



PEMERINTAH KOTA TARAKAN
DINAS KETENAGAKERJAAN
DAN PERINDUSTRIAN



RENSTRA
RENCANA STRATEGIS
2019 - 2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan tugas penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024. Renstra ini disusun guna memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Renstra ini merupakan penjabaran visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program prioritas, serta gambaran permasalahan di sektor ketenagakerjaan dan sektor perindustrian yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tarakan Tahun 2019-2024. Rencana Strategis ini memuat indikasi program yang akan dilaksanakan untuk pemecahan permasalahan secara terencana, akomodatif, dan sistematis dengan mempertimbangkan potensi, peluang, dan tantangan yang ada. Dalam proses penyusunannya, turut dipertimbangkan perkembangan lingkungan dan isu-isu strategis, baik internal maupun eksternal, yang berpengaruh dalam penyelenggaraan pembangunan sektor ketenagakerjaan dan sektor perindustrian.

Kami menyadari bahwa Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024 ini belum lengkap menggambarkan dokumen perencanaan dinas yang ideal. Oleh karena itu, masukan dan saran perbaikan dari berbagai pihak sangat kami harapkan untuk penyempurnaan penyusunan Rencana Strategis di masa yang akan datang.

Tarakan, 3 September 2019
Plt. Kepala Dinas,

H. Samsudin Ali, S.E.
NIP 196308071986021010

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum.....	2
1.3. Maksud dan Tujuan.....	3
1.3.1. Maksud.....	3
1.3.2. Tujuan	3
1.4. Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN	6
2.1 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi	6
2.1.1 Tugas	6
2.1.2 Fungsi	6
2.1.3 Struktur Organisasi	7
2.2 Sumber Daya	11
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2 Sarana dan Prasarana.....	13
2.3 Kinerja Pelayanan.....	13
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	18
2.4.1 Tantangan.....	18
2.4.2 Peluang	18
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS	20
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan.....	20
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Walikota dan Wakil Walikota Tarakan	23
3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra PD Provinsi	26
3.3.1 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Perindustrian RI	26
3.3.2 Telaahan Rencana Strategis OPD Provinsi Kalimantan Utara.....	29
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)	30
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis.....	31

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	33
4.1 Tujuan.....	33
4.2 Sasaran	33
BAB V STARTEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	36
5.1 Strategi.....	36
5.2 Arah Kebijakan.....	36
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	39
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN BIDANG	45
BAB VIII PENUTUP.....	48
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka pengintegrasian perencanaan pembangunan daerah dalam sistem pembangunan nasional, seluruh pemerintah daerah wajib menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah berupa Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Kegiatan penyusunan dokumen tersebut merupakan pelaksanaan amanat Pasal 272 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), bahwa dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan, Pemerintah Daerah berkewajiban menyusun perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan sistem perencanaan pembangunan nasional.

Perencanaan pembangunan daerah meliputi RPJPD untuk jangka waktu 20 tahun, RPJMD untuk jangka waktu lima tahun, Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk jangka waktu lima tahun dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) untuk jangka waktu satu tahun.

Sebagai salah satu unsur perangkat daerah, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan berkewajiban menyiapkan Renstra yang secara teknis merupakan penjabaran dari RPJMD Kota Tarakan tahun 2019-2024. Renstra tersebut berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang dan/atau fungsi pemerintahan untuk jangka waktu lima tahun.

Dalam pelaksanaannya, Renstra akan dijabarkan kembali ke dalam dokumen Rencana Kerja (Renja) yang memuat prioritas program dan kegiatan

dalam kurun waktu satu tahun anggaran. Hasil capaian program dan kegiatan tersebut wajib diinformasikan dan dilaporkan kepada pihak terkait melalui Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPj).

1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024, memerhatikan dan mengacu pada perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana

- Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tarakan Tahun 2005–2025;
 11. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 12. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 13. Peraturan Walikota Tarakan Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
 14. Peraturan Walikota Tarakan Nomor 78 Tahun 2016 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Lembaga Latihan Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024 dimaksudkan untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan dan bidang urusan perindustrian dalam mewujudkan visi misi daerah yang telah disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

1.3.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024 adalah:

- a. Menjabarkan strategi yang akan dijalankan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran daerah di bidang ketenagakerjaan dan di bidang perindustrian.

- b. Tersedianya pedoman bagi seluruh aparaturnya Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dan pihak terkait dalam melaksanakan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian selama kurun waktu lima tahun ke depan.
- c. Menjadi acuan resmi untuk penilaian, penyusunan, dan penyampaian laporan kinerja.

1.4. Sistematika Penulisan

Penyajian Renstra terdiri atas delapan bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Berisi Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan, serta Sistematika Penulisan.

Bab II Gambaran Pelayanan

Berisi Gambaran Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Sumber daya, Kinerja Pelayanan, serta tantangan dan peluang Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan.

Bab III Permasalahan dan Isu-isu Strategis

Berisi identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, renstra K/L, renstra provinsi dan telaahan RTRW dan KLHS, serta Penentuan Isu-Isu strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Menjabarkan tujuan dan sasaran jangka menengah sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Menguraikan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan perangkat daerah dalam lima tahun mendatang untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

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

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Menjabarkan indikator kinerja OPD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran daerah di bidang ketenagakerjaan dan di bidang perindustrian.

Bab VIII Penutup.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN

2.1 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi

2.1.1 Tugas

Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan urusan pemerintahan bidang perindustrian yang menjadi kewenangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

2.1.2 Fungsi

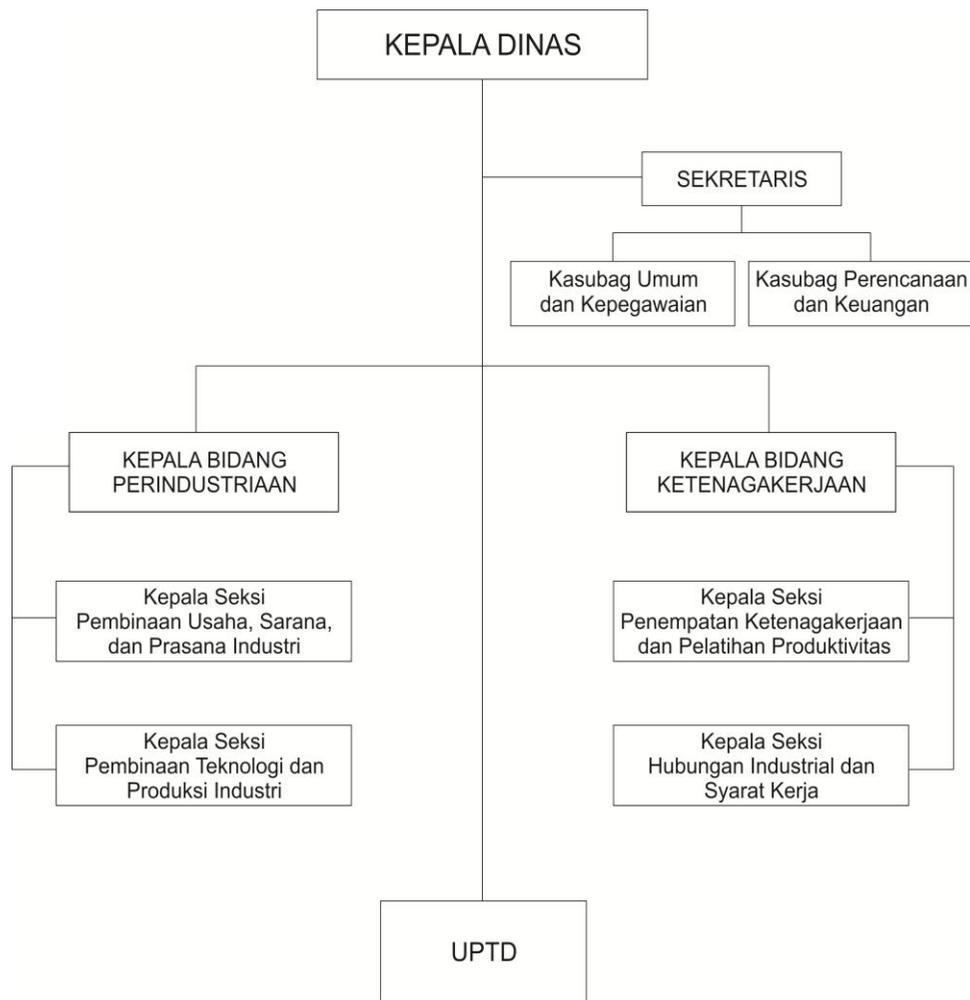
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Walikota Tarakan Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian;
- d. pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2.1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota Tarakan Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan, struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan terdiri atas Kepala Dinas, Sekretariat, dan Bidang, serta Unit Pelaksana Teknis (UPT). Secara lengkap, organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dapat dilihat pada uraian dan bagan (Gambar 2.1) berikut.

1. Kepala Dinas.
2. Sekretaris, membawahi:
 - a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,
 - b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
3. Kepala Bidang Ketenagakerjaan, membawahi:
 - a) Seksi Pelatihan Produktivitas dan Penempatan Ketenagakerjaan,
 - b) Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.
4. Kepala Bidang Perindustrian, membawahi:
 - a) Seksi Pembinaan Usaha, Sarana, dan Prasarana Industri,
 - b) Seksi Pembinaan Teknologi dan Produksi Industri.
5. Unit Pelaksana Teknis.



Peraturan Walikota Tarakan Nomor 47 Tahun 2016

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan

Sekretariat

Mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian.

Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana, program, dan anggaran Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
- d. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
- e. pengoordinasian dan penyusunan produk hukum daerah di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
- f. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
- g. pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian;
- h. pelaksanaan administrasi Sekretariat Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Ketenagakerjaan

Mempunyai tugas memberikan bimbingan, pengurusan, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja, produktivitas, pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, serta monitoring perusahaan.

Bidang Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- a. pembuatan program dan rencana kerja bidang ketenagakerjaan;
- b. pelaksanaan pembinaan dan pendaftaran perusahaan;
- c. pembinaan terhadap penyaluran dan penempatan ketenagakerjaan;
- d. pengendalian, penempatan, dan perluasan lapangan kerja;

- e. pelaksanaan pembinaan ketenagakerjaan;
- f. pemantauan penyusunan dan pelaksanaan bursa kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan yang disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja;
- g. pelaksanaan pembinaan pelatihan ketenagakerjaan;
- h. pelaksanaan pembinaan perizinan ketenagakerjaan asing;
- i. pelaksanaan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja; d
- j. pelaksanaan pembinaan dan penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).

Bidang Perindustrian

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas merumuskan dan melaksanakan kebijakan; menyusun perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, pengembangan, dan pembinaan; serta evaluasi dan pelaporan di bidang Perindustrian sesuai kewenangan Daerah.

Bidang Perindustrian menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan program dan kegiatan bidang perindustrian;
- b. pengoordinasian perumusan kebijakan pembangunan dan pengembangan di bidang perindustrian;
- c. penyusunan pedoman dan petunjuk pelaksanaan kegiatan pembinaan di bidang perindustrian;
- d. pengoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan di bidang perindustrian;
- e. pembinaan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan bidang perindustrian;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.2 Sumber Daya

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsi, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan didukung oleh pegawai sebanyak 70 orang (per 31 Desember 2018) yang terdiri dari 54 orang Pegawai Negeri Sipil dan (PNS) dan 16 orang Tenaga Kontrak Waktu Tertentu (TKWT), dengan komposisi dan uraian sebagai berikut.

a. Berdasarkan Usia

Komposisi pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan berdasarkan usia diuraikan dalam Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Usia

Gender	Usia (Tahun)					Jumlah
	18-29	30-39	40-49	50-55	>55	
Pria	1	8	14	11	3	37
Wanita	1	8	4	3	1	17
Jumlah	2	16	18	14	4	54

b. Berdasarkan Eselon

Komposisi pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan berdasarkan eselon/jabatan struktural diuraikan dalam Tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan Struktural

Gender	Eselon					Jumlah
	I	II	III	IV	Non Eselon	
Pria	0	0	3	3	31	37
Wanita	0	0	0	3	14	17
Jumlah	0	0	3	6	45	54

Sumber: Data Disnakerperind Tarakan (Desember 2018)

c. Berdasarkan Golongan

Komposisi pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan berdasarkan golongan diuraikan dalam Tabel 2.3 berikut.

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

Gender	Golongan				Jumlah
	I	II	III	IV	
Pria	2	8	22	5	37
Wanita	0	2	15	0	17
Jumlah	2	10	37	5	54

Sumber: Data Disnakerperind Tarakan (Desember 2018)

d. Berdasarkan Pendidikan

Komposisi pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan berdasarkan pendidikan diuraikan dalam Tabel 2.4 berikut.

Tabel 2.4
Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Status Kepegawaian/ Pendidikan Akhir	Unit Kerja/Bidang/UPT					Total
	Plt. Kadis	Set.	Naker	Perind	UPT. LLK	
A. Pegawai Negeri Sipil Daerah						
1. S - 3	-	-	-	-	-	-
2. S - 2	-	-	-	1	1	2
3. S - 1	1	9	8	7	10	35
4. D - 3	-	-	-	1	2	3
5. SLTA/Sederajat	-	4	2	2	4	12
6. SLTP/Sederajat	-	-	-	-	-	-
7. SD/Sederajat	-	-	-	1	1	2
B. Tenaga Kontrak						
8. S - 1	-	1	3	-	1	5
9. D - 3	-	-	-	-	1	1
10. SLTA/Sederajat	-	1	-	2	7	10
11. SLTP/Sederajat	-	-	-	-	-	-
12. SD/Sederajat	-	-	-	-	-	-
Total	1	15	13	14	27	70

Sumber: Data Disnakerperind Tarakan (Desember 2018)

2.2.2 Sarana dan Prasarana

Guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dilengkapi dengan sarana dan prasarana dengan uraian, jumlah, dan kondisi sebagai berikut (berdasarkan laporan mutasi barang tahun 2018).

Tabel 2.6
Sarana dan Prasarana kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Tanah	1	Bersertifikat
2	Bangunan Gedung	3	Kondisi cukup baik
3	Kendaraan Roda - 4	2	Baik
4	Kendaraan Roda - 2	15	Baik
5	Komputer	27	Baik dan Kurang Baik
6	Mesin Tik	1	Baik
7	Telepon	1	Kurang baik
8	AC	41	Baik dan Kurang Baik
9	Printer	15	Baik dan Kurang Baik
10	Laptop	6	Baik dan Kurang Baik
11	Mesin tik listrik	1	Kurang baik
12	Peralatan Bengkel di LLK	227	Baik dan Kurang Baik

Sumber: Data Disnakerperind Tarakan (Desember 2018)

2.3 Kinerja Pelayanan

Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan merupakan dinas yang baru dibentuk pada awal 2017, penggabungan antara Bidang Ketenagakerjaan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dengan Bidang Perindustrian dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM.

Pengukuran capaian Kinerja Pelayanan yang ditampilkan adalah capaian kinerja tahun 2017 s.d. 2019, sebagaimana ditunjukkan melalui tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan (Tabel 2.7) dan Tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan (Tabel 2.8).

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

2.4.1 Tantangan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan menghadapi banyak tantangan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan, kualitas, dan pengembangan pelayanan.

Tantangan-tantangan tersebut antara lain:

- a. pertumbuhan penduduk Kota Tarakan yang relatif tinggi;
- b. era globalisasi dan perdagangan bebas, termasuk pasar tenaga kerja antar negara semakin terbuka;
- c. semakin luasnya penerapan teknologi terkini dalam perusahaan dan industri;
- d. tuntutan Upah Minimum (UMK) yang semakin meningkat;
- e. tuntutan masyarakat/konsumen terhadap mutu produk industri yang semakin tinggi;
- f. penyesuaian terhadap perubahan regulasi (undang-undang dan peraturan pemerintah);
- g. adanya kepentingan politik dalam penentuan kebijakan pembangunan, khususnya di bidang ketenagakerjaan dan bidang perindustrian.

2.4.2 Peluang

Selain tantangan, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan juga mempunyai beberapa peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan dan pengembangan pelayanan. Peluang-peluang tersebut antara lain:

- a. jumlah angkatan kerja cukup tinggi;
- b. adanya sistem pasar bebas yang memberikan kemungkinan adanya peningkatan investasi dan tentunya peluang penyerapan tenaga kerja;
- c. terbukanya kesempatan kerja di sektor-sektor informal;
- d. adanya peluang pasar kerja di dalam dan di luar negeri;

- e. animo masyarakat untuk mengikuti program-program pelatihan berbasis kompetensi cukup tinggi;
- f. letak geografis Kota Tarakan yang strategis, sebagai pintu gerbang Kalimantan bagian utara;
- g. adanya dukungan dari pemerintah, baik pemerintah daerah maupun pemerintah pusat dalam upaya pemberdayaan dan pengembangan (tenaga kerja dan IKM) melalui kebijakan dan program-program;
- h. pengembangan pengelolaan sumber daya alam (diversifikasi produk) masih terbuka luas;
- i. kemauan pelaku IKM untuk meningkatkan daya saing cukup tinggi;
- j. kesempatan menjalin kerjasama dengan usaha besar swasta dan BUMN dalam pembinaan IKM masih terbuka luas;
- k. tersedia pejabat fungsional penyuluh perindustrian perdagangan dan tenaga pendamping lapangan industri kecil dan menengah (TPL IKM).

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

Permasalahan pembangunan merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, serta antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Secara umum, permasalahan yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dalam mendukung tercapainya visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Tarakan dapat dikelompokkan dalam dua bagian, yaitu internal dan eksternal.

Permasalahan internal berkisar pada terbatasnya jumlah personil yang memiliki kompetensi untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten tersebut seringkali membuat terbengkalai atau tertundanya suatu pekerjaan tertentu. Selain itu, penempatan personil masih ada yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal tersebut dipengaruhi oleh belum optimalnya fungsi analisis jabatan untuk menentukan kesesuaian antara personil dengan beban kerja. Permasalahan internal lainnya adalah terbatasnya anggaran daerah untuk membiayai program dan kegiatan pelayanan yang telah direncanakan.

Permasalahan eksternal adalah permasalahan yang berkaitan dengan kondisi objek layanan, baik tenaga kerja, pelaku industri (IKM), maupun masyarakat secara umum. Permasalahan eksternal yang berkaitan dengan tugas dan fungsi pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian, yang dirumuskan dalam RPJMD Kota Tarakan 2019-2024 adalah masih tingginya (angka) pengangguran terbuka serta belum optimalnya kontribusi sektor industri pengolahan terhadap PDRB. Penyebab atau akar permasalahan eksternal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 3.1. Pemetaan Masalah Pokok, Masalah dan Akar Masalah

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
Masih tingginya (angka) pengangguran terbuka	Belum optimalnya penempatan pencari kerja yang mendaftar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kualifikasi pencari kerja kurang sesuai dengan kebutuhan lowongan kerja yang tersedia ▪ Terbatasnya peluang kerja yang tersedia
	Masih rendahnya tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Terbatasnya alokasi anggaran, sarana dan prasarana, serta tenaga instruktur guna melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi
	Masih rendahnya tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan	Terbatasnya alokasi anggaran untuk melaksanakan pelatihan kewirausahaan
	Masih kurangnya media informasi ketenagakerjaan	Pemanfaatan media informasi seperti brosur, leaflet, spanduk, baliho, dan internet (website) untuk mempublikasikan informasi ketenagakerjaan belum optimal
	Belum optimalnya peran lembaga ketenagakerjaan	Masih rendahnya kesadaran perusahaan terhadap arti pentingnya lembaga ketenagakerjaan di perusahaan
	Belum optimalnya <i>link and match</i> antara dunia pendidikan dan pelatihan dengan dunia usaha	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyusunan kurikulum di dunia pendidikan dan pelatihan kurang adaptif terhadap perkembangan dan kebutuhan dunia kerja ▪ Terbatasnya sarana penunjang lembaga pelatihan

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
Kontribusi sektor industri pengolahan terhadap PDRB belum optimal	Menurunnya laju pertumbuhan industri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perekonomian nasional dan daerah belum stabil/mantap ▪ Persaingan pasar semakin ketat
	Belum optimalnya pembinaan dan fasilitas pengembangan IKM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terbatasnya anggaran (APBD) untuk kegiatan pembinaan dan fasilitas ▪ Penyusunan anggaran pembinaan dan fasilitas belum optimal
	Masih terbatasnya kemampuan permodalan para pelaku IKM	Akses permodalan melalui lembaga pembiayaan/keuangan (bank) terbatas
	Daya saing produk IKM masih rendah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Akses terhadap faktor-faktor produksi; permodalan, teknologi, bahan baku dan bahan penolong, serta pasar relatif masih rendah ▪ Penerapan prinsip-prinsip manajemen usaha, manajemen produksi, serta manajemen pemasaran pada IKM belum optimal
	Belum optimalnya pemanfaatan kawasan peruntukan industri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sebagian besar kawasan peruntukan industri belum dikuasai (bukan aset) pemerintah (pemkot) ▪ Belum tersedia anggaran untuk membebaskan, membangun, dan memanfaatkan kawasan peruntukan industri

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas, diharapkan kedepan bisa diminimalisir dan diatasi dengan semaksimal mungkin sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dapat berjalan lancar.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Walikota dan Wakil Walikota Tarakan

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kota Tarakan merupakan visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi tersebut memberikan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan Kota Tarakan yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama lima ke depan.

Visi Walikota dan Wakil Walikota Tarakan terpilih periode 2019-2024 sebagai berikut.

“Terwujudnya Tarakan sebagai Kota Maju dan Sejahtera melalui *Smart City*”

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan tersebut di atas, telah dirumuskan dan ditetapkan enam misi pembangunan jangka menengah Kota Tarakan 2019-2024, yaitu:

- **Misi I** : Meningkatkan sumber daya manusia yang terampil, mandiri, berkualitas, dan berdaya saing.
- **Misi II** : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang amanah, profesional, efektif dan efisien yang berbasis pada sistem penganggaran yang pro-rakyat
- **Misi III** : Meningkatkan dan mempercepat pembangunan infrastruktur publik yang cepat, mudah, murah, adil, dan transparan.
- **Misi IV** : Mengembangkan ekonomi daerah yang berorientasi kepada kepentingan rakyat (ekonomi pro rakyat) melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas.
- **Misi V** : Meningkatkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya alam melalui peningkatan nilai tambah yang berwawasan lingkungan dengan memanfaatkan teknologi tepat guna, kreatif, dan inovatif berbasis ilmu pengetahuan.
- **Misi VI** : Meningkatkan pembangunan akhlak dan moral sesuai kearifan lokal serta mewujudkan kepastian hukum.

Dalam upaya pencapaian visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dituntut untuk ikut berpartisipasi, khususnya dalam penyelenggaraan Misi Keempat yaitu **mengembangkan ekonomi daerah yang berorientasi kepada kepentingan rakyat (ekonomi pro rakyat) melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas.**

Adapun tujuan yang ditetapkan sesuai Misi Keempat tersebut adalah meningkatnya kesejahteraan (rakyat) dan pemerataan ekonomi daerah. Sedangkan sasarannya yaitu:

1. Menurunnya (angka) kemiskinan.
2. Menurunnya (angka) pengangguran.
3. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi daerah.
4. Terkendalinya inflasi daerah.

Di dalam pelaksanaan pembangunan, tentu terdapat faktor-faktor yang berpengaruh, baik yang bersifat mendukung maupun yang bersifat menghambat. Demikian pula halnya di dalam upaya pencapaian visi di atas.

Beberapa faktor pendukung dan penghambat di sektor urusan ketenagakerjaan dan urusan perindustrian dalam mewujudkan **Tarakan sebagai Kota Maju dan Sejahtera melalui Smart City** diuraikan dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Terhadap Pencapaian Visi, Misi Walikota dan Wakil Walikota Tarakan Tahun 2019-2024

Visi : Terwujudnya Tarakan sebagai Kota Maju dan Sejahtera melalui Smart City				
Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Kota Tarakan Tahun 2019-2024		Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
M i s i IV	Mengembangkan ekonomi daerah yang berorientasi kepada kepentingan rakyat (ekonomi pro rakyat) melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas.	Masih tingginya (angka) pengangguran terbuka		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Minat Masyarakat mengikuti diklat cukup tinggi ▪ Masih terbuka lowongan kerja di Perusahaan ▪ Adanya regulasi yang mengatur hubungan industrial
M i s i IV	Mengembangkan ekonomi daerah yang berorientasi kepada kepentingan rakyat (ekonomi pro rakyat) melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kondisi keuangan APBD yang belum stabil dan belum dapat difokuskan untuk membiayai program dan kegiatan pelayanan dan pembinaan ▪ Kondisi perekonomian nasional dan daerah belum stabil/mantap 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dukungan perusahaan BUMN dan swasta yang turut memberikan pembinaan melalui program CSR
		Kemampuan dan kompetensi aparatur pembina dan SDM IKM relatif masih rendah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kurangnya pelatihan teknis berbasis kompetensi serta manajemen pelayanan bagi aparatur dan SDM IKM 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pendidikan aparatur relatif tinggi sehingga akan mudah menyerap materi saat diadakan pelatihan teknis
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetensi ASN terkait tugas dan fungsi relatif terbatas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teknologi komunikasi khususnya internet semakin berkembang

3.3 Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra PD Provinsi

Telaahan terhadap beberapa Renstra Kementerian/Lembaga serta PD Provinsi Kalimantan Utara yang berhubungan dengan Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dilakukan untuk mengidentifikasi potensi, peluang, dan tantangan pelayanan sebagai masukan penting dalam perumusan isu-isu strategis dalam penyusunan Renstra ini.

Penelaahan dilakukan terhadap indikator kinerja Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI, Renstra Kementerian Perindustrian RI, serta Renstra Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Utara, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM.

3.3.1 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Perindustrian RI

Hasil penelaahan terhadap Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019, diketahui bahwa beberapa Sasaran Strategis Kementerian Ketenagakerjaan terkait langsung dengan kewenangan daerah serta tugas dan fungsi Bidang Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan. Sasaran Strategis tersebut diantaranya:

- a. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan indikator kinerja: meningkatnya kompetensi tenaga kerja serta meningkatnya produktivitas tenaga kerja.
- b. Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja, dengan Indikator kinerja jumlah tenaga kerja yang mendapat fasilitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.
- c. Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja: meningkatnya perusahaan yang membentuk perjanjian kerja bersama (PKB), menurunnya perseli-

- psihan hubungan industrial (HI), dan meningkatnya perusahaan yang telah menyusun struktur dan skala upah, serta meningkatnya lembaga kerjasam (LKS) bipartid yang berfungsi.
- d. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, peningkatan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja: menurunnya jumlah pekerja anak nasional, menurunnya pelanggaran hukum dibidang hukum ketenagakerjaan, serta meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan.

Hasil penelaahan terhadap Rencana Strategis Kementerian Perindustrian yang tertuang dalam Peraturan Menteri Perindustrian RI Nomor 85.1/M-IND/PER/12/2016 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian Tahun 2015-2019 Perubahan diketahui bahwa, beberapa Sasaran Strategis Pembangunan Industri Nasional terkait langsung dengan kewenangan daerah serta tugas dan fungsi Bidang Perindustrian, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan. Sasaran Strategis tersebut diantaranya:

- a. Meningkatnya daya saing dan produktivitas sektor industri, dengan indikator kinerja: kontribusi ekspor produk industri pengolahan non-migas terhadap ekspor nasional, penguasaan teknologi industri, SDM industri kompeten dan bersertifikasi yang terserap di dunia kerja, serta produktivitas SDM industri.
- b. Tersedianya kebijakan pembangunan industri yang efektif, dengan indikator tersedianya kebijakan pembangunan industri yang efektif.

Berdasarkan telaahan tersebut di atas, berikut ini diuraikan faktor-faktor penghambat dan faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Perindustrian RI.

Tabel 3.3.
Permasalahan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian
Kota Tarakan Berdasarkan Renstra Kementerian Tenaga Kerja
dan Kementerian Perindustrian RI

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kompetensi dan produktifitas tenaga kerja relatif masih rendah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Belum optimalnya link and match antara dunia pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan dunia usaha 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dukungan perusahaan BUMN dan swasta yang turut memberikan pembinaan melalui program CSR
2.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Pembudayaan Tenaga Kerja	Penempatan tenaga kerja belum optimal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terbatasnya tenaga fungsional dan sarana prasarana pendukung 	
3.	Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan	Masih terdapat perselisihan hubungan industrial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan kurang memadai ▪ Masih kurangnya komunikasi antar Pusat dan Daerah khususnya mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Semakin banyak perusahaan yang membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ▪ Telah terbentuk dan berfungsi Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit
4.	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, peningkatan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan	Komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK bagi pekerja/buruh belum maksimal	<ul style="list-style-type: none"> peran lembaga ketenagakerjaan belum optimal Masih adanya kekosongan hukum pada beberapa aspek pengaturan Ketenagakerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatnya perusahaan yang menerapkan norma ketenagakerjaan
5.	Meningkatnya daya saing dan produktivitas sektor industri	Daya saing industri kecil menengah relatif masih rendah	<ul style="list-style-type: none"> Akses terhadap faktor-faktor produksi; permodalan, teknologi, bahan baku, dan bahan penolong, serta pasar relatif masih rendah Penerapan prinsip-prinsip manajemen usaha, manajemen produksi, serta manajemen pemasaran pada IKM belum optimal 	<ul style="list-style-type: none"> Sumber daya (bahan baku) lokal relatif murah Banyak program pemberdayaan bagi IKM, baik dari pemerintah (pusat dan daerah) maupun perusahaan BMUN dan swasta
6.	Tersedianya kebijakan pembangunan industri yang efektif	Penyusunan RPID belum sel esai	<ul style="list-style-type: none"> Terbatasnya anggaran untuk penyusunan RPID 	<ul style="list-style-type: none"> RPID Provinsi Kalimantan Utara sebagai salah satu acuan telah selesai disusun

3.3.2 Telaahan Rencana Strategis OPD Provinsi Kalimantan Utara

Penelaahan terhadap Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2021 dikhususkan pada indikator kinerja Sasaran Strategis di Bidang Tenaga Kerja. Terdapat dua Sasaran Strategis yang terkait dengan kewenangan daerah serta tugas dan fungsi Bidang Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan, yaitu:

- a. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja, dengan indikator kinerja penurunan jumlah pengangguran, dan
- b. Meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan, dengan indikator kinerja: persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial, persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS-Ketenagakerjaan, persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS-Kesehatan, serta persentase tenaga kerja yang memiliki upah lebih besar atau sama dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Penelaahan terhadap Renstra Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Kalimantan Utara dikhususkan pada indikator kinerja Sasaran Strategis di Bidang Perindustrian. Sasaran Strategis yang terkait dengan kewenangan daerah serta tugas dan fungsi Bidang Perindustrian, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan, yaitu meningkatnya daya saing industri dengan indikator sasaran Nilai produksi IKM dan Persentase peningkatan Kontribusi Sektor Industri terhadap PDRB.

Berdasarkan telaahan tersebut di atas, berikut ini diuraikan faktor-faktor penghambat dan faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan ditinjau dari sasaran jangka menengah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Kalimantan Utara sebagai berikut.

Tabel 3.4.
Permasalahan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan berdasarkan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Provinsi Kalimantan Utara

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra Disnakertrans dan dan Disperindagkop dan UKM Provinsi Kalimantan Utara	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Pengangguran relatif masih tinggi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terbatasnya peluang kerja yang tersedia ▪ Kualifikasi/kompetensi pencari kerja kurang sesuai dengan kebutuhan lowongan kerja yang tersedia ▪ Pengelolaan informasi pasar kerja belum optimal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ investor yang berinvestasi di Kota Tarakan semakin meningkat ▪ Pogram pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan kewirausahaan
2.	Meningkatnya perlindungan ketenagakerjaan	Komitmen pengusaha untuk menerapkan UMK bagi pekerja/buruh belum maksimal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ peran lembaga ketenagakerjaan belum optimal ▪ Masih adanya kekosongan hukum pada beberapa aspek pengaturan Ketenagakerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪
3.	meningkatnya daya saing industri	Daya saing industri kecil menengah relatif masig rendah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Akses terhadap faktor-faktor produksi; permodalan, teknologi, bahan baku dan bahan penolong, serta pasar relatif masih rendah ▪ Penerapan prinsip-prinsip manajemen usaha, manajemen produksi, serta manajemen pemasaran pada IKM belum optimal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sumber daya (bahan baku) lokal relatif murah ▪ Banyak program pemberdaayaan bagi IKM, baik dari pemerintah (pusat dan daerah) maupun perusahaan BMUN dan swasta

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

Penelaahan terhadap RTRW ditujukan untuk mengidentifikasi implikasi rencana struktur dan pola ruang terhadap kebutuhan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan. Dikaitkan dengan indikasi

program pemanfaatan ruang jangka menengah dalam RTRW, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dapat menyusun rancangan program beserta taergetnya yang sesuai dalam RTRW tersebut.

Penataan ruang wilayah Kota Tarakan bertujuan untuk mewujudkan Kota Tarakan sebagai kota pusat perdagangan dan jasa serta pusat pelayanan umum yang berkualitas menuju masyarakat yang berdaya saing tinggi dan sejahtera dengan memperhatikan aspek lingkungan hidup demi keberlanjutan pembangunan.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis, yang selanjutnya disingkat KLHS adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Hal-hal yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, apabila tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Di samping itu suatu isu strategis merupakan hal-hal yang bersifat mendasar, jangka panjang, mendesak, serta menentukan tujuan di masa yang akan datang.

Penentuan isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dilakukan dengan memerhatikan kriteria berikut.

- a. Isu strategis memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran renstra.
- b. Merupakan tugas dan tanggung jawab perangkat daerah.
- c. Dampak yang ditimbulkannya terhadap publik.
- d. Memiliki daya ungkit terhadap pembangunan daerah.
- e. Kemungkinan atau kemudahan untuk ditangani.
- f. Prioritas janji politik KDH dan WKDH yang perlu diwujudkan.

Ditinjau dari permasalahan pembangunan Kota Tarakan kurun waktu lima tahun terakhir, serta memperhatikan dinamika lingkungan eksternal dewasa ini, hasil analisis pelayanan, hasil analisis Renstra K/L dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi serta Dinas Perindagkop dan UKM Provinsi Kalimantan Utara, hasil telaahan RTRW, serta hasil telaahan KLHS, maka dirumuskan isu-isu strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan sebagai berikut.

1. Kompetensi tenaga kerja masih terbatas dan kurang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja yang tersedia.
2. Kepatuhan pengusaha untuk menerapkan norma-norma ketenagakerjaan, UMK, dan mengikutsertakan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
3. Kerjasama kemitraan baik antar instansi pemerintah maupun swasta dalam penyediaan dan pengelolaan informasi pasar kerja belum terjalin baik.
4. Daya saing produk IKM masih terbatas.
5. Akses terhadap faktor-faktor produksi; permodalan, teknologi, bahan baku dan bahan penolong, serta pasar relatif masih rendah.
6. Penerapan prinsip-prinsip manajemen usaha, manajemen produksi, serta manajemen pemasaran pada IKM belum optimal.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan

Tujuan merupakan implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun. Perumusan tujuan dalam rencana strategis ini didasarkan pada hasil telaahan terhadap sasaran strategis dan arah kebijakan pembangunan, baik pada tingkat nasional (Kementerian/Lembaga) maupun tingkat daerah (Provinsi dan Kota), serta memerhatikan potensi dan permasalahan serta isu utama Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

Adapun rumusan tujuan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024 adalah:

1. meningkatnya kualitas tenaga kerja dan kesempatan kerja, dengan indikator tingkat partisipasi angkatan kerja, dan
2. meningkatnya usaha dan daya saing industri kecil dan menengah, dengan indikator kontribusi sektor industri terhadap PDRB.

4.2 Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, dan rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu lima tahun ke depan. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan dan dapat terjabarkan ke dalam lebih dari satu sasaran.

Mengacu pada tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Kota Tarakan yang dirumuskan dalam RPJMD 2019-2024, terdapat dua sasaran pembangunan yang berkaitan langsung dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian, yaitu menurunnya tingkat pengangguran dan meningkatnya pertumbuhan ekonomi daerah.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka rumusan Sasaran Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024 adalah:

1. meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja, dengan indikator tingkat kesempatan kerja;
2. meningkatnya pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, dengan indikator persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama;
3. meningkatnya pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah, dengan indikator persentase pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah;
4. meningkatnya daya saing industri kecil dan menengah, dengan indikator persentase peningkatan kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasilitasi serta persentase peningkatan pelaku IKM pada klaster industri.

Rincian tujuan, sasaran, indikator sasaran, dan target kinerja sasaran Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan 2019-2024 disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
 Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan 2019-2024

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN/ SASARAN	KONDISI AWAL TAHUN 2019	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN				
					2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kualitas tenaga kerja serta kesempatan kerja	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat kesempatan kerja	58,97 %	59,07 %	59,37 %	59,71 %	60,09 %	60,53 %
		Meningkatnya pembinaan dan perlindungan tenaga kerja	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	56 %	33,33 %	41,67 %	50,00 %	58,00 %	58,00 %
2	Meningkatnya usaha dan daya saing industri kecil dan menengah	Meningkatnya pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah	Persentase pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah	5,1 %	5,36%	6,21%	6,38 %	6,50 %	6,50%
		Meningkatnya daya saing Industri Kecil dan Menengah	Persentase peningkatan kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasilitasi	16,7 %	17,1%	18,3%	18,6 %	19,1 %	19,1%
			Persentase peningkatan pelaku IKM pada kluster industri	4%	4,6%	5,1%	5,2%	5,6%	5,6%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam merumuskan strategi dan kebijakan, mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan dalam mengembangkan organisasi secara menyeluruh.

5.1 Strategi

Strategi adalah cara untuk mewujudkan tujuan yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional, dan komprehensif. Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan, peningkatan kinerja, serta menjadi pedoman/acuan agar pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan tetap berada pada koridor yang ditetapkan serta hasilnya dapat dirasakan secara nyata, baik oleh aparatur maupun oleh masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting. Strategi diwujudkan dalam bentuk program-program.

Perumusan strategi dilakukan dengan metode Analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*), yaitu melakukan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan (pendorong) dan ketidakberhasilan (penghambat) dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis SWOT dilakukan untuk mendapatkan hal-hal berikut.

1. *Strengths-Opportunities Strategy (SO)*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal.
2. *Weakness-Opportunities Strategy (WO)*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal.

3. *Strengts-Threats Strategy (ST)*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal.
4. *Weakness-Treaths Strategy (WT)*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka strategi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan dan saran Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan adalah sebagai berikut.

1. Peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
2. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
3. Peningkatan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja.
4. Pengembangan industri kecil dan menengah berbasis sumber daya lokal.
5. Peningkatan kapasitas industri kecil dan menengah.
6. Pembangunan dan pengembangan sentra dan klaster industri kecil dan menengah.

5.2 Arah Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Adapun arah kebijakan yang dirumuskan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelatihan kerja.
2. Pelaksanaan pelatihan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja.
3. Peningkatan pelaksanaan pembinaan terhadap perusahaan dalam rangka penerapan peraturan di bidang ketenagakerjaan.
4. Optimalisasi pengelolaan dan perluasan informasi pasar kerja.

5. Perluasan lapangan kerja.
6. Peningkatan kemampuan dan kompetensi SDM IKM.
7. Peningkatan penguasaan dan adaptasi teknologi produksi.
8. Peningkatan kualitas dan standard produk IKM.
9. Peningkatan jaringan kerjasama dan perluasan akses informasi.
10. Pembangunan dan pengembangan sentra dan klaster industri kecil dan menengah potensial.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagai perwujudan dari beberapa strategi dan kebijakan dalam rangka mencapai setiap tujuan strategis, maka langkah operasionalnya dituangkan ke dalam program, kegiatan, dan pendanaan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan.

Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan, yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan sebagai wujud pengimplementasian strategi dan kebijakan yang ditetapkan. Kegiatan adalah sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik yang berupa personel (sumber daya manusia), barang modal, peralatan dan teknologi, maupun dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang/jasa. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja *input*, *output*, *outcome* maupun *impacts*, sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, serta pendanaan indikatif Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dalam rangka mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode 2019–2024 dituangkan dalam Tabel 6.1 (Lampiran 1).

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan

SEKRETARIAT

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi	
								2020		2021		2022		2023		2024		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra			
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp
				2.01.01.01	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase pemenuhan layanan administrasi perkantoran	100%	100%	739.815.000	100%	943.914.000	100%	918.414.000	100%	918.414.000	100%	918.414.000	100%	4.438.971.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				2.01.2.01.01.01.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah materai yang tersedia	na	175 Lembar	825.000	275 Lembar	1.425.000	275 Lembar	1.425.000	275 Lembar	1.425.000	275 Lembar	1.425.000	1375 Lembar	6.525.000		
				2.01.2.01.01.01.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan listrik	Cakupan waktu Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan listrik	na	12 bulan	341.501.309	12 bulan	450.000.000	12 bulan	450.000.000	12 bulan	450.000.000	12 bulan	450.000.000	60 bulan	2.141.501.309		
				2.01.2.01.01.01.06	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan/Operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang pajak kendaraannya dibayarkan	17 unit (2 unit mobil, 15 unit motor)	19 unit (3 unit mobil, 16 sepeda motor)	25.000.000	19 unit (3 unit mobil, 16 sepeda motor)	25.000.000	19 unit (3 unit mobil, 16 sepeda motor)	19 unit (3 unit mobil, 16 sepeda motor)	19 unit (3 unit mobil, 16 sepeda motor)	25.000.000	19 unit (3 unit mobil, 16 sepeda motor)	25.000.000	19 unit (3 unit mobil, 16 sepeda motor)	125.000.000		
				2.01.2.01.01.01.07	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Jumlah ASN yang mendapatkan tunjangan administrasi keuangan	12 orang	12 orang	90.000.000	12 orang	90.000.000	12 orang	90.000.000	12 orang	90.000.000	12 orang	90.000.000	12 orang	450.000.000		
				2.01.2.01.01.01.08	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah bahan dan peralatan kebersihan kantor yang tersedia	31 jenis	40 jenis	40.000.000	40 jenis	40.000.000	40 jenis	40.000.000	40 jenis	40.000.000	40 jenis	40.000.000	40 jenis	200.000.000		
				2.01.2.01.01.01.10	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah ATK yang tersedia	65 jenis	70 jenis	80.000.000	70 jenis	80.000.000	70 jenis	80.000.000	70 jenis	80.000.000	70 jenis	80.000.000	70 jenis	400.000.000		
				2.01.2.01.01.01.11	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetak dan penggandaan yang tersedia	na	35.199 Jenis (199 Jenis Cetak, 35.000 Lembar penggandaan)	16.988.691	35.199 Jenis (199 Jenis Cetak, 35.000 Lembar penggandaan)	16.988.691	35.199 Jenis (199 Jenis Cetak, 35.000 Lembar penggandaan)	35.199 Jenis (199 Jenis Cetak, 35.000 Lembar penggandaan)	35.199 Jenis (199 Jenis Cetak, 35.000 Lembar penggandaan)	16.988.691	35.199 Jenis (199 Jenis Cetak, 35.000 Lembar penggandaan)	16.988.691	175.995 Jenis (995 Jenis Cetak, 175.000 Lembar penggandaan)	84.943.455		
					Penyediaan Komponen Instalansi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang tersedia	na	5 jenis	20.000.000	5 jenis	20.000.000	20 jenis	50.000.000	20 jenis	50.000.000	20 jenis	50.000.000	5 jenis	190.000.000		
				2.01.2.01.01.01.09	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diadakan	21 unit (6 laptop, 15 printer)	4 unit (2 Laptop, 2 printer)	25.500.000	4 unit (2 Laptop, 2 printer)	25.500.000	-	-	-	-	-	-	4 unit (2 Laptop, 2 printer)	51.000.000		
					Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi dalam daerah dan luar Daerah	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	na	14 orang (4 org PDD, 10 org PDL (Rapat Koordinasi)	140.000.000	14 orang (4 org PDD, 10 org PDL (Rapat Koordinasi)	140.000.000	14 orang (4 org PDD, 10 org PDL (Rapat Koordinasi)	14 orang (4 org PDD, 10 org PDL (Rapat Koordinasi)	14 orang (4 org PDD, 10 org PDL (Rapat Koordinasi)	140.000.000	14 orang (4 org PDD, 10 org PDL (Rapat Koordinasi)	140.000.000	14 orang (4 org PDD, 10 org PDL (Rapat Koordinasi)	700.000.000		
				2.01.01.02	Program Peningkatan Sarpras Aparatur	Persentase pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	67.022.000	100%	661.922.000	100%	77.022.000	100%	67.022.000	100%	67.022.000	100%	940.010.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				2.01.2.01.01.02.xx	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Jumlah gedung kantor yang direhab	0	0,00%	-	2 unit (sekat ruangan bidang industri, ruang laktasi)	139.000.000	-	-	-	-	-	2 unit (sekat ruangan)	139.000.000			

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
								2020		2021		2022		2023		2024				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
				2.01.2.01.01.02.xx	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah pengadaan perlengkapan gedung kantor	0	0%	-	1 paket gorden	150.000.000	-	-	-	-	-	1 paket gorden	150.000.000			
				2.01.2.01.01.02.24	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah BBM yang diadakan	19 unit (3 unit mobil, 16 motor) 1 Tahun	120 Liter, 64 Botol	27.022.400	120 Liter, 64 Botol	28.022.000	120 Liter, 64 Botol	27.022.400	120 Liter, 64 Botol	27.022.400	120 Liter, 64 Botol	27.022.400	600 Liter, 320 Botol	136.111.600		
				2.01.2.01.01.02.xx	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah pengadaan kendaraan Dinas/operasional	0	0%	-	1 unit (1 unit RD4)	267.000.000	-	-	-	-	-	2 unit (1 unit RD2, 1 unit RD4)	267.000.000,00			
				2.01.2.01.01.02.xx	Pemeliharaan Rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	56 jenis	(20 AC, 20 printer, 16 laptop/komputer)	39.999.600	(45 AC, 20 printer, 16 laptop/komputer)	55.000.000	(40 AC, 20 printer, 16 laptop/komputer)	49.999.600	(35 AC, 20 printer, 16 laptop/komputer)	39.999.600	(35 AC, 20 printer, 16 laptop/komputer)	39.999.600	(45 AC, 20 printer, 16 laptop/komputer)	224.998.400		
				2.01.2.01.01.02.xx	Pengadaan mebeleur	Jumlah pengadaan mebeleur	na	0	-	30 kursi rapat, 2 set kursi 4 dudukan, 1 kursi roda, 5 unit filling cabinet	22.900.000	-	-	-	-	-	30 Kursi Rapat, 2 Set Kursi 4 dudukan, 1 kursi roda, 5 unit filling cabinet	22.900.000			
					Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Persentase ASN yang Disiplin	100%	0%	-	100%	67.800.000	100%	0	100%	0	100%	52.800.000	100%	120.600.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
					Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Jumlah Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	na	0	-	77 steel (58 PNS + 13 Tenaga kontrak PDH, 6 Pakaian Satpam Lengkap)	52.800.000	0	-	0	-	52.800.000	385 steel (58 PNS + 13 Tenaga kontrak PDH, 6 Pakaian Satpam Lengkap)	105.600.000			
					Pengadaan Mesin absensi	Jumlah pengadaan mesin/kartu absensi	0	0	-	1 unit mesin absensi	15.000.000	-	-	-	-	-	1 unit mesin absensi	15.000.000			
					Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat dan Biimtek	100%	100%	0	100%	140.000.000	100%	140.000.000	100%	140.000.000	100%	140.000.000	100%	560.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
					Bimbingan Teknis Implementasi peraturan perundang-undangan	Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	na	0	-	5 orang	70.000.000	5 orang	70.000.000	5 orang	70.000.000	5 orang	70.000.000	23 orang	280.000.000		
					Bimbingan Teknis implementasi paket regulasi tentang pengelolaan keuangan daerah	Jumlah ASN yang mengikuti bimbingan teknis implementasi paket regulasi tentang pengelolaan keuangan daerah	na	0	-	5 orang	70.000.000	5 orang	70.000.000	5 orang	70.000.000	5 orang	70.000.000	24 orang	280.000.000		
					Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase dokumen laporan capaian kinerja dan keuangan yang disusun tepat waktu		100	5.000.000	100	5.000.000	100	5.000.000	100	5.000.000	100	5.000.000		25.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
					Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Buku Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja	3 dokumen	3 Dokumen laporan capaian/realisasi kinerja	5.000.000	3 Dokumen laporan capaian/realisasi kinerja	5.000.000	3 Dokumen laporan capaian/realisasi kinerja	5.000.000	3 Dokumen laporan capaian/realisasi kinerja	5.000.000	3 Dokumen laporan capaian/realisasi kinerja	5.000.000	3 Dokumen laporan capaian/realisasi kinerja	25.000.000		

BIDANG KETENAGAKERJAAN

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi			
								2020		2021		2022		2023		2024				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra		
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	
Meningkatnya kualitas tenaga kerja dan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	2.01.2.01.01.15	Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang kompeten	12,5%	53%	1.910.000.000	53%	6.600.000.000	53%	6.500.000.000	53%	12.300.000.000	53%	5.300.000.000	53%	32.610.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan	
				2.01.2.01.01.15.13	Peningkatan profesionalisme Tenaga Kepeleatihan dan Instruktur BLK	Jumlah ASN yang mengikuti Capacity Building, Upgrading dan Diklat Dasar Instruktur	na	14 Instruktr, 4 staf	800.000.000	16 Instruktr, 4 staf	800.000.000	16 Instruktr, 4 staf	800.000.000	16 Instruktr, 4 staf	800.000.000	16 Instruktr, 4 staf	800.000.000			4.000.000.000		
				2.01.2.01.01.15.10	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja	Jumlah pelatihan keterampilan Berbasis dan Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan keterampilan	39 Paket Pelatihan, 624 peserta	40 Paket Pelatihan, 640 peserta	3.000.000.000	40 Paket Pelatihan, 640 peserta	3.000.000.000	40 Paket Pelatihan, 640 peserta	3.000.000.000	40 Paket Pelatihan, 640 peserta	3.000.000.000	40 Paket Pelatihan, 640 peserta	3.000.000.000	3200 orang Pencari Kerja berkualitas		15.000.000.000		
				2.01.2.01.01.15.02	Pembangunan BLK	Jumlah gedung workshop pelatihan yang dibangun	na	1 unit gedung workshop	3.370.000.000	1 unit green-house	400.000.000	1 unit bengkel umum	1.000.000.000	-	-	-	-	1 gedung worksop, green house, 1 unit benkel umum		8.400.000.000		
				2.01.2.01.01.15.07	Pemeliharaan rutin/berkala sarana dan Prasarana BLK	Jumlah sarana dan prasarana (gedung kantor LLK, workshop, rumah dinas instruktur) yang terawat	na	3 unit rumah dinas	200.000.000	8 unit rumah dinas	500.000.000	1 unt gedung workshop	500.000.000	1 unit aula kantor	500.000.000	1 unt gedung workshop	500.000.000	16 unit rumah dinas, 2 gedung workshop 1 gedung aula		2.000.000.000		
				2.01.2.01.01.15.08	Rehabilitasi sedang berat sarana/prasarana BLK	Panjang Pagar yang terbangun	na	100 meter	200.000.000	200 meter	400.000.000	100 meter	200.000.000	-	-	-	-	450 meter		900.000.000		
				2.01.2.01.01.15.03	Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Pelatihan BLK	Jumlah perlengkapan dan peralatan Pendidikan dan Pelatihan BLK	na	1 unit engine stand mobil m. diesel HE, 1 unit mesin kalibrasi FIP, 1 Unit Hidrolic system untuk alat berat	1.000.000.000	1 unit bakhoe-loader, 1 unit engine alat berat	1.500.000.000	1 unit peralatan PLC, 1 unit tes/uji beton dan alat pelatihan bangunan dan pertukangan	1.000.000.000	16 set laptop, kompter dan prangkat IT	1.000.000.000	16 unit mesin jahit, 4 mesin obras, 16 set meja hias, 16 set pralatan masak komplet, 16 kompor gas	1.000.000.000	91 Peralatan LLK		5.500.000.000		
				2.01.2.01.01.15.01	Penyusunan Sistem Informasi Ketenagakerjaan	Aplikasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan	na	1 Unit	200.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	1 Unit Sistem Aplikasi		200.000.000		
				2.01.2.01.01.15.11	Pengembangan dan peningkatan penyelenggaraan pemagangan dalam negeri	Peserta yang mengikuti pemagangan di perusahaan	na	40 Orang	100.000.000	50 Orang	150.000.000	60 Orang	200.000.000	70 Orang	250.000.000	80 Orang	300.000.000	300 orang		1.000.000.000		
							na	20 orang	40.000.000	30 orang	50.000.000,-	40 Orang	60.000.000	50 Orang	70.000.000	60 Orang	80.000.000	200 orang		300.000.000		
				2.01.2.01.01.16	Program peningkatan kesempatan kerja	Persentase Perusahaan yang menerima tenaga kerja	20,94%	20,94%	470.000.000	21,62%	997.500.000	22,35%	1.210.000.000	23,50%	1.372.500.000	24,36%	1.535.000.000	24,36%		5.585.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				2.01.2.01.01.16.08	Penempatan tenaga kerja dalam negeri	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	400 orang	400 orang	335.000.000	400 orang	450.000.000	400 orang	500.000.000	400 orang	550.000.000	400 orang	600.000.000	2.000 orang		2.500.000.000		
5 BKK	5 BKK	15.000.000	6 BKK				25.000.000	7 BKK	30.000.000	8 BKK	35.000.000	9 BKK	40.000.000	35 BKK		130.000.000						
2.01.2.01.01.16.09	Peningkatan pengembangan pasar kerja	Sosialisasi dan bimbingan jabatan	100 orang	100 orang	10.000.000	150 orang	22.500.000	200 orang	30.000.000	250 orang	37.500.000	300 orang	45.000.000	1000 orang		135.000.000						

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
								2020		2021		2022		2023		2024				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
Meningkatnya kualitas tenaga kerja dan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	2.01.2.01.01.16.10	Pengembangan dan peningkatan perluasan kerja	Jumlah Pelatihan kewirausahaan bagi tenaga kerja mandiri	20 orang	20 orang	50.000.000	40 orang	200.000.000	60 orang	300.000.000	70 orang	350.000.000	80 orang	400.000.000	270 orang	1.250.000.000		
						Padat karya infrastruktur	88 orang	20 orang	60.000.000	88 orang	300.000.000	88 orang	350.000.000	88 orang	400.000.000	88 orang	450.000.000	440 orang	1.500.000.000		
		Meningkatnya pembinaan dan perlindungan tenaga kerja	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	2.01.2.01.01.17	Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang memiliki lembaga ketenagakerjaan	29%	30%	41.780.000	40%	51.480.000	50%	59.360.000	60%	66.120.000	70%	72.860.000	70%	291.600.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				2.01.2.01.01.17.13	Pengelolaan persyaratan kerja, kesejahteraan dan analisis diskriminasi	Jumlah perusahaan yang menerapkan persyaratan kerja	12	20	12.400.000	30	14.560.000	35	16.780.000	40	19.800.000	45	19.800.000	45 prshn	83.340.000		
				2.01.2.01.01.17.11	Peningkatan penerapan jaminan sosial tenaga kerja	Jumlah pekerja/buruh peserta jamsostek aktif dengan jumlah pekerja/buruh	33.568	70	9.800.000	80	11.240.000	85	12.740.000	90	12.780.000	95	14.320.000	95 prshn	60.880.000		
				2.01.2.01.01.17.12	Pengelolaan kelembagaan dan kerjasama HI serta penerapan pengupahan	Jumlah perusahaan yang menerapkan standarisasi UMK	200	50	8.600.000	55	11.040.000	60	11.540.000	65	11.580.000	70	13.120.000	70 prshn	55.880.000		
2.01.2.01.01.17.14	Konsolidasi pelaksanaan peningkatan intensitas pencegahan dan penyelesaian HI	Jumlah rapat pertemuan	8	12	10.980.000	12	14.640.000	12	18.300.000	12	21.960.000	12	25.620.000	12 kali rapat	91.500.000						

BIDANG PERINDUSTRIAN

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
								2020		2021		2022		2023		2024				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
Meningkatkan usaha dan daya saing industri kecil dan menengah	Kontribusi sektor industri terhadap PDRB	Meningkatnya pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah	Persentase pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah	3.07.2.01.01.16	Program pengembangan industri kecil dan menengah	Persentase IKM yang terfasilitasi	28%	38%	700.000.000	40%	605.000.000	44%	620.000.000	47%	650.000.000	53%	660.000.000	87%	3.235.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				3.01.2.01.01.16.01	Fasilitas bagi Industri Kecil dan Menengah terhadap pemanfaatan sumber daya	Terlaksananya Pelatihan Pengolahan Sumber Daya Lokal (hasil laut/perikanan, pertanian, peternakan)	1 keg / 12 IKM	4 Kegiatan/ 80 IKM	250.000.000	4 Kegiatan/ 80 IKM	250.000.000	3 Kegiatan/ 60 IKM	250.000.000	4 Kegiatan/ 80 IKM	300.000.000	5 Kegiatan/ 100 IKM	300.000.000	400 IKM	1.350.000.000		
				3.01.2.01.01.16.02	Pembinaan industri kecil dan menengah dalam memperkuat jaringan kluster industri	Terselenggaranya pertemuan antar pelaku IKM	na	2 Kegiatan/ 50 IKM	25.000.000	3 Kegiatan/ 60 IKM	30.000.000	4 Kegiatan/ 80 IKM	50.000.000	4 Kegiatan/ 80 IKM	50.000.000	4 Kegiatan/ 80 IKM	60.000.000	350 IKM	215.000.000		
				3.07.2.01.01.16.03	Penyusunan kebijakan industri terkait dan industri penunjang industri kecil dan menengah	Tersusunnya Perda RPID Kota Tarakan	Rancangan RPID 20%	1 naskah akademik RPID	170.000.000	Perda RPID	75.000.000	-	-	-	-	-	-	100%	245.000.000		

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Lokasi		
								2020		2021		2022		2023		2024				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp
Meningkatkan usaha dan daya saing industri kecil dan menengah	Kontribusi sektor industri terhadap PDRB	Meningkatnya pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah	Persentase pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah	3.07.2.01.01.16.07	Fasilitas Sertifikasi dan Haki Produk Industri	Terlaksananya Fasilitas Sertifikasi (Haki Halal SNI) Produk IKM	20 IKM	20 IKM	60.000.000	20 IKM	60.000.000	20 IKM	80.000.000	25 IKM	80.000.000	25 IKM	80.000.000	115 IKM	400.000.000		
				3.07.2.01.01.16.09	Operasional UKM Center dan Rumah Kemasan	Terlaksananya pelayanan kemasan kepada IKM	6 IKM	50 IKM	120.000.000	60 IKM	120.000.000	80 IKM	140.000.000	80 IKM	120.000.000	100 IKM	120.000.000	370 IKM	470.000.000		
				3.01.2.01.01.16.08	Koordinasi pengembangan bidang industri	Terkoordinasinya program dan kegiatan pengembangan IKM (Kota/Provinsi/Pusat)	4 kegiatan	4 Kegiatan	75.000.000	4 Kegiatan	70.000.000	4 Kegiatan	100.000.000	4 Kegiatan	100.000.000	4 Kegiatan	100.000.000	20 Kegiatan	470.000.000		
				3.07.2.01.01.17	Program peningkatan kemampuan teknologi industri	Persentase Industri yang menerapkan sistem mutu	68%	83%	175.000.000	86%	160.000.000	71%	145.000.000	83%	130.000.000	85%	150.000.000	85%	760.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				3.07.2.01.01.17.01	Pembinaan kemampuan teknologi industri	Terlaksananya pembinaan dan pendampingan penerapan sistem produksi yang baik	4 keg/10 IKM	10 Kegiatan/10 IKM	75.000.000	5 Kegiatan/5 IKM	80.000.000	5 Kegiatan/5 IKM	60.000.000	2 Kegiatan/10 IKM	60.000.000	10 Kegiatan/10 IKM	70.000.000	40 IKM	345.000.000		
				3.07.2.01.01.17.02	Pengembangan dan pelayanan teknologi industri	Terlaksananya pengembangan dan pelayanan teknologi bagi IKM	2 keg/12 IKM	2 Kegiatan/2 IKM	100.000.000	2 Kegiatan/2 IKM	80.000.000	1 Kegiatan/2 IKM	85.000.000	2 Kegiatan/2 IKM	70.000.000	1 Kegiatan/2 IKM	80.000.000	10 IKM	415.000.000		
	Meningkatnya daya saing Industri Kecil dan Menengah	Meningkatnya kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasilitasi	Persentase peningkatan kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasilitasi	2.07.15	Program peningkatan kapasitas iptek sistem produksi	Persentase fasilitasi penerapan teknologi bagi IKM	20%	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	200.000.000	90%	1.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				2.07.15.06	Penguatan Kemampuan Industri berbasis teknologi	Pemberian bantuan mesin peralatan produksi bagi IKM	2 paket	10 paket (IKM)	200.000.000	10 paket (IKM)	200.000.000	10 paket (IKM)	200.000.000	10 paket (IKM)	200.000.000	10 paket (IKM)	200.000.000	10 paket (IKM)	1.000.000		
				3.07.2.01.01.18	Program penataan struktur industri	Persentase kluster yang terbangun	20%	29%	350.000.000	29%	400.000.000	0%	140.000.000	0%	100.000.000	29%	300.000.000	86%	1.290.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				3.07.02.01.01.18.02	Penyediaan sarana maupun prasarana kluster industry	Terlaksananya pembangunan dan pengembangan sarana maupun prasarana kluster IKM	3 paket	2 paket	350.000.000	2 paket	400.000.000	0	140.000.000	0	100.000.000	2 paket	300.000.000	6 Paket	1.290.000.000		
				3.07.02.01.01.19	Program pengembangan sentra-sentra industri potensial	Persentase industri potensial yang difasilitasi	2%	23%	55.000.000	44%	100.000.000	28%	40.000.000	37%	50.000.000	62%	100.000.000	97%	345.000.000	Dinas NakerPerind	Tarakan
				3.07.02.01.01.19.02	Penyediaan sarana informasi yang dapat diakses masyarakat	Tersedianya informasi (promosi) tentang IKM	2 paket/4 IKM	5 paket/25 IKM	55.000.000	12 paket/50 IKM	100.000.000	4 paket/16 IKM	40.000.000	5 paket/30 IKM	50.000.000	4 paket/16 IKM	100.000.000	136 IKM	345.000.000		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukur telah berhasil dilaksanakan atau dicapai. Oleh karena itu, dalam merencanakan kinerja harus menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Sebagai bentuk komitmen Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan untuk mendukung pencapaian misi, tujuan, dan sasaran, serta indikator kinerja RPJMD Kota Tarakan Tahun 2019-2024 yaitu:

- Misi Keempat : Mengembangkan ekonomi daerah yang berorientasi kepada kepentingan rakyat (Ekonomi Pro Rakyat) melalui sektor perdagangan, jasa, industri, pariwisata, dan pertanian dalam arti luas.
- Tujuan :
 - Meningkatnya kualitas tenaga kerja dan kesempatan kerja.
 - Meningkatnya usaha dan daya saing industri kecil dan menengah.
- Sasaran :
 - Meningkatnya kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja.
 - Meningkatnya pembinaan dan perlindungan tenaga kerja.
 - Meningkatnya pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah.
 - Meningkatnya daya saing industri kecil dan menengah.

Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan telah menetapkan lima indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang yaitu:

1. tngkat kesempatan kerja,
2. persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama,
3. persentase pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah,
4. persentase peningkatan kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasiltasi,
5. persentase peningkatan pelaku IKM pada klaster industri.

Indikator kinerja dimaksud didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan yang kemudian dijabarkan ke dalam tujuh program prioritas yaitu:

1. peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja,
2. peningkatan kesempatan kerja,
3. perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan,
4. pengembangan industri kecil dan menengah,
5. peningkatan kemampuan teknologi industri,
6. peningkatan kapasitas iptek sistem produksi,
7. penataan struktur industri,
8. pengembangan sentra-sentra industri potensial.

Adapun indikator kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan dapat dilihat pada Tabel 7.1 berikut ini.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan
yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO.	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD (Tahun 0)	Target Capaian Setiap Tahun				Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2020	2021	2022	2023	
1.	Tingkat kesempatan kerja	58,97%	59,07%	59,37%	59,71%	60,09%	60,53%
2.	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	56,00%	33,33%	41,67%	50,00%	58,00%	67,00%
3.	Persentase pertumbuhan usaha industri kecil dan menengah	4,20%	5,1 %	5,36%	6,21%	6,38%	6,50%
4.	Persentase peningkatan kemampuan penerapan teknologi bagi IKM yang difasilitasi	16,70 %	17,1%	18,3%	18,6%	19,1%	20,40%
5.	Persentase peningkatan pelaku IKM pada kluster industri	3,60%	4,00%	4,60%	5,10%	5,20%	5,60%

BAB VIII PENUTUP

Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan Tahun 2019-2024 yang telah disusun merupakan penjabaran dari Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang tertuang dalam RPJMD Kota Tarakan Tahun 2019-2024. Selain mengacu pada arah kebijakan pembangunan daerah, penyusunan Renstra ini juga diselaraskan dengan kebijakan pembangunan nasional yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan di bidang perindustrian, serta mempertimbangkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dinas.

Renstra ini ditujukan untuk menjadi pedoman bagi semua pihak di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan, baik Sekretariat, Bidang, maupun UPT LLK dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) selama lima tahun ke depan, serta dijadikan alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan tahunan.

Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini memerlukan dukungan dari semua pihak, baik eksekutif maupun legislatif, dan terutama komitmen, kesungguhan, dan rasa tanggung jawab seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Tarakan sesuai dengan tugas, fungsi, dan kewenangannya. Kemajuan dan perkembangan bidang ketenagakerjaan dan perindustrian di Kota Tarakan, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan pelaksanaan Renstra ini.