

RENSTRA DINAS KETENAGAKERJAAN
2021-2026

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... ii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 LATAR BELAKANG..... 1

1.2 LANDASAN HUKUM..... 2

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN 3

1.4 SISTEMATIKA PEDOMAN PENYUSUNAN
RENCANA KERJA 3

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN..... 5

2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS
KETENAGAKERJAAN..... 5

2.2 SUMBER DAYA DINAS KETENAGAKERJAAN 14

2.3 KINERJA PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN.... 15

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN
PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN..... 17

BAB III ISU-ISU STRATEGIS..... 18

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN
TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN 18

3.2 VISI, MISI DAN PROGRAM BUPATI DAN WAKIL
BUPATI..... 19

3.3 TELAAHAN RESTRA..... 22

3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN
KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGI..... 23

3.5 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS..... 24

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGIS DAN KEBIJAKAN ... 28

4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH..... 28

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN31

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN..... 37

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN..... 37

BAB VIII PENUTUP..... 40

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta Undang-Undang Nomor 17 tahun 2004 tentang Pengelolaan keuangan Negara, maka Pemerintah Daerah wajib menyusun dokumen perencanaan pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Jangka Menengah (RPJM), dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) dan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja Perangkat Daerah). Dalam rangka melaksanakan amanat tersebut maka Pemerintah Kabupaten Malinau menyusun dokumen perencanaan pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021 – 2026 sebagai penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih.

Berdasarkan 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, Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis adalah Dokumen Perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Malinau 2021-2026 serta memperhatikan kebijakan dan prioritas program pemerintah Kabupaten Malinau.

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kabupaten Malinau, dengan pertimbangan potensi sumberdaya, memperhatikan faktor-faktor keberhasilan, hambatan, evaluasi kinerja, serta isu-isu strategis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang sedang berkembang.

Penyusunan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau berlandaskan pada beberapa faktor pertimbangan, antara lain :

1. Penetapan indikator kinerja yang disesuaikan dengan target kinerja RPJMD Tahun 2021-2026;
2. Penyelarasan lebih lanjut antara kebijakan horizontal dan vertikal yang terkait dengan ketenagakerjaan.
3. Pelayanan Prima
4. Penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance) dan Pemerintah yang bersih.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Tahun 2021-2026 merupakan kebutuhan nyata untuk mengantisipasi berbagai persoalan aktual yang akan dihadapi oleh masyarakat Kabupaten Malinau. Hal ini terkait juga dengan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban pemerintah daerah yang *good governance* dan *clean government*.

1.2 Landasan Hukum

Landasan Hukum yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
- 2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- 3) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah SKPD;
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- 5) Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Presiden (PERPRES) tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4737);
- 7) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata cara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 8) Peraturan Daerah Nomor 04 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Malinau;

- 9) Peraturan Daerah Nomor 03 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 04 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Malinau;

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau tahun 2021–2026 adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan gambaran kondisi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan secara profesional.
- 2) Memberikan acuan landasan yang kuat dan jelas bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau dalam menyelenggarakan program pembangunan di bidang ketenagakerjaan .
- 3) Sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanggungjawaban Kepala Dinas atas kinerja Dinas selama 1 (satu) tahun dalam bentuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Adapun tujuan dari penyusunan Renstra pembangunan bidang ketenagakerjaan Kabupaten Malinau adalah untuk :

- 1) Menjelaskan Visi, Misi, tujuan dan sasaran pembangunan bidang ketenagakerjaan Kabupaten Malinau yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2026.
- 2) Menjelaskan uraian program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan Dinas dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan sumber pembiayaan dari APBD Kabupaten Malinau.
- 3) Menjadi acuan dalam penyusunan dan penetapan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)/Rencana Kerja (Renja) dan Penetapan Kinerja; dan
- 4) Sebagai bahan rujukan untuk menilai kinerja Kepala Dinas setiap akhir tahun anggaran dengan tolok ukur masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*).

1.4 Sistematika Penulisan

RENSTRA tahun 2021-2026 ini disusun dalam 7 (Tujuh) BAB dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN DINAS KETENAGAKERJAAN

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan
- 2.2. Sumber daya Dinas Ketenagakerjaan
- 2.3. Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

BAB III. ISU-ISU STRATEGIS

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan
- 3.2 Visi, Misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati
- 3.3 Telaahan Renstra
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

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

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN MALINAU

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan

Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Bupati Malinau Nomor 44 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau, sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

- (1) Dinas Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas
- (2) Kepala Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, mengkonsultasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan dan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi :
 - a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (4) Kepala Dinas Ketenagakerjaan, membawahi :
 - a. Sekretariat;
 - b. Bidang Pengembangan dan Penempatan Ketenagakerjaan, Membawahi;
 1. Seksi Produktivitas Ketenagakerjaan;
 2. Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
 3. Seksi Pelatihan Ketenagakerjaan.
 - c. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan, membawahi ;
 1. Seksi Penyelesaian Perselisihan;
 2. Seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan;
 3. Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan;

2. Sekretariat

- (1) Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris
- (2) Sekertaris mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengolahan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengolahan umum dan kepegawaian serta pengolahan keuangan;
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini sekretaris menyelenggarakan fungsi :
 - a. penetapan penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
 - b. pengumpulan dan pengolahan usulan rencana kebutuhan programDinas;
 - c. penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan;
 - d. penyelenggaraan pengendalian pelaksanaan kegiatan pelayanan umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
 - e. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 - f. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja sekretariat.
- (4) Sekertaris, membawahkan :
 - a. Sub. Bag Penyusunan Program dan Keuangan;
 - b. Sub. Bag Umum dan Kepegawaian;

Sub. Bag Penyusunan Program

- (1) Sub Bagian Penyusunan Program dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian;
- (2) Kepala Subbagian Perencanaan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program Dinas;
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini Kepala Subbagian Perencanaan menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Dinas;
 - b. pengkoordinasian penyusunan rencana operasional kegiatan dan program kerja Dinas;
 - c. penyiapan bahan dan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana kerja dan anggaran dinas dengan subbag keuangan;
 - d. pengkoordinasian penyusunan laporan pelaksanaan rencana dan program Dinas;
 - e. pelaksanaan penyusunan rencana strategis Dinas;
 - f. pengkoordinasian penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan

- penunang pelaksanaan tugas Dinas;
 - g. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
 - h. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
 - i. penyusunan bahan rencana anggaran Dinas;
 - j. penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas;
 - k. pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran pendapatan dan belanja Dinas;
 - l. pelaksanaan teknis administrasi pengelolaan keuangan Dinas;
 - m. pelaksanaan penyusunan laporan pengelolaan keuangan Dinas;
 - n. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingku tugasnya;
- (4) Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan, membawahkan :
- a. Penyusun Rencana Anggaran dan Program.
 - b. Bendahara Keuangan dan Bendahara Pengeluaran

Sub. Bag Umum dan Kepegawaian

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
- (2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian.
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini Sub. Bag Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :
- penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum dan kerumah tanggaan serta administrasi kepegawaian;
- a. pengkoordinasian penyusunan pelayanan administrasi kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas dinas;
 - b. pelaksanaan operasional kegiatan pelayanan administrasi umum dan kerumah tanggaan serta administrasi kepegawaian;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
 - d. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
 - e. penyusunan bahan rencana anggaran Dinas;
 - f. penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Dinas;
 - g. pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran pendapatan dan belanja Dinas;
 - h. pelaksanaan teknis administrasi pengelolaan keuangan Dinas;
 - i. pelaksanaan penyusunan laporan pengelolaan keuangan Dinas;
 - j. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingku tugasnya;

- (4) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, membawahkan :
- a. Pengurus dan Penyimpan Barang
 - b. Pengelola Urusan Dalam dan Kerumahtanggaan
 - c. Pengelola Administrasi Kepegawaian
 - d. Bendahara Pembantu Pengeluaran

Bidang Pengembangan dan Penempatan Ketenagakerjaan

- (1) Bidang Penempatan Ketenagakerjaan dan Perluasan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.
- (2) Kepala Bidang Penempatan Ketenagakerjaan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pengelolaan dan pelayanan penempatan Ketenagakerjaan dan perluasan Ketenagakerjaan dan serta perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini Bidang Penempatan Ketenagakerjaan dan Perluasan Kerja menyelenggarakan fungsi :
- a. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Penempatan Ketenagakerjaan, meliputi pengembangan pasar kerja, penempatan Ketenagakerjaan dan transmigrasi, dan perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan Ketenagakerjaan;
 - b. penyelenggaraan rencana kerja bidang Penempatan Ketenagakerjaan, meliputi pengembangan pasar kerja, penempatan Ketenagakerjaan dan transmigrasi, dan perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan Ketenagakerjaan;
 - c. penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - d. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Penempatan Ketenagakerjaan, meliputi pengembangan pasar kerja, penempatan Ketenagakerjaan dan transmigrasi, dan perluasan kesempatan kerja dan pemberdayaan Ketenagakerjaan.
- (4) Kepala Bidang Penempatan Ketenagakerjaan, membawahkan:
- a. Seksi Produktivitas Ketenagakerjaan;
 - b. Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
 - c. Seksi Pelatihan Ketenagakerjaan.

Seksi Produktivitas Ketenagakerjaan

- (1) Seksi Produktivitas Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala seksi;
- (2) Kepala Seksi mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan, perencanaan operasional serta pelaksanaan program dan kegiatan dibidang produktivitas tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.;
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala

Seksi Produktivitas Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi

:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional seksi produktivitas tenaga kerja;
- b. penyusunan dan pelaksanaan rencan kerja Seksi produktivitas tenaga kerja;
- c. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- d. penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Seksi produktivitas tenaga kerja

Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja,

- (1) Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala seksi
- (2) Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan penempatan Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Seksi Penempatan dan perluasan kesempatan kerja menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Seksi Penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - b. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja seksi Penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - c. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 - d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja.

Seksi Pelatihan Tenaga Kerja

- (1) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
- (2) Kepala Seksi Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok merencanakan, menyusun, Menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kegiatan pelatihan tenaga kerja.
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Seksi Pelatihan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :
 - a. Menyiapkan program pelatihan;
 - b. Menyusun rencana kerja seksi pelatihan;
 - c. Menyiapkan instruktur dan calon peserta pelatihan tenaga kerja;
 - d. Merancang kesiapan materi pelatihan kerja;

- e. Menyusun kebutuhan sumber daya manusia untuk lembaga pelatihan tenaga kerja;
 - f. Merencanakan pelaksanaan sosialisasi regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan;
 - g. Mengumpulkan bahan informasi regulasi bidang pelatihan tenaga kerja yang akan disebarluaskan;
- Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan pelatihan kepada atasan atau pimpinan.

3. Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja.

- (1) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang;
- (2) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja, pembinaan persyaratan kerja serta pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis operasional bidang Hubungan Industrial, meliputi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja, pembinaan persyaratan kerja dan pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - b. Penyelenggaraan rencana kerja bidang Hubungan Industrial, meliputi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja, pembinaan persyaratan kerja dan pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengupahan dan Perlindungan Ketenagakerjaan;
 - c. Penyelenggaraan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - d. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja bidang Hubungan Industrial, meliputi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja, pembinaan persyaratan kerja dan pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (4) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan, membawahkan :
 - a. Seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan.
 - b. Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan
 - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

- (1) Seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan, dipimpin oleh seorang kepala

seksi;

- (2) Kepala Seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas fasilitasi pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, kelembagaan industrial kerja, dan Pengawasan/Pembinaan Pekerja asing (PKA);
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan;
 - b. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja seksi kesejahteraan dan perlindungan Ketenagakerjaan;
 - c. Penyelenggaraan rencana kerja Jaminan Sosial, Kesejahteraan dan Kerjasama Perlindungan Ketenagakerjaan, meliputi jaminan sosial Ketenagakerjaan, kesejahteraan Ketenagakerjaan dan kerjasama perlindungan Ketenagakerjaan;
 - d. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
 - e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja seksi Kesejahteraan dan perlindungan Ketenagakerjaan.

Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan

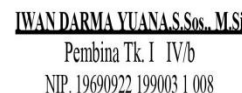
- (1) Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan dipimpin oleh seorang kepala seksi.
- (2) Kepala Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas fasilitasi pembinaan persyaratan kerja.
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Seksi Pembinaan Persyaratan Kerja dan Pengupahan;
 - b. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Seksi Pembinaan Persyaratan Kerja dan Pengupahan;
 - c. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - d. Pelaksanaan Pembinaan dan syarat-syarat kerja Perusahaan dan Pekerja; dan
 - e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Seksi Pembinaan Persyaratan Kerja.

Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- (1) Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang

kepala seksi.

- (2) Kepala Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas fasilitasi pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (3) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini kepala Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyelenggarakan fungsi :
 - a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - b. penyusunan dan pelaksanaan rencana kerja Seksi Pembinaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - c. melaksanakan fasilitasi / mediasi Perusahaan dan serikat buruh/Pekerja
 - d. pelaksanaan Lembaga Kerja Sama Tripartit dan Lembaga Kerja Sama Bipartit;
 - e. pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sesuai dengan lingkup tugasnya; dan pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan capaian kinerja Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



2.2. Sumber Daya Dinas Ketenagakerjaan

Susunan Kepegawaian Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau posisi Januari 2021 berjumlah 21 orang, laki-laki 11 orang dan perempuan 10 orang. Dari jumlah pegawai di atas terdiri dari satu orang pejabat struktural eselon II/a, Eselon III/a juga satu orang, jabatan eselon III/b jumlahnya 2 orang, dan yang menduduki jabatan eselon IV/a berjumlah 8 orang, kemudian pelaksana 9 orang, sebagaimana disusun dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Daftar Pegawai Menurut Eselon

NO.	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II/a	1 Orang
2.	Sekretaris Dinas	III/a	1 Orang
3.	Kepala Bidang	III/b	2 Orang
4.	Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi/Ka.UPT	IV/a	8 Orang
5.	Kepala Tata Usaha UPT	IV/b	- Orang
6.	Fungsional :		- Orang
7.	Pelaksana		9 Orang
Jumlah PNS			21 Orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021

Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau didominasi oleh golongan III, sebanyak 8 orang atau 40 % dari jumlah seluruh pegawai, yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Daftar Pegawai Menurut Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1.	Golongan IV	4 Orang
2.	Golongan III	9 Orang
3.	Golongan II	6 Orang
4.	Golongan I	- Orang
Jumlah		21 Orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021

Apabila jumlah pegawai disusun berdasarkan pendidikan, maka dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.3
Daftar Pegawai Menurut Pendidikan

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH	
1.	S.2	7	Orang
2.	S.1	6	Orang
3.	D III	2	Orang
4.	SLTA	6	Orang
5.	SLTP		Orang
6.	SD		Orang
Jumlah Pegawai (PNS)		21	Orang

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021

Pegawai berdasarkan golongan kepangkatan apabila dibandingkan dengan tingkat pendidikannya, seperti dalam tabel ini:

Tabel 2.4
Perbandingan Golongan Kepangkatan dengan Tingkat Pendidikan
Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kab. Malinau

GOLONGAN	JUMLAH	PERSEN	PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSEN
Gol. IV	4 Orang		S.2	7 Orang	35%
Gol. III	11 Orang		S.1/D.III	8 Orang	40%
Gol. II	6 Orang		SLTA	6 Orang	25%
Gol. I	Orang		SLTP	- Orang	
Jumlah	21 Orang		Jumlah	21 Orang	100%

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Disnaker 2021

2.3 Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Untuk melihat Tingkat Pencapaian Kinerja Pelayanan yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan maka dapat dilihat pada Tabel 2.5

Tabel 2.5
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan fungsi SKPD	Target SPM s/d 2021	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra SKPD tahun					Realisasi capaian tahun ke					Rasio capaian pada tahun ke				
					2022	2023	2024	2025	2026	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Penurunan Jumlah pengangguran	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Persentase Penduduk yang Bekerja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	PBK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Persentase Tenaga Kerja yang Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Pembinaan LPK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Bintek pengelola LPK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Magang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Terbentuknya lembaga Bursa Kerja khusus (BKK)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Terselenggaranya Penyuluhan dan Bimbingan bagi Calon Tenaga Kerja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Antar Kerja Lokal (AKL)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Wira usaha produktif	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Persentase Penurunan Kasus Hubungan Industrial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Padat karya infrastruktur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Meningkatnya Lembaga P2K3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Meningkatnya Perlindungan terhadap TK Wanita	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Meningkatnya Perlindungan terhadap Jaminan sosial TK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Meningkatnya Perlindungan Upah Kerja	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Meningkatnya harmonisasi HI di Perusahaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Terselesaikannya Raperda Ketenagakerjaan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

- Tantangan

- a. Adanya ancaman Rasionalisasi/Efisiensi jumlah Ketenagakerjaan dan PHK karena dampak persaingan dalam Ekonomi Global (APTA, CAPTA, WTO).
- b. Adanya ancaman Pemutusan Hubungan Kerja karena dampak Pandemi Covid 19.
- c. Pengusaha belum menempatkan pekerjaanya sebagai mitra dalam dunia usaha dan dunia kerja.
- d. Adanya budaya kerja global dalam hubungan industrial yang tidak sesuai dengan kondisi kita
- e. Pesatnya perkembangan kebutuhan keahlian sebagai akibat pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia kerja dalam standar kompetensi nasional dan ASEAN.

- Peluang

Kabupaten Malinau dari sisi ketenagakerjaan memiliki beberapa peluang seperti :

- a. Dengan adanya sistem pasar bebas memberikan kemungkinan adanya peningkatan Investasi dan tentunya penyerapan Ketenagakerjaan pun memiliki Peluang.
- b. Terbukanya kesempatan kerja dengan melalui sektor Informal.
- c. Masuknya investor dari luar dalam Pembangunan Bendungan air sungai mentarang.
- d. Adanya peluang pasar di dalam dan luar Negeri.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Dinas Ketenagakerjaan

Isu strategis dalam Rencana Strategis Tahun 2021-2026 disusun berdasarkan beberapa sumber, pertama berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi urusan ketenagakerjaan dan di Kabupaten Malinau, yang kedua bersumber dari permasalahan dan isu dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Malinau (RPJPD) 2005-2025 dan RPJMD Kabupaten Malinau Tahun 2021-2026, dan ketiga didasarkan pada analisis capaian kinerja pelaksanaan urusan ketenagakerjaan, sehingga dapat diidentifikasi berbagai permasalahan umum yang dapat diangkat menjadi agenda atau prioritas pembangunan tahun 2021-2026, dari sejumlah isu dan permasalahan tersebut, yang dapat diangkat menjadi isu strategis dengan kriteria sebagai berikut :

1. Cakupan masalah yang luas
2. Suatu isu atau masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif
3. Memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu

Berdasarkan pengertian permasalahan pembangunan daerah di atas, maka perlu dilakukan identifikasi permasalahan berdasarkan evaluasi pembangunan, target rencana serta capaian kinerja yang direncanakan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau periode Tahun 2021- 2026 sebagai gambaran permasalahan yang akan diselesaikan pada periode berikutnya. Berkaitan dengan belum dapat diselesaikan pada periode lima tahun sebelumnya dan memiliki dampak jangka panjang bagi keberlanjutan pelaksanaan pembangunan, sehingga perlu diatasi secara bertahap.

Program pembangunan daerah harus menjabarkan dengan baik sasaran-sasaran pokok sebagaimana diamanatkan dalam RPJMD serta tujuan dan sasaran dari visi dan misi rencana pembangunan 5 (lima) tahun. Untuk itu, diperlukan identifikasi berbagai permasalahan pembangunan daerah

untukmenjabarkan pencapaian sasaran pokok untuk mencapai tujuan dan sasaran RPJMD. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat digambarkan identifikasi permasalahan sesuaidengan sasaran pada periode 2021-2026 pada RPJMD.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi

Visi Kabupaten Malinau yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Malinau Tahun 2021 – 2026 yaitu : ***"Terwujudnya Kabupaten Malinau yang Mandiri, Damai dan Sejahtera didukung Pemerintah yang Profesional "***

Makna dari Visi tersebut adalah :

a. Kabupaten Malinau yang Mandiri;

Pertama, terwujudnya suatu keadaan dimana Pemerintah Kabupaten Malinau memiliki kemampuan untuk mendayagunakan potensilokal dan sumber daya yang ada, memiliki ketahanan terhadap dinamika yang berlangsung, serta mampu mengidentifikasi kebutuhan dan masalahyang ada di Daerah sehingga mampu mencari solusi dalam mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang dimiliki secara tepat guna bagi pembangunan masyarakat Kab. Malinau.

Kedua, Terwujudnya kemajuanekonomi dalam pemenuhan kebutuhan dasar terutama pada sector pangan, pendidikan, kesehatan. Termasuk juga terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perekonomian, kesempatan berusaha/berinvestasi dan bekerja, lingkungan hidup yang terjaga, serta aspek pembangunan lainnya dengan penekanan pada aspek Sumber Daya Manusia.

Ketiga, Terciptanya kemampuan daya saing daerah dengan meningkatnya

kualitas destinasi wisata daerah dan jumlah desa wisata mandiri, peningkatan produksi pertanian, perikanan, dan perkebunan, peningkatan nilai produksi industri dan perdagangan, serta kontribusi pendapatan asli daerah terhadap pendapatan daerah.

b. Kabupaten Malinau yang Damai;

Terwujudnya suatu keadaan dimana masyarakat Kabupaten Malinau yang terdiri dari berbagai suku bangsa, ras, agama dan budaya dapat hidup dengan tentram dan rukun, hidup penuh toleransi dan harmonis, serta dapat mencapai keseimbangan social dalam kehidupan bermasyarakat berada dalam situasi bebas konflik tanpa pertikaian ditengah keragaman dan kemajumukan budaya, masyarakat saling menghargai dan menghormati perbedaan yang ada. Visi ini diharapkan dapat menciptakan suasana kedamaian diatara berbagai kelompok masyarakat serta mampu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam ikut mewujudkan ketentraman, ketertiban umum, dan penegakan supremasi hukum.

c. Kabupaten Malinau yang Sejahtera;

Suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat Kabupaten Malinau seperti sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, perumahan, air minum, dan sanitasi dengan harapan dapat mengurangi ketimpangan ekonomi, menurunkan jumlah masyarakat miskin, menurunkan tingkat pengangguran terbuka dan kesenjangan social antar wilayah, serta meningkatnya kesempatan kerja dan kesempatan berusaha.

d. Pemerintahan yang Profesional;

Terwujudnya suatu kondisi dimana berjalannya sistim pemerintahan secara benar dan bersih (good and clean governance).efektif dan efisien didukung oleh aparatur pemerintah desa, kecamatan dan pemerintah daerah yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan responsif terhadap

perubahan dan kebutuhan masyarakat. Visi ini diharapkan mampu mendorong pemerintah untuk menciptakan inovasi baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan administrasi pemerintah dalam perencanaan pembangunan, perencanaan anggaran dan pelayanan public yang berkualitas, cepat, mudah, murah, menjunjung tinggi nilai kejujuran dan etika profesi, serta mampu membangun asa kesetaraan dalam pelayanan public yaitu kesamaan dalam mendapatkan perlakuan dan pelayanan.

Visi ini juga diharapkan dapat menegakkan supremasi hokum (Rule Of Law) yang konsisten dan non-diskriminasi dalam membangun kesadaran hokum dan hak asasi manusi pada masyarakat, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan pembangunan baik secara langsung atau melalui lembaga-lembaga perwakilan yang sah (termasuk masyarakat adat dan kelembagaannya) yang mewakili kepentingan mereka berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara konstruktif.

Misi

Dalam rangka pencapaian Visi Kabupaten Malinau 2021-2026 diatas, maka ditetapkanlah 4 (empat) Misi Kabupaten Malinau sebagai berikut :

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang unggul.
2. Mewujudkan pembangunan ekonomi yang berbasis pada potensi daerah, karakteristik dan kearifan lokal.
3. Mewujudkan infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan.
4. Mewujudkan pemerintah yang akuntabel dan transparan.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan instansi teknis yang melaksanakan salah satu urusan rumah tangga daerah dibidang ketenagakerjaan, dengan kewenangannya Perda Kabupaten Malinau Nomor Nomor 03 Tahun 2019 tentang Perubahan atas peraturan daerah nomor 4 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Malinau yang

lingkup pelayanannya berada pada lingkup *pre* dan *during employment*, yaitu pelayanan kepada masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan sampai dengan penempatan pada lowongan kerja yang tersedia.

Dalam implementasi seluruh jenis pelayanan dan tugas Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan misi ke satu Kabupaten Malinau yaitu :
"Mewujudkan sumber daya manusia yang unggul."

Program Bupati dan Wakil Bupati

Program pembangunan daerah Bupati dan Wakil Bupati Malinau di bidang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Program Milenial Mandiri
2. Program peningkatan kualitas dan produktivitas Ketenagakerjaan :
3. Program peningkatan kesempatan kerja :
4. Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

3.3 Telaahan Renstra

Yang menjadi faktor kekuatan yang akan mendorong terhadap kondisi yang direncanakan diantaranya :

- a. Banyaknya serikat pekerja buruh
- b. LKS Bipartit dan Tripartit
- c. Dewan Pengupahan
- d. Tersedianya peraturan Perundang –undangan tentang Ketenagakerjaan
- e. Tersedianya pegawai
- f. Adanya organisasi pelaksana
- g. Tersedianya sarana dan prasarana kerja yang cukup memadai.
- h. Adanya Anggaran atau Dana

Sedangkan yang menjadi faktor kelemahan yang akan menghambat terhadap kondisi yang direncanakan diantaranya :

- a. Masih kurangnya komunikasi antar Pusat dan Daerah Khususnya mengenai peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- b. Tidak memiliki Tenaga Fungsional Instruktur.
- c. Kurang tersedianya infrastruktur yang mendukung penyelenggaraan

- pendidikan dan pelatihan, fasilitas informasi pasar kerja.
- d. Kualitas Angkatan kerja masih rendah (Pendidikan, Keterampilan dan Kemandirian)
 - e. Belum memadainya jumlah pegawai pengawas Ketenagakerjaan bila dibandingkan dengan objek pengawasan yang cenderung meningkat.
 - f. Belum ada tenaga terlatih sebagai mediator.
 - g. Masih adanya kekosongan hukum pada beberapa aspek pengaturan Ketenagakerjaan.
 - h. Kurangnya sosialisasi mengenai Undang-Undang Cipta kerja dan Peraturan Turunannya.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kabupaten Malinau dari sisi ketenagakerjaan memiliki beberapa peluang seperti :

- a. Dengan adanya sistem pasar bebas memberikan kemungkinan adanya peningkatan investasi dan tentunya penyerapan tenaga kerja pun memiliki peluang.
- b. Terbukanya kesempatan kerja dengan melalui sektor Informal.
- c. Banyaknya jabatan – jabatan kompetensi tertentu.
- d. Adanya investor asing masuk mengerjakan Bendungan sungai mentarang.
- e. Adanya peluang pasar kerja di dalam dan luar negeri.

Sedangkan yang peluang yang dapat mempengaruhi terhadap permasalahan pelayanan adalah sebagai berikut :

- a. Adanya ancaman Rasionalisasi/Efisiensi jumlah Ketenagakerjaan dan PHK karena dampak persaingan dalam Ekonomi Global (APTA, CAPTA, WTO).
- b. Adanya ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena masa Pandemi Covid 19
- c. Pengusaha belum menempatkan pekerjanya sebagai mitra dalam dunia usaha dan dunia kerja.
- d. Adanya budaya kerja global dalam hubungan industrial yang tidak sesuai dengan kondisi kita.

- e. Belum terbentuknya Dewan Pengupahan, dan lembaga Kerja sama Tripartit.
- f. Belum meratanya terbentuk LKS Bipartit.
- g. Banyaknya serikat Buruh/Pekerja yang belum terferifikasi keanggotaan.
- h. Pesatnya perkembangan kebutuhan keahlian sebagai akibat pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia kerja dalam standar kompetensi nasional dan asean.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan Capaian Kinerja Pembangunan Tahun 2019-2020, juga melihat fakta permasalahan yang krusial dan tantangan pada tahun 2019-2021, maka dapat digambarkan perumusan isu strategis ketenagakerjaan :

- Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja;
- Masih rendahnya tingkat keahlian/kemampuan khusus bersertifikat kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja
- Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;
- Tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, dan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial;

Strategi Pencapaian tujuan dan sasaran Startegis dapat ditempuh melalui :

1. Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja yang berupa peningkatan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wirausaha;
2. Meningkatkan Ketenagakerjaan yang semakin berkualitas dan meningkatkandaya saing;
3. Meningkatkan keahlian, keterampilan pencari kerja danpeningkatan Penempatan bagi pencari kerja;
4. Meningkatkan kesempatan kerja terutama di sektor informal serta dan mendorong produktivitas;
5. Mengembangkan pasar kerja melalui peningkatan kegiatan dan pendapatan masyarakat. Terutama masyarakat ekonomi lemah;
6. Meningkatkan Perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan

kepesertaan jamsostek;

7. Meningkatkan harmonisasi Hubungan Industrial dengan meningkatkan BinteK Perundang–undangan Ketenagakerjaan, Peningkatan Fungsi LKS Tripartit, Peningkatan sarana hubungan industrial, mendorong peningkatan Kesejahteraan Ketenagakerjaan, peningkatan kelembagaan organisasi serikat pekerja, peningkatan Kelembagaan Bipartid dan penetapan upah minimum;
8. Meningkatkan kecepatan penyelesaian ketenagakerjaan, dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan Pembinaan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peningkatan harmonisasi hubungan kerja.

Berdasarkan analisis lingkungan strategis ditentukan strategi:

1. Meningkatkan Keterampilan dan Produktivitas Pencari kerja

Merupakan strategi dalam mengurangi tingkat pengangguran yang hingga saat ini masih menjadi permasalahan strategis, dalam kenyataan bahwa tingkat keterampilan dan keahlian para pencari kerja di Kabupaten Malinau ini masih relatif kurang, hal ini dibuktikan dalam perebutan peluang pasar kerja di sektor formal sedikit sekali yang terserap oleh karena demikian dalam hal penempatan tersebut tidak hanya di sektor formal saja tapi harus diimbangi melalui penempatan sektor informal dan pembentukan Usaha Mandiri, untuk menjangkau kondisi yang demikian tersebut diawali pemberian pelatihan-pelatihan terhadap penguasaan salah satu penerapan teknologi.

2. Meningkatkan Pendayagunaan dan Penyebaran Ketenagakerjaan

Strategi untuk pendayagunaan serta penyebaran Ketenagakerjaan berkaitan erat dengan percepatan serta pemerataan pembangunan, selaras dengan fungsi tata ruang, untuk hal tersebut perlu didukung oleh ketersediaan Ketenagakerjaan yang produktif baik dari segi kualitas dan kuantitas sehingga akan terhindar atau paling dapat dibatasi penumpukan Ketenagakerjaan di satu tempat, sementara di tempat lain

kekurangan Ketenagakerjaan.

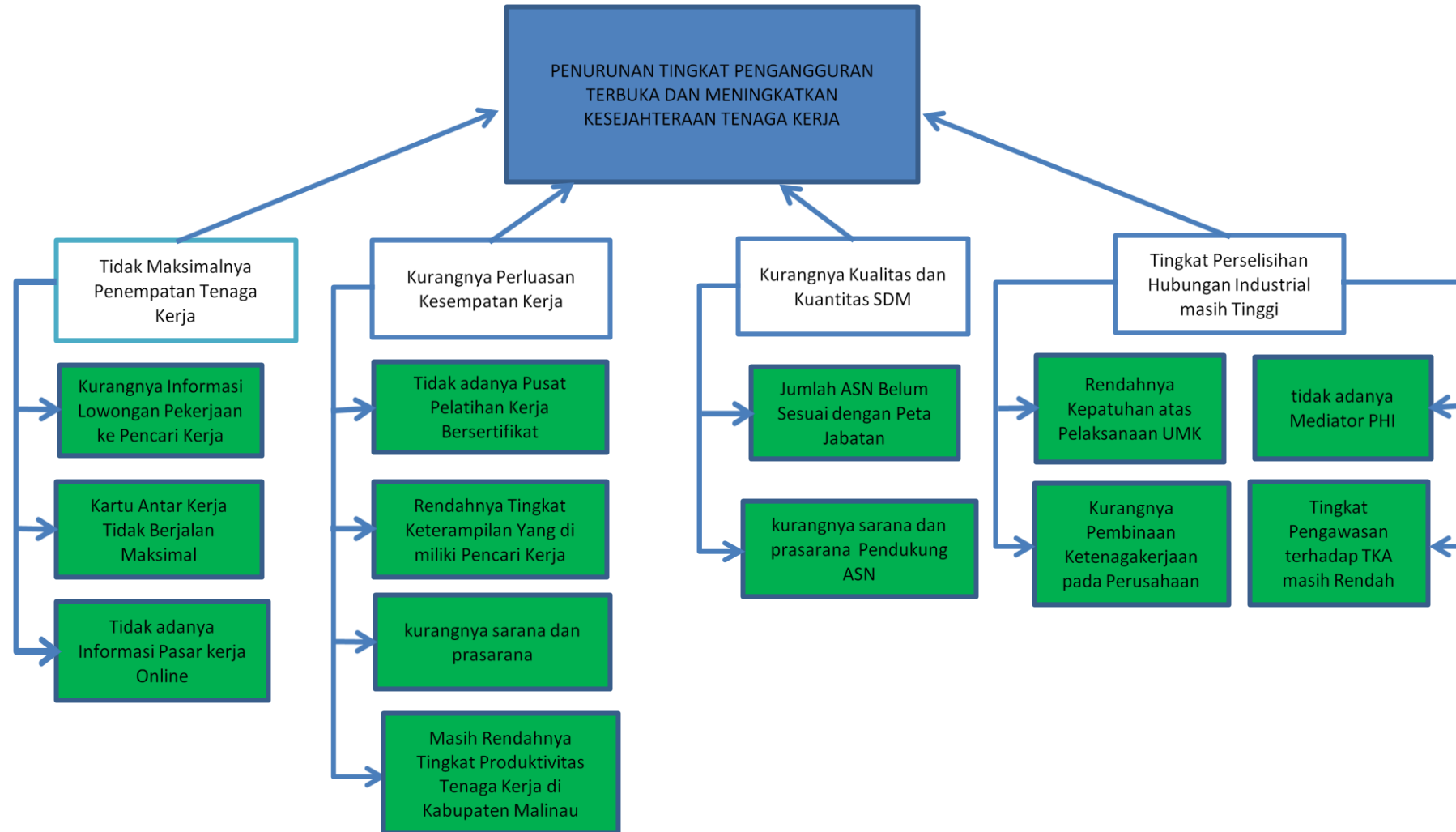
3. Mengembangkan Sistem Informasi Pasar Kerja

Salah satu masalah yang di hadapi terjadinya penganggur dikarenakan kurang baik dan sempurnanya sistem informasi pasar kerja terutama informasi mengenai lowongan kerja, untuk mengatasi hal seperti demikian maka strategi yang harus ditempuh adalah menyempurnakan sistem informasi pasar kerja dengan pengembangan luas cakupan sebarannya dengan memanfaatkan media yang paling banyak dimanfaatkan oleh pencari kerja melalui media Bursa Kerja Online.

4. Meningkatkan Ketenangan dan Kemajuan Berusaha

Sebagai pelaku ekonomi perusahaan swasta memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, oleh sebab itu ketenangan dalam berusaha bagi pengusaha adalah ketenangan bekerja bagi pekerja mutlak dibutuhkan untuk itu perlu diambil strategi kebijakan melalui perwujudan hubungan kerja yang serasi, harmonis dan dinamis. Untuk mencapai itu, semua yang harus di tempuh adalah melaksanakan secara bersungguh-sungguh semua hak dan kewajiban masing-masing antar pekerja dan pengusaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui sosialisasi bimbingan teknis.

POHON
MASALAH



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Untuk adanya kesatuan pandang dalam rangka melaksanakan misi untuk pencapaian visi dinas dirumuskan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan serta mengacu pada strategi pembangunan daerah Kabupaten Malinau sebagaimana Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Malinau tahun 2021-2026. Tujuan adalah penjabaran dari kenyataan misi yang merupakan hasil akhir yang akan dicapai kurun waktu 5 tahun. Adanya tujuan ini maka fokus kinerja dinas dapat dipertajam dan memberikan arah untuk sasaran yang diharapkan.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, dan merupakan suatu hal yang akan dicapai atau dihasilkan dinas dalam jangka waktu bulanan, triwulan dan tahunan. Sasaran menggambarkan tindakan-tindakan dalam rangka pencapaian tujuan, dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dinas secara efektif dan efisien dengan hasil yang optimal.

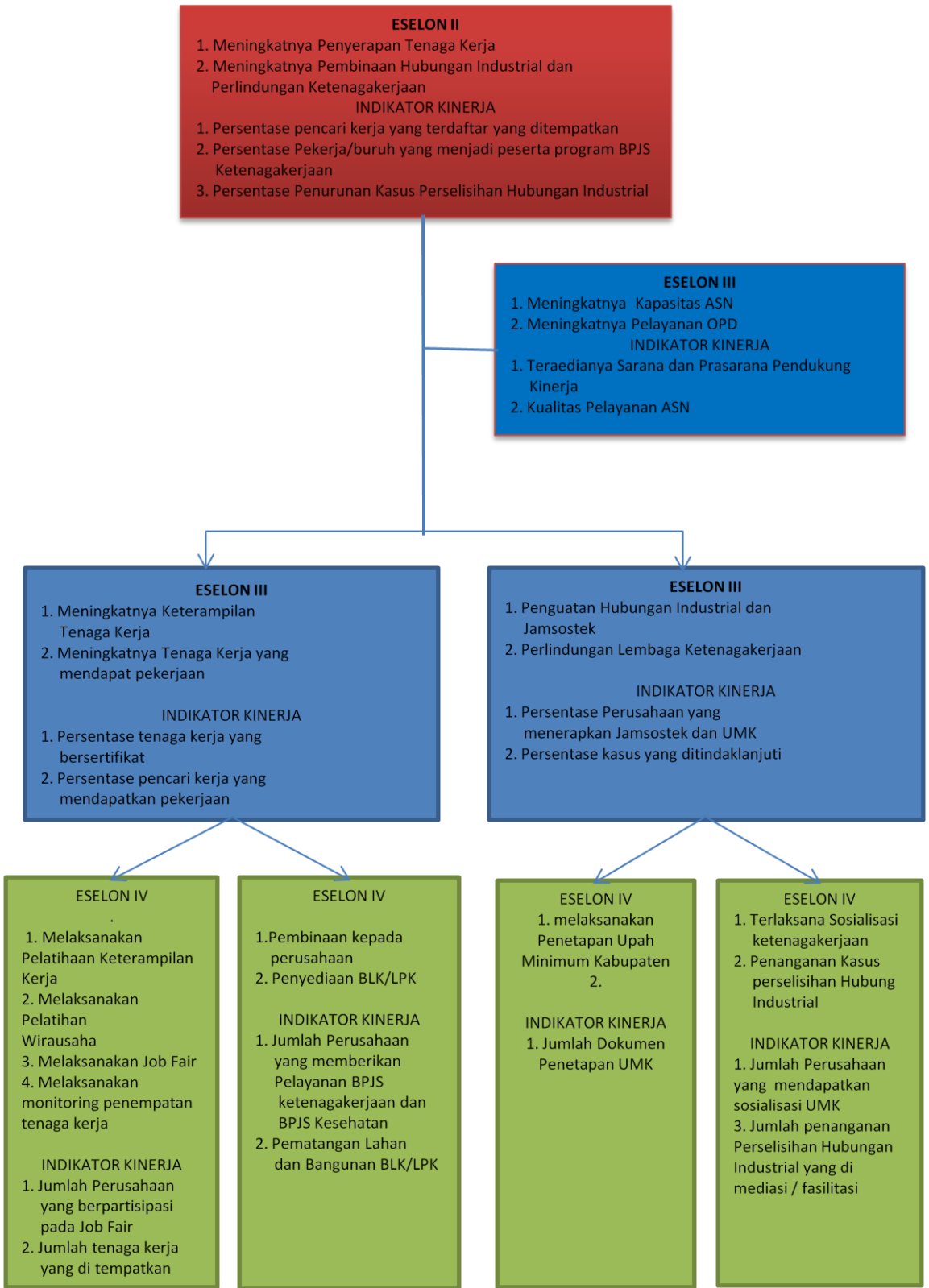
Renstra SKPD Dinas Ketenagakerjaan merupakan rencana lima tahunan yang menggambarkan program dan kegiatan prioritas secara terukur yang bertujuan untuk memudahkan dalam pertanggungjawaban dan sebagai pedoman melaksanakan program tahunan sampai lima tahun dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang saat ini dan memprediksikannya pada keadaan yang akan datang dengan tetap mengemban amanah terwujudnya Kabupaten Malinau yang maju, mandiri dan berdaya saing.

Dalam rangka meningkatkan kualitas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau, Tim melakukan kajian internal. Berikut tujuan sasaran dan indikator sasaran sebelum kajian pada tabel 4.

Tabel 4
Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Malinau Tahun 2021-2026

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran Kinerja	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (%)	Target Capaian Tujuan/Sasaran Kinerja Setiap Tahun (%)					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD (%)
				Tahun 2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Meningkatkan Kesempatan Kerja		Persentase Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja	86	87	88	89	90	91	91
		Meningkatnya penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	68,69	68,70	68,90	69,10	69,30	69,50	69,50
		meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentase Pekerja/Buruh yang menjadi Peserta Program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan	18,11	20	22	25	27	30	30
			Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	40	41	43	45	47	50	50

POHON KINERJA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN MALINAU 2021-2026



BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi

Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja melalui :

1. Meningkatkan pembentukan dan pengembangan Ketenagakerjaan yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wirausaha.
2. Meningkatkan Ketenagakerjaan yang semakin berkualitas dan meningkatkandaya saing.
3. Meningkatkan keahlian, keterampilan pencari kerja
4. Meningkatkan kesempatan kerja terutama disektor informal serta dan mendorong produktivitas.
5. Mengembangkan pasar kerja melalui peningkatan kegiatan dan pendapatan masyarakat. Terutama masyarakat ekonomi lemah.
6. Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan melalui peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan Ketenagakerjaan Wanita dan anak.
7. Meningkatkan harmonisasi Hubungan Industrial dengan meningkatkan BinteK Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Peningkatan Fungsi LKS Tripartit, Peningkatan sarana hubungan industrial, mendorong peningkatan Kesejahteraan Ketenagakerjaan, peningkatan kelembagaan organisasi serikat pekerja, peningkatan Kelembagaan Bipartit dan penetapan upah minimum.
8. Meningkatkan kecepatan penyelesaian kasus ketenagakerjaan, dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan pembinaan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peningkatan harmonisasi hubungan kerja.
9. Membentuk dewan pengupahan dan LKS Tripartit.

Kebijakan

Untuk mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi ditempuh serangkaian kebijakan Dinas Ketenagakerjaan 2021-2026 yakni perbaikan iklim ketenagakerjaan dengan mengembangkan Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, Meningkatkan keahlian, keterampilan dan

daya saing pencari kerja meningkatkan kesempatan kerja terutama sektor informal serta mendorong produktifitas, mengembangkan pasar kerja, peningkatan kegiatan dan pendapatan masyarakat terutama masyarakat ekonomi lemah.

Peningkatan Kualitas dan Produktivitas, mengantarkan Ketenagakerjaan pada daya saing yang memadai serta tingkat produktivitas yang lebih baik sesuai dengan tuntutan pasar kerja baik dalam negeri maupun untuk keluar negeri.

Perlindungan dan Pengembangan Ketenagakerjaan agar kondisi hubungan kerja dapat diciptakan keserasian dan keseimbangan hak dan kewajiban serta pemeliharaan dan peningkatan perlindungan Ketenagakerjaanyang didasarkan pada ketentuan yang berlaku.

Peningkatan Partisipasi Angkatan Kerja, dimaksudkan agar tingkat partisipasi angkatan kerja lebih meningkat dengan mendorong aspek yang termasuk bukan angkatan kerja khususnya yang mengurus rumah tangga didorong untuk melakukan kegiatan usaha sehingga menjadi rumah tangga produksi.

Peningkatan Hubungan Industrial agar kondisi hubungan kerja dapat diciptakan keserasian dan keseimbangan hak dan kewajiban serta pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pekerja yang didasarkan pada ketentuan yang berlaku.

Penyempurnaan Penyelesaian Ketenagakerjaan, diupayakan melalui upaya pencegahan dan membatasi kasus-kasus ketenagakerjaan, dengan pemberian bimtek penyuluhan serta percepatan penanganan kasus dengan didasarkan pada keadilan.

**RENSTRA DINAS KETENAGAKERJAAN
2021-2026**

Tabel 5
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan 1	Sasaran 2	Strategi 3	Kebijakan 4
Meningkatkan Kesempatan Kerja	1. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	1. program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja yang berupa pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wirausaha	mengembangkan program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, meningkatkan keahlian, keterampilan dan daya saing pencari kerja serta meningkatkan kesempatan kerja
		2. Meningkatkan Ketenagakerjaan yang semakin berkualitas dan meningkatkan daya saing	Peningkatan Kualitas dan produktivitas, mengantarkan ketenagakerjaan pada daya saing yang memadai serta tingkat produktivitas yang lebih baik sesuai tuntutan pasar kerja
	2. Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	1. Meningkatkan keahlian, keterampilan pencari kerja dan peningkatan penempatan bagi pencari kerja	peningkatan program Pelatihan-pelatihan keterampilan/skill dan pelatihan kewirausahaan
		2. meningkatkan kesempatan kerja terutama di sektor informal serta mendorong produktivitas	mengembangkan SDM yang berinovatif dan kreatif guna menciptakan lapangan pekerjaan baru
		3. meningkatkan kecepatan penyelesaian ketenagakerjaan dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui pembinaan teknis PPHI dan peningkatan harmonisasi hubungan kerja	upaya pencegahan dan membatasi kasus-kasus perselisihan hubungan industrial
		4. Membentuk dewan pengupahan dan LKS Tripartit	peningkatan kualitas dan kapasitas dewan pengupaha dan LKS Tripartit

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, SERTA PENDANAAN

Program dan kegiatan yang dituangkan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan 2021-2026 mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Malinau Tahun 2021–2026 dalam rangka pencapaian visi dan misi. Adapun program dan kegiatan yang akan dilaksanakan terdiri dari Program dan Kegiatan Lokalitas Kewenangan Dinas Ketenagakerjaan, Lintas Perangkat Daerah dan Kewilayahan dengan rincian sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Ketenagakerjaan dengan kegiatannya berupa :
 - a. Pembangunan Balai Latihan Kerja
 - b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja
 - c. Pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi Pencari Kerja
2. Peningkatan kesempatan kerja dengan kegiatannya berupa :
 - a. Penyebarluasan informasi bursa Ketenagakerjaan
 - b. Kerjasama pendidikan dan pelatihan
 - c. Penyiapan Ketenagakerjaan siap kerja
3. Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan dengan kegiatannya yang berupa :
 - a. Penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan
 - b. Sosialisasi berbagai peraturan ketenagakerjaan
 - c. Pemberdayaan LKS Bipartit, LKS Tripartit dan Dewan Pengupahan
 - d. Penyediaan sarana prasarana Hubungan Industrial
 - e. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Untuk dapat melihat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan Indikatif lebih rinci maka dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program /Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2021)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung jawab	Lokasi
							Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)					
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Meningkatkan Kesempatan Kerja	1. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	02.07.03	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	-	20%	150.000.000	10%	100.000.000	20%	-	20%	-	15%	150.000.000	85%	300.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Persentase akurasi proyeksi indikator dalam rencana tenaga kerja.	-	20%	150.000.000	40%	100.000.000	60%	-	70%	-	85%	150.000.000	85%	450.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.02.2.01.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	-	1 Dokumen	150.000.000	1 Dokumen	100.000.000	-	-	1 Dokumen	-	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	350.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Terlaksananya Peningkatan Kapasitas SDM Kabupaten/Kota dalam Penyusunan RTK Mikro	-	-	0	-	0	-	-	-	-	25 Perusahaan	100.000.000	25 Perusahaan	100.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	persentase Pelatihan dan peningkatan Produktivitas Tenaga kerja	100%	100%	1.095.000.000	100%	1.355.000.000	100%	1.215.000.000	100%	1.580.000.000	100%	1.585.000.000	100%	8.090.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan pemagangan dalam negeri	100%	100%	900.000.000	100%	1.150.000.000	100%	1.100.000.000	100%	1.300.000.000	100%	1.300.000.000	100%	6.735.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	50 Orang	100 Orang	400.000.000	325 Orang	1.150.000.000	250 Orang	1.100.000.000	400 Orang	1.300.000.000	100 Orang	1.300.000.000	725 Orang	3.150.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.01.01			420 orang	75 Orang	150.000.000											Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.01.01		-	20 Orang	150.000.000												Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.01.03		-	150 Orang	200.000.000												Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	persentase LPK yang di bina	-	100%	30.000.000	100%	30.000.000	100%	40.000.000	100%	30.000.000	100%	60.000.000	100%	160.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.1.02.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPK Swasta yang dibina	-	4 Lembaga	30.000.000	4 Lembaga	30.000.000	4 Lembaga	40.000.000	4 Lembaga	30.000.000	4 Lembaga	60.000.000	4 Lembaga	160.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.05	Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja Tingkat daerah Kabupaten /Kota	persentase produktivitas total	-	5%	35.000.000	5%	75.000.000	5%	25.000.000	5%	50.000.000	5%	100.000.000	25%	240.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.05.01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saling Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	2%	1 Dokumen	35.000.000	1 Dokumen	75.000.000	1 Dokumen	25.000.000	1 Dokumen	50.000.000	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	240.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.04	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	-	30%	130.000.000	40%	100.000.000	50%	50.000.000	60%	200.000.000	75%	125.000.000	75%	955.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.03.2.04.01	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	-	25 Perusahaan	130.000.000	25 Perusahaan	100.000.000	25 Perusahaan	50.000.000	25 Perusahaan	200.000.000	25 Perusahaan	125.000.000	25 Perusahaan	180.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan		100%	586.900.000	100%	599.055.000	100%	925.000.000	100%	1.116.000.000	100%	780.000.000	100%	3.021.955.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.01	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan		100%	285.900.000	100%	300.000.000	100%	375.000.000	100%	635.000.000	100%	400.000.000	100%	1.485.900.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.01.01	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Jumlah SDM Pelayanan Antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan Lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi	-	1 Orang	100.000.000	Orang	0	0	0	1 Orang	150.000.000	0	0	2 Orang	150.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.01.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	-	50 Orang	100.000.000	100 Orang	250.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang	200.000.000	50 Orang	100.000.000	100 Orang	850.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.01.02	Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	-	40 Orang	85.900.000	40 Orang	50.000.000	40 Orang	100.000.000	40 Orang	185.000.000	40 Orang	200.000.000	40 Orang	185.900.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.01.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD		Orang		Orang		10 Orang	75.000.000	15 Orang	100.000.000	15 Orang	100.000.000	Orang	300.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.04	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten /Kota	Persentase CPMI/PMI yang terlindungi		Orang		Orang		Orang	100.000.000	Orang	100.000.000	Orang	-	Orang			
			02.07.04.2.04.01	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya		Orang		Orang		10 Orang	100.000.000	10 Orang	100.000.000	0 Orang	-	Orang			
			02.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Informasi pasar Kerja online	-		201.000.000		199.055.000		300.000.000		231.000.000		280.000.000		1.011.055.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.03.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari Kerja dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	-	40 Orang	70.000.000	100 Orang	68.055.000	100 Orang	100.000.000	100 Orang	100.000.000	100 Orang	100.000.000	400 Orang	338.055.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.03.03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair	-	50 Orang	131.000.000	100 Orang	131.000.000	100 Orang	200.000.000	100 Orang	131.000.000	100 Orang	180.000.000	400 Orang	673.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.04.2.02	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Izin LPTKS yang diterbitkan							50.000.000		50.000.000						
			02.07.04.2.02.02	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku		0 Lembaga	-	0 Lembaga	-	1 Lembaga	50.000.000	1 Lembaga	50.000.000	0 Lembaga	-	Lembaga			
			02.07.04.2.05	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi	Jumlah TKA dan Tenaga kerja Lokal dalam 1 wilayah	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100.000.000	1 Kegiatan	100.000.000	1 Kegiatan	100.000.000	1 Kegiatan	100.000.000	1 Kegiatan	100.000.000	5 Kegiatan	525.000.000	Dinas	

				02.07.04.2.05.01	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja Asing diwilayah Kabupaten Malinau	25 Perusahaan	25 Perusahaan	100.000.000	25 Perusahaan	100.000.000	25 Perusahaan	100.000.000	25 Perusahaan	100.000.000	25 Perusahaan	525.000.000	Dinas Ketenagakerjaan			
			02.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang Menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Strubur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)		-	100%	850.000.000	100%	750.000.000	100%	1.200.000.000	100%	730.000.000	100%	700.000.000	100%	4.180.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang memiliki PP dan PKB		-	100%	350.000.000	100%	300.000.000	100%	350.000.000	100%	280.000.000	100%	150.000.000	100%	1.905.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.01.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLPK Online		-	30 Perusahaan	200.000.000	30 Perusahaan	150.000.000	30 Perusahaan	200.000.000	30 Perusahaan	150.000.000	10 Perusahaan	50.000.000	30 Perusahaan	600.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.01.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan		-	1 Laporan	150.000.000	15 Laporan	150.000.000	10 Laporan	150.000.000	10 Laporan	130.000.000	10 Laporan	100.000.000	45 Laporan	580.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial		-	100%	500.000.000	100%	450.000.000	100%	850.000.000	100%	450.000.000	100%	550.000.000	100%	2.275.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.02.01	Pencegahan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang dicegah		8 Kasus	12 Perkara	100.000.000	5 Perkara	100.000.000	10 Perkara	200.000.000	10 Perkara	150.000.000	10 Perkara	150.000.000	35 Perkara	675.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.02.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan		-	2 Perkara	100.000.000	12 Perkara	100.000.000	10 Perkara	200.000.000	10 Perkara	100.000.000	10 Perkara	100.000.000	42 Perkara	200.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.02.03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Konfederasi Serikat Organisasi Pekerja/Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang diverifikasi		-	3 Serikat Buruh/Serikat Pekerja	100.000.000	0	0	6 Serikat Buruh/Serikat Pekerja	150.000.000	0	0	6 Serikat Buruh/Serikat Pekerja	100.000.000	12 Serikat Buruh/Serikat Pekerja	200.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.02.04	Pelaksanaan Operational Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang di bina		-	1 Lembaga	100.000.000	1 Lembaga	150.000.000	1 Lembaga	100.000.000	1 Lembaga	100.000.000	1 Lembaga	100.000.000	1 Lembaga	700.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.05.2.02.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksanannya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja		-	25 Orang	100.000.000	500 Orang	100.000.000	500 Orang	200.000.000	500 Orang	100.000.000	500 Orang	100.000.000	2000 Orang	500.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.01	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Capaian Pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	100%	100%		3.233.481.610	100%	3.396.374.610	100%	3.360.429.610	100%	3.274.429.610	100%	3.485.429.610	100%	16.625.145.050	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	1 Laporan		2.700.429.610	1 Laporan	2.800.429.610	1 Laporan	2.800.429.610	1 Laporan	2.850.429.610	1 Laporan	2.850.429.610	1 Laporan	14.002.148.050	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan	1 Tahun	21 Orang		2.700.429.610	22 Orang	2.800.429.610	22 Orang	2.800.429.610	22 Orang	2.850.429.610	22 Orang	2.850.429.610	22 Orang	14.002.148.050	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah administrasi umum yang dilaksanakan secara akuntabel	100%	100%		317.492.000	100%	340.390.000	100%	365.000.000	100%	363.000.000	100%	410.000.000	100%	1.795.882.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	44 Jenis	1 Paket		100.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	100.000.000	1 Paket	500.000.000	Dinas Ketenagakerjaan	
			02.07.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	Jumlah Paket Barano Cetak dan Penqadaan yang disediakan	1 Tahun	1 Paket		40.000.000												

BAB VII
KINERJA PENYELENGARAAN BIDANG URUSAN

Renstra Dinas Ketenagakerjaan merupakan rencana 5 (Lima) tahun yang menggambarkan Program dan kegiatan juga Prioritas maupun tujuan dan sasaran secara terukur yang bertujuan untuk memudahkan dalam pertanggungjawaban dan juga sebagai pedoman dalam melaksanakan Program tahunan sampai lima tahun dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang saat ini dan memprediksikannya pada keadaan yang akan datang.

Untuk dapat melihat Indikator Kinerja yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan yang mengacu pada tujuan dan sasaran tersebut diatas, maka dapat dilihat pada Tabel 7 :

Tabel 7
Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan yang Mengacu
pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021 – 2026

Indikator Kinerja Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Kinerja Program Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	2	3	4	5	6	7	8
Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	0	20%	10%	20%	20%	15%	85%
Persentase akurasi proyeksi indikator dalam rencana tenaga kerja.	0	20%	40%	60%	70%	85%	85%
Dokumen perencanaan tenaga kerja kabupaten/kota.	0	1 Dokumen	0	0	1 Dokumen	0	1 Dokumen
persentase Pelatihan dan peningkatan Produktivas Tenaga kerja	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah Tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan pemagangan dalam negeri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah Lulusan Bersertifikat Kompetensi	50 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang	500 Orang
Jumlah Pengangguran yang dilatih	420 orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang	75 Orang	375 Orang
Jumlah Peserta Pemagangan	-	20 Orang	20 Orang	20 Orang	20 Orang	20 Orang	100 Orang
Jumlah Peserta Pelatihan Montir/Bengkel dan ngelas	-	150 Orang	400 Orang	400 Orang	800 Orang	800 Orang	2550 Orang
persentase LPK yang di bina	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah LPK yang dibina	-	4 LPK	4 LPK	4 LPK	4 LPK	4 LPK	20 LPK
persentase produktivitas total	-	5%	5%	5%	5%	5%	25%
Presentase Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	2%	5%	5%	5%	5%	5%	25%
Persentase perusahaan yang	-	30%	40%	50%	60%	75%	75%

RENSTRA DINAS KETENAGAKERJAAN
2021-2026

menerapkan program peningkatan produktivitas							
Jumlah Konsultasi Ke Perusahaan	-	10 X Konsultasi	10 X Konsultasi	20 X Konsultasi	10 X Konsultasi	10 X Konsultasi	60 Kali Konsultasi
Jumlah Tenaga Kerja yang meningkat Produktivitasnya	-	50 Orang	50 Orang	50 Orang	50 Orang	15 Orang	215 Orang
Persentase pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase tenaga kerja yang ditempatkan		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah Petugas Petugas Antar Kerja	-	2 Orang	0	0	1 Orang	0	2 Orang
Jumlah Tenaga Kerja Kab. Malinau	-	2000 Tenaga Kerja	2000 Tenaga Kerja	2000 Tenaga Kerja	2000 Tenaga Kerja	2000 Tenaga Kerja	10000 Tenaga Kerja
Jumlah Peserta Sosialisasi	-	1 Kegiatan	0%	1 Kegiatan	0	0	2 Kegiatan
Kegiatan Penyuluhan/Sosialisasi Bagi Calon TKI	-	2 x Sosialisasi	1 x Sosialisasi	1 x Sosialisasi	1 x Sosialisasi	0	4 Kali Sosialisasi
Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Informasi pasar Kerja online	-						
Jumlah Peralatan sarana dan Prasarana IPK Online	-	4 Unit	4 Unit	4 Unit	0	4 Unit	16 Unit
Jumlah Perusahaan Peserta Bursa Kerja	-	15 Perusahaan	15 Perusahaan	15 Perusahaan	15 Perusahaan	15 Perusahaan	75 Perusahaan
Jumlah TKA dan Tenaga kerja Lokal dalam 1 wilayah Kabupaten/Kota	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	5 Kegiatan
Jumlah Tenaga Kerja Asing diwilayah Kabupaten Malinau	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	125 Perusahaan
Persentase Perusahaan yang Menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Persentase Perusahaan yang memiliki PP dan PKB	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah Pembentukan LKS BIPARTIT dan Ferivikasi PP dan PKB	-	30 Perusahaan	30 Perusahaan	30 Perusahaan	30 Perusahaan	10 Perusahaan	30 Perusahaan
Dokumen Penetapan Upah Minimum Kabupaten	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	5 Dokumen
Jumlah Perusahaan dan Informasi Saran Hubungan Industrial	-	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	10 Perusahaan	10 Perusahaan	95 Perusahaan
Persentase Pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah Penyelesaian Perselisihan	8 Kasus	12 Kasus	12 Kasus	13 Kasus	15 Kasus	20 Kasus	67 Kasus
Petugas Mediator Perselisihan	-	2 Orang			1 Orang		2 Orang
Jumlah Anggota Serikat Buruh/Serikat Pekerja	-	6 Serikat Buruh/Serikat Pekerja	0	6 Serikat Buruh/Serikat Pekerja	0		12 Serikat Buruh/Serikat Pekerja
Jumlah Operational LKS Tripartit	-	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	5 Kegiatan
Jumlah Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja	-	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	25 Perusahaan	125 Perusahaan
Persentase Capaian Pelaksanaan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan
Jumlah ASN yang disediakan Gaji dan Tunjangan	1 Tahun	21 Orang	22 Orang	22 Orang	22 Orang	22 Orang	22 Orang
Jumlah administrasi umum yang	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

dilaksanakan secara akuntabel							
Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor	44 Jenis	45 Jenis	40 Jenis	30 Jenis	40 Jenis	46 Jenis	46 Jenis
Jumlah Barang Cetak dan Pengadaan	1 Tahun	40.000 Lembar	40.000 Lembar	40.000 Lembar	30.000 Lembar	30.000 Lembar	140.000 Lembar
Jumlah Waktu Fasilitas Kunjungan Tamu	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun
Jumlah Rapat dan Koordinasi dan Konsultasi SKPD	3 Kali	3 Kali	4 Kali	6 Kali	6 Kali	4 Kali	23 Kali
Jumlah jenis Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	9 Jenis	5 Jenis	10 Jenis	-	15 Jenis	15 Jenis
Jumlah Sarana dan Prasarana gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang diadakan	14 Unit	9 Unit	5 Unit	10 Unit	-	15 Unit	39 Unit
Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dalam Kondisi Baik	100%	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit
Jumlah Waktu Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun	1 Tahun
Jumlah Perlengkapan Rumah Jabatan/Dinas yang mendapat Pemeliharaan Rutin/Berkala	1 Tahun	2 Unit	2 Unit	4 Unit	2 Unit	2 Unit	2 Unit

Salah satu indikator yang biasa digunakan untuk menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat adalah laju pertumbuhan angkatan kerja yang terserap pada lapangan pekerjaan. Tingginya angkatan kerja di suatu daerah secara langsung dapat menggerakkan perekonomian daerah tersebut. Hal sebaliknya dapat mengakibatkan timbulnya masalah sosial. Gambaran kondisi ketenagakerjaan seperti persentase angkatan kerja yang bekerja dan distribusi lapangan pekerjaan sangat berguna dalam melihat prospek ekonomi suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi dapat dilihat apakah benar-benar digerakan oleh produksi yang melibatkan Ketenagakerjaan drah atau karena pengaruh faktor lain. Banyaknya penduduk yang bekerja akan berdampak pada peningkatan pendapatan. Peningkatan pendapatan penduduk sangat menentukan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak (peningkatan kemampuan daya beli).

BAB VII PENUTUP

Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau adalah Rencana Kerja dalam jangka pendek maupun jangka menengah serta dalam rangka mewujudkan visi dan menyelenggarakan misi pengembangan sektor ketenagakerjaan Kabupaten Malinau.

Untuk mendukung rencana tersebut diatas Dinas Ketenagakerjaan telah menetapkan tujuan, sasaran, kebijakan dan Program Prioritas yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi Dinas, standar pelayanan minimal dan merupakan penjabaran visi dan misi pengembangan sektor Ketenagakerjaan maupun visi dan misi Kepala Daerah terpilih.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis ini, diharapkan kegiatan yang telah direncanakan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana sehingga tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Malinau, Mei 2021

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN MALINAU**

Iwan Darma Yuana.S.Sos., MSi

Pembina Tk.I IV/b
Nip. 19690520 199102 1 002