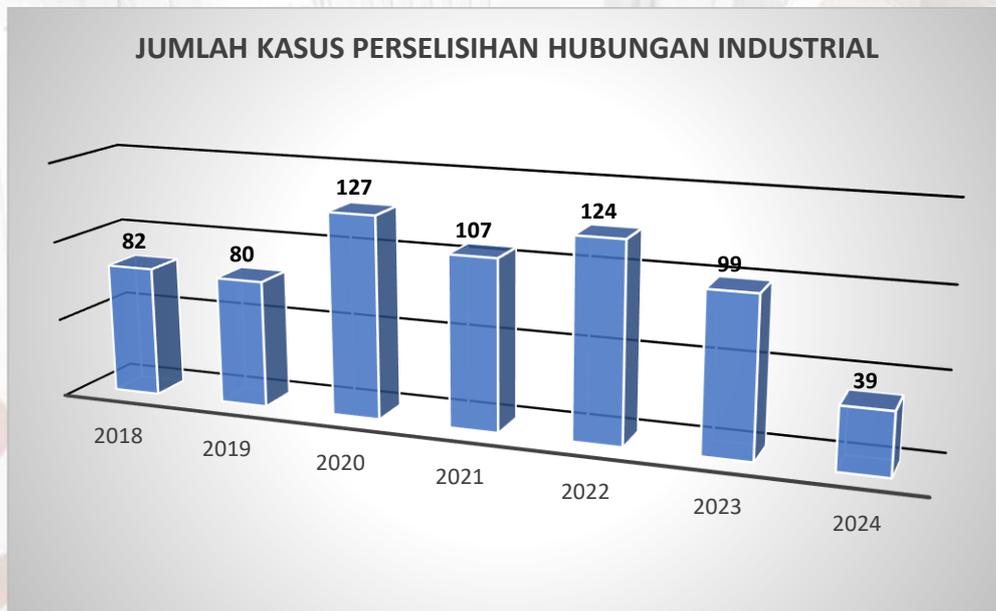




hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Utara mencapai 39 kasus dan jumlah perusahaan yang terdata WLKP per 31 Desember 2024 mencapai 5.748 perusahaan.

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

Perbandingan tingkat perselisihan hubungan industrial pada tahun 2024 (0,68%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (1,74%) sehingga capaiannya 161,01 persen atau kategori sangat baik. Secara umum tingkat perselisihan hubungan industrial pada tahun 2021 mencapai 9,51 persen kemudian mengalami penurunan menjadi 6,36 pada tahun 2022, berkurang kembali pada tahun 2023 menjadi 1,74 persen dan 0,68 pada tahun 2024. Selama periode 2021-2024 terjadi penurunan sebesar 8,83 persen. Keberhasilan kinerja tersebut menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Utara mengalami penurunan setiap tahunnya.



Grafik 3.3 Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2024 (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Jika dilihat pada grafik di atas diketahui ada penurunan jumlah kasus hubungan industrial pada Tahun 2018 (82 kasus) menurun 2 kasus menjadi 80 kasus pada Tahun 2019 kemudian meningkat kembali pada Tahun 2020 menjadi 127 kasus dan menurun Kembali pada Tahun 2021 menjadi 107 kasus, kemudian terjadi peningkatan sebanyak 17 kasus pada tahun 2022 menjadi 127 kasus kemudian menurun kembali pada Tahun 2023 menjadi 99 kasus serta pada tahun 2024 menjadi 39 kasus.





Tabel 3. 5 Data Perselisihan Hubungan Industrial Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024

| No | Kota/Kabupaten | Perselisihan | Jumlah Kasus | Kasus Dalam Proses | Kasus Selesai | Bipartit | Mediasi | Konsiliasi | Arbitrasi | Pengadilan HI |
|----|--------------------|-------------------------------------------------|--------------|--------------------|---------------|----------|---------|------------|-----------|---------------|
| 1 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |
| 2 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 3 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 4 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 5 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 5 | | 5 | 1 | 4 | | | |
| 6 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 2 | | 2 | | 2 | | | |
| 7 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 8 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Hak | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 9 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Kepentingan | 2 | | 2 | | 2 | | | |
| 10 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 11 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Hak | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 12 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 2 | | 2 | | 2 | | | |
| 13 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 2 | | 2 | | 2 | | | |
| 14 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 15 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | 1 | | | | | | |
| 16 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 17 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 18 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 19 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Hak | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 20 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 21 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 22 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Hak | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 23 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |





| No | Kota/Kabupaten | Perselisihan | Jumlah Kasus | Kasus Dalam Proses | Kasus Selesai | Bipartit | Mediasi | Konsiliasi | Arbitrasi | Pengadilan HI |
|----|-----------------------|-------------------------------------------------|--------------|--------------------|---------------|----------|---------|------------|-----------|---------------|
| 24 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 25 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 26 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 27 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 28 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |
| 29 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 30 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 31 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 32 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 33 | Kota Tarakan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 34 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 35 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 36 | Kota Tarakan | Perselisihan Hak | 1 | | 1 | 1 | | | | |
| 37 | Kota Tarakan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | 1 | | | | |
| 38 | Kota Tarakan | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 39 | Kota Tarakan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 2 | | 2 | 2 | | | | |
| 40 | Kota Tarakan | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 41 | Kota Tarakan | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 42 | Kota Tarakan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | 1 | | | | |
| 43 | Kabupaten Tana Tidung | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 44 | Kabupaten Tana Tidung | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 45 | Kabupaten Tana Tidung | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 46 | Kabupaten Tana Tidung | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 47 | Kabupaten Tana Tidung | Perselisihan Hak | 1 | | 1 | 1 | | | | |
| 48 | Kabupaten Tana Tidung | Perselisihan Hak | 2 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 49 | Kabupaten Nunukan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 50 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 51 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |





| No | Kota/Kabupaten | Perselisihan | Jumlah Kasus | Kasus Dalam Proses | Kasus Selesai | Bipartit | Mediasi | Konsiliasi | Arbitrasi | Pengadilan HI |
|--------------|--------------------|-------------------------------------------------|--------------|--------------------|---------------|----------|-----------|------------|-----------|---------------|
| 52 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 53 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 54 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |
| 55 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| 56 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 57 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 58 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |
| 59 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 60 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 61 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 62 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |
| 63 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 64 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 65 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 66 | Kalimantan Utara | Perselisihan Antara SP/SB dalam Satu Perusahaan | | | | | | | | |
| 67 | Kalimantan Utara | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | | | | | | | | |
| 68 | Kalimantan Utara | Perselisihan Kepentingan | | | | | | | | |
| 69 | Kalimantan Utara | Perselisihan Hak | | | | | | | | |
| 70 | Kabupaten Bulungan | Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | 2 | | 2 | | 2 | | | |
| Total | | | 39 | 2 | 37 | 8 | 29 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 39 kasus hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Utara 37 kasus atau 94,87 persen telah diselesaikan melalui mediasi dan bipartite. Perselisihan disebabkan masih banyaknya perselisihan terkait hak, kepentingan, Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Sengketa Antarserikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan. Perselisihan hak terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak kerja atau peraturan di perusahaan. Biasanya, dalam kasus tersebut ada hak-hak yang tidak dipenuhi. Perselisihan kepentingan bisa terjadi jika





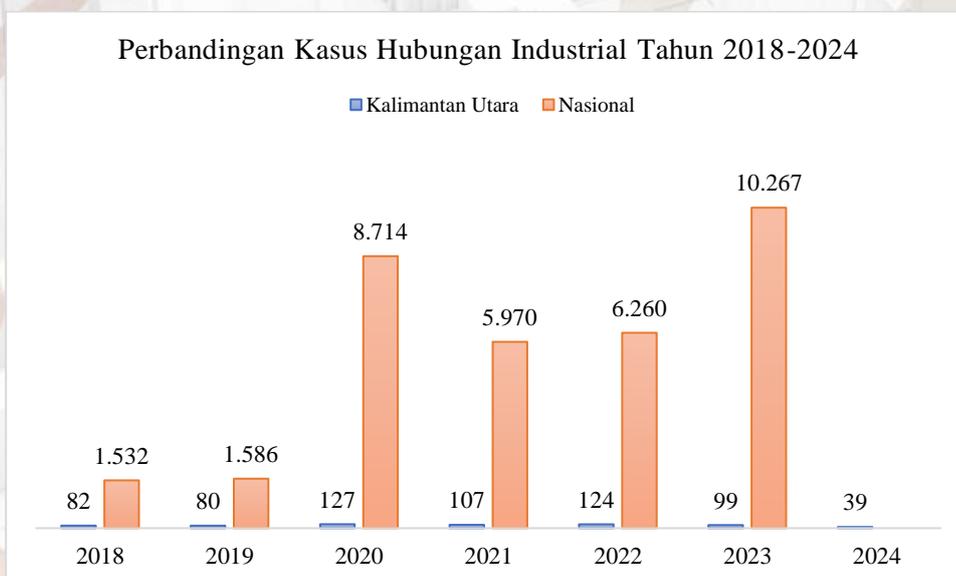
tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Kemudian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Jika eksekusi PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, bisa menimbulkan perselisihan serta perselisihan antarserikat pekerja/buruh dengan penyebab konflik sangat beragam, seperti perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Jika dibandingkan realisasi kinerja Tahun 2024 (0,68%) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2026 (1,60%) maka capaiannya **sangat baik** (157,59%).

d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Jika dibandingkan dengan jumlah kasus hubungan industrial secara nasional, proporsi kasus hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 5,35 persen pada tahun 2018 kemudian mengalami penurunan hingga tahun 2023 menjadi 0,96 persen. Sementara jika dilihat dari jumlah kasus hubungan industrial secara nasional terjadi kenaikan selama periode 2018-2023, hal tersebut berbanding terbalik dengan jumlah kasus hubungan industrial yang terjadi di Provinsi Kalimantan Utara yang mengalami penurunan selama periode tahun 2018-2024 dari 82 kasus menjadi 39 kasus pada tahun 2024.



Grafik 3. 5 Perbandingan Jumlah Kasus Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Utara Dengan Nasional Tahun 2018-2024





e. Analisis Penyebab Peningkatan atau Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Keberhasilan penurunan angka perselisihan hubungan industrial tidak lepas dari beberapa upaya yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mengurangi angka perselisihan hubungan industrial diantaranya sebagai berikut:

- Melaksanakan kegiatan pencegahan perselisihan hubungan industrial dengan dibentuknya tim deteksi dini pencegahan perselisihan hubungan industrial. Pembentukan tim tersebut diharapkan mendeteksi daerah-daerah yang rawan akan terjadinya kasus perselisihan hubungan industrial dan mencegahnya lebih dini. Tim ini terbentuk dari berbagai stakeholder yang terkait.
- Mengoptimalkan lembaga kerja tripartit sebagai forum konsultasi dan komunikasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja yang berfungsi untuk memperkuat hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- Meningkatkan pemahaman, sosialisasi dan komunikasi para pihak terkait hubungan industrial mengenai hak dan kewajiban pekerja serta penerapan peraturan ketenagakerjaan secara keseluruhan.
- Dukungan peningkatan pengawasan norma ketenagakerjaan. Pelimpahan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara menerima wewenang pengawasan ketenagakerjaan mulai Tahun 2017 dengan diikuti adanya peralihan tenaga pengawas ketenagakerjaan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi Kalimantan Utara.

Walaupun angka perselisihan hubungan industrial telah mengalami penurunan, namun kedepannya perlu memperkuat kegiatan peran aktif lembaga tripartite melalui penerapan tindaklanjut hasil rekomendasi tripartite serta meningkatkan sosialisasi dan komunikasi para pihak antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk memperkuat hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

f. Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja





Program yang mendukung pencapaian indikator persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial adalah Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1(satu) Daerah Provinsi. Kegiatan tersebut efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui fasilitasi atau mediasi hubungan industrial di kabupaten/kota, rapat kerja tripartite dan pendataan hubungan industrial sebagai bahan evaluasi layanan hubungan industrial.

Selain dana APBD, pencapaian kinerja ini juga didukung oleh program dan kegiatan yang bersumber dari dana APBN yaitu program pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kegiatan peningkatan kompetensi mediator hubungan industrial. kegiatan tersebut efektif dalam meningkatkan keterampilan mediator, pemahaman dan mendukung keberhasilan mediasi.

3. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 (Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja) pada Indikator 2 (Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)

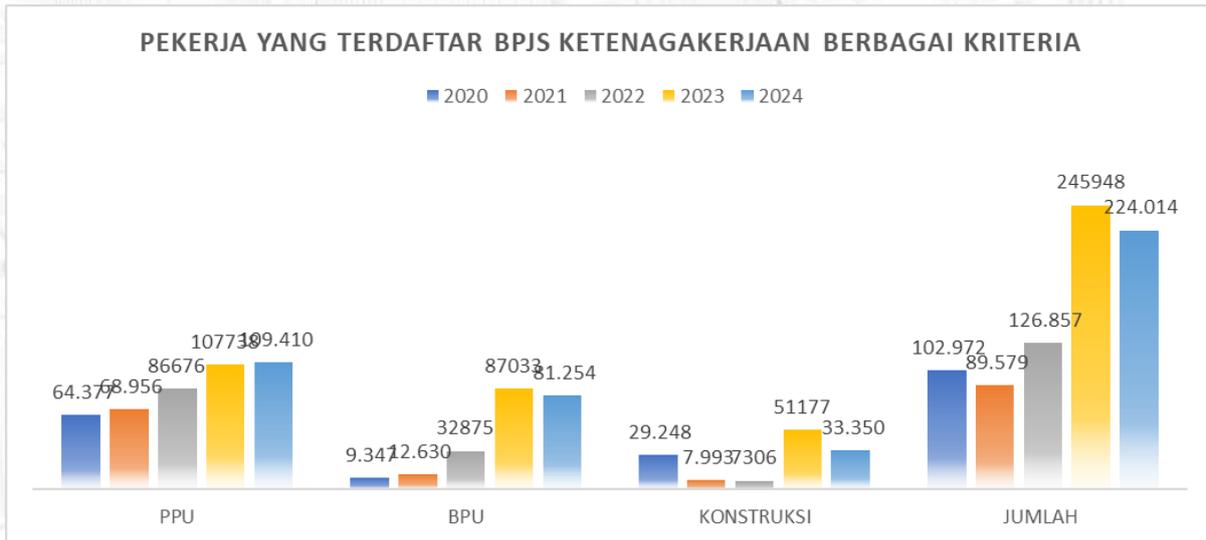
a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2024

Indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan terealisasi sebesar 59,21 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 378.361 jiwa telah terdaftar BPJS ketenagakerjaan sebanyak 224.014 jiwa yang terdiri dari pekerja penerima upah sebanyak 109.410 jiwa, pekerja bukan penerima upah sebanyak 81.254 jiwa serta pekerja jasa konstruksi sebanyak 33.350 jiwa. Target yang ditetapkan pada Tahun 2024 sebesar 85,86 persen terealisasi sebesar 59,21 persen sehingga capaiannya sebesar 68,96 persen (kategori sedang).





b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Grafik 3. 6 Pekerja Yang Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Utara (BPJS Ketenagakerjaan Kota Tarakan dan Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa jumlah pekerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan selama periode tahun 2021-2024 mengalami peningkatan dari 102.972 orang pada tahun 2020 menjadi 224.014 orang di tahun 2024. Selama tahun 2023 dan 2024 terjadi penurunan sebanyak 21.934 orang dari 245.948 orang menjadi 224.014 orang. Kepesertaan BPJS ketenagakerjaan pada tahun 2024 terdiri dari pekerja bukan penerima upah (pekerja mandiri) sebanyak 81.254 jiwa dan pekerja konstruksi sebanyak 33.350 jiwa dan pekerja penerima upah (pekerja formal) sebanyak 109.410 jiwa. Secara umum persentase pekerja yang terdaftar BPJS ketenagakerjaan selama periode 2021-2024 berfluktuasi cenderung meningkat. Pada tahun 2021 mencapai 26,49 persen meningkat menjadi 35,84 persen pada tahun 2022 dan 66,07 persen pada tahun 2023 kemudian mengalami penurunan menjadi 59,21 persen pada tahun 2024.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024 (59,21%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (95,86%) dengan capaian 61,78 persen atau dikategorikan **sedang**.





d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Jika dilihat dari proporsi kepesertaan pekerja terhadap BPJS ketenagakerjaan tahun 2020 mencapai 0,34 persen, mengalami penurunan menjadi 0,29 persen pada tahun 2021, meningkat kembali pada tahun 2022 menjadi 0,35 persen dan meningkat kembali pada tahun 2023 menjadi 0,59 persen. Secara keseluruhan kinerja pada periode tersebut mengalami fluktuasi cenderung meningkat dari 0,34 persen menjadu 0,59 persen.

Tabel 3. 6 Perbandingan Kepesertaan Pekerja Terhadap BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Utara dan Nasional

| No | Tahun | Provinsi Kalimantan Utara (Orang) | Nasional (Orang) | Proporsi (%) |
|----|-------|-----------------------------------|------------------|--------------|
| 1 | 2020 | 102.972 | 29.980.082 | 0,34 |
| 2 | 2021 | 89.579 | 30.660.901 | 0,29 |
| 3 | 2022 | 126.857 | 35.864.017 | 0,35 |
| 4 | 2023 | 245.948 | 41.560.938 | 0,59 |
| 5 | 2024 | 224.014 | n/a | n/a |

Sumber: Data Diolah, Disnakertrans 2024.

e. Analisis Penyebab Peningkatan atau Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Adapun beberapa upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mendukung peningkatan kepesertaan pekerja terhadap BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- Tenaga pengawas ketenagakerjaan yang bersinergi dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan sosialisasi, pengawasan dan pembinaan kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan ke perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara.
- BPJS Ketenagakerjaan juga berupaya meningkatkan kepesertaan pekerja informal melalui sosialisasi dan sinergi dengan beberapa instansi terkait.
- Pemerintah Provinsi Kalimantan telah mendaftarkan kepesertaan pekerja rentan dalam program BPJS ketenagakerjaan sebanyak 54.452 jiwa dan 17.850 petugas pemilu.
- Penguatan regulasi perlindungan pekerja rentan merupakan kebijakan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara yang sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrim.

Berdasarkan hasil realisasi diketahui dalam periode tahun 2023 – 2024, jumlah pekerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan terjadi penurunan sebanyak 21.934 orang (6,86 %).





Penurunan tersebut disebabkan karena terjadinya penurunan jumlah pekerja yang terdaftar jaminan sosial ketenagakerjaan. Jika jumlah pekerja yang terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan menurun, misalnya karena lebih banyak pekerja di sektor informal atau pekerja lepas yang tidak terdaftar, sehingga kepesertaan terhadap jaminan social ketenagakerjaan menurun. Berdasarkan data BPS pada Agustus 2024 diketahui bahwa pekerja informal sebesar 190.721 (50,41%) lebih besar dibandingkan pekerja formal sebesar 187.640 orang (49,59%). Kedepannya perlu adanya upaya kolaboratif antar para pihak untuk meningkatkan sosialisasi dan minat pekerja informal dalam kepesertaan BPJS ketenagakerjaan.

f. Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan adalah Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) dan sub kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerjadan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja. Dalam sub kegiatan tersebut Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah membayarkan sebanyak 54.452 orang pekerja rentan dan 17.850 orang petugas pemilu. Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan dan sub kegiatan Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan serta program dan kegiatan yang terdapat Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 yang bersumber dari dana APBN.

4. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 (Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja) pada Indikator 3 (Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan)

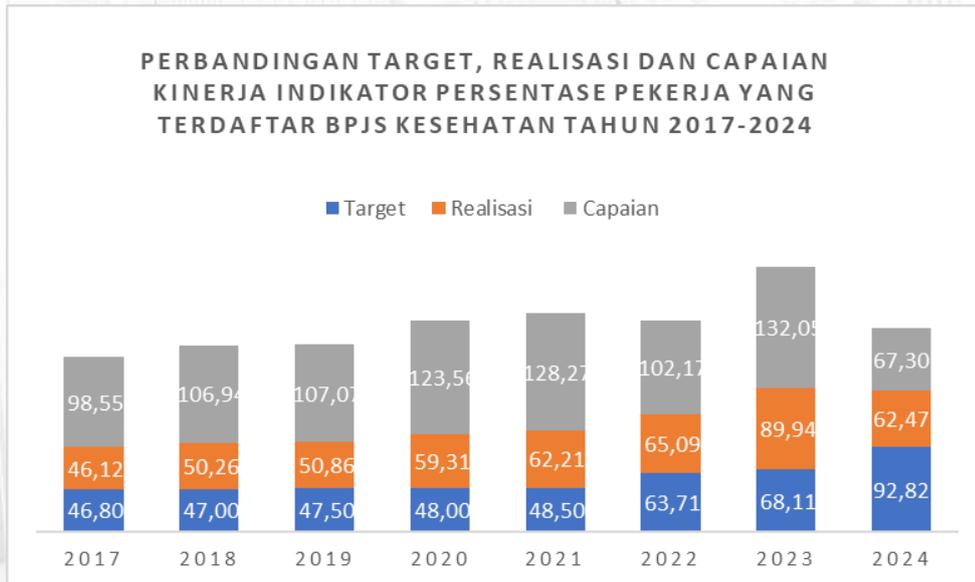
a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2024

Indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan terealisasi sebesar 62,47 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 378.361 jiwa telah terdaftar BPJS kesehatan sebanyak 236.365 jiwa. Target yang ditetapkan pada Tahun 2024 sebesar 92,82 persen, sehingga pencapaian indikator ini sebesar 67,30 persen dan termasuk ke dalam kriteria sedang.





b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Grafik 3. 7 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Secara umum realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan selama tahun 2017-2024 mengalami fluktuasi cenderung meningkat dari 46,12 persen pada tahun 2017 menjadi 62,47 persen pada tahun 2024. Dalam periode tahun 2023-2024 terjadi penurunan sebesar 27,47 persen.



Grafik 3. 8 Pekerja Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2020-2024.

Jika dilihat dari grafik diatas diketahui bahwa jumlah pekerja yang terdaftar BPJS kesehatan berfluktuasi cenderung meningkat dari 195.996 orang pada tahun 2017 menjadi 236.365 orang pada tahun 2024.





c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realiasi kinerja pada indicator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan Tahun 2024 (62,47%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 sebesar 98,58 persen pada tahun tersebut dapat dikatagorikan **sedang** dengan capaian 63,37 persen.

d. Analisis Penyebab Peningkatan atau Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Pencapaian indicator kinerja ini didukung oleh kinerja pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara melalui tenaga pengawas ketenagakerjaan yang bersinergi dengan BPJS Kesehatan dalam melakukan sosialisasi, pengawasan dan pembinaan kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Kesehatan ke perusahaan/badan usaha di Provinsi Kalimantan Utara. Selain itu juga, dengan aktifnya BPJS Kesehatan dalam mensosialisasikan manfaat dan program BPJS kesehatan kepada masyarakat serta dengan adanya perbaikan pelayanan secara terus menerus telah meningkatkan kesadaran masyarakat untuk mengikuti program BPJS kesehatan. Namun secara umum, target kinerja pada tahun 2024 belum tercapai. Hal ini tentu dipengaruhi oleh adanya penurunan kepesertaan tenaga kerja yang terdaftar BPJS kesehatan. Jumlah pekerja informal di Provinsi Kalimantan Utara lebih banyak dibandingkan pekerja formal. Berdasarkan data BPS pada Agustus 2024 diketahui bahwa pekerja informal sebesar 190.721 (50,41%) lebih besar dibandingkan pekerja formal sebesar 187.640 orang (49,59%). Banyak pekerja di sektor informal, seperti pekerja lepas, pedagang, atau freelancer, yang tidak terdaftar di BPJS Kesehatan karena mereka tidak diwajibkan atau tidak menyadari pentingnya untuk mendaftar. Hal ini menyebabkan jumlah peserta BPJS Kesehatan lebih rendah karena sebagian besar pekerja ini tidak masuk dalam system sehingga kedepannya perlu adanya upaya kolaboratif antar para pihak untuk meningkatkan sosialisasi dan menarik minat pekerja informal dalam kepesertaan BPJS kesehatan.

e. Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan adalah Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan dan sub kegiatan Pengawasan





Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan serta program dan kegiatan yang terdapat Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 yang bersumber dari dana APBN.

5. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 (Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja) pada Indikator 4 (Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP)).

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2024

Indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) terealisasi sebesar 59,21 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 378.361 jiwa telah memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) sebanyak 224.014 jiwa. Data jumlah tenaga kerja yang memiliki \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena tidak adanya data riil dari Kabupaten/Kota. Besaran pemungutan iuran BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan. Target yang ditetapkan pada Tahun 2024 sebesar 85,86 persen terealisasi sebesar 59,21 persen sehingga capaiannya sebesar 68,96 persen (sedang).

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



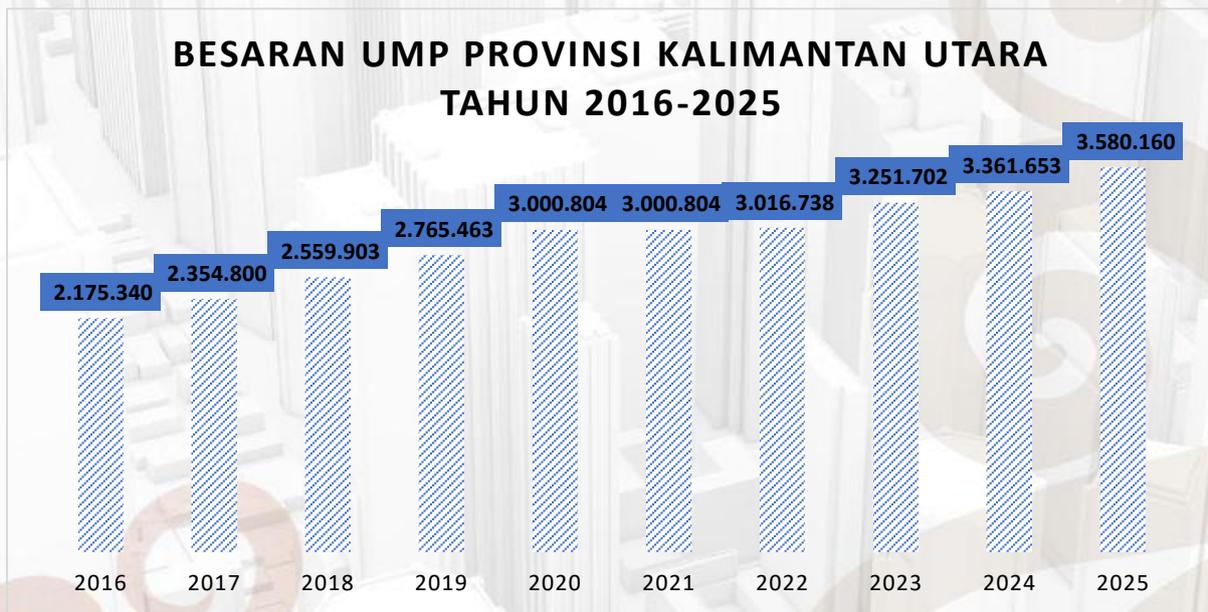
Grafik 3. 9 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Memiliki UMP Minimal Sesuai UMP di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)





Realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) pada periode Tahun 2017 – 2024 mengalami fluktuasi cenderung meningkat dari sebesar 20,29 persen pada tahun 2017 menjadi 59,21 persen pada tahun 2024.

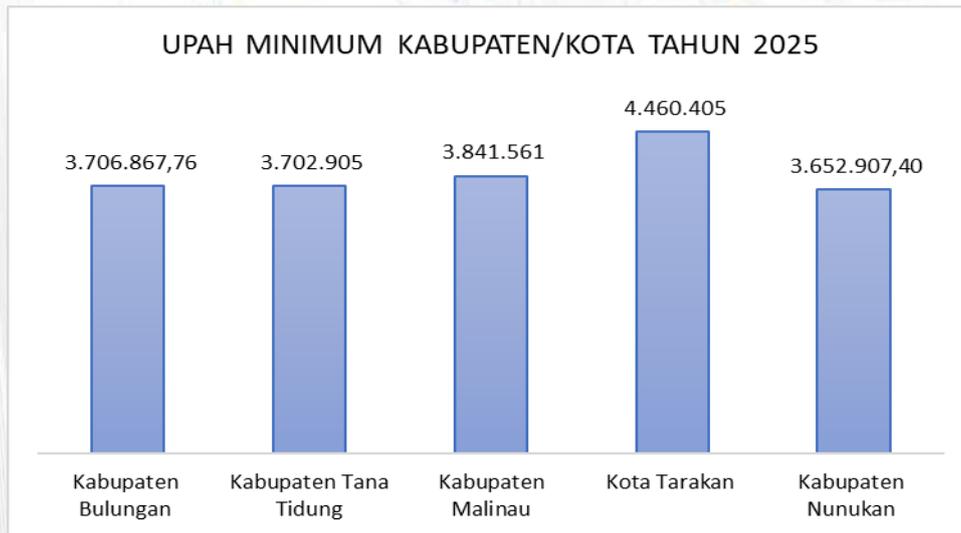
Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) pada tahun 2024 sebesar 59,21 persen mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2023 sebesar 66,07 persen. Sehingga hasil perbandingan realisasi kinerja tersebut dengan capaian kinerja sebesar 89,02 persen katagori **tinggi**.



Grafik 3. 10 Besaran UMP Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2025 (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Upah Minimum Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024-2025 mengalami kenaikan sebesar 6,50 persen. Jika dilihat dari besaran upah minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Utara tahun 2025, diketahui bahwa Kota Tarakan memiliki upah tertinggi dibandingkan Kab/Kota lainnya dan Kabupaten Tana Tidung memiliki upah terendah.

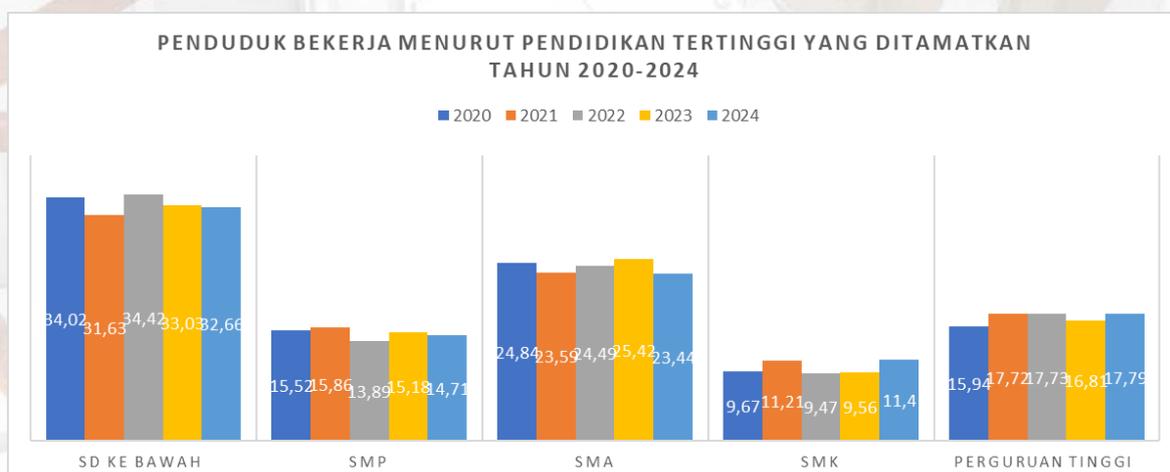




Grafik 3. 11 Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2025

Beberapa faktor yang mempengaruhi kenaikan upah minimum diantaranya Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yaitu standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan satu bulan, kemudian Indeks Harga Konsumen (IHK) yaitu IHK adalah indeks yang menghitung rata-rata perubahan harga dari suatu paket barang dan jasa yang dikonsumsi oleh rumah tangga dalam kurun waktu tertentu serta Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi upah pekerja adalah Pendidikan yang ditamatkan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi penentu seberapa besar tingkat upah rata-rata yang akan diperoleh oleh seorang tenaga kerja, semakin tinggi pendidikan yang ditamatkan, maka semakin tinggi juga upah yang diterima.



Grafik 3. 12 Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan tertinggi di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara)

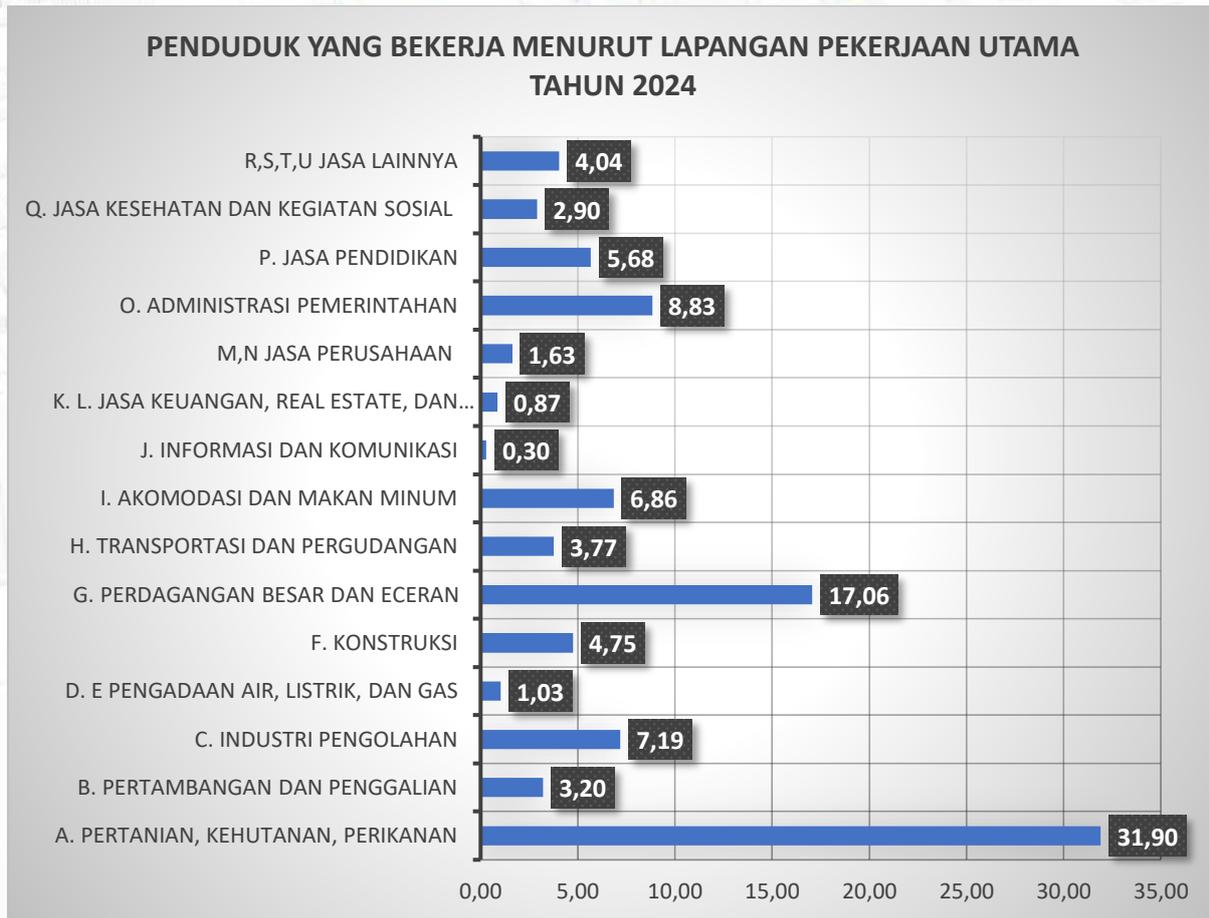




Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pada Agustus 2024, penduduk bekerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah yaitu sebanyak 32,66 persen. Sementara tenaga kerja yang berpendidikan tinggi yaitu Diploma dan Universitas sebesar 17,79 persen. Distribusi penduduk bekerja menurut pendidikan masih menunjukkan pola yang sama baik pada Agustus 2023 maupun Agustus 2024. Dibandingkan dengan Agustus 2023, tenaga kerja dengan pendidikan SMA mengalami penurunan sebesar 1,98 persen poin, sedangkan tenaga kerja dengan pendidikan SMK mengalami kenaikan sebesar 1,85 persen poin.

Faktor pendidikan merupakan salah satu yang menentukan tinggi rendahnya upah yang didapatkan baik pekerja tersebut bekerja dalam sektor formal maupun informal. Tingginya tingkat pendidikan menengah ke bawah diperkirakan karena sebagian besar kesempatan kerja yang tersedia tidak membutuhkan tingkat pendidikan tinggi seperti pekerja perkebunan, pertambangan serta sektor pertanian, kehutanan dan perikanan lainnya. Hal ini sejalan dengan data penduduk yang bekerja di Provinsi Kalimantan Utara terdapat pada sektor pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 31,90 persen pada tahun 2024.





Grafik 3. 13 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara)

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2024 (59,21%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (95,86%) dapat dikategorikan **sedang** dengan capaian 61,78 persen.

d. Analisis Penyebab Peningkatan atau Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Pencapaian indikator kinerja ini didukung oleh kinerja pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara melalui tenaga pengawas dalam melakukan pengawasan dan pembinaan bagi perusahaan untuk membayar upah pekerja minimal sesuai UMP yang ditetapkan. Berdasarkan hasil realisasi indikator terkait upah pekerja belum mencapai target yang ditetapkan. Penurunan upah pekerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor





yang berkaitan dengan kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan dinamika pasar tenaga kerja. Sehingga kedepannya diperlukan upaya strategis dan kolaboratif dalam mendukung pencapaian indikator tersebut. Secara umum beberapa upaya yang perlu dilakukan yakni meningkatkan upah pekerja diantaranya meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan meningkatkan taraf pendidikan dan keterampilan serta sertifikasi keahlian bagi tenaga kerja.

e. Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) serta program dan kegiatan yang terdapat Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3, Ditjen Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas yang bersumber dari dana APBN.

6. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 (Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja) pada Indikator 5 (Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja/zero accident).

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2024

Indikator persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) terealisasi sebesar 92,70 persen pada Tahun 2024. Hal ini diketahui sebanyak 4.264 perusahaan tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) dari total perusahaan yang ada di Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 4.600 perusahaan. Target yang ditetapkan pada Tahun 2024 sebesar 100 persen sehingga capaian kinerja Tahun 2024 mencapai 92,70 persen dengan katagori **sangat baik**.





b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Grafik 3. 14 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Perusahaan Yang Tercatat Nihil Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan)

Secara umum persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (*zero accident*) tahun 2019-2024 mengalami fluktuasi cenderung menurun dari sebesar 98,93 persen menjadi 92,70 persen pada tahun 2024.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Realisasi kinerja pada indikator Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (*zero accident*) Tahun 2024 (92,70%) dibandingkan dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (100%) tercapai sebesar 92,70 persen dapat dikategorikan **sangat baik**.





d. Analisis Penyebab Peningkatan atau Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan



Grafik 3. 15 Jumlah Perusahaan dan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan)

Dilihat dari grafik diatas diketahui bahwa jumlah perusahaan yang mengalami kecelakaan kerja di Provinsi Kaltara dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2024 berfluktuasi cenderung naik dimana pada Tahun 2017 mencapai 104 perusahaan berfluktuasi menjadi 336 perusahaan pada Tahun 2024. Sedangkan data jumlah pekerja yang mengalami kasus kecelakaan kerja pada Tahun 2017 mencapai 300 orang dan berfluktuasi menjadi 336 orang pada Tahun 2024.

Faktor penyebab kecelakaan kerja bisa dibagi menjadi tiga, yaitu faktor manusia, faktor lingkungan, dan faktor peralatan. Faktor manusia atau pekerja itu sendiri seperti perilaku manusia, pelatihan keselamatan dan kesehatan yang diberikan, hingga penggunaan alat pelindung diri. Kemudian pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja yang harus diperhatikan. Hal ini biasanya dikarenakan atas kelalaian pekerja atau perusahaan. Penyelenggaraan pelatihan dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat-alat kerja dapat ditingkatkan karena salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja. Faktor penyebab kecelakaan kerja dari faktor manusia berikutnya adalah penggunaan alat pelindung diri. Alat pelindung diri (APD) merupakan seperangkat alat yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi tubuhnya dari potensi bahaya





kecelakaan kerja. Tidak menggunakan APD dapat memperbesar kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, walaupun APD tidak secara sempurna melindungi pekerja, tetapi akan dapat mengurangi tingkat keparahan yang mungkin terjadi.

Faktor penyebab kecelakaan kerja selanjutnya adalah faktor lingkungan. Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar keamanan. Selain faktor manusia dan lingkungan, faktor peralatan juga merupakan salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja.

Untuk mengurangi angka kecelakaan kerja di Provinsi Kalimantan Utara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya melalui tenaga pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan sosialisasi, pembinaan dan penindakan penerapan norma K3 pada perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara, walaupun pada pelaksanaannya belum optimal mengingat keterbatasan jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan yang ada di Provinsi Kalimantan Utara.

e. Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) adalah Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan serta program dan kegiatan yang terdapat Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 yang bersumber dari dana APBN.

7. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 (Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di Kawasan transmigrasi) pada Indikator 1 (Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah).

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2024

Provinsi Kalimantan Utara merupakan salah satu daerah yang menjadi lokus penempatan transmigrasi sejak Tahun 1972 atau semenjak masih bergabung dengan Provinsi Kalimantan Timur. Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu Kawasan Salimbatu di Kabupaten Bulungan dan Kawasan Seimenggaris di Kabupaten Nunukan. Luas Kawasan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara mencapai 132.439,69 hektar yang terdiri dari Kawasan Salimbatu seluas 22.742,43 Ha dan Kawasan Seimenggaris seluas 109.697,26 Ha. Hingga Tahun 2024 diketahui bahwa lahan yang sudah dimanfaatkan





seluas 116.272,56 hektar yang terdiri dari Kawasan Salimbatu seluas 66.456 Ha dan Kawasan Seimenggaris seluas 49.816,56 Ha. Persentase lahan transmigrasi yang sudah dimanfaatkan sebesar 87,79 persen dari target sebesar 92,23 persen sehingga capaiannya pada tahun 2024 mencapai 95,19 persen atau katagori **sangat baik**.

Tabel 3. 7 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional di Provinsi Kalimantan Utara

| Kabupaten | Nama Kawasan | Luas Lahan (ha) | Jumlah KK | Potensi Jumlah SKP | Komoditas |
|-----------|--------------|-----------------|-----------|--------------------|------------------------------------|
| Bulungan | Salimbatu | 22,742.43 | 11,939.25 | 3 | Padi Dan Kacang Hijau |
| Nunukan | Seimenggaris | 109,697.26 | 12,002.00 | 5 | Kelapa Sawit, Kopi, Kakau Dan Aren |

Sumber: Laporan IPK Transmigrasi Tahun 2024.

Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu kawasan Salimbatu di Kabupaten Bulungan dan kawasan Seimenggaris di Kabupaten Nunukan. Sampai dengan Tahun 2023, penempatan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara telah mencapai 12.529 kepala keluarga atau 47.039 jiwa.

Tabel 3. 8 Penempatan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara

| No | Kabupaten | Tahun Penempatan | Jumlah | |
|---------------|--------------------------------|------------------|---------------|---------------|
| | | | KK | Jiwa |
| 1 | Bulungan (Kawasan Salimbatu) | 1972 – 2023 | 9.304 | 34.341 |
| 2 | Nunukan (Kawasan Seimenggaris) | 1996 - 2013 | 2.310 | 8.903 |
| 3 | Tana Tidung | 2003 - 2016 | 815 | 3.412 |
| 4 | Malinau | 1993 - 1995 | 100 | 383 |
| Jumlah | | | 12.529 | 47.039 |

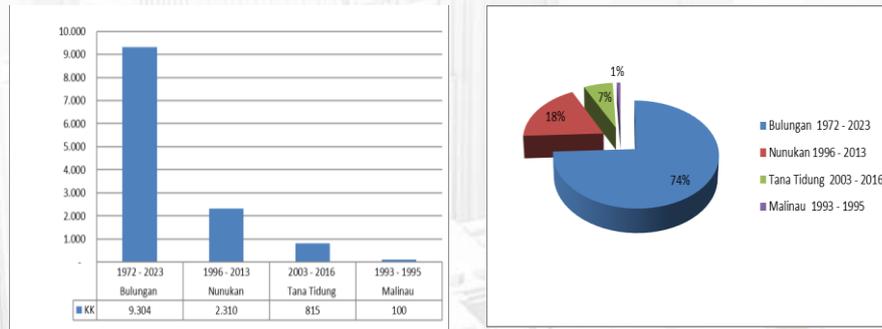
Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, 2023.

Jika dilihat dari peta persebarannya, penempatan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara dari Tahun 1972-2023 tersebar pada 4 (empat) Kabupaten. Penempatan di Kabupaten Bulungan sebanyak 9.304 Kepala Keluarga (74%), Kabupaten Tana Tidung 815 Kepala Keluarga (7%), Kabupaten Nunukan 2.310 Kepala Keluarga (18%) dan Kabupaten Malinau 100 KK (1%).





Grafik 3. 16 Persebaran Penempatan Transmigran di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, 2023.

Jika dilihat dari proporsi penempatannya, penempatan transmigrasi asal lebih besar dibandingkan transmigrasi lokal. Proporsi transmigrasi setempat/lokal sebanyak 4.023 kepala keluarga (32%) dan transmigrasi asal sebanyak 8.506 kepala keluarga (68%) dari penempatan Tahun 1972 sampai dengan Tahun 2023.

Pengukuran keberhasilan transmigrasi suatu daerah dilihat dari Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) Transmigrasi. Setiap Kawasan 1995 diukur melalui 5 dimensi yaitu dimensi ekonomi, dimensi sosial budaya, dimensi jejaring sarana prasarana, dimensi kelembagaan dan dimensi lingkungan.

Kawasan transmigrasi merupakan suatu kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha bagi masyarakat. Berdasarkan RPJMN 2015-2019, jumlah kawasan transmigrasi yang ditetapkan sebanyak 152 kawasan transmigrasi. Hal ini juga tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024. Dalam perencanaan, hingga tahun 2024 tidak terdapat penambahan kawasan transmigrasi baru, namun hanya terdapat revitalisasi saja untuk kawasan transmigrasi yang sudah ada. Dari 152 kawasan transmigrasi, selanjutnya terdapat 52 kawasan transmigrasi yang masuk dalam rencana pertumbuhan dan pemerataan, sehingga lokasi tersebut dikategorikan menjadi kawasan transmigrasi prioritas nasional.

Pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi tentunya harus sejalan dengan rencana pembangunan daerah, karena pada hakekatnya pembangunan ketransmigrasian merupakan salah satu instrumen dalam pemerataan dan pemerataan pembangunan daerah/





wilayah. Tidak hanya itu, pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi juga digunakan sebagai sarana dalam memastikan kebutuhan dasar masyarakat Indonesia di seluruh wilayah Indonesia dapat terpenuhi, misalnya saja pelayanan pendidikan dasar dan kesehatan dasar. Lokasi transmigrasi yang kebanyakan berada lokasi baru dibuka juga perlu untuk dipastikan bahwa tanah lokasi telah memenuhi prinsip layak huni, layak usaha, dan layak berkembang. Setelah terpenuhinya kebutuhan/pelayanan dasar, maka pemenuhan kebutuhan selanjutnya bagi masyarakat yang akan menghuni lokasi transmigrasi adalah kemudahan dalam pengembangan usaha. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat yang bertransmigrasi dari wilayah asalnya. Oleh karena itu, diperlukan juga sarana dan prasarana produksi, alat dan mesin pertanian, dan alat pasca panen. Tidak hanya itu saja, akses pemasaran dan inisiasi kerjasama kemitraan dengan dunia usaha juga perlu untuk disiapkan. Dalam rangka mencapai keberhasilan dari program transmigrasi, sumber daya manusia juga perlu untuk disiapkan dalam menghadapi kondisi di daerah transmigrasi yang akan di datangi. Pelatihan ataupun pembekalan kapasitas masyarakat yang akan dipindahkan pada lokasi transmigrasi menjadi salah satu strategi dalam mempersiapkan kapasitas masyarakat untuk menyesuaikan dengan lokasi tujuan transmigrasi. Sama halnya dengan di daerah-daerah yang sudah lebih maju, pengembangan usaha di kawasan transmigrasi juga dilakukan melalui pengembangan usaha mikro, kecil, koperasi, dan revitalisasi Bumdes untuk penguatan kelembagaan ekonomi di Kawasan transmigrasi. Hal ini sangat berperan bagi masyarakat yang mengikuti program ini dan melakukan kegiatan usaha di lokasi transmigrasi.

Penetapan 152 kawasan transmigrasi yang tertuang dalam RPJMN 2015-2019 dan selanjutnya dilakukan revitalisasi dapat dikelompokkan menjadi Kawasan transmigrasi prioritas nasional dan kawasan transmigrasi prioritas kementerian. Dalam dokumen Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi tahun 2020-2024 Nomor 17 Tahun 2020, tercantum bahwa Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan prioritas nasional.





Tabel 3. 9 Distribusi Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional

| No | Provinsi | Kabupaten/Kota | Nama Kawasan |
|----|----------------------|-------------------|------------------------|
| 1 | Aceh | 1 Aceh Tengah | 1 Ketapang Nusantara |
| | | 2 Bener Meriah | 2 Samar Kilang |
| | | 3 Simeulue | 3 Selaut |
| 2 | Jambi | 4 Bungo | 4 Bathin III Ulu |
| 3 | Kep. Bangka Belitung | 5 Bangka Selatan | 5 Batu Betumpang |
| 4 | Sumatera Barat | 6 Pesisir Selatan | 6 Lunang Silaut |
| 5 | Sumatera Selatan | 7 Ogan Ilir | 7 Parit Rambutan |
| | | 8 Banyuasin | 8 Telang |
| | | 9 Lahat | 9 Kikim |
| 6 | Bengkulu | 10 Bengkulu Utara | 10 Lagita |
| 7 | Lampung | 11 Tulang Bawang | 11 Rawa Pitu |
| | | 12 Mesuji | 12 Mesuji |
| 8 | Kalimantan Utara | 13 Bulungan | 13 Salim Batu |
| | | 14 Nunukan | 14 Seimenggaris |
| 9 | Kalimantan Barat | 15 Kubu Raya | 15 Rasau Jaya |
| | | 16 Sambas | 16 Gerbang Mas Perkasa |
| | | | 17 Subah |
| 10 | Kalimantan Tengah | 17 Lamandau | 18 Belantikan Raya |
| 11 | Kalimantan Timur | 18 Paser | 19 Kerang |
| | | 19 Kutai Timur | 20 Maloy Kaliorang |
| 12 | Kalimantan Selatan | 20 Barito Kuala | 21 Cahaya Baru |
| 13 | Nusa Tenggara | 21 Bima | 22 Tambora |





| No | Provinsi | Kabupaten/Kota | Nama Kawasan |
|----|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Barat | 22 Sumbawa | 23 Labangka |
| 14 | Nusa Tenggara Timur | 23 Malaka | 24 Kobalima Timur |
| | | 24 Timor Tengah Utara | 25 Ponu |
| | | 25 Sumba Timur | 26 Melolo |
| 15 | Sulawesi Tenggara | 26 Konawe Selatan | 27 Tinanggea |
| | | 27 Muna | 28 Mutiara |
| | | 28 Konawe | 29 Asinua / Routa |
| 16 | Sulawesi Barat | 29 Mamuju Tengah | 30 Tobadak |
| | | 30 Pasangkayu | 31 Sarudu Baras |
| 17 | Sulawesi Tengah | 31 Sigi | 32 Palolo |
| | | 32 Morowali | 33 Bungku |
| | | 33 Buol | 34 Air Terang |
| | | 34 Poso | 35 Tampolore |
| | | 35 Tojo Una-Una | 36 Padauloyo |
| | | 36 Parigi Moutong | 37 Bahari Tomini Raya |
| 18 | Sulawesi Selatan | 37 Wajo | 38 Gilireng |
| | | 38 Luwu Utara | 39 Masamba |
| | | 39 Luwu Timur | 40 Mahalona |
| 19 | Gorontalo | 40 Gorontalo Utara | 41 Sumalata |
| | | 41 Boalemo | 42 Paguyaman Pantai |
| | | 42 Gorontalo | 43 Pawonsari |
| 20 | Maluku | 44 Pulubala | 45 Kobisonta |
| 21 | Maluku Utara | 43 Maluku Tengah | 46 Pulau Mangoli |
| | | 44 Kepulauan Sula | 47 Pulau Morotai |
| 22 | Papua Barat | 45 Morotai | 48 Werianggi Werabur |
| | | 46 Teluk Wondama | 49 Bomberay - Tomage |
| 23 | Papua | 47 Fak-Fak | 50 Senggi |
| | | 48 Keerom | 51 Salor |
| | | 49 Merauke | 52 Muting |

Sumber Data: Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi (2024)

Berdasarkan hasil evaluasi Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 diketahui bahwa Kawasan Transmigrasi Salimbatu dan Kawasan Seimenggaris dalam status mandiri.





Tabel 3. 10 Rekapitulasi Indeks Kawasan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara

| No | Tahun | Kawasan Salimbatu Kab. Bulungan | | Kawasan Seimenggaris Kab. Nunukan | |
|----|-------|---------------------------------|------------|-----------------------------------|---------|
| | | IPKTrans | Status | IPKTrans | Status |
| 1 | 2021 | 38,80 | Berkembang | 60,30 | Mandiri |
| 2 | 2022 | 53,35 | Mandiri | 60,38 | Mandiri |
| 3 | 2023 | 53,49 | Mandiri | 61,32 | Mandiri |
| 4 | 2024 | 53,49 | Mandiri | 64,74 | Mandiri |

Sumber: Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI, 2024.

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

Persentase lahan transmigrasi produktif Tahun 2024 (87,79%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (87,79%) Sehingga hasil perbandingan realisasi kinerja tersebut dengan capaian kinerja sebesar 100% katagori **sangat baik**. Selama beberapa tahun terakhir diketahui realisasi indikator ini mencapai 44 persen pada tahun 2021 kemudian meningkat menjadi 62,84 persen pada tahun 2022 dan naik kembali pada tahun 2023 dan 2024 menjadi 87,79 persen.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah Tahun 2024 (87,79%) dibandingkan dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (100%) tercapai sebesar 87,79 persen dapat dikategorikan **tinggi**.

d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Pemerintah menetapkan 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional untuk meningkatkan nilai kawasan transmigrasi dan menyebarkannya ke 23 Provinsi dan 49 kabupaten/kota. Ini dilakukan untuk mempercepat program revitalisasi kawasan transmigrasi. Masing-masing Kawasan memiliki potensinya sendiri, dan tentunya harus disesuaikan dengan ketertarikan dan keahlian masyarakat trasmigrasi agar mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru mereka. Terutama di tiga pulau utama yang digunakan sebagai tujuan transmigrasi, dasar yang digunakan untuk memilih lokasi kawasan transmigrasi tidak terlepas dari kualitas hidup dan peluang usaha yang masih sangat luas. Untuk mengetahui status perkembangan Kawasan Transmigrasi, gunakan indeks baseline berikut untuk mengidentifikasi intervensi pembangunan yang telah dilakukan, kondisi sarana prasarana (infrastruktur), kegiatan usaha ekonomi, kehidupan sosial, budaya, dan kelembagaan masyarakat di Kawasan Transmigrasi, dan menilai tingkat perkembangan untuk  membuat rekomendasi untuk pembangunan





dan pengembangan di masa mendatang. Berikut Rekapitulasi Perkembangan Indeks 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional tahun 2019 – 2024 disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 11 Pengukuran IPKTrans di Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional (KTPN)

| Rekap Target dan Capaian Di 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
| Tahun | Target dan Capaian Status Kawasan | | | | | | Target dan Capaian Nilai IPKTrans | | | | | | | | |
| | 2020-2024 | 2019 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2019 | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| Status | Target | Baseline | Realisasi | Realisasi | Realisasi | Realisasi | Baseline | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| Berkembang | 12 | 28 | 20 | 15 | 15 | 10 | 46,55 | 50,93 | 51,85 | 53,12 | 53,66 | 55,31 | 55,35 | 57,5 | 58,63 |
| Mandiri | 33 | 24 | 32 | 37 | 34 | 35 | | | | | | | | | |
| Berdaya Saing | 7 | 0 | 0 | 0 | 3 | 7 | | | | | | | | | |

Sumber : Evaluasi Kawasan Transmigrasi, Daring dan luring, 2019-2024

Nilai Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) Pengukuran Tahun 2024 sebesar 58,63 melebihi Target Renstra Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi Tahun 2024 dengan Nilai sebesar 57,5. Kawasan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara telah mencapai status mandiri pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa produk unggulan sebagian telah diolah, pengembangan produk unggulan masih parsial dan belum dikaitkan sektor lainnya, kelembagaan juga belum berkembang.





Tabel 3. 12 Pengukuran Nilai IPKTrans Di 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional Setiap Kawasan

| NO | KAWASAN - KABUPATEN - PROVINSI | TARGET 2020-2024 | | BASELINE 2019 | | CAPAIAN 2021 | | CAPAIAN 2022 | | CAPAIAN 2023 | | CAPAIAN 2024 | |
|----|---------------------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS |
| 1 | Batu Betumpang - Bangka Selatan - Bangka Belitung | 76.49 | Berdaya Saing | 63.34 | Mandiri | 61.22 | Mandiri | 64.32 | Mandiri | 67.82 | Mandiri | 81.36 | Berdaya Saing |
| 2 | Rasau Jaya - Kubu Raya - Kalimantan Barat | 75.29 | Berdaya Saing | 61.39 | Mandiri | 62.52 | Mandiri | 71.73 | Mandiri | 77.72 | Berdaya Saing | 82.86 | Berdaya Saing |
| 3 | Tobadak - Mamuju Tengah - Sulawesi Barat | 76.91 | Berdaya Saing | 57.96 | Mandiri | 60.73 | Mandiri | 61.92 | Mandiri | 65.06 | Mandiri | 76.21 | Berdaya Saing |
| 4 | Cahaya Baru - Barito Kuala - Kalimantan Selatan | 75.03 | Berdaya Saing | 57.60 | Mandiri | 62.23 | Mandiri | 62.76 | Mandiri | 70.00 | Mandiri | 79.29 | Berdaya Saing |
| 5 | Telang - Banyuwangi - Sumatera Selatan | 75.73 | Berdaya Saing | 56.47 | Mandiri | 62.89 | Mandiri | 63.26 | Mandiri | 68.91 | Mandiri | 78.67 | Berdaya Saing |
| 6 | Lunang Silaut - Pesisir Selatan - Sumatera Barat | 76.1 | Berdaya Saing | 56.02 | Mandiri | 60.73 | Mandiri | 70.27 | Mandiri | 76.53 | Berdaya Saing | 84.93 | Berdaya Saing |
| 7 | Lagita - Bengkulu Utara - Bengkulu | 76.46 | Berdaya Saing | 64.63 | Mandiri | 64.97 | Mandiri | 72.36 | Mandiri | 78.77 | Berdaya Saing | 80.47 | Berdaya Saing |
| 8 | Pulubala - Gorontalo - Gorontalo | 74.04 | Mandiri | 66.54 | Mandiri | 66.13 | Mandiri | 50.98 | Mandiri | 51.54 | Mandiri | 53.87 | Mandiri |
| 9 | Air Terang - Buol - Sulawesi Tengah | 70.97 | Mandiri | 64.88 | Mandiri | 52.33 | Mandiri | 52.32 | Mandiri | 54.96 | Mandiri | 56.07 | Mandiri |
| 10 | Maloy Kallorang - Kutai Timur - Kalimantan Timur | 70.68 | Mandiri | 64.68 | Mandiri | 61.66 | Mandiri | 66.61 | Mandiri | 61.14 | Mandiri | 65.22 | Mandiri |
| 11 | Labangka - Sumbawa - NTB | 69.41 | Mandiri | 62.70 | Mandiri | 66.13 | Mandiri | 57.54 | Mandiri | 57.67 | Mandiri | 59.18 | Mandiri |
| 12 | Salor - Merauke - Papua Selatan | 65.08 | Mandiri | 59.10 | Mandiri | 61.66 | Mandiri | 54.10 | Mandiri | 62.99 | Mandiri | 68.65 | Mandiri |
| 13 | Sarudu Baras - Mamuju Utara - Sulawesi Barat | 68.33 | Mandiri | 58.88 | Mandiri | 61.66 | Mandiri | 61.65 | Mandiri | 59.64 | Mandiri | 64.20 | Mandiri |
| 14 | Pawonsari - Boalemo - Gorontalo | 66.93 | Mandiri | 57.93 | Mandiri | 54.36 | Mandiri | 57.37 | Mandiri | 56.26 | Mandiri | 65.13 | Mandiri |
| 15 | Gilireng - Wajo - Sulawesi | 69.19 | Mandiri | 57.36 | Mandiri | 61.66 | Mandiri | 60.44 | Mandiri | 61.79 | Mandiri | 64.09 | Mandiri |





| NO | KAWASAN - KABUPATEN - PROVINSI | TARGET 2020-2024 | | BASELINE 2019 | | CAPAIAN 2021 | | CAPAIAN 2022 | | CAPAIAN 2023 | | CAPAIAN 2024 | |
|----|-------------------------------------------------------|------------------|---------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS |
| | Selatan | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Parit Rambutan - Ogan Ilir - Sumatera Selatan | 65.35 | Mandiri | 56.23 | Mandiri | 61.66 | Mandiri | 53.04 | Mandiri | 50.12 | Mandiri | 50.12 | Mandiri |
| 17 | Samar Kilang - Bener Meriah - Aceh | 63.15 | Mandiri | 54.15 | Mandiri | 55.58 | Mandiri | 50.30 | Mandiri | 57.49 | Mandiri | 59.28 | Mandiri |
| 18 | Ketapang Nusantrara - Aceh Tengah - Aceh | 61.73 | Mandiri | 51.73 | Mandiri | 55.45 | Mandiri | 56.33 | Mandiri | 52.07 | Mandiri | 54.27 | Mandiri |
| 19 | Mahalona - Luwu Timur - Sulawesi Selatan | 61.93 | Mandiri | 51.50 | Mandiri | 55.58 | Mandiri | 50.82 | Mandiri | 58.11 | Mandiri | 67.58 | Mandiri |
| 20 | Bungku - Marowali - Sulawesi Tengah | 60.63 | Mandiri | 51.13 | Mandiri | 59.90 | Mandiri | 51.95 | Mandiri | 53.20 | Mandiri | 53.20 | Mandiri |
| 21 | Mutiara - Muna - Sulawesi Tenggara | 61.53 | Mandiri | 51.11 | Mandiri | 55.89 | Mandiri | 56.32 | Mandiri | 58.92 | Mandiri | 62.44 | Mandiri |
| 22 | Selaut - Simesulue - Aceh | 60.2 | Mandiri | 50.70 | Mandiri | 59.90 | Mandiri | 54.91 | Mandiri | 51.64 | Mandiri | 66.78 | Mandiri |
| 23 | Mesuji - Mesuji - Lampung | 60.91 | Mandiri | 50.49 | Mandiri | 50.76 | Mandiri | 60.70 | Mandiri | 70.71 | Mandiri | 66.04 | Mandiri |
| 24 | Subah - Sambas - Kalimantan Barat | 60.89 | Mandiri | 50.39 | Mandiri | 61.66 | Mandiri | 61.65 | Mandiri | 47.25 | Berkembang | 51.92 | Mandiri |
| 25 | Selenggaris - Nunukan - Kalimantan Utara | 53.21 | Mandiri | 49.16 | Berkembang | 60.30 | Mandiri | 60.38 | Mandiri | 61.32 | Mandiri | 64.74 | Mandiri |
| 26 | Sumalata - Gorontalo Utara - Gorontalo | 61.63 | Mandiri | 48.66 | Berkembang | 61.66 | Mandiri | 61.65 | Mandiri | 64.71 | Mandiri | 65.00 | Mandiri |
| 27 | Selim Batu - Bulungan - Kalimantan Utara | 56.62 | Mandiri | 48.60 | Berkembang | 38.79 | Berkembang | 53.35 | Mandiri | 53.49 | Mandiri | 53.49 | Mandiri |
| 28 | Palolo - Sigli - Sulawesi Tengah | 59.95 | Mandiri | 47.82 | Berkembang | 63.04 | Mandiri | 63.04 | Mandiri | 64.49 | Mandiri | 61.24 | Mandiri |
| 29 | Gerbang Masperkasa - Sambas - Kalimantan Barat | 59.73 | Mandiri | 46.93 | Berkembang | 57.77 | Mandiri | 57.77 | Mandiri | 58.81 | Mandiri | 63.76 | Mandiri |
| 30 | Rawa Pitu - Tulang Bawang - Lampung | 58.34 | Mandiri | 46.47 | Berkembang | 60.60 | Mandiri | 60.60 | Mandiri | 60.93 | Mandiri | 63.12 | Mandiri |
| 31 | Asinua/Rouba - Konawe - Sulawesi Tenggara | 53.81 | Mandiri | 45.84 | Berkembang | 49.79 | Berkembang | 52.851 | Mandiri | 32.81 | Berkembang | 50.12 | Mandiri |
| 32 | Bomberay Tomage - Fak-Fak - Papua Barat | 50.36 | Mandiri | 45.19 | Berkembang | 49.79 | Berkembang | 49.744 | Berkembang | 49.44 | Berkembang | 43.50 | Berkembang |
| 33 | Paguyaman Pantai - Bosimo - Gorontalo | 60.59 | Mandiri | 44.85 | Berkembang | 51.28 | Mandiri | 54.42 | Mandiri | 50.13 | Mandiri | 54.81 | Mandiri |
| 34 | Tambora - Bima - NTB | 51.46 | Mandiri | 43.83 | Berkembang | 25.37 | Berkembang | 48.58 | Berkembang | 51.14 | Mandiri | 54.52 | Mandiri |
| 35 | Bahari Tomini Raya - Parigi Moutong - Sulawesi Tengah | 56.31 | Mandiri | 43.01 | Berkembang | 49.79 | Berkembang | 50.52 | Mandiri | 50.76 | Mandiri | 53.53 | Mandiri |
| 36 | Tampolore - | 61.34 | Mandiri | 43.01 | Berkembang | 51.28 | Mandiri | 53.92 | Mandiri | 56.93 | Mandiri | 53.17 | Mandiri |





| NO | KAWASAN - KABUPATEN - PROVINSI | TARGET 2020-2024 | | BASELINE 2019 | | CAPAIAN 2021 | | CAPAIAN 2022 | | CAPAIAN 2023 | | CAPAIAN 2024 | |
|----|--------------------------------------------------|------------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|-----------------------------|--------------|------------|
| | | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS | NILAI | STATUS |
| | Poso - Sulawesi Tengah | | | | ang | | | | | | | | |
| 37 | Kikim - Lahat - Sumatera Selatan | 53.82 | Mandiri | 42.78 | Berkembang | 49.79 | Berkembang | 50.15 | Mandiri | 52.65 | Mandiri | 54.25 | Mandiri |
| 38 | Tinangka - Konawe Selatan - Sulawesi Tenggara | 61.61 | Mandiri | 42.08 | Berkembang | 50.38 | Mandiri | 52.11 | Mandiri | 52.47 | Mandiri | 51.13 | Mandiri |
| 39 | Ponu - Timor Tengah Utara - NTT | 52.34 | Mandiri | 41.66 | Berkembang | 32.05 | Berkembang | 46.32 | Berkembang | 46.16 | Berkembang | 51.05 | Mandiri |
| 40 | Pulau Morotai - Morotai - Maluku Utara | 50.89 | Mandiri | 40.38 | Berkembang | 49.79 | Berkembang | 38.44 | Berkembang | 41.96 | Berkembang | 48.55 | Berkembang |
| 41 | Kobalima Timur - Malaka - NTT | 47.19 | Berkembang | 38.07 | Berkembang | 49.79 | Berkembang | 46.29 | Berkembang | 51.19 | Mandiri | 52.14 | Mandiri |
| 42 | Padakoyo - Tojo Una-una - Sulawesi Tengah | 46.55 | Berkembang | 37.05 | Berkembang | 49.79 | Berkembang | 51.22 | Mandiri | 52.72 | Mandiri | 52.41 | Mandiri |
| 43 | Kerang - Paser - Kalimantan Timur | 47.09 | Berkembang | 36.67 | Berkembang | 40.40 | Berkembang | 43.93 | Berkembang | 46.61 | Berkembang | 47.93 | Berkembang |
| 44 | Kobsona - Maluku Tengah - Maluku | 46.81 | Berkembang | 36.31 | Berkembang | 31.21 | Berkembang | 47.30 | Berkembang | 49.86 | Berkembang | 49.86 | Berkembang |
| 45 | Melolo - Sumba Timur - NTT | 45.06 | Berkembang | 34.02 | Berkembang | 20.88 | Berkembang | 37.32 | Berkembang | 49.15 | Berkembang | 50.71 | Mandiri |
| 46 | Masamba - Luwu Utara - Sulawesi Selatan | 43.22 | Berkembang | 32.72 | Berkembang | 31.24 | Berkembang | 34.80 | Berkembang | 43.99 | Berkembang | 48.38 | Berkembang |
| 47 | Bathin III Ulu - Bungo - Jambi | 37.47 | Berkembang | 28.35 | Berkembang | 48.08 | Berkembang | 43.84 | Berkembang | 45.44 | Berkembang | 45.44 | Berkembang |
| 48 | Muting - Merauke - Papua Selatan | 32.96 | Berkembang | 21.92 | Berkembang | 48.08 | Berkembang | 44.90 | Berkembang | 47.69 | Berkembang | 58.09 | Mandiri |
| 49 | Belantikan Raya - Lamandau - Kalimantan Tengah | 30.3 | Berkembang | 20.80 | Berkembang | 39.60 | Berkembang | 41.18 | Berkembang | 40.15 | Berkembang | 40.89 | Berkembang |
| 50 | Senggi - Keerom - Papua | 29.12 | Berkembang | 19.62 | Berkembang | 39.60 | Berkembang | 44.76 | Berkembang | 44.94 | Berkembang | 46.92 | Berkembang |
| 51 | Weriangi - Werabur - Teluk Wondama - Papua Barat | 20.86 | Berkembang | 10.18 | Berkembang | 23.31 | Berkembang | 36.18 | Berkembang | 42.27 | Berkembang | 34.08 | Berkembang |
| 52 | Pulau Mangoli - Kepulauan Sula - Maluku Utara | 18.47 | Berkembang | 7.97 | Berkembang | 35.34 | Berkembang | 41.38 | Berkembang | 45.69 | Berkembang | 44.03 | Berkembang |
| | RATA-RATA | 57.5 | | 46.55 | | 51.85 | | 53.66 | | 55.35 | NILAI IPK-TRANS 2024 | 58.63 | |

Sumber : Evaluasi Kawasan Transmigrasi, Daring dan luring, 2019-2024

e. Analisis Penyebab Peningkatan atau Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan.

Perbaikan status perkembangan kawasan transmigrasi Seimenggaris dapat dilakukan dengan memperbaiki *leverage attribute*-nya, yaitu pada Dimensi Sosial Budaya karena nilai indeks dimensi-dimensi tersebut masih di bawah nilai 50. *Leverage attribute* inilah yang dijadikan sebagai acuan penyusunan rencana kegiatan untuk beberapa tahun mendatang di kawasan transmigrasi Seimenggaris. Penentuan jumlah atribut yang harus diperbaiki juga tergantung terutama kepada tiga hal, yaitu (1) ketersediaan anggaran; (2) sumber daya





manusia; dan (3) waktu (Budiharsono, 2018). Sehingga tidak seluruh atribut pengungkit diperbaiki, cukup yang paling buruk saja atau beberapa atribut lainnya, tergantung kepada ketiga hal di atas.

Penyebab belum optimalnya pemanfaatan lahan transmigrasi oleh warga diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor keterampilan warga transmigrasi dalam mengelola lahan transmigrasi, mengingat kondisi lahan transmigrasi pasang surut dan beberapa lahan yang memiliki kadar asam tinggi sehingga diperlukan keahlian khusus dalam mengelola lahan tersebut.
- b. Sarana dan prasarana peralatan pertanian maupun yang mendukung pengembangan usaha pertanian belum optimal.
- c. Legalitas lahan transmigrasi yang belum sepenuhnya dimiliki oleh warga seperti Sertifikat Hak Milik. Sertipikat kepemilikan lahan sangat diperlukan oleh transmigran untuk memperoleh kepastian hukum dan merupakan tanda bukti hak atas tanah yang dimiliki oleh transmigran, dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 Tentang Ketransmigrasian pasal 13 ayat 1b jelas menyatakan bahwa transmigran berhak memperoleh lahan usaha dan lahan tempat tinggal beserta rumah dengan status hak milik, itulah sebabnya dalam penyelenggaraan transmigrasi harus dibangun di atas tanah yang *clean and clear* sehingga pengurusan sertipikat hak milik atas tanah tidak terkendala dan dapat diberikan paling lambat 5 (lima) tahun sejak penempatan. Hasil Rapat Koordinasi Percepatan Penyelesaian Sertipikat Hak Milik (SHM) Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara tanggal 4 Oktober 2023 dari total beban SHM sebanyak **16.631** bidang, terdapat **12.673 bidang** yg telah terbit SHM nya dan sebanyak **3.958 bidang** sisa beban SHM dengan rincian **845** di Kabupaten Bulungan, **2.051** di Kabupaten Nunukan dan **1.062** di Kabupaten Tana Tidung.

Upaya pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mendorong kemandirian dan kesejahteraan Transmigran dengan memberikan bantuan berupa Jaminan hidup beras dan non beras diberikan selama kurang lebih 1,5 Tahun untuk lahan basah dan 1 tahun untuk lahan kering serta bantuan lainnya seperti Rumah, Perbekalan Pertanian, Sandang Pertanian, Peralatan Pertukangan, Penerangan, Paket Pertanian yang diberikan sebanyak 1 kali serta lahan pekarangan, lahan usaha 1 dan lahan usaha 2 yang berjumlah sebanyak 2 Ha serta melakukan pendampingan kemandirian warga transmigrasi, pelatihan pengolahan produk warga transmigrasi dan fasilitasi legalitas produk, pembinaan dan monitoring serta peningkatan sarana dan prasarana umum di lokasi transmigrasi.





f. Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Program dan kegiatan yang mendukung indikator persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah adalah Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan dari APBD dan dana APBN dari Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

8. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa efisiensi berhubungan erat dengan konsep produktifitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan perbandingan antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan (cost of output). Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya (spending well). Indikator efisiensi menggambarkan hubungan antara masukan sumberdaya oleh suatu unit organisasi dan keluaran yang dihasilkan. Untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya maka digunakan rumus sederhana sebagai berikut:

$$\text{Efisiensi} = \text{Capaian Kinerja (\%)} - \text{Penyerapan Anggaran (\%)}$$

- Efisiensi hanya dapat digunakan apabila capaian kinerja 100% dan terdapat sisa anggaran.
- Bila hasilnya positif (+) interpretasinya terdapat efisiensi (dengan syarat kinerja 100%)
- Bila hasilnya nol (0) interpretasinya penyerapan sesuai kinerja (efisiensi nol, tapi optimal
- Bila hasilnya negative (-) interpretasinya ada pemborosan atau over-budget (kinerja < serapan)





Tabel 3. 13 Pemetaan Dukungan Anggaran Program Prioritas Terhadap Sasaran Strategis

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | PROGRAM | PAGU | REALISASI | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------|----------------|-------|
| | | | | | Rp | % |
| 1 | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Persentase penduduk yang bekerja | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | 215.436.768 | 142.091.700 | 77,74 |
| | | | Program Penempatan Tenaga Kerja | 178.405.167 | 164.089.179 | |
| 2 | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | Program Hubungan Industrial | 11.754.515.120 | 10.776.451.168 | 91,68 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan | Program Hubungan Industrial | 11.754.515.120 | 10.776.451.168 | 91,70 |
| | | | Program Pengawasan Ketenagakerjaan | 151.271.435 | 140.941.068 | |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan | Program Pengawasan Ketenagakerjaan | 151.271.435 | 140.941.068 | 93,17 |
| | | Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) | Program Hubungan Industrial | 11.754.515.120 | 10.776.451.168 | 91,70 |
| | | | Program Pengawasan Ketenagakerjaan | 151.271.435 | 140.941.068 | |
| | | Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) | Program Pengawasan Ketenagakerjaan | 151.271.435 | 140.941.068 | 93,17 |
| 3 | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah | Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi | 311.789.019 | 311.195.276 | 99,81 |

Sumber : Data Diolah, Disnakertrans 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya diketahui sebanyak 5 indikator kinerja diketahui tidak tercapai efisiensi dan 2 indikator kinerja tercapai efisiensi sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini.





Tabel 3. 14 Tingkat Efisiensi Per Sasaran Strategis

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN KINERJA (%) | PENYERAPAN ANGGARAN (%) | TINGKAT EFISIENSI |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|
| 1 | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Persentase penduduk yang bekerja | 99,83 | 77,74 | Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi |
| 2 | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 160,09 | 91,68 | 68,41 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan | 68,96 | 91,70 | Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan | 67,30 | 93,17 | Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi |
| | | Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) | 68,96 | 91,70 | Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi |
| | | Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) | 92,70 | 93,17 | Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi |
| 3 | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah | 95,19 | 99,81 | Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi |

Sumber : Data Diolah, Disnakertrans 2024

Berdasarkan hasil analisis tingkat efisiensi penggunaan sumber daya diketahui hanya terdapat 1 (satu) indikator (Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial) yang dapat dikatakan efisien, karena Capaian kinerja $> 100\%$ dan terdapat sisa anggaran. Sementara indikator lainnya belum bisa dikategorikan efisien karena capaian $< 100\%$, meskipun penyerapan anggaran rendah.

9. Capaian Kinerja Lain

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berhasil meraih berbagai prestasi nasional yang mencerminkan peningkatan kualitas layanan publik, keterbukaan data, serta efektivitas program ketenagakerjaan. Berikut capaian kinerja atau



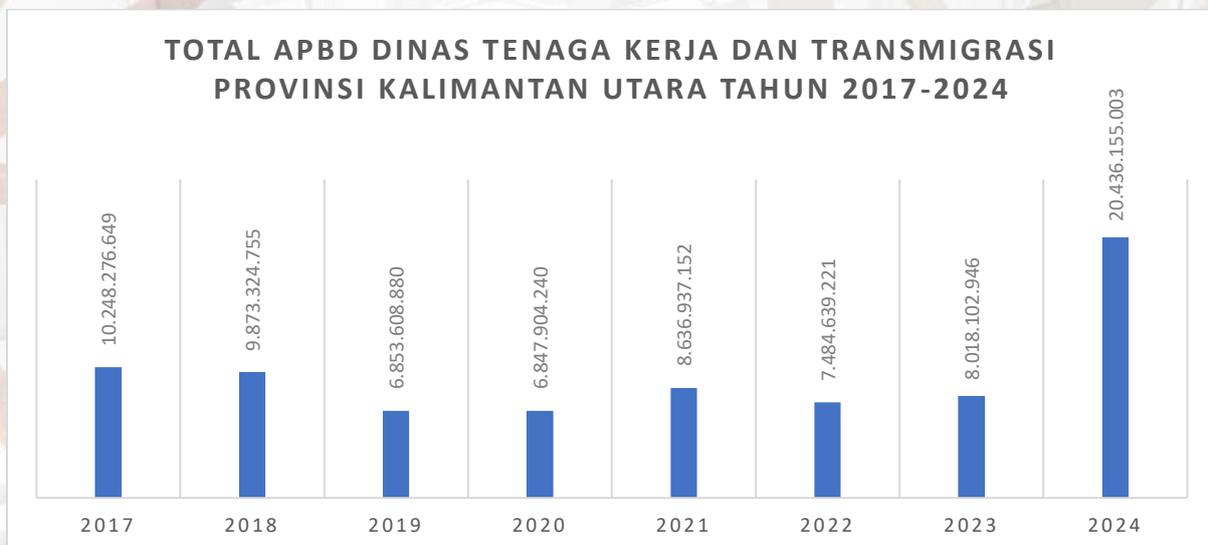


prestasi yang diraih oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara secara nasional diantaranya:

- 1) Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Kategori Intensitas dan Beban Kerja Urusan Pemerintah Daerah Bidang Ketenagakerjaan Kategori Kecil Terbaik Pertama dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Penghargaan ini sebagai salah satu bentuk apresiasi pemerintah (pusat) kepada Gubernur yang memiliki prestasi di bidang ketenagakerjaan. Nilai IPK daerah menunjukkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di daerah.
- 2) Kategori Jaminan Sosial Terbaik dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Penghargaan ini menggambarkan kemampuan Pemerintah dalam memberikan perlindungan dasar bagi angkatan kerja terhadap risiko bekerja, dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 3) Penghargaan atas capaiannya pada kategori Provinsi Terbaik Coverage Zona Kalimantan dalam Anugerah Paritrana Award oleh Wakil Presiden RI. Anugerah Paritrana Award adalah wujud apresiasi dari pemerintah yang diberikan kepada Pemerintah Daerah, Pemerintah Desa dan Pelaku Usaha untuk mendorong terwujudnya cakupan keseluruhan (universal coverage) perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

3.2 Akuntabilitas Keuangan

Pada Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mempunyai anggaran APBD sebesar Rp. 20.436.155.003 yang terbagi menjadi belanja operasi Rp. 20.206.755.003 dan belanja modal Rp. 229.400.000.



Grafik 3. 17 Total APBD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara





Secara umum Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dapat Tahun 2017-2023 dapat dilihat pada grafik diatas. Secara umum total anggaran APBD Tahun 2017-2023 berfluktuasi cenderung meningkat.

Adapun realisasi fisik dan keuangan dana APBD sampai dengan Tanggal 31 Desember 2024 yang tertera pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. 15 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBD Disnakertrans Tahun 2024

| KODE | PROGRAM / KEGIATAN | ANGGARAN (Rp) | BOBOT (%) | REALISASI | | | | | SISA ANGGARAN (Rp) |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|---------|-------------------|--------|---------|--------------------|
| | | | | FISIK | | KEUANGAN | | | |
| | | | | % | TTB (%) | Rp | % | TTB (%) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.1 | Belanja Operasi | 20.206.755.003,00 | 98,88 | 92,42 | 91,38 | 18.551.056.550,00 | 91,81 | 90,78 | 1.655.698.453,00 |
| 5.1.01 | Belanja Pegawai | 6.305.280.985,00 | 30,85 | 94,05 | 29,02 | 5.763.444.258,00 | 91,41 | 28,20 | 541.836.727,00 |
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 6.305.280.985,00 | 30,85 | 94,05 | 29,02 | 5.763.444.258,00 | 91,41 | 28,20 | 541.836.727,00 |
| | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 6.305.280.985,00 | 30,85 | 94,05 | 29,02 | 5.763.444.258,00 | 91,41 | 28,20 | 541.836.727,00 |
| 5.1.02 | Belanja Barang dan Jasa | 13.901.474.018,00 | 68,02 | 91,68 | 62,36 | 12.787.612.292,00 | 91,99 | 62,57 | 1.113.861.726,00 |
| | PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA | 11.380.000,00 | 0,06 | 98,18 | 0,05 | 11.172.400,00 | 98,18 | 0,05 | 207.600,00 |
| | Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) | 11.380.000,00 | 0,06 | 98,18 | 0,05 | 11.172.400,00 | 98,18 | 0,05 | 207.600,00 |
| | PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | 215.436.768,00 | 1,05 | 73,96 | 0,78 | 159.843.600,00 | 74,20 | 0,78 | 55.593.168,00 |
| | Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | 215.436.768,00 | 1,05 | 73,96 | 0,78 | 159.843.600,00 | 74,20 | 0,78 | 55.593.168,00 |
| | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | 75.438.911,00 | 0,37 | 88,73 | 0,33 | 66.836.000,00 | 88,60 | 0,33 | 8.602.911,00 |
| | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 75.438.911,00 | 0,37 | 88,73 | 0,33 | 66.836.000,00 | 88,60 | 0,33 | 8.602.911,00 |
| | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | 29.986.256,00 | 0,15 | 80,95 | 0,12 | 24.269.000,00 | 80,93 | 0,12 | 5.717.256,00 |
| | Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi | 29.986.256,00 | 0,15 | 80,95 | 0,12 | 24.269.000,00 | 80,93 | 0,12 | 5.717.256,00 |
| | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | 72.980.000,00 | 0,36 | 92,96 | 0,33 | 67.974.179,00 | 93,14 | 0,33 | 5.005.821,00 |
| | Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah | 72.980.000,00 | 0,36 | 92,96 | 0,33 | 67.974.179,00 | 93,14 | 0,33 | 5.005.821,00 |
| | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | 84.945.640,00 | 0,42 | 94,23 | 0,39 | 80.090.870,00 | 94,28 | 0,39 | 4.854.770,00 |
| | Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan | 84.945.640,00 | 0,42 | 94,23 | 0,39 | 80.090.870,00 | 94,28 | 0,39 | 4.854.770,00 |
| | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | 11.669.569.480,00 | 57,10 | 91,71 | 52,37 | 10.696.360.298,00 | 91,66 | 52,34 | 973.209.182,00 |
| | Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), | 11.669.569.480,00 | 57,10 | 91,71 | 52,37 | 10.696.360.298,00 | 91,66 | 52,34 | 973.209.182,00 |
| | PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN | 151.271.435,00 | 0,74 | 91,18 | 0,67 | 137.441.068,00 | 90,86 | 0,67 | 13.830.367,00 |
| | Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan | 151.271.435,00 | 0,74 | 91,18 | 0,67 | 137.441.068,00 | 90,86 | 0,67 | 13.830.367,00 |
| | PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI | 281.789.019,00 | 1,38 | 100,00 | 1,38 | 281.264.276,00 | 99,81 | 1,38 | 524.743,00 |
| | Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan | 281.789.019,00 | 1,38 | 100,00 | 1,38 | 281.264.276,00 | 99,81 | 1,38 | 524.743,00 |
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 63.000.000,00 | 0,31 | 100,00 | 0,31 | 63.000.000,00 | 100,00 | 0,31 | 0,00 |
| | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 63.000.000,00 | 0,31 | 100,00 | 0,31 | 63.000.000,00 | 100,00 | 0,31 | 0,00 |
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 42.000.000,00 | 0,21 | 88,93 | 0,18 | 39.856.352,00 | 94,90 | 0,20 | 2.143.648,00 |
| | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 42.000.000,00 | 0,21 | 88,93 | 0,18 | 39.856.352,00 | 94,90 | 0,20 | 2.143.648,00 |
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 596.431.289,00 | 2,92 | 95,65 | 2,79 | 568.210.902,00 | 95,27 | 2,78 | 28.220.387,00 |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 596.431.289,00 | 2,92 | 95,65 | 2,79 | 568.210.902,00 | 95,27 | 2,78 | 28.220.387,00 |
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 381.950.220,00 | 1,87 | 98,89 | 1,85 | 377.356.022,00 | 98,80 | 1,85 | 4.594.198,00 |
| | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 381.950.220,00 | 1,87 | 98,89 | 1,85 | 377.356.022,00 | 98,80 | 1,85 | 4.594.198,00 |
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 225.295.000,00 | 1,10 | 72,87 | 0,80 | 213.937.325,00 | 94,96 | 1,05 | 11.357.675,00 |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 225.295.000,00 | 1,10 | 72,87 | 0,80 | 213.937.325,00 | 94,96 | 1,05 | 11.357.675,00 |
| 5.1.03 | Belanja Bunga | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.1.04 | Belanja Subsidi | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.1.05 | Belanja Hibah | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.1.06 | Belanja Bantuan Sosial | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.2 | Belanja Modal | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.2.01 | Belanja Modal Tanah | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.2 | Belanja Modal | 229.400.000,00 | 1,12 | 59,93 | 0,67 | 163.101.000,00 | 71,10 | 0,80 | 66.299.000,00 |
| 5.2.02 | Belanja Modal Peralatan dan Mesin | 199.400.000,00 | 0,98 | 53,91 | 0,53 | 133.170.000,00 | 66,79 | 0,65 | 66.230.000,00 |
| | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | 199.400.000,00 | 0,98 | 53,91 | 0,53 | 133.170.000,00 | 66,79 | 0,65 | 66.230.000,00 |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 199.400.000,00 | 0,98 | 53,91 | 0,53 | 133.170.000,00 | 66,79 | 0,65 | 66.230.000,00 |
| 5.2.03 | Belanja Modal Gedung dan Bangunan | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.2.04 | Belanja Modal Jalan, Jaringan, dan Irigasi | 30.000.000,00 | 0,15 | 100,00 | 0,15 | 29.931.000,00 | 99,77 | 0,15 | 69.000,00 |
| | PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI | 30.000.000,00 | 0,15 | 100,00 | 0,15 | 29.931.000,00 | 99,77 | 0,15 | 69.000,00 |
| | Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan | 30.000.000,00 | 0,15 | 100,00 | 0,15 | 29.931.000,00 | 99,77 | 0,15 | 69.000,00 |
| 5.2.05 | Belanja Modal Aset Tetap Lainnya | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.2.06 | Belanja Modal Aset Lainnya | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.3 | Belanja Tidak Terduga | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.3.01 | Belanja Tidak Terduga | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.4 | Belanja Transfer | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.4.01 | Belanja Bagi Hasil | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.4 | Belanja Transfer | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 5.4.02 | Belanja Bantuan Keuangan | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| JUMLAH REALISASI S.D BULAN DESEMBER | | 20.436.155.003,00 | 100,00 | 92,05 | 92,05 | 18.714.157.550,00 | 91,57 | 91,57 | 1.721.997.453,00 |

Sumber : Disnakertrans Prov. Kaltara, 2024

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa secara keseluruhan realisasi keuangan dana APBD Tahun 2024 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara per 31 Desember 2024 sebesar 91,57 persen dan realisasi fisik sebesar 92,05 persen. Dari total anggaran sebesar Rp 20.436.155.003 terealisasi sebesar Rp. 18.714.157.550 sehingga sisa anggaran sebesar Rp 1.721.997.453.

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis dalam setiap program adalah sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi





Program ini memiliki pagu anggaran sebesar Rp 7.813.357.499,00 terealisasi sebesar Rp 7.154.895.259,00 (91,57%) sehingga sisa anggaran Rp. 658.462.235,00. Pada program ini terdiri dari 5 (lima) kegiatan diantaranya:

1) **Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**

Sub kegiatan ini berupa belanja gaji dan tunjangan ASN dan Penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN. Rincian belanjanya berupa belanja gaji dan TPP PNS serta pembayaran honor pengelola keuangan. Pada kegiatan ini memiliki sisa anggaran yang paling banyak diantara kegiatan lainnya. Hal ini disebabkan masih banyaknya sisa anggaran belanja gaji dan TPP PNS Tahun 2024.

2) **Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**

Kegiatan ini berupa kegiatan yang menunjang pelaksanaan pelatihan bagi PNS.

3) **Administrasi Umum Perangkat Daerah**

Kegiatan ini berupa penyediaan logistic kantor, peralatan listrik, perlengkapan kantor, cetak dan penggandaan, bahan bacaan serta biaya perjalanan dinas yang menunjang pelaksanaan urusan tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara.

4) **Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**

Kegiatan ini berupa penyediaan jasa surat menyurat, sumber daya air, listrik dan internet dan belanja gaji pegawai tidak tetap.

5) **Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**

Kegiatan ini berupa penyediaan kantor dinas, pemeliharaan peralatan dan kendaraan dinas kantor.

2. **Program Perencanaan Tenaga Kerja**

Program ini memiliki pagu sebesar Rp.11.380.000,00 terealisasi sebesar Rp 11.172.400,00 (98,18%) sehingga sisa anggaran Rp 207.600. Pada program ini terdiri dari kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) berupa pendampingan dan sosialisasi penyusunan RTK Kabupaten/Kota.

3. **Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Program ini memiliki pagu sebesar Rp.215.436.768,00 terealisasi sebesar Rp 142.091.700,00 (65,96%) sehingga sisa anggaran Rp 73.345.068,00 Pada program ini terdiri dari kegiatan Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi berupa sosialisasi pemagangan di 5 Kabupaten/Kota dan peningkatan kompetensi digital bagi LPK.





4. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 178.405.167,00 terealisasi sebesar Rp 164.089.179,00 (91,98%) sehingga sisa anggaran Rp 14.315.988,00. Pada program ini terdiri dari kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi dan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi.

5. Program Hubungan Industrial

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 11.754.515.120,00 terealisasi sebesar Rp 10.776.451.168,00 sehingga sisa anggaran Rp 978.063.952,00. Program ini terdiri dari kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi dan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK).

6. Program Pengawasan Ketenagakerjaan

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 151.271.435,00 terealisasi sebesar Rp 140.941.068,00 (93,17%) sehingga sisa anggaran Rp 10.330.367,00. Pada program ini terdiri dari kegiatan Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan.

7. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 311.789.019,00 terealisasi sebesar Rp 311.195.276,00 (99,81%) sehingga sisa anggaran Rp 593.743,00. Pada program ini terdiri dari kegiatan Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan.

Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 450.000.000 dan terealisasi penerimaan sebesar Rp. 228.139.200 atau sebesar 50,70 persen.

Tabel 3. 16 Laporan Penerimaan Retribusi Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tahun 2024

| NO. | SKPD/OPD | TGL SETOR | NO. BUKTI SETOR | JENIS RETRIBUSI | OBJEK RETRIBUSI | TARIF (Rp) | PENGGUNA JASA | KETERANGAN |
|-----|-------------------------------------|-------------|-----------------|--------------------|-----------------------------------------|------------|-------------------------|--------------------|
| 1 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 04 Apr 2024 | RIRI/203 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.996.000 | PT. Sembakung Maju Jaya | RPTKA Perpanjangan |





| NO. | SKPD/OPD | TGL SETOR | NO. BUKTI SETOR | JENIS RETRIBUSI | OBJEK RETRIBUSI | TARIF (Rp) | PENGGUNA JASA | KETERANGAN |
|---------------|-------------------------------------|-------------|-----------------|--------------------|-----------------------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|
| 2 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 04 Apr 2024 | RIRI/204 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.996.000 | PT. Sembakung Maju Jaya | RPTKA Perpanjangan |
| 3 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 25 Apr 2024 | KIFLI/056 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 19.380.000 | PT. Intracawood Mfg | RPTKA Perpanjangan |
| 4 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 15 May 2024 | HAYA-202 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 19.264.800 | PT. Intracawood Mfg | RPTKA Perpanjangan |
| 5 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 10 Jun 2024 | INO/076 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 19.219.200 | PT. Intracawood Mfg | RPTKA Perpanjangan |
| 6 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 12 Jun 2024 | RNO/078 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 19.398.000 | PT. Nunukan Sawit Mas | RPTKA Perpanjangan |
| 7 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 02 Sep 2024 | RNO/170 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.638.400 | PT. Intracawood Mfg | RPTKA Perpanjangan |
| 8 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 02 Sep 2024 | RNO/171 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.638.400 | PT. Intracawood Mfg | RPTKA Perpanjangan |
| 9 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 08 Nov 2024 | NRTI/077 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.876.000 | PT. Pipit Mutiara Indah | RPTKA Perpanjangan |
| 10 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 19 Nov 2024 | RIRI/026 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.910.800 | IDEC ABADI WOOD INDUSTRIES PT | RPTKA Perpanjangan |
| 11 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 19 Nov 2024 | RIRI/027 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.910.800 | IDEC ABADI WOOD INDUSTRIES PT | RPTKA Perpanjangan |
| 12 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI | 19 Nov 2024 | RIRI/028 | PERIJINAN TERTENTU | PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN | 18.910.800 | IDEC ABADI WOOD INDUSTRIES PT | RPTKA Perpanjangan |
| JUMLAH | | | | | | 228.139.200 | | |

Sumber Data: Disnakertrans Prov. Kaltara, 2024





Tabel 3. 17 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBN Per 31 Desember 2024

| KODE SATKER | NAMA SATKER | PAGU | REALISASI | | | SISA | PERMASALAHAN |
|---------------|---------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------|-----------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | KEUANGAN | | FISIK /CAPAIAN OUTPUT | | |
| | | | (Rp) | % | | | |
| 350024 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA | 2.056.941.000 | 1.434.123.018 | 69,72 | 100,00 | 622.817.982 | Kegiatan sudah dilaksanakan |
| 359001 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA | 330.817.000 | 130.443.000 | 39,43 | 83,33 | 200.374.000 | Terdapat anggaran yang diblokir senilai Rp 200.000.000 sehingga realisasi anggaran menjadi rendah. |
| 360025 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA | 390.334.000 | 371.440.416 | 95,16 | 93,33 | 18.893.584 | Kegiatan sudah dilaksanakan |
| 417743 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA | 287.914.000 | 286.194.180 | 99,40 | 100,00 | 1.719.820 | Kegiatan sudah dilaksanakan |
| 350017 | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA | 310.364.000 | 225.291.300 | 72,59 | 100,00 | 85.072.700 | Terdapat anggaran yang diblokir senilai Rp 73.810.000.00 sehingga realisasi anggaran menjadi rendah. |
| Jumlah | | 3.376.370.000 | 2.447.491.914 | 72,49 | 95,33 | 928.878.086 | |

Sumber: Disnakertrans Prov. Kaltara, 2024.

Secara keseluruhan realisasi keuangan dana APBN Tahun 2024 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara per 31 Desember 2024 sebesar 72,49 persen dan realisasi fisik sebesar 95,33 persen. Dari total anggaran sebesar Rp. 3.376.370.000,00 terealisasi sebesar Rp 2.447.491.914,00 (72,49%) sehingga sisa anggaran sebesar Rp. 928.878.086. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Satker 350024). Pagu anggaran pada satker ini sebesar Rp 2.056.941.000 terealisasi Rp 1.434.123.018 (69,72%). Pada satker ini terdiri dari peningkatan kualitas dan kapasitas kelembagaan pelatihan vokasi dan produktivitas binalavotas, peningkatan penyelenggaraan pelatihan vokasi dan pemagangan binalavotas, pengembangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja binalavotas serta dukungan manajemen.
2. Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (Satker 359001). Pagu anggaran pada satker ini sebesar Rp 330.817.000 terealisasi Rp 130.443.000 (39,43%). Pada satker ini terdiri dari kegiatan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi dan dukungan manajemen.





3. Ditjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Satker 360025). Pagu anggaran pada satker ini sebesar Rp 390.334.000 terealisasi Rp 371.440.416 (95,16%). Pada satker ini terdiri dari kegiatan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan peningkatan kompetensi pengantar kerja serta dukungan manajemen.
4. Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Satker 417743). Pagu anggaran pada satker ini sebesar Rp 287.914.000 terealisasi Rp 286.194.180 (99,40%). Pada satker ini terdiri dari kegiatan peningkatan pemeriksaan norma ketenagakerjaan dan dukungan manajemen.
5. Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Satker 350017). Pagu anggaran pada satker ini sebesar Rp 310.364.000 terealisasi Rp 225.291.300 (72,59%). Pada satker ini terdiri dari kegiatan penguatan kelembagaan dan pencegahan perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, peningkatan pembinaan hubungan kerja dan penerapan pengupahan serta dukungan manajemen.

Secara umum beberapa hambatan yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara adalah sebagai berikut:

- a. Adanya silva anggaran yang disebabkan oleh sisa/selisih dari hasil negosiasi selisih antara biaya di DPA dengan hasil penawaran dan silva anggaran belanja gaji dan tunjangan ASN yang cukup besar.
- b. Belum optimalnya penganggaran untuk pelaksanaan kegiatan prioritas yang menunjang pencapaian kinerja perangkat daerah yang mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.
- c. Dalam anggaran APBN Tahun 2024 terdapat beberapa belanja yang dilakukan blokir, namun anggaran tersebut masih melekat dalam pagu anggaran satker sehingga mempengaruhi realisasi anggaran menjadi rendah.

Untuk mengatasi beberapa permasalahan diatas, adapun rencana tindak lanjutnya antara lain:

- a. Mengajukan penambahan anggaran kegiatan prioritas pada Tahun 2024.
- b. Meningkatkan kualitas SDM dengan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan/sertifikasi barang dan jasa dan pelatihan perencanaan dan penganggaran untuk menyusun anggaran dan pelaporan yang lebih efektif.





- c. Melakukan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran dan pelaksanaan kegiatan setiap bulannya.
- d. Membuat Standar Operasional Prosedur untuk memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan;
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di lingkungan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara;
- f. Menciptakan hubungan kerja yang baik dengan instansi lain.





BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun hambatan capaian strategis yang ditunjukkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 terdapat sebanyak 7 (tujuh) program, 14 (empat belas) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan.
3. Pada Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara anggaran APBD sebesar Rp 20.436.155.003 terealisasi sebesar Rp. 18.714.157.550 (91,57%) dan realisasi fisik sebesar 92,05 persen sehingga sisa anggaran sebesar Rp 1.721.997.453. Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 450.000.000 dan terealisasi penerimaan sebesar Rp. 228.139.200 atau sebesar 50,70 persen. Secara keseluruhan realisasi keuangan dana APBN Tahun 2024 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara per 31 Desember 2024 sebesar 72,49 persen dan realisasi fisik sebesar 95,33 persen. Dari total anggaran sebesar Rp. 3.376.370.000,00 terealisasi sebesar Rp 2.447.491.914,00 (72,49%) sehingga sisa anggaran sebesar Rp. 928.878.086.
4. Hasil capaian kinerja sasaran yang ditetapkan secara umum dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dari 3 (tiga) sasaran kinerja dan 7 (tujuh) indikator kinerja. Diketahui 4 (empat) indikator kinerja **sangat baik** dan 3 (tiga) indidkator kinerja **sedang**. Berbagai pencapaian target indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memberikan gambaran bahwa keberhasilan dalam pembangunan di Kalimantan Utara ditentukan dari perencanaan yang berkualitas, pelaksanaan yang sesuai dan pengawasan dalam melakukan evaluasi. Selain itu keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh





komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur, masyarakat, dunia usaha dan *civil society* sebagai bagian integral dari pembaharuan sistem administrasi negara.

4.2 Rencana Tindak Lanjut

Sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan program serta kegiatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara menyusun rencana tindak lanjut atas hasil evaluasi Laporan Kinerja tahun berjalan. Rencana tindak lanjut ini disusun berdasarkan capaian kinerja, analisis efektivitas dan efisiensi program, serta identifikasi terhadap permasalahan dan hambatan yang muncul selama pelaksanaan. Beberapa langkah strategis yang direncanakan antara lain:

1. Perbaikan Perencanaan dan Penganggaran Berbasis Kinerja. Menyempurnakan proses perencanaan dengan memperkuat keterkaitan antara indikator kinerja, target output, dan alokasi anggaran agar lebih tepat sasaran serta responsif terhadap kebutuhan daerah.
2. Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Program/Kegiatan. Meningkatkan koordinasi lintas bidang dan antar perangkat daerah guna memastikan efektivitas pelaksanaan program prioritas, serta melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja pelaksana di lapangan. Penyusunan pelaksanaan program dan kegiatan guna pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan akan dilakukan secara lebih cermat dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara secara tepat berdasarkan kemampuan sumber daya yang tersedia.
3. Optimalisasi Monitoring dan Evaluasi (Monev). Memperkuat sistem pemantauan dan evaluasi berbasis data untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan cepat dalam menghadapi dinamika kebijakan dan kebutuhan masyarakat.
4. Penguatan Kapasitas SDM. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pembinaan secara berkala untuk menunjang profesionalisme dan produktivitas kerja.
5. Pemanfaatan Teknologi Informasi. Mendorong penggunaan sistem informasi kinerja untuk meningkatkan transparansi, efektivitas pelaporan, dan akurasi data capaian kinerja.

Demikian penyusunan LKjIP Tahun 2024 ini kami buat dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan serta dapat





mendorong aparatur pemerintah untuk selalu meningkatkan kinerjanya sehingga pencapaian tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Tanjung Selor, 2 Januari 2025



Kepala Dinas

[Handwritten Signature]
Ravi S.Sos M.Si
Pembina Tk I/IV b
NIP. 197206051998031014





LAMPIRAN



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKJIP) TAHUN 2024



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Haerumuddin, SH, M.AP**

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **DR. (H.C.). H. Zainal A. Paliwang, M.Hum.**

Jabatan : Gubernur Kalimantan Utara

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua
Gubernur Kalimantan Utara,

DR. (H.C.). H. Zainal A. Paliwang, M.Hum.

Tanjung Selor, 30 Januari 2024
Pihak Pertama
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi,

HAERUMUDDIN, SH, M.AP
NIP. 19641231 199402 1 011

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya penyerapan tenaga kerja | Persentase penduduk yang bekerja | 96,27 |
| 2 | Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja | Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial | 1,70 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan | 85,86 |
| | | Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan | 92,82 |
| | | Persentase tenaga kerja yang memiliki upah \geq Upah Minimum Provinsi (UMP) | 85,86 |
| | | Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) | 100,00 |
| 3 | Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi | Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah | 92,23 |

| No | Program | Anggaran | Keterangan |
|-----|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|
| 1. | Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi | Rp 7.789.637.494,00 | APBD |
| 2. | Perencanaan Tenaga Kerja | Rp 5.000.000,00 | APBD |
| 3. | Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | Rp 245.436.768,00 | APBD |
| 4. | Penempatan Tenaga Kerja | Rp 178.405.167,00 | APBD |
| 5. | Hubungan Industrial | Rp 11.369.055.120,00 | APBD |
| 6. | Pengawasan Ketenagakerjaan | Rp 151.271.435,00 | APBD |
| 7. | Pengembangan Kawasan Transmigrasi | Rp 311.789.019,00 | APBD |
| 8. | Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas | Rp 2.056.941.000,00 | APBN |
| 9. | Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Rp 390.334.000,00 | APBN |
| 10. | Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja | Rp 287.914.000,00 | APBN |
| 11. | Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan | Rp 310.364.000,00 | APBN |
| 12. | Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi | Rp 329.569.000,00 | APBN |
| | Jumlah | Rp 23.096.148.003,00 | |

Tanjung Selor, 30 Januari 2024

Pihak Kedua
Gubernur Kalimantan Utara,



DR. (H.C.). H. Zainal A. Paliwang, M.Hum.

Pihak Pertama
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi,



HAERUMUDDIN, SH., M.AP
NIP. 19641231 199402 1 011



PENGHARGAAN

| NO | PENGHARGAAN | DOKUMENTASI |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Kategori Intensitas dan Beban Kerja Urusan Pemerintah Daerah Bidang Ketenagakerjaan Kategori Kecil Terbaik Pertama dari Kementerian Ketenagakerjaan RI |  <p>#kaltaradihati</p> <p>Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara</p> <p>BerAKHLAK #bangga #melayani #bangsa</p> <p><i>Selamat dan Sukses</i> PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA Raih Penghargaan NAKER AWARD 2024 INDEKS PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN Kategori Intensitas dan Beban Kerja Urusan Pemerintah Daerah di Bidang Ketenagakerjaan Kategori Kecil Terbaik Pertama & Kategori Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terbaik, Oleh : Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia IDA FAUZIAH Jakarta, 23 Agustus 2024</p> <p>Dr. H. Zainal A Paliwang, S.H., M.Hum Gubernur</p> <p>Biro Adpim Setda Kaltara</p> |



| NO | PENGHARGAAN | DOKUMENTASI |
|----|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Kategori Jaminan Sosial Terbaik dari Kementerian Ketenagakerjaan RI |  |



| NO | PENGHARGAAN | DOKUMENTASI |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | <p>Penghargaan atas capaiannya pada kategori Provinsi Terbaik Coverage Zona Kalimantan dalam Anugerah Paritrana Award oleh Wakil Presiden RI</p> |  |



KEGIATAN APBD

| NO | NAMA PROGRAM | NAMA KEGIATAN | NAMA SUB KEGIATAN | WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN | JUMLAH PESERTA (JIKA ADA) | HASIL | DOKUMENTASI |
|----|---------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Program Penempatan Tenaga Kerja | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | Job Fair/Bursa Kerja | 4 Sd 5 Desember 2024 Kabupaten Bulungan | 18 Perusahaan, 156 Pencari Kerja | Pencari Kerja Yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja Masih Dalam Proses Pendataan |  |
| 2 | Program Penempatan Tenaga Kerja | Pelindungan Pmi (Pra Dan Purna Penempatan) Di Daerah Provinsi | Peningkatan Pelindungan Dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (Pmi)/Pekerja Migran Indonesia (Pmi) | 19 Desember 2024 Kabupaten Nunukan (Rapat Kordinasi) | 30 Orang | Jumlah CPMI/PMI Yang Dilindungi Dan Ditingkatkan Kompetensinya 0, Hal Ini Dikarenakan Pada Tahun 2024 Tidak Terdapat Calon Pekerja Migran Yang Terdaftar. Adapun Cpmi Yang Terdaftar Tidak Sesuai Dengan Penganggaran Yang Tersedia Sehingga Pada Apbd Perubahan Anggaran Yang Semula Bimbingan Teknis Diubah Menjadi Rapat Kordinasi Yang Bertujuan Untuk Mempersiapkan Kegiatan Di Tahun Selanjutnya. | |



| | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Program Penempatan Tenaga Kerja | Pengesahan Rptka Perpanjangan Yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah Tka, Dan Lokasi Kerja Dalam 1(Satu) Daerah Provinsi | Koordinasi Dan Sinkronisasi Pengesahan Rptka Yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah Tka, Dan Lokasi Kerja Dalam 1 (Satu)Daerah Provinsi | Januari Sd Desember Provinsi Kalimantan Utara | 13 Orang | Jumlah Tka Yang Telah Mendapatkan Pengesahan Rptka | |
| 4 | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Bulan Februari Sd Maret 2024 Provinsi Kalimantan Utara | 100 Peserta | Jumlah Perusahaan Yang Mendapatkan Sosialisasi Program Pemagangan Dalam Negeri |  |
| 5 | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | 18 Sd 19 November 2024 Kotas Tarakan | 20 Lpk | Jumlah Lpk Yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensinya |  |



| | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Bulan Februari Sd Maret 2024 Provinsi Kalimantan Utara | 100 Peserta | Jumlah Perusahaan Yang Mendapatkan Sosialisasi Program Pemagangan Dalam Negeri |  |
| 7 | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | 18 Sd 19 November 2024 Kotas Tarakan | 20 Lpk | Jumlah Lpk Yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensinya |  |
| 8 | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Bulan Februari Sd Maret 2024 Provinsi Kalimantan Utara | 100 Peserta | Jumlah Perusahaan Yang Mendapatkan Sosialisasi Program Pemagangan Dalam Negeri |  |
| 9 | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Proses Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | 18 Sd 19 November 2024 Kotas Tarakan | 20 LPK | Jumlah LPK Yang Mendapatkan Peningkatan Kompetensinya |  |



| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------|
| 10 | Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi | Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Pemantapan | Penguatan Sdm Dalam Rangka Pemantapan Satuan Permukiman | <ul style="list-style-type: none"> 6-7 Juni 2024 Balai Desa Upt. Tanjung Buka Sp. 6b | 6-7 Juni 2024 | Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi |
|----|-------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------|



| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 11 | Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi | Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Pemantapan | Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi Dan Kelembagaan Dalam Rangka Pemantapan Satuan Permukiman | <ul style="list-style-type: none"> • Bast Pengadaan 30 Mei 2024 • Bast Hibah/Penyerahan 22 Juli 2024 Lokasi Penyerahan: Upt. Tanjung Buka Sp. 6b Dan Upt. Tanjung Buka Sp. 10 Kabupaten Bulungan | 2 Unit Motor Roda Tiga | Terlaksananya Pengadaan Motor Roda Tiga Dan Proses Hibahnya |
|----|-------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------|



Tersusunnya Dokumen
Perencanaan Pembangunan
Jerambah Di Upt. Tanjung Buka
Sp. 10 Kabupaten Bulungan





| | | | | | | |
|----|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | | | | <ul style="list-style-type: none">• Bast Tanggal 26 September 2024 Upt. Tanjung Buka Sp. 10 Kabupaten Bulungan | 1 Unit Jerambah | Terlaksananya Pembangunan Fisik Jerambah Di Upt. Tanjung Buka Sp. 10 Kabupaten Bulungan |
|----|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|





| | | | | | | | |
|----|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | |  | |
| 14 | [2.07.05] Program Hubungan Industrial | [2.07.05.1.03] Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump), Upah Minimum Sektoral Provinsi (Umsp), Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk), Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (Umsk) | [2.07.05.1.03.00 01] Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump) | Hari Sabtu Tanggal 07 Desember 2024 Di Ruang Rapat Lantai 1 Kantor Gubernur Provinsi Kalimantan Utara | 35 Orang | Sk Upah Minimum Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 |  |



| | | | | | | | |
|----|----------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 15 | Pengawasan Ketenagakerjaan | Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan | Apel K3 Tingkat Provinsi Kalimantan Utara | Desa Long Loreh, Kabupaten Malinau | 1.200 Orang | Meningkatkan Kesadaran Masyarakat Industri Dalam Menjaga Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Tempat Kerja |  |
| | | | | | | |  |
| 16 | Pengawasan Ketenagakerjaan | Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan | Fun Run 5 K Dalam Rangka Bulan K3 Kolaborasi Dengan Komunitas Lari Tjs Runners | Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan | 1.350 Peserta | Melakukan Promosi Terkait Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Kepada Masyarakat Di Provinsi Kalimantan Utara |  |





| | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | |  | |
| 17 | Peningkatan Kualitas Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan | Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan Yang Berkinerja Baik | Penyusunan Rencana Kerja Unit Pengawasan Ketenagakerjaan | Tarakan, 24-25 Juni 2024 | 35 Orang | Melakukan Harmonisasi Dalam Rangka Penyusunan Rencana Kerja Unit Pengawasan Ketenagakerjaan Disesuaikan Dengan Kegiatan Yang Akan Dilaksanakan Pada Tahun Yang Akan Datang |  |
| | | | | | |  | |



| | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 | Peningkatan Kualitas Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan | Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Yang Efektif | Penilaian Indeks Penilaian Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2023 | Tanjung Selor, 29 Juni 2024 | 20 Orang | Melakukan Penilaian Praktik Baik Lembaga Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Hal Ini Bidang Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Jyang Telah Dilaksanakan Pada Tahun Sebelumnya |  |
| 19 | Pengawasan Ketenagakerjaan | Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan | Penyerahan Penghargaan Zero Accident Dan P2hiv Aids Dari Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia | Tanjung Selor, 12 September 2024 | 250 Orang | Memberikan Apresiasi Kepada Perusahaan Yang Telah Dengan Baik Menerapkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Perusahaan Dalam Hal Menjaga Kecelakaan Kerja Nihil Dan Pengelolaan Dan Pengendalian Hiv-Aids Di Tempat Kerja |  |
| 20 | [2.07.05] Program Hubungan Industrial | [2.07.05.1.02] Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Provinsi | [2.07.05.1.02.00 01] Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Provinsi | Juni Sd Desember 2024 | - | Fasilitasi Dan Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Perusahaan Pt. Pipit Citra Perdana Dengan Sdr. Sabransya (Pekerja) Dan Sdr. Paris Balang (Kuasa Pekerja) |  |



| | | | | | | |
|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 22 | [2.07.05] Program Hubungan Industrial | [2.07.05.1.02] Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Provinsi | [2.07.05.1.02.00 02] Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Provinsi | September Sd November 2024 Di Kabupaten Tana Tidung | 10 Orang | Fasilitasi Dan Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Perusahaan Pt. Pipit Citra Perdana Dengan Sdr. Sabransya (Pekerja) Dan Sdr. Paris Balang (Kuasa Pekerja) |
| 23 | [2.07.05] Program Hubungan Industrial | [2.07.05.1.02] Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Provinsi | [2.07.05.1.02.00 03] Penyelenggaraan Verifikasi Dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi Dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi | November 2024 Di Kabupaten Tana Tidung, Kabupaten Malinau Dan Kab. Bulungan | - | Diperolehnya Rekapitulasi Dan Pemutakhiran Data Keanggotaan Sp/Sb, Federasi Sp/Sb Dan Konfederasi Sp/Sb Di Provinsi Kaltara |



| | | | | | | |
|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 24 | [2.07.05] Program Hubungan Industrial | [2.07.05.1.02] Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, Dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan Di 1 (Satu) Daerah Provinsi | [2.07.05.1.02.00 04] Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Provinsi | Hari Kamis Sd Jumat Tanggal 28 - 29 November 2024 Di Hotel Duta Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara | 22 Orang | Rekomendasi Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2024 Berdasarkan Hasil Rapat Kerja Tanggal 28 - 29 November 2024 |
|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



KEGIATAN APBN

| NO | KODE SATKER | NAMA KEGIATAN | WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN | JUMLAH PESERTA (JIKA ADA) | HASIL | DOKUMENTASI |
|----|-------------|------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 350024 | Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja | 27 sd 29 Mei 2024 Kota Tarakan | 5 LPK | 5 LPK yang mendapatkan peningkatan kompetensinya |  |
| 2 | 350024 | Bimbingan Konsultasi Peningkatan Produktivitas | 02 Desember 2024 Kabupaten Bulungan | 5 Persahaan dengan rincian 4 Unggulan dan 1 Berkembang | Persahaan yang mendapatkan pengukuran Produktivitas |  |
| | 350024 | Shiddakarya | 18 Sd 22 November Kota Tarakan | 25 Peserta | Persahaan Yang Mendapatkan Pelatiha Produktivitas |  |

| | | | | | | |
|---|--------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | | Pelatihan Peningkatan Produktivitas | Juni Sd Juli 2024 Kabupaten Bulungan, Kota Tarakan |  108 Orang | Jumlah Peserta Yang Dimagangkan |  |
| 4 | 350017 | Posko THR (Dekonsentrasi) | 02 S.D 03 Mei 2024 Selama 2 Hari Di Kota Tarakan | | Monitoring Dan Uji Petik Pembayaran THR Di Perusahaan Wilayah Kota Tarakan |  |



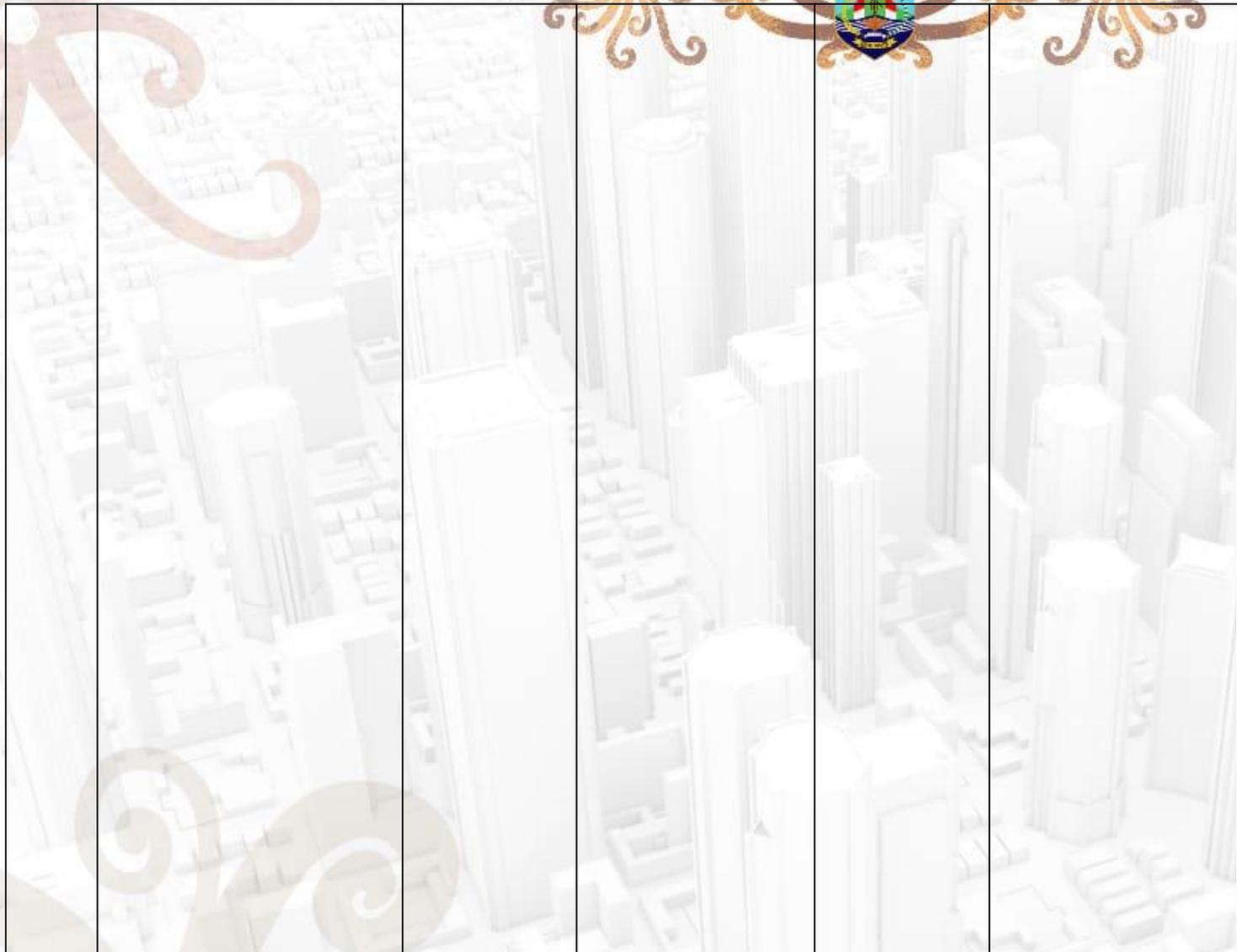
| | | | | | | |
|---|--------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | 359001 | Bantuan Sarana Produksi Pertanian Di Satuan Permukiman Dan Pusat SKP | <ul style="list-style-type: none"> • 27 Maret 2024 Tanjung Buka SP. 10 |  | Terlaksananya Pemberian Sarana Produksi Pertanian Untuk Transmigran |  |
|---|--------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|





| | | | | | |
|---|--------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | 359001 | Bantuan Catu Pangan Untuk Transmigran | <ul style="list-style-type: none"> • 7 Maret 2024 (Angkutan Beras Transmigran 4 KK Termin 1) • 8 Maret 2024 (Angkutan Beras Transmigran 10 KK) • 11 Juli 2024 (Angkutan Beras Transmigran 4 KK Termin 2) Lokasi Tanjung Buka SP. 10 |  4 KK Dan 10 KK | Terlaksananya Pengangkutan Bantuan Catu Pangan Transmigran Ke Lokasi Transmigrasi Tanjung Buka SP. 10 |
|---|--------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|





| | | | | | | |
|--|--------|-----------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| | 350017 | Sinergitas Pendataan Provinsi Dan Kab/Kota | Maret Sd Desember 2024 |  | Diperolehnya Data Dan Informasi Hubungan Industrial Di Provinsi Kalimantan Utara |  |
|--|--------|-----------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|





DEFINISI OPERASIONAL

- Angkatan Kerja** : penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (<https://www.bps.go.id>).
- Bekerja** : Melakukan kegiatan/pekerjaan paling sedikit satu jam berturut-turut selama seminggu yang lalu dengan maksud untuk memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan. Pekerja keluarga yang tidak dibayar termasuk kelompok penduduk yang bekerja. (<https://www.bps.go.id>)
- Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)** : Setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (*Undang-undang No. 18 Tahun 2017*)
- Hubungan Kerja** : Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (*Undang-undang No. 13 Tahun 2003*)
- Hubungan industrial** : Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (*Undang-undang No. 13 Tahun 2003*)
- Iuran** : Sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta dan pemberi kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan (<https://bpjsketenagakerjaan.go.id>)
- Jumlah jam kerja seluruh pekerjaan seminggu yang lalu** : Jumlah kerja mereka yang bekerja (tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan) selama seminggu yang lalu. Klasifikasi jumlah jam kerja seluruh pekerjaan seminggu yang lalu dibagi menjadi 0 (sementara tidak bekerja, 1-34 jam, 35 -40 jam (Jam kerja normative berdasarkan UU 13/2003 tentang





Ketenagakerjaan, yaitu 40 jam per minggu), 41 – 48 jam, > 48 jam (ambang batas untuk mengklasifikasikan jam kerja berlebih menurut Konvensi ILO 1919 (No.1) dan 1930 (No.30)) (<https://www.bps.go.id>)

Jaminan Hari Tua (JHT) : manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap (<https://bpjsketenagakerjaan.go.id>)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) : manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (<https://bpjsketenagakerjaan.go.id>)

Jaminan Kematian (JK) : manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja (<https://bpjsketenagakerjaan.go.id>)

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) : Program jaminan kesehatan yang diselenggarakan secara nasional oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. (*Peraturan Dewan Jaminan Sosial Nasional No. 1 Tahun 2016*)

Jaminan Pensiun : jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (<https://bpjsketenagakerjaan.go.id>)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) : segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (*Permenaker No.33 tahun 2016*)

Kecelakaan Kerja : Kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui





- Kesejahteraan Buruh/Pegawai** : suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat
(Undang-undang No.13 Tahun 2003)
- Lembaga Pelatihan Kerja** : Instansi pemerintah, badan, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja (Permenaker No. 17 Tahun 2016)
- Lapangan Usaha** : bidang kegiatan dari pekerjaan/usaha/ perusahaan/kantor tempat seseorang bekerja
(Permenakertrans No.1 Tahun 2014)
- Mogok Kerja** : Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan
(Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- Pekerja Informal** : Pekerjaan diluar hubungan kerja
- Pelatihan Kerja** : Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan
(Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- Penganggur Terbuka** : Mereka yang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha,tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, sudah punya pekerjaan tapi belum mulai bekerja (<http://bps.go.id>)
- Pengawasan Ketenagakerjaan** : Kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
(Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
- Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan** : Pegawai negeri sipil yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk
(Permenakertrans No.1 Tahun 2014)





- Perjanjian Kerja** : Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak
(*Undang-undang No. 13 Tahun 2003*)
- Perusahaan** : a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk
- Perselisihan Hubungan Industrial** : Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan
(*Undang-undang No. 13 Tahun 2003*)
- Tingkat pengangguran terbuka (TPT)** : persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja (<http://bps.go.id>)
- Transmigrasi** : Perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di Kawasan Transmigrasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024)
- Kawasan Transmigrasi** : Kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha masyarakat dalam satu sistem pengembangan berupa Wilayah Pengembangan Transmigrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024)
- Kawasan Berkembang** : Kawasan sudah tersedianya infrastruktur dan produk unggulan sebagian besar baru dikembangkan dalam bentuk produk dasar (hasil Pertanian) yang belum ada pengolahan (raw material).





Kawasan Mandiri : Produk unggulan sebagian telah diolah, pengembangan produk unggulan masih parsial dan belum dikaitkan sektor lainnya, kelembagaan juga belum berkembang.

Kawasan Berdaya Saing : Produk unggulan sudah dikembangkan up-stream, middle stream sampai downstream dan terkait dengan pengembangan sektor lainnya (misalnya pariwisata), kreativitas dan inovasi juga sdh dimanfaatkan dalam pengembangan produk unggulan, juga kelembagaan sudah berkembang dengan baik dan sekurang-kurangnya produknya berstandar nasional.

Satuan Kawasan Pengembangan : Satu kawasan yang terdiri atas beberapa Satuan Permukiman yang salah satu diantaranya merupakan permukiman yang disiapkan menjadi desa utama atau pusat Kawasan Perkotaan Baru (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024)

Kawasan Perkotaan Baru : Bagian dari Kawasan Transmigrasi yang ditetapkan menjadi pusat pertumbuhan dan berfungsi sebagai pusat pelayanan Kawasan Transmigrasi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024).

Permukiman Transmigrasi : Satu kesatuan permukiman atau bagian dari satuan permukiman yang diperuntukkan bagi tempat tinggal dan tempat usaha Transmigran (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024).

Satuan Permukiman : Bagian dari SKP berupa satu kesatuan permukiman atau beberapa permukiman sebagai satu kesatuan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024).

Transmigran : Warga negara Republik Indonesia yang berpindah secara sukarela ke Kawasan Transmigrasi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024).

