

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) TAHUN 2025-2029



**DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
KOTA TARAKAN**

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Landasan Hukum	7
1.3 Sistematika Penulisan	10
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA TARAKAN	12
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	12
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah	12
A. FUNGSI	13
a. Sekretariat	14
b. Bidang Perindustrian	14
c. Bidang Tenaga Kerja	15
d. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)	15
e. Kelompok Jabatan Fungsional	15
2.1.1 Sumber Daya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	16
Sumber Daya Manusia	16
1. Sumber Daya manusia	16
Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil	16
Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Tenaga Kontrak	16
2. Aset/Modal	16
Tabel 2.3 Sarana dan Prasarana	17
3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	18
Tabel 2.4 Kinerja Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	20
Tabel 2.5 Anggaran dan Realisasi Anggaran	23
2.1.1 Kelompok Sasaran Layanan dan Mitra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan	25
Tabel 2.6 Jenis dan Sasaran Layanan Serta Mitra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan	26
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	27
A. Permasalahan	28

Tabel 2.7 Pemetaan Permasalahan Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan.....	28
B. Isu Strategis.....	32
Tabel 2.8 Isu Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan.....	32
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....	35
3.1 Tujuan dan Sasaran	35
Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran	36
3.1 Strategi.....	37
Tabel 3.2 Penahapan Renstra	38
3.1 Arah Kebijakan	41
Tabel 3.3 Arah Kebijakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan	46
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA	
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	49
4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	49
Tabel 4.1 Program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	53
4.2 Rumusan Teknis	54
Tabel 4.2. Rumusan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan	55
4.3 Indikator Kinerja Daerah (IKD)	64
Tabel 4.3 Indikator Kinerja Daerah	66
4.4 Kegiatan Prioritas	67
Tabel 4.4 Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas.....	69
Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama	71
4.6 Indikator Kinerja Kunci IKK.....	73
BAB V PENUTUP	75

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis Perangkat Daerah atau lebih dikenal dengan Renstra merupakan instrumen untuk merumuskan dan mencapai tujuan organisasi serta menggambarkan bagaimana cara mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai pada periode rencana jangka menengah, sekaligus untuk memenuhi aspek akuntabilitas suatu institusi pemerintah kepada para pihak yang berkepentingan. Renstra ini dirumuskan dalam kerangka pandangan yang strategis, antisipatif dan akomodatif terhadap tuntutan kebutuhan masyarakat dan daerah serta perubahan-perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Fungsi penyusunan Renstra adalah sebagai acuan dalam mengoperasionalkan rencana kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, rencana tersebut tidak semata-mata hanya disusun dan didiamkan, tapi melainkan rencana yang telah dibuat harus dilaksanakan sebagai acuan bahwa organisasi tersebut adalah organisasi yang bekerja efektif dan berkinerja, dalam menilai apakah organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik, maka bisa dilihat dari seberapa banyak rencana strategi yang dilaksanakan dalam rangka mencapai visi dan misi Kepala Daerah sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang disusun mengacu Instruksi Menteri Dalam Negeri nomor 2 Tahun 2025 tentang Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sangat diperlukan adanya Rencana Strategis secara umum atau Rencana Strategis untuk masing-masing Perangkat Daerah. Sebagai salah satu unsur perangkat daerah, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah salah satu Perangkat

Daerah untuk Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Perindustrian yang memiliki kewajiban untuk menyusun Rencana Strategis.

Keberadaan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menjadi sangat penting dalam mensukseskan pembangunan Daerah, terkait dengan tugas dan fungsinya dalam bidang tenaga kerja dan perindustrian. Pembangunan di bidang tenaga kerja dan perindustrian bertujuan untuk Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkelanjutan.

Proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah dilakukan dalam beberapa tahap sebagai berikut:



Gambar 1.1

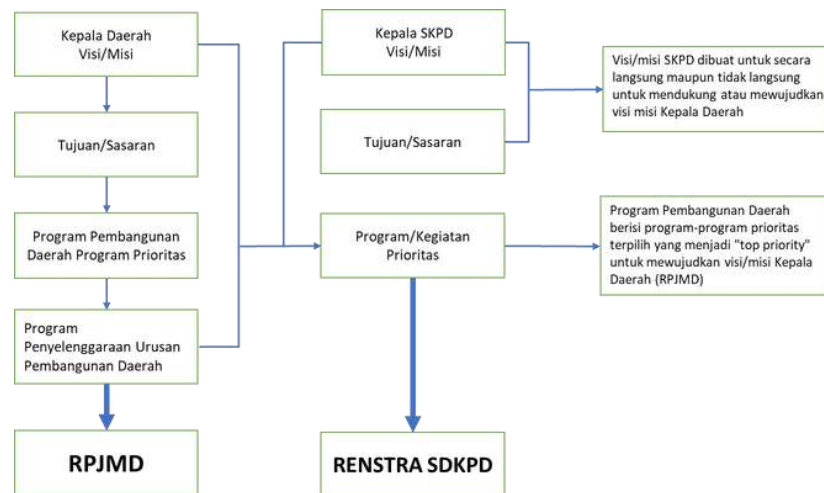
Proses Penyusunan Renstra Perangkat Daerah

Renstra OPD harus selaras dengan dokumen perencanaan lain yang lebih bersifat makro dengan tujuan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah selaras dengan arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah sebagaimana tertuang dalam RKPD Kota Tarakan Tahun 2025-2030, arah kebijakan pembangunan Pemerintah Daerah selaras dengan arah kebijakan Pemerintah Provinsi, arah kebijakan pembangunan

Pemerintah Daerah dan arah kebijakan Pemerintah Provinsi sinkron dengan arah kebijakan pembangunan Pemerintah Pusat. Dengan mengacu pada alur pikir tersebut, maka dokumen Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja disusun berdasarkan garis-garis kebijakan pada dokumen Perubahan RKPD Kota Tarakan Tahun 2025-2030 yang didalamnya telah mengacu pada dokumen-dokumen perencanaan serta hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS).

Dalam konteks otonomi daerah, Renstra OPD juga perlu terintegrasi dengan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota. Keselarasan ini penting agar setiap level pemerintahan dapat berkolaborasi dalam mencapai tujuan pembangunan secara menyeluruh. Integrasi ini menciptakan hubungan saling mendukung antar tingkatan pemerintahan daerah. Selain itu, dalam konteks perencanaan pembangunan nasional, Renstra OPD juga harus terkait dengan Renstra Kementerian/Lembaga. Sinkronisasi ini diperlukan agar kebijakan dan program OPD dapat mendukung agenda nasional, menciptakan sinergi antar lembaga, dan memastikan keselarasan dalam pencapaian target nasional.

Penyusunan Renstra OPD juga harus mempertimbangkan karakteristik dan dinamika masyarakat setempat. Proses konsultasi dan partisipasi masyarakat akan memperkaya pemahaman dan memastikan bahwa kebijakan dan program yang dirumuskan dalam Renstra OPD benar-benar mencerminkan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dibawah ini merupakan ilustrasi hubungan kinerja pembangunan daerah yang terdapat dalam RPJMD dengan Renstra OPD.



Gambar 1.2

Ilustrasi Hubungan Kinerja RPJMD dan Renstra OPD

1.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Tarakan;
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
6. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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;

8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
9. Kepmendagri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050.5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
10. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025 -2029;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
12. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
13. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Tarakan Tahun 2025-2045, Lembaran Daerah Kota Tarakan Tahun 2024 Nomor 81;
14. Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun

2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

16. 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 Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan.
17. Peraturan Walikota Tarakan Nomor 102 Tahun 2020 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Organisasi Unit Pelaksana Teknis Lembaga Latihan Kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan;
18. Peraturan Walikota Tarakan Nomor 58 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja;
19. Surat Keputusan Walikota Tarakan Nomor 100.3.3/HK- 40/2025 Tentang Tim Penyusun Rencana Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan Tahun 2025-2029.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan adalah untuk memberikan pedoman perencanaan Program/ Kegiatan selama masa transisi dengan tetap mengakomodir program dan kegiatan dengan tetap mengacu pada kebijakan nasional dan kebijakan daerah. Selain itu juga untuk menghasilkan rumusan strategi, arah kebijakan dan program pembangunan bidang urusan Perindustrian dan Tenaga Kerja yang lebih terarah, efektif, efisien dan terpadu yang dapat mendorong tujuan dan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penyusunan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja antara lain:

1. menjabarkan strategi yang akan dijalankan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran daerah di bidang perindustrian dan bidang ketenagakerjaan;
2. tersedianya pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dan pihak terkait dalam melaksanakan pembangunan di bidang perindustrian dan bidang ketenagakerjaan selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan; dan
3. menjadi acuan resmi untuk penilaian, penyusunan, dan penyampaian laporan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan.

1.3 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini paling sedikit memuat latar belakang, dasar hukum penyusunan, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA TARAKAN

Bab ini membahas gambaran pelayanan perangkat daerah yang paling sedikit memuat tugas, fungsi, dan struktur perangkat daerah; sumber daya perangkat daerah; kinerja pelayanan perangkat daerah; dan kelompok sasaran layanan. Selain itu juga membahas permasalahan pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dan Isu Strategis

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Menjabarkan tujuan dan sasaran jangka menengah sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dan Menguraikan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dalam lima tahun mendatang untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA

Bab ini paling sedikit memuat uraian program; uraian kegiatan; uraian sub kegiatan serta kinerja, indikator target dan pagu indikatif; uraian sub kegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah; target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama; dan target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci.

BAB V PENUTUP

BAB II

**GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA KOTA TARAKAN**

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Gambaran Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mencakup pemahaman menyeluruh terhadap cara OPD menyelenggarakan layanan publik. Hal ini melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan masyarakat, upaya untuk meningkatkan aksesibilitas layanan, keterlibatan aktif masyarakat dalam perencanaan dan evaluasi, serta komitmen terhadap transparansi dan akuntabilitas.

Gambaran Pelayanan diperlukan sebagai panduan dalam menyusun kebijakan strategis. Melalui analisis capaian indikator kinerja diharapkan diketahui tantangan, peluang, kelemahan, dan kekuatan organisasi sehingga rumusan strategi dan arah kebijakan yang diambil serta program dan kegiatan yang dibuat untuk periode atau tahun selanjutnya dapat mendukung upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Gambaran Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dijelaskan melalui analisis capaian indikator kinerja pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi, sumber daya yang dimiliki, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan, serta tantangan dan peluang-peluang yang dinilai perlu disikapi dengan baik dalam dua tahun mendatang.

2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (DPTK) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. DPTK merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di bidang perindustrian dan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah. DPTK

dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

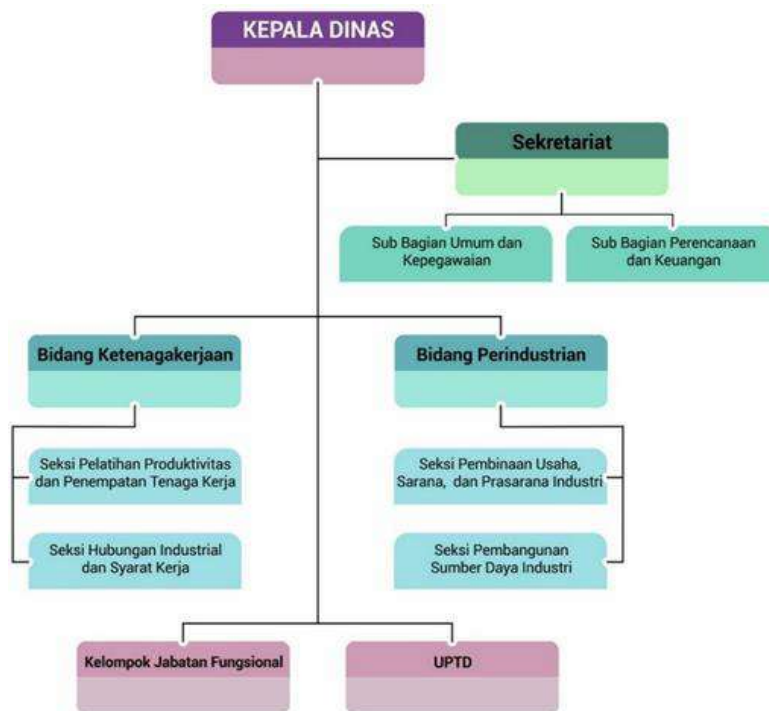
Sesuai dengan Peraturan Walikota Tarakan Nomor 79 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, DPTK mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang perindustrian dan tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

A. FUNGSI

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi antara lain:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan bidang ketenagakerjaan;
2. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan bidang ketenagakerjaan;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perindustrian dan bidang ketenagakerjaan;
4. pelaksanaan administrasi dinas; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan terdiri atas Sekretariat, Bidang Perindustrian, Bidang Ketenagakerjaan, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPT), serta Kelompok Jabatan Fungsional. Struktur organisasi DPTK Kota Tarakan dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1

Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan

a. Sekretariat

Sekretariat merupakan unsur pembantu pimpinan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas untuk menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan kegiatan, pembinaan, dan pemberian dukungan Administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas.

Sekretariat membawahi dua Sub Bagian, yaitu:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian,
2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

b. Bidang Perindustrian

Bidang Perindustrian merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perindustrian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Perindustrian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pembinaan usaha,

sarana dan prasarana industri dan di bidang pembangunan sumber daya industri yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

c. Bidang Tenaga Kerja

Bidang Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pelatihan produktivitas dan penempatan tenaga kerja dan di bidang hubungan industrial dan syarat kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

d. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD)

UPTD Lembaga Latihan Kerja (LLK) merupakan unsur pelaksana teknis operasional yang menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di bidang Lembaga Latihan Kerja. UPTD LLK dipimpin oleh seorang Kepala Lembaga Latihan Kerja yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. UPTD LLK mempunyai tugas melaksanakan urusan yang berkaitan dengan bidang Lembaga Latihan Kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan.

e. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya dan keterampilannya.
2. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis di bidang keahliannya;
3. setiap Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang pejabat fungsional;
4. jumlah tenaga fungsional diatur sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja; jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.

2.1.1 Sumber Daya Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Sumber Daya Manusia

1. Sumber Daya manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diemban, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan didukung oleh sumber daya, baik berupa sumber daya manusia/pegawai maupun sarana dan prasarana kantor. Sumber daya aparatur Pegawai Negeri Sipil dan (PNS) berdasarkan keadaan pada 1 Mei 2025 sebanyak 34 orang dan Tenaga PPPK dan tenaga kontrak sebanyak 15 orang. Rincian sumber daya manusia yang dimiliki oleh DPTK dapat dilihat pada tabel 2.1 dan 2.2 dibawah ini.

Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil

Gender	Golongan				Jumlah
	I	II	III	IV	
Pria	1	3	11	6	21
Wanita	0	0	13	0	13
Jumlah	1	3	24	6	34

Tabel 2.2 Jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Tenaga Kontrak

Pegawai	Jumlah
PPPK	5
Tenaga Kontrak	10

2. Aset/Modal

Asset/modal merupakan sarana dan prasarana penunjang dalam

melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan, dimana pembiayaannya berasal dari APBD maupun APBN. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dilengkapi dengan perlengkapan kantor berupa barang inventaris kantor. Sarana Bangunan Kantor serta lahan yang menjadi area kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja antara lain: Gedung Kantor Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dan Gedung UPT LLK seperti yang terdapat pada tabel 2.3 dibawah ini.

Tabel 2.3 Sarana dan Prasarana

Uraian	Jumlah	Keterangan
Tanah	2	Bersertifikat
Bangunan/Gedung	3	Kondisi cukup baik
Kendaraan Roda- 4	2	Baik
Kendaraan Roda- 2	15	Baik
Komputer	31	Baik dan kurang baik
Mesin Tik	1	Baik
Telepon	1	Kurang baik
AC	44	Baik dan kurang baik
Printer	17	Baik dan kurang baik
Laptop	8	Baik dan kurang baik
Mesin Tik Listrik	1	Kurang baik
Peralatan Bengkel LLK	234	Baik dan kurang baik

3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Capaian kinerja pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dalam periode 2019-2020 dapat dilihat dari capaian indikator kinerja, yaitu dengan membandingkan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai. Selain itu, capaian kinerja pelayanan juga dinilai dari perbandingan perencanaan anggaran dengan realisasi penggunaan anggaran. Kedua capaian tersebut disajikan dalam Tabel 2.4 dan Tabel 2.5 dibawah ini.

Berdasarkan data evaluasi kinerja Renja Tahun 2024 untuk Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan, kinerja pelayanan yang diberikan mengalami perubahan signifikan. Secara keseluruhan, terdapat perbedaan yang mencolok antara target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra (RPJM/Renstra 2021-2026) dengan realisasi capaian yang dicapai pada tahun 2024. Beberapa program menunjukkan tingkat pencapaian yang sangat tinggi, bahkan melebihi target jangka panjang. Contohnya, program Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro mencatat tingkat capaian kinerja sebesar 100% dan realisasi anggaran mencapai 86,91%, yang menunjukkan bahwa kinerja telah melampaui target yang ditentukan. Demikian juga, program Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota mencapai tingkat capaian kinerja 35,41%, meskipun realisasi anggarannya lebih rendah dibanding target.

Namun, di sisi lain, terdapat kecenderungan bahwa banyak kegiatan tidak mencapai target yang ditetapkan, terutama dalam hal realisasi anggaran. Banyak program yang memiliki target anggaran besar tetapi realisasi yang sangat kecil atau bahkan 0%, seperti Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro yang mencatat realisasi anggaran hanya 0%. Ini menunjukkan adanya hambatan dalam proses pengalokasian dan penyaluran dana, yang berpotensi menjadi masalah. Selain itu, ada beberapa program yang mengalami kendala dalam

pencapaian kinerja, seperti Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia yang hanya mencapai 98,04% dari target kinerja, menunjukkan bahwa meskipun sudah dekat, masih ada ruang untuk peningkatan.

Realisasi kinerja pelayanan DPTK masih memerlukan koordinasi dan sinkronisasi yang kuat antara perencanaan strategis jangka panjang (Renstra) dengan pelaksanaan operasional tahunan (Renja). Realisasi yang melebihi target pada beberapa program menunjukkan potensi yang baik, namun ketidaksesuaian yang signifikan pada program lain menunjukkan bahwa sistem perencanaan dan pengawasan mungkin belum optimal. Faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya, ketidakpastian eksternal, atau kendala internal dalam implementasi harus diidentifikasi dan diatasi untuk memastikan kinerja yang lebih konsisten dan efektif di masa depan. Evaluasi ini memberikan gambaran bahwa kinerja pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam satu tahun tersebut bersifat tidak merata, dengan keberhasilan yang luar biasa pada beberapa bidang namun tantangan yang signifikan dalam bidang lain, yang memerlukan perhatian khusus dalam perencanaan dan pengawasan yang lebih intensif.

Tabel 2.4 Kinerja Pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke -					Realisasi Capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada tahun ke-				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase Pertumbuhan unit usaha industri kecil dan menengah (IKM)				23	29,53	29,57	29,58	29,59	23,00	29,53	29,57	35	32,27	100,00	100,00	100,00	118,66	109,06
2	Persentase Peningkatan Daya Saing IKM yang difasilitasi				17,10	18,30	19,00	19,10	17,91	5,60	11,11	13,91	14,10	56,55	32,75	60,71%	73,21	73,82	315,75
3	Persentase izin usaha industri yang dipantau dan dianalisis				-	-	90	90	90			92,26	92,26	91,20			102,51	102,51	101,33
4	Persentase data perusahaan industri yang valid, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan				-	32,54	40,01	46,12	51,32		32,54	39,00	39,00	36,92		100,00	97,48	84,56	71,94
5	Tingkat pengangguran terbuka				5,79	5,74	5,69	5,64	5,64	5,79	5,74	5,69	5,20	5,11	100,00	100,00	100,00	9,20	90,60
6	Persentase pencari kerja yang kompeten				93	94	95	96	96	93,00	94,00	98,00	98,00	90,00	100,00	100,00	103,16	102,08	93,75
7	Persentase tenaga kerja yang terserap				21,62	22,35	24,36	24,40	24,24	21,62	22,35	24,36	34,41	35,49	100,00	100,00	100,00	141,02	146,41
8	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan				40	50	60	70	70	40,00	50,00	60,00	100,00	105,00	100,00	100,00	100,00	142,86	150,00
9	Nilai / Predikat SAKIP				67	67	70,97	70,97	78,24	69,49	70,87	78,24	72,96	73,67	103,72	105,78	110,24	102,80	94,16

Tabel 2.4 diatas memaparkan kinerja berbagai indikator kunci dalam tugas dan fungsi perangkat daerah, dengan membandingkan target yang ditetapkan (berdasarkan NSPK, IKK, dan Renstra) terhadap realisasi capaian periode 2020–2024. Secara keseluruhan, terdapat pola peningkatan realisasi pada beberapa indikator, terutama di tahun 2023 dan 2024, meskipun tidak konsisten. Contohnya, indikator pertama, Persentase Pertumbuhan unit usaha industri kecil dan menengah (IKM), mencatat realisasi 29,57% pada 2022 dan 35% pada tahun 2023, melebihi target IKK sebesar 29,57% dan 29,58% untuk tahun tersebut. Rasio capaian mencapai 118,66% pada tahun 2023, menunjukkan keberhasilan dalam mendorong pertumbuhan IKM. Namun, pada indikator kedua, Persentase Peningkatan Daya Saing IKM yang difasilitasi, realisasi pada tahun 2024 mencapai 56,55%, jauh di atas target IKK sebesar 17,91% (rasio 315,75%), sementara tahun sebelumnya hanya mencapai 73,21%–73,82%. Hal ini mengindikasikan konsistensi rendah dalam pencapaian, dengan lonjakan ekstrem pada tahun 2024 yang mungkin disebabkan oleh fokus khusus atau adanya kebijakan baru. Di sisi lain, indikator seperti Persentase izin usaha industri yang dipantau dan dianalisis (indikator 3) mencatat realisasi 91,20–92,26% pada 2022–2024, melebihi target 90% (rasio 101,33%–102,51%), menunjukkan efisiensi dalam pengawasan izin usaha.

Pada indikator terkait ketenagakerjaan, indikator Tingkat pengangguran terbuka (indikator 5) menunjukkan penurunan dari 5,79% pada 2020 menjadi 5,11% pada 2024, meskipun rasio capaian 2023 (9,20) dan 2024 (90,60) mengindikasikan ketidaksesuaian dengan target. Hal ini mungkin karena target yang menurun (5,64% pada tahun 2023) sementara realisasi jauh lebih rendah (5,20%), sehingga rasio tidak proporsional. Sementara itu, indikator Persentase pencari kerja yang kompeten (indikator 6) mencapai 98% pada tahun 2022–2023, melampaui target 95–96% (rasio 103,16%–102,08%), menunjukkan keberhasilan dalam pelatihan atau peningkatan kualitas tenaga kerja. Begitu pula dengan Persentase tenaga kerja yang terserap (indikator 7), yang melonjak dari 24,36% pada tahun 2022 menjadi 35,49% pada

tahun 2024, dengan rasio capaian 141,02%–146,41%, menggambarkan peningkatan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini mencerminkan keberhasilan program kemitraan dengan sektor swasta atau kebijakan pemulihan ekonomi pasca-pandemi.

Di sisi lain, beberapa indikator menunjukkan penurunan atau ketidakstabilan dalam realisasi, seperti pada persentase data perusahaan industri yang valid (indikator 4) mengalami penurunan rasio capaian dari 100% pada tahun 2021 menjadi 71,94% pada tahun 2024, meskipun targetnya meningkat dari 32,54% hingga 51,32%. Hal ini mengindikasikan tantangan dalam pemeliharaan kualitas data, yang mungkin dipicu oleh ketidakstabilan sistem atau kurangnya sumber daya. Demikian pula, pada Nilai SAKIP" (indikator 9), realisasi mencapai 78,24% pada 2022 dengan rasio 110,24%, tetapi turun menjadi 73,67% pada 2024 dengan rasio 94,16%, menunjukkan penurunan konsistensi dalam penilaian kinerja. Sementara itu, indikator Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan mencatat peningkatan drastis dari 60% pada tahun 2022 menjadi 105% pada tahun 2024, dengan rasio 150%, yang mencerminkan efektivitas penyelesaian sengketa hubungan industrial. Namun, perbedaan signifikan ini perlu diinterpretasi dengan hati-hati, karena mungkin terkait dengan jumlah kasus yang meningkat daripada efisiensi proses.

Secara keseluruhan, pelayanan kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kota Tarakan menunjukkan progres dalam beberapa bidang kunci seperti peningkatan daya saing IKM, penyerapan tenaga kerja, dan penyelesaian kasus industrial, terutama di tahun akhir periode. Namun, ketidakstabilan dalam pencapaian pada indikator lain (misalnya kualitas data dan nilai SAKIP) menunjukkan kebutuhan untuk memperkuat sistem pemantauan dan pengukuran kualitas. Selain itu, lonjakan rasio capaian pada 2023–2024 perlu dikaji lebih dalam untuk memastikan keberlanjutannya, bukan sekadar hasil sementara. Keterkaitan antara target yang realistis dan sumber daya yang tersedia juga menjadi faktor krusial dalam mempertahankan kinerja yang

berkelanjutan. Dengan demikian, kebijakan strategis yang berfokus pada peningkatan kapasitas internal dan integrasi data akan menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas kinerja di masa mendatang.

Adapun anggaran dan realisasi anggaran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja pada tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel 2.5 dibawah ini.

Tabel 2.5 Anggaran dan Realisasi Anggaran

No.	Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	Anggaran	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.714.047.790	6.858.335.562	6.474.459.608	6.968.856.577	6.960.833.422	5.705.381.256	5.781.414.029	5.738.095.581	5.738.095.981	6.078.020.212	84,98 %	84,30 %	88,65 %	82,34 %	87,33 %	0,905 %	1,59 %
2	Program Perencanaan Dan Pembangunan Industri	24.956.317	139.977.830	199.418.700	273.394.590	281.394.590	23.956.317	114.957.557	159.169.563	155.853.566	262.977.637	96%	82,12 %	79,82 %	57%	93,45 %	82,3%	80,6%
3	Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional	-	Rp 23.357.920	15.335.400	34.999.500	21.851.770	-	21.465.047	13.061.838	13.936.838	19.428.020	-	91,90 %	85,17 %	39,82%	88,91 %	-2,18%	-3,50%
4	Program Pengendalian dan Usaha Industri	-	-	3.951.500	3.998.660	3.998.660	-	-	3.889.500	3.889.580	3.948.000	-	-	98,43 %	97,27%	98,73 %	0,60%	0,746 %
5	Program Perencanaan Tenaga Kerja	-	-	-	34.999.500	34.999.580	-	-	-	0	30.354.820	-	-	-	0%	86,73 %	0,0023 %	-
6	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	-	146.492.730	179.995.225	199.412.350	-	137.091.730	164.982.625	164.982.625	192.098.200	-	-	112,58 %	91,66%	96,33 %	16,6%	7,86%
7	Program Penempatan Tenaga Kerja	13.272.630	94.675.570	112.359.130	174.359.670	174.359.670	3.040.000	76.988.600	88.606.000	85.661.700	151.916.709	22,90%	81,30 %	78,86 %	49,13%	87,13 %	898 %	165 %

8	Program Hubungan Industrial	49.106.592	117.368.560	107.803.660	109.167.400	109.071.400	42.953.600	91.455.850	93.421.960	97.772.585	99.305.380	87,47%	77,92%	86,67%	89,56%	91,04%	21,7%	23,4%
---	-----------------------------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------	------------	------------	------------	------------	------------	--------	--------	--------	--------	--------	-------	-------

Berdasarkan data anggaran dan realisasi yang disajikan pada tabel 2.5 diatas, terlihat bahwa sebagian besar program mengalami rasio realisasi terhadap anggaran yang bervariasi, namun cenderung berada di atas 70% pada tahun-tahun tertentu. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota menunjukkan rasio realisasi yang stabil antara 82–89%, mencerminkan efisiensi penggunaan anggaran yang konsisten selama periode 2020–2024. Sementara itu, Program Perencanaan Dan Pembangunan Industri menunjukkan pola yang lebih dinamis, dengan rasio realisasi yang tinggi pada awal periode (96% pada 2020) namun turun tajam menjadi 57% pada 2023, meskipun membaik kembali menjadi 93% pada 2024. Hal ini mungkin mengindikasikan tantangan dalam implementasi atau perubahan arah kegiatan pada tahun 2023.

Di sisi lain, beberapa program seperti Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional dan Program Pengendalian dan Usaha Industri menunjukkan rasio realisasi yang relatif rendah pada tahun 2023 (39,82% dan 97,27%), meskipun pada tahun 2024 terdapat peningkatan signifikan. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja menarik karena realisasinya melebihi anggaran pada tahun 2022 (112,58%) yang bisa menandakan adanya penambahan dana dari sumber lain atau realokasi anggaran. Namun, hal ini juga menimbulkan pertanyaan tentang akurasi perencanaan anggaran. Di sisi lain, Program Perencanaan Tenaga Kerja hanya memiliki data realisasi pada tahun 2023 dan 2024, dengan realisasi nol pada 2023, yang menunjukkan kemungkinan hambatan operasional atau penundaan pelaksanaan kegiatan.

Rata-rata pertumbuhan anggaran dan realisasi menunjukkan tren yang beragam. Program Penempatan Tenaga Kerja menunjukkan pertumbuhan anggaran sangat tinggi (89,8%) dan realisasi yang ekstrem (165%), yang kemungkinan besar disebabkan oleh peningkatan drastis dari angka yang

sangat rendah pada 2020. Sementara itu, Program Hubungan Industrial menunjukkan pertumbuhan yang moderat namun stabil, dengan rata-rata pertumbuhan anggaran 21,7% dan realisasi 23,4%, menunjukkan konsistensi dalam pengembangan program. Sebaliknya, Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional mengalami penurunan rata-rata pertumbuhan, terutama pada realisasi (-3,5%), yang mengindikasikan kemunduran atau penurunan aktivitas dalam program tersebut. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan efisiensi dan pencapaian, masih terdapat ketidakseimbangan dalam realisasi, terutama pada program yang mengalami fluktuasi besar atau tidak memiliki data konsisten sejak awal.

Evaluasi terhadap rasio realisasi dan pertumbuhan menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan program sangat bergantung pada perencanaan yang tepat, konsistensi pendanaan, dan kemampuan adaptasi terhadap kondisi internal dan eksternal. Program dengan rasio realisasi yang tinggi dan pertumbuhan positif menunjukkan manajemen yang baik, sementara program dengan rasio rendah atau pertumbuhan negatif memerlukan evaluasi ulang terhadap strategi pelaksanaan dan alokasi sumber daya. Selain itu, data yang tidak lengkap pada tahun-tahun awal untuk beberapa program membuat analisis pertumbuhan menjadi terbatas, sehingga penting untuk memastikan keterpaduan data dari awal hingga akhir periode untuk evaluasi yang lebih akurat dan komprehensif.

2.1.1 Kelompok Sasaran Layanan dan Mitra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan

Pada bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja selama tiga tahun mendatang. Jenis-jenis layanan serta sasaran pelayanan dapat dilihat pada Tabel 2.6 dibawah ini.

Keterlibatan aktif sektor swasta dan masyarakat melalui pendekatan *multi-stakeholder partnership* menjadi kunci keberhasilan program yang telah disusun. Program pelatihan kerja akan efektif hanya jika kurikulum-nya disesuaikan dengan kebutuhan industri aktual (*demand-driven training*), yang memerlukan mekanisme *feedback loop* yang kuat antara UPT Latihan Kerja dengan dunia usaha dan industri. Pembentukan *Workforce Development Board* atau Forum Kemitraan Disnaker-DUDI dapat menjadi platform untuk dialog berkelanjutan, *tracer study graduates*, dan *co-design* program pelatihan. Dalam pengembangan IKM, peran asosiasi industri, perbankan sebagai sumber pembiayaan, dan perguruan tinggi sebagai sumber inovasi dan *technology transfer* menjadi sangat vital. Model *Public-Private Partnership* (PPP) dapat dieksplor untuk keberlanjutan program yang ada, di mana sektor swasta tidak hanya sebagai *beneficiary* namun juga sebagai *co-investor* dan *co-implementer*. Dari sisi masyarakat, kesadaran akan pentingnya pelatihan dan *upgrading skills* perlu terus ditingkatkan melalui kampanye literasi dan *success stories* yang menginspirasi.

Tabel 2.6 Jenis dan Sasaran Layanan Serta Mitra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan

No.	Jenis Layanan	Sasaran Layanan	Keterangan
1	Pelayanan Penerbitan Kartu Pendaftaran Pencari Kerja / AK 1	Masyarakat / Pencari Kerja	
2	Pelayanan Pendaftaran Lowongan Pekerjaan	Masyarakat / Pencari Kerja	
3	Pelayanan Surat Pengantar Pemenuhan Lowongan	Masyarakat / Pencari Kerja	
4	Pelayanan Rekomendasi Paspor Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)	Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)	
5	Pelayanan Rekomendasi Paspor PMI Mandiri / UKPS	Pekerja Migran Indonesia	
6	Pelayanan Rekomendasi Paspor ABK	CPMI yang bekerja sebagai awak kapal	
7	Pelayanan Fasilitasi PMI Bermasalah	Pekerja Migran Indonesia	

8	Pelayanan Izin Mendirikan Bursa Kerja Khusus (BKK)	Pendiri / Pemohon Izin Pendirian BKK	
9	Pelayanan Penempatan Transmigran	Masyarakat yang berminat melakukan transmigrasi	
10	Pendaftaran Izin LPKS	LPKS yang ingin mendaftarkan izin	
11	Pelayanan Rekomendasi Penerima Bantuan (Program dan Peralatan Pelatihan Kerja)	Masyarakat / Pencari Kerja	
12	Pelayanan Pendaftaran Pelatihan Keterampilan Kerja	Masyarakat / Pencari Kerja	
13	Pelayanan Seleksi Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kerja	Masyarakat / Pencari Kerja	
14	Pelayanan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja	Masyarakat / Pencari Kerja	
15	Pelayanan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja Kelompok Masyarakat	Masyarakat / Pencari Kerja	
16	Layanan Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial	Pekerja / Perusahaan	
17	Pelayanan Pencatatan Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit	Perusahaan	
18	Pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP)	Perusahaan dan Pekerja	
19	Pelayanan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Perusahaan dan Pekerja	
20	Pelayanan Pencatatan Serikat Pekerja / Serikat Buruh	Pekerja	
21	Pelayanan Fasilitasi Pelatihan Industri Kecil	Pelaku Usaha Industri Kecil	
22	Pelayanan Fasilitasi Kemasan Industri Kecil	Pelaku Usaha Industri Kecil	
23	Pelayanan Rekomendasi Hak Merek Industri Kecil	Pelaku Usaha Industri Kecil	
24	Pelayanan Perizinan Sertifikat Standar (SS) Industri	Pelaku Usaha Industri Kecil	
25	Pelayanan Fasilitasi Halal Industri Kecil	Pelaku Usaha Industri Kecil	
26	Pelayanan Sertifikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi	Pencari Kerja	

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

A. Permasalahan

Sebelum membahas tentang tujuan dan sasaran, perlu dilakukan analisis permasalahan dan isu strategis untuk mengetahui masalah yang sedang terjadi. Perumusan isu strategis dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan. Sehubungan dengan itu, langkah strategis untuk mendorong upaya perbaikan dalam peningkatan kualitas pelayanan publik ialah dengan memberikan stimulasi, semangat perbaikan dan inovasi pelayanan serta melakukan penilaian untuk mengetahui gambaran kinerja yang obyektif dari unit pelayanan. Agar perencanaan dapat dioperasionalkan, meningkatkan aksesibilitas prioritas pembangunan dan secara moral serta etika dapat dipertanggungjawabkan maka Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja telah melakukan identifikasi isu yang tepat dan strategis yang dapat dilihat pada tabel 2.7 dibawah ini.

Tabel 2.7 Pemetaan Permasalahan Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan

NO	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
(1)	(2)	(3)	(4)
	Masih tingginya pengangguran	Belum tingginya kesempatan kerja	Belum optimalnya penyusunan dokumen tenaga kerja mikro dan makro
			Belum optimalnya pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri
			Belum optimalnya fasilitasi pencari kerja
			Belum Optimalnya ketersediaan data lowongan dan penempatan tenaga kerja
			Belum optimalnya perlindungan Pekerja Migran Indonesia

			Belum optimalnya perlindungan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
			Belum optimalnya fasilitasi kasus perselisihan hubungan industrial
		Belum tingginya penyerapan tenaga kerja sektor IKM	Belum tersusunnya rencana pengembangan sentra industri
			Terlaksananya fasilitasi penerbitan izin usaha
			Belum optimalnya ketersediaan data informasi industri yang valid dan akurat
		Belum tingginya tata kelola DPTK	Belum optimalnya penguatan internal akuntabilitas kinerja
			belum optimalnya layanan kesekretariatan

Berdasarkan dinamika pelaksanaan tugas fungsi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, terdapat permasalahan pokok adalah tingkat pengangguran yang masih tinggi, sehingga terjadi masalah antara lain:

1. Belum tingginya kesempatan kerja. Keadaan ini menyebabkan tingkat pengangguran terbuka masih tinggi karena tingkat kesempatan kerja yang masih rendah. Masalah pokok tersebut terdiri dari dua permasalahan yaitu adanya fenomena bonus demografi pada usia kerja dan kurangnya kesempatan kerja. Bonus demografi adalah kondisi dimana populasi masyarakat akan didominasi oleh individu-individu dengan usia produktif. Usia produktif / usia kerja yang dimaksud adalah rentang usia 15 hingga 64 tahun. Pada saat ini di wilayah Kota Tarakan jumlah usia produktif yang berasal dari lulusan SMA/SMK semakin bertambah setiap tahunnya, namun tidak diimbangi dengan ketersediaan kesempatan kerja yang memadai. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya angka pengangguran. Dengan adanya bonus demografi, perusahaan berlomba membuka peluang kerja semakin selektif, sehingga

kualifikasi yang ditetapkan juga semakin sulit. Dan permasalahan yang sering terjadi adalah kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pada pasar kerja. Selain itu, kesejahteraan pekerja adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/karyawan. Salah satu fasilitas yang wajib didapatkan pekerja salah satunya adalah upah/gaji yang sesuai dengan UMK serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun kondisi saat ini kesejahteraan pekerja di Kota Tarakan masih rendah yang disebabkan kurangnya perlindungan terhadap tenaga kerja. Masih ada beberapa perusahaan yang belum membayar upah para pekerja mereka sesuai dengan UMK di Kota Tarakan. Selain itu masih banyak para pekerja yang belum terdaftar dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan.

2. Belum tingginya penyerapan tenaga kerja sektor IKM yang disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu belum tersusunnya rencana sentra industri dan belum terlaksananya fasilitasi penerbitan izin usaha yang memadai. Hal ini disebabkan oleh tingkat kepatuhan pelaku usaha terhadap peraturan yang berlaku terkait pelaporan berkala terkait usaha yang dijalankan, sehingga akurasi data industri yang ada belum valid.
3. Tingkat tata kelola administrasi DPTK yang belum memadai karena belum optimalnya penguatan internal akuntabilitas kinerja dan pelayanan kesekretariatan.

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. DPTK Kota Tarakan dihadapkan pada berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi kemampuannya dalam mendukung tercapainya visi, misi, dan program pembangunan Kota Tarakan. Secara internal, permasalahan manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya kapasitas dan keahlian pegawai, dapat

menjadi hambatan dalam efektivitas pelaksanaan Tupoksi DPTK. Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten tersebut seringkali membuat terbengkalai atau tertundanya suatu pekerjaan tertentu serta mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat dan pelaku industri. Permasalahan internal lainnya adalah terbatasnya sarana dan prasarana serta anggaran daerah untuk melaksanakan dan atau membiayai program dan kegiatan pelayanan yang telah disusun.

Disisi lain, permasalahan eksternal yang dihadapi DPTK adalah permasalahan yang berkaitan dengan kondisi objek layanan, baik tenaga kerja, pelaku industri (IKM), maupun masyarakat secara umum. Permasalahan kompetensi tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar industri merupakan tantangan serius yang mengakibatkan kurang optimalnya penempatan tenaga kerja. Sementara itu, permasalahan eksternal pada sektor industri antara lain adalah masih terbatasnya akses terhadap faktor-faktor produksi, terbatasnya kemampuan SDM, dan masih rendahnya kepatuhan untuk menyampaikan laporan industri sehingga ketersediaan data yang akan menjadi basis pengambilan kebijakan pembinaan dan pengembangan kurang optimal.

Dalam konteks global, permasalahan eksternal yang dihadapi DPTK mencakup dinamika ekonomi yang tidak stabil dan berbagai perubahan kebijakan nasional. Fluktuasi pasar dan perubahan kebijakan ekonomi dapat berdampak langsung pada sektor industri dan sektor tenaga kerja. Hal ini memerlukan respons yang cepat dan adaptif agar DPTK tetap dapat mendukung pertumbuhan sektor industri dan sektor tenaga kerja sesuai dengan rencana pembangunan daerah.

B. Isu Strategis

Menyikapi permasalahan pembangunan daerah yang berkembang pada saat ini dan dikaitkan capaian Visi dan Misi Kota Tarakan, maka faktor pelayanan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang berperan dalam pencapaian tersebut salah satunya karena adanya permasalahan yang dihadapi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kami berusaha menyikapi beberapa isu terkait Urusan Bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja. Berdasarkan pemetaan permasalahan sebagaimana tabel 2.8 dibawah ini.

Tabel 2.8 Isu Strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN PD	PERMASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD			ISU STRATEGIS PD
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Masih tingginya pengangguran	Peningkatan kualitas tenaga kerja lokal guna mendukung iklim investasi dan hilirisasi industri	1.transformasi digital dan otomasi industri; 2.pergeseran ke ekonomi hijau dan berkelanjutan; 3.kompetensi talenta global.	1. program hilirisasi industri nasional; 2.peningkatan kualitas SDM melalui vokasi dan <i>link-match</i> ; 3. perluasan lapangan kerja formal.	1.pengembangan kawasan ekonomi khusus kaltara; 2. kebutuhan SDM terampil untuk IKN; 3. Bonus demografi regional.	Menurunnya pengangguran
		Belum optimalnya pertumbuhan sektor industri yang berpengaruh terhadap peningkatan pembangunan ekonomi daerah	1. rantai pasok global yang berubah; 2. investasi asing di sektor padat karya; 3. standar ESG dalam industri	1. akselerasi industrialisasi berbasis SDA; 2.kemudahan berusaha dan investasi; 3.pembangunan ekosistem industri.	1.pengembangan klaster industri berbasis SDA Kaltara; 2. sinergi dengan IKN sebagai pasar; 3. kolaborasi industri regional kalimantan	

Berdasarkan tabel di atas, teridentifikasi bahwa permasalahan tingginya pengangguran di daerah memiliki keterkaitan erat dengan isu strategis peningkatan kualitas tenaga kerja lokal yang dibutuhkan untuk mendukung iklim investasi dan program hilirisasi industri. Permasalahan ini tidak dapat dilepaskan dari konteks lingkungan

dinamis yang terjadi pada tingkat global, dimana transformasi digital dan otomasi industri telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara fundamental. Pergeseran menuju ekonomi hijau dan berkelanjutan menuntut adaptasi kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan standar *Environmental, Social, and Governance* (ESG), sementara kompetisi talenta global semakin ketat seiring dengan mobilitas tenaga kerja lintas negara. Dinamika global ini menciptakan tekanan sekaligus peluang bagi daerah untuk meningkatkan daya saing tenaga kerjanya agar mampu bersaing tidak hanya di level lokal, namun juga regional dan internasional.

Pada tataran nasional, isu lingkungan dinamis yang relevan sangat sejalan dengan arah kebijakan RPJMN 2025-2029 yang menekankan pada program hilirisasi industri nasional sebagai strategi untuk meningkatkan nilai tambah sumber daya alam. Program ini membutuhkan dukungan SDM yang memiliki kompetensi teknis spesifik, sehingga pemerintah mendorong peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan vokasi dan penerapan konsep *link-match* antara dunia pendidikan dengan kebutuhan industri. Perluasan lapangan kerja formal menjadi prioritas untuk mengurangi tingkat pengangguran sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keterkaitan antara kebijakan nasional ini dengan permasalahan daerah menunjukkan pentingnya sinkronisasi program ketenagakerjaan di level lokal dengan prioritas pembangunan nasional, khususnya dalam menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan sesuai dengan kebutuhan industri yang sedang berkembang.

Dimensi regional memberikan konteks yang sangat spesifik dan strategis bagi daerah, terutama dengan adanya pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) di Kalimantan Utara dan keberadaan Ibu Kota Nusantara (IKN) yang menciptakan ekosistem ekonomi baru dengan kebutuhan tenaga kerja yang masif dan beragam. Momentum ini merupakan peluang emas untuk menyerap pengangguran lokal melalui penyiapan SDM terampil yang dibutuhkan oleh proyek-proyek

pembangunan IKN dan industri pendukungnya. Bonus demografi regional yang dimiliki Kota Tarakan dapat dioptimalkan menjadi dividen demografi apabila didukung dengan program pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang tepat sasaran. Pengembangan klaster industri berbasis sumber daya alam Kota Tarakan, seperti perikanan, pertambangan, dan energi, memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan khusus yang dapat dikembangkan melalui kolaborasi antara pemerintah, industri, dan lembaga pendidikan vokasi.

Dari perspektif isu strategis, tujuan OPD bidang ketenagakerjaan difokuskan pada dua pilar utama yaitu peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja serta pendayagunaan dan perluasan kesempatan kerja. Kedua isu strategis ini merupakan respons yang tepat terhadap keseluruhan dinamika lingkungan yang ada, karena tidak hanya berupaya mengatasi permasalahan pengangguran secara kuantitatif, tetapi juga memastikan kualitas tenaga kerja yang dihasilkan mampu memenuhi standar industri modern. Pendayagunaan tenaga kerja harus diarahkan pada sektor-sektor produktif yang memiliki nilai tambah tinggi dan berkelanjutan, sementara perluasan kesempatan kerja harus mencakup upaya membuka akses ke pasar kerja yang lebih luas, baik melalui fasilitasi penempatan kerja, pengembangan kewirausahaan, maupun pembukaan sektor-sektor ekonomi baru. Dengan demikian, sinkronisasi antara isu lingkungan dinamis di berbagai level dengan isu strategis PD akan menghasilkan strategi ketenagakerjaan yang komprehensif, adaptif, dan mampu mengoptimalkan potensi daerah untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran merupakan dua konsep kunci yang membentuk landasan bagi perencanaan dan pengelolaan suatu organisasi, termasuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam pemerintahan daerah. Tujuan merupakan gambaran umum yang menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi dimasa mendatang. Tujuan ditetapkan dengan mengacu pada isu-isu dan analisis strategis. Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi Walikota Tarakan. Sementara itu, sasaran merupakan target spesifik dan terukur yang dirancang untuk mencapai tujuan tersebut. Sasaran lebih terfokus dan terinci, mengidentifikasi hasil konkret yang diharapkan dicapai dalam periode waktu tertentu. Oleh karenanya sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Untuk keperluan pengukuran ketercapaian tujuan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja diperlukan sejumlah sasaran yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2025-2029.

Sementara sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun mendatang. Dengan ditetapkan tujuan dan sasaran maka dapat diketahui secara jelas apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk lima 5 (lima) tahun kedepan. Tujuan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja adalah Menurunnya tingkat pengangguran. Adapun sasaran DPTK antara lain meningkatnya kesempatan kerja, meningkatnya penyerapan tenaga kerja sektor IKM, dan meningkatnya tata kelola DPTK. Tujuan dan Sasaran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini

Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
3.31.2.07.0.00.01.0000 - Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja											
- Menurunnya pengangguran	Menurunnya pengangguran		Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	5,11	4,9	4,69	4,47	4,28	4,09	4,04	
		Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	63,64	64,55	64,74	64,93	64,95	64,97	64,99	
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja sektor IKM	Rasio tenaga kerja sektor IKM (Angka)	15,22	15,29	15,36	15,38	15,72	15,78	15,82	
		Meningkatnya Tata Kelola DPTK	Indeks kepuasan masyarakat (Indeks)	0	70	70,01	70,03	70,05	70,07	70,1	
			Nilai SAKIP (Nilai)	73,67	74,38	75,09	75,8	76,51	77,22	77,93	

Program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja periode 2024-2030 merepresentasikan sebuah kerangka perencanaan strategis yang komprehensif dengan mengintegrasikan lima indikator kinerja utama yang saling berkaitan secara sistemik. Baseline data tahun 2024 menunjukkan kondisi ketenagakerjaan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5.11%, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 63.64%, dan rasio tenaga kerja sektor Industri Kecil Menengah (IKM) sebesar 15.22. Dinas telah mencapai nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebesar 73.67 yang mengindikasikan kinerja kategori "B" atau "Baik", namun masih memiliki ruang signifikan untuk peningkatan menuju kategori "A" atau "Sangat Baik". Hal yang menjadi perhatian kritis adalah Indeks Kepuasan Masyarakat yang tercatat 0 (nol) pada baseline 2024, mengindikasikan belum adanya sistem pengukuran kepuasan publik yang terstruktur, hal ini sebuah gap fundamental dalam implementasi *citizen-centric governance* yang menjadi prinsip dasar Manajemen publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun Dinas telah memiliki sistem akuntabilitas internal yang cukup baik (SAKIP),

namun dimensi akuntabilitas eksternal kepada masyarakat sebagai *ultimate stakeholder* masih perlu diperkuat secara substansial.

Angka-angka baseline ini perlu dipahami dalam kerangka teori pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sumber daya manusia. TPT sebesar 5.11% berada sedikit di bawah rata-rata nasional yang mencapai 5.3% (data 2023), namun masih menunjukkan adanya inefisiensi dalam *matching* antara *supply* dan *demand* tenaga kerja. TPAK sebesar 63.64% mengindikasikan bahwa masih terdapat sekitar 36.36% penduduk usia kerja yang tidak aktif secara ekonomi, yang mencakup *discouraged workers*, *voluntary unemployment*, dan kelompok dengan *barrier* struktural untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Kondisi ini merepresentasikan potensi ekonomi yang belum teroptimalisasi, setiap peningkatan 1% dalam TPAK berpotensi menghasilkan peningkatan PDB regional sebesar 0.5-0.8% melalui efek pengganda konsumsi dan produktivitas. Rasio tenaga kerja IKM sebesar 15.22 menunjukkan bahwa sektor IKM menyerap proporsi yang signifikan dari total angkatan kerja yang sejalan dengan karakteristik struktur ekonomi Indonesia yang masih didominasi oleh usaha mikro, kecil, dan menengah. Peningkatan bertahap rasio ini mengindikasikan strategi industrialisasi inklusif yang memprioritaskan penyerapan tenaga kerja luas (*labor-intensive*) dibandingkan dengan industrialisasi modal-intensif yang dapat menciptakan *jobless growth*.

3.1 Strategi

Strategi yang dirancang oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menunjukkan pemahaman yang matang tentang kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan melalui pendekatan multi-dimensional yang mengintegrasikan *supply-side intervention* dan *demand-side intervention* secara simultan. Dari sisi *supply*, Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi dan Program Pemberdayaan Ekonomi Inklusif dirancang untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penawaran tenaga kerja (*labor supply*), dengan fokus pada peningkatan *employability* melalui

hard skills (kompetensi teknis) dan *soft skills* (kewirausahaan, *digital literacy*). Implementasi sertifikasi kompetensi dan program magang menunjukkan pemahaman tentang pentingnya *signaling mechanism* dalam pasar kerja, di mana kredensial formal berfungsi sebagai *proxy* untuk kemampuan aktual pekerja.

Dari sisi *demand*, strategi Industrialisasi Berkelanjutan Sektor IKM dirancang untuk memperluas kapasitas penyerapan tenaga kerja melalui pengembangan klaster industri, modernisasi teknologi, dan fasilitasi akses pasar. Pendekatan klaster industri (*industrial cluster*) memungkinkan untuk meningkatkan produktivitas kolektif IKM dalam suatu wilayah geografis. Dengan meningkatkan daya saing dan kapasitas produksi IKM, diharapkan terjadi *backward linkages* (meningkatkan permintaan terhadap supplier lokal) dan *forward linkages* (memperluas distribusi dan pasar) yang pada akhirnya menciptakan *multiplier effect* dalam penyerapan tenaga kerja. Strategi ini sangat relevan dengan konteks ekonomi Indonesia yang memiliki struktur *dual economy* yaitu koeksistensi sektor formal-modern dengan sektor informal-tradisional sehingga pendekatan *bottom-up development* melalui penguatan IKM dapat menjadi strategi yang lebih inklusif dibandingkan dengan *trickle-down approach* yang mengandalkan investasi besar dan korporasi.

Tabel 3.2 Penahapan Renstra

TAHAP 1 (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Membangun infrastruktur layanan kerja yang terintegrasi dan inklusif	Pemantapan dan digitalisasi	Peningkatan kinerja dan promosi	Mempercepat realisasi investasi dalam sektor IKM untuk menciptakan lapangan kerja baru	Tercapainya hasil nyata dalam penurunan pengangguran dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja

Berdasarkan pada tabel 3.2 terkait penahapan Renstra dalam membangun startegi OPD dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tahap 1 (2026)

Pembentukan Pusat Informasi dan Penyediaan Lowongan Kerja Terpadu (PIP-OK). Tahap pertama ini merupakan fondasi penting dalam upaya menurunkan pengangguran dengan membangun sistem layanan kerja yang terintegrasi secara lokal. Fokus utamanya adalah pembentukan PIP-OK sebagai pusat informasi dan koneksi antara pencari kerja dan pelaku usaha, yang memungkinkan akses yang lebih dekat dan efisien terhadap peluang kerja. Pendekatan ini dirancang untuk mengatasi hambatan geografis dan kurangnya informasi yang sering menjadi penyebab utama pengangguran di daerah perdesaan atau pinggiran kota. Selain itu, pengembangan sistem digital layanan perizinan kerja akan mempercepat proses administrasi, mengurangi birokrasi, dan meningkatkan transparansi. Pelatihan dasar keterampilan kerja seperti *soft skills* juga diperkenalkan untuk mempersiapkan tenaga kerja agar lebih siap menghadapi dunia kerja, sehingga memberikan landasan awal bagi peningkatan partisipasi angkatan kerja dan penurunan tingkat pengangguran terbuka.

Tahap II (2027)

Pemantapan standar layanan dan pengembangan platform digital. Pada tahap kedua, fokus beralih dari pembentukan struktur ke pemantapan kualitas layanan melalui digitalisasi. Platform PIP-OK dikembangkan menjadi sistem yang dinamis, interaktif, dan *real-time*, dengan fitur seperti *update* lowongan kerja langsung, layanan konsultasi online, serta integrasi data dengan lembaga pemerintah lain seperti Dukcapil dan BPJS Ketenagakerjaan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan akurasi data pencari kerja dan pelaku usaha, sekaligus memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sistem layanan. Evaluasi berkala berdasarkan umpan balik masyarakat akan membantu identifikasi kelemahan dan perbaikan prosedur, sehingga layanan menjadi lebih responsif dan efisien. Dengan pendekatan ini, tidak hanya jumlah lowongan kerja yang ditingkatkan, tetapi juga kualitas hubungan antara pencari kerja dan perusahaan yang semakin

profesional, yang pada akhirnya mendukung peningkatan rasio tenaga kerja sektor IKM dan partisipasi angkatan kerja secara signifikan.

Tahap III (2028)

Peningkatan kinerja PIP-OK melalui pelatihan, promosi daerah, dan peningkatan jumlah lowongan kerja. Tahap ketiga menandai transformasi dari sistem layanan menjadi alat aktif yang memperkuat keterampilan dan kesempatan kerja. PIP-OK tidak lagi sekadar tempat informasi, tetapi menjadi pusat pelatihan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar, seperti digital marketing, manajemen keuangan, dan kualitas produk, yang sangat relevan bagi sektor industri kecil dan menengah. Program promosi daerah akan menarik investor dan pelaku usaha dari luar kota, sementara kolaborasi dengan lembaga pendidikan vokasi memastikan pasokan tenaga kerja yang terlatih. Peningkatan jumlah lowongan kerja terdaftar minimal 50% dari tahun sebelumnya menunjukkan komitmen untuk memperluas cakupan lapangan kerja, terutama bagi para pencari kerja yang memiliki keterampilan terbatas. Langkah ini juga mendukung pencapaian target penyerapan tenaga kerja secara masif, serta memperkuat tata kelola DPTK melalui sistem yang lebih terstruktur dan responsif terhadap kebutuhan pasar.

Tahap IV (2029)

Percepatan realisasi investasi dalam sektor IKM melalui fasilitasi pendanaan dan kemitraan strategis. Tahap keempat menyoroti peran kunci Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam mempercepat ekspansi sektor IKM melalui pendekatan ekonomi berbasis modal dan jaringan. Fasilitasi akses modal bagi UMKM, baik melalui pinjaman bersubsidi maupun hibah, membantu mengatasi hambatan utama dalam pengembangan usaha. Pendampingan perijinan dan legalitas usaha memastikan bahwa UMKM dapat beroperasi secara resmi, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan konsumen dan potensi ekspor. Pemasaran produk melalui marketplace lokal dan nasional membuka pasar yang lebih luas, sementara jaringan kemitraan antar pelaku usaha memperkuat daya saing dan inovasi. Dengan pendekatan ini, tidak hanya jumlah lapangan kerja baru yang

tercipta, tetapi juga kualitas pekerjaan yang lebih stabil dan berkelanjutan, yang secara langsung berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran terbuka dan peningkatan rasio tenaga kerja sektor IKM.

Tahap V (2030)

Tercapainya penyerapan tenaga kerja melalui peningkatan investasi dan optimalisasi PIP-OK sebagai pusat integrasi kerja. Tahap terakhir merupakan puncak dari semua upaya yang telah dilakukan, di mana tujuan utama menurunkan pengangguran harus terwujud secara nyata. PIP-OK yang telah matang akan berfungsi sebagai pusat integrasi kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Peningkatan rasio tenaga kerja sektor IKM menjadi 35% menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja sudah terlibat dalam sektor yang produktif dan berdaya saing. Penurunan tingkat pengangguran terbuka di bawah 3% mencerminkan keberhasilan dalam menciptakan kesempatan kerja yang cukup dan adil, sementara indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan Dinas mencapai 85% menunjukkan bahwa sistem telah diterima secara luas oleh warga. Tahap ini menggambarkan keberlanjutan dan hasil nyata dari program yang telah direncanakan secara matang, menjadikannya model yang dapat ditiru oleh daerah lain dalam upaya penurunan pengangguran secara terstruktur dan berkelanjutan.

3.1 Arah Kebijakan

Secara umum, arah kebijakan yang diarahkan oleh RPJMD dan Renstra PD menekankan pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan kewirausahaan, yang tercermin dari operasionalisasi NSPK seperti penyusunan dokumen tenaga kerja mikro oleh perusahaan. Kebijakan ini didorong oleh tujuan untuk memastikan bahwa setiap perusahaan memiliki rencana tenaga kerja yang jelas, baik skala mikro maupun makro, yang akan mendukung efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, kebijakan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri (TPAK) juga merupakan bentuk konkret dari upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar lebih relevan dengan dinamika pasar kerja dan kebutuhan sektor industri. Dalam konteks ini, pencapaian target seperti jumlah peserta pelatihan yang berhasil ditempatkan atau terfasilitasi

menjadi indikator utama keberhasilan kebijakan ini.

Tabel operasionalisasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) bidang ketenagakerjaan dan perindustrian menunjukkan kerangka regulasi yang komprehensif dan berjenjang dalam mendukung pelaksanaan program peningkatan kualitas tenaga kerja dan kewirausahaan di daerah. Regulasi paling fundamental adalah **UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, khususnya Pasal 9 hingga 30 yang mengatur secara detail tentang pelatihan kerja sebagai basis hukum penyelenggaraan seluruh aktivitas pengembangan kompetensi tenaga kerja. Undang-undang ini menjadi payung hukum tertinggi yang mewajibkan pemerintah dan pemerintah daerah untuk menyelenggarakan dan memfasilitasi pelatihan kerja guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Implementasi dari amanat UU ini kemudian dioperasionisasikan melalui **Perpres No. 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi** yang menjadi kebijakan strategis nasional untuk mengakselerasi transformasi sistem pelatihan vokasi agar lebih responsif terhadap kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Perpres ini mendorong sinkronisasi dan kolaborasi antara pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi melalui pembentukan Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV), perbaikan tata kelola Balai Latihan Kerja (BLK), serta penguatan ekosistem *link and match* dengan dunia industri.

Pada tataran teknis operasional, terdapat beberapa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang memberikan panduan detail dalam pelaksanaan program pelatihan kerja. **Permenaker No. 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja** menjadi instrumen penting untuk menjamin kualitas penyelenggaraan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dimana akreditasi menjadi prasyarat bagi lembaga pelatihan kerja (LPK) untuk mendapatkan pengakuan dan dapat menyelenggarakan program pelatihan berbasis kompetensi yang terstandar. Sementara itu, **Permenaker No. 2 Tahun 2016 tentang**

Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional dan Permenaker No. 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional memberikan kerangka standardisasi yang jelas untuk memastikan bahwa kompetensi yang diajarkan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan industri dan dapat diukur secara objektif melalui sistem sertifikasi profesi. Kedua peraturan ini menjadi fondasi bagi pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang menjadi acuan dalam penyusunan kurikulum pelatihan di seluruh BLK dan LPK di Indonesia, sehingga lulusan pelatihan memiliki kompetensi yang terstandar dan diakui secara nasional maupun internasional.

Untuk memastikan kualitas implementasi pelatihan berbasis kompetensi, **Kepmenaker No. 307 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi** memberikan panduan teknis yang detail mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program pelatihan. Keputusan Menteri ini mengatur aspek-aspek krusial seperti persyaratan instruktur, sarana prasarana pelatihan, metode pembelajaran, sistem penilaian, dan mekanisme sertifikasi kompetensi yang harus dipenuhi oleh penyelenggara pelatihan. Di tingkat daerah, implementasi seluruh regulasi nasional tersebut perlu didukung oleh Peraturan Daerah atau Peraturan Gubernur tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas yang disesuaikan dengan kondisi, potensi, dan kebutuhan spesifik daerah. Peraturan daerah ini menjadi jembatan antara kebijakan nasional dengan realitas di lapangan, mengatur mekanisme koordinasi antarlembaga, alokasi anggaran, serta pembagian peran antara pemerintah provinsi dan kabupaten/kota dalam penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.

Keterkaitan antara kerangka NSPK ini dengan arah kebijakan RPJMD dan Renstra PD menunjukkan adanya *alignment* yang kuat antara regulasi dengan program operasional yang akan dilaksanakan. Arah kebijakan Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dan Kewirausahaan dalam RPJMD

diterjemahkan ke dalam berbagai program konkret dalam Renstra PD seperti penyediaan data tenaga kerja, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri, fasilitasi pencari kerja, penempatan tenaga kerja, perlindungan pekerja, hingga pengembangan sentra industri. Keseluruhan program ini harus diselenggarakan dengan mengacu pada NSPK yang telah ditetapkan untuk memastikan legalitas, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan ketenagakerjaan. Dengan demikian, operasionalisasi NSPK bukan sekadar kepatuhan formal terhadap regulasi, melainkan instrumen untuk memastikan bahwa setiap program ketenagakerjaan yang dilaksanakan memiliki standar kualitas yang terukur, dapat dipertanggungjawabkan, dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja daerah dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan di era industri 4.0 dan transformasi ekonomi digital.

Regulasi dari Kementerian Perindustrian pada poin 5-7 dalam tabel operasionalisasi NSPK (tabel 3.3) dibawah ini menunjukkan adanya sinergi yang kuat antara kebijakan ketenagakerjaan dengan kebijakan pembangunan industri di daerah. Permenperin No. 14 Tahun 2021 tentang Pengembangan Industri Kecil dan Industri Menengah di Sentra IKM melalui *One Village One Product* (OVOP) Tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi Dan Pelatihan Vokasi menjadi landasan hukum bagi penyusunan rencana pengembangan sentra industri yang terkoordinasi dan berbasis pada potensi lokal unggulan. Regulasi ini mengatur secara sistematis bagaimana pemerintah daerah dapat mengidentifikasi, mengembangkan, dan memberdayakan sentra-sentra IKM di wilayahnya dengan pendekatan OVOP yang telah terbukti efektif di berbagai negara seperti Jepang. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada peningkatan produktivitas industri, tetapi juga pada penciptaan lapangan kerja lokal yang berkelanjutan, sehingga berkaitan erat dengan upaya penurunan angka pengangguran yang menjadi isu utama dalam bidang ketenagakerjaan.

Pada aspek perizinan dan kemudahan berusaha, Permenperin No. 9 Tahun 2021 tentang Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Perindustrian memberikan kerangka regulasi yang jelas untuk fasilitasi perizinan usaha industri dengan pendekatan berbasis risiko melalui sistem *Online Single Submission* (OSS). Regulasi ini menyederhanakan prosedur perizinan dengan mengklasifikasikan kegiatan usaha industri berdasarkan tingkat risikonya, sehingga industri berisiko rendah dapat memperoleh izin dengan lebih cepat dan mudah, sementara industri berisiko tinggi tetap mendapat pengawasan yang memadai. Hal ini sangat relevan dengan arah kebijakan Renstra PD untuk melaksanakan fasilitas penelitian izin usaha, dimana dinas ketenagakerjaan berperan dalam memberikan informasi dan asistensi kepada calon pengusaha terkait prosedur perizinan yang harus dilalui, termasuk aspek ketenagakerjaan seperti kewajiban pelaporan tenaga kerja, upah minimum, dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Untuk mendukung penyediaan data dan informasi industri yang valid dan akurat, tabel telah dilengkapi dengan dua regulasi penting yaitu PP No. 20 Tahun 2024 tentang Perwilayahan Industri UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang perencanaan, pengembangan, dan pengendalian kawasan industri secara komprehensif di tingkat nasional hingga daerah, serta Permenperin No. 18 Tahun 2023 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Industri yang memberikan standar kualifikasi tenaga kerja industri berdasarkan KKNI. PP No. 20 Tahun 2024 memberikan arahan strategis tentang pemetaan potensi industri daerah, penetapan kawasan peruntukan industri, dan sistem informasi industri nasional yang terintegrasi, sehingga pemerintah daerah dapat menyusun database industri yang lengkap dan akurat mencakup jenis industri, skala usaha, jumlah tenaga kerja, dan kebutuhan SDM di masa mendatang. Sementara itu, Permenperin No. 18 Tahun 2023 memastikan bahwa kualifikasi tenaga kerja industri dapat distandarisasi dan diakui secara nasional melalui sistem sertifikasi berbasis KKNI, sehingga

memudahkan *matching* antara kebutuhan industri dengan ketersediaan tenaga kerja terampil.

Tabel 3.3 Arah Kebijakan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET.
-1	-2	-3	-4	-5
1.	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasal 9-30 tentang Pelaktihan kerja)	Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dan Kewirausahaan	Tersedianya dokumen tenaga kerja mikro dan makro	
2	Perpres No. 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.		1. Terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri 2. terbentuknya fasilitasi pencari kerja	
3	Permenaker No. 34 tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja		1. Tersedianya data lowongan dan penempatan tenaga kerja 2. Terbentuknya Pekerja Migran Indonesia	
4	Permenaker No. 2 tahun 2016 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional		1. Terasilitasinya hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja 2. Terasilitasinya kasus perselisihan hubungan industrial	
5	Permenperin No. 14 tahun 2021 tentang Pengembangan Industri		Tersusunnya rencana pengembangan sentra industri	

	Kecil dan Industri Menengah di sentra IKM melalui <i>one Village one product</i> (OVOP)			
6	Permenperin No. 9 Tahun 2021 tentang Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Perindustrian		Terlaksananya fasilitasi penelitian izin usaha	
7	PP No. 20 Tahun 2024 tentang Perwilayahan Industri Permenperin No. 18 Tahun 2023 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia bidang Industri		Tersedianya data informasi industri yang valid dan akurat	
			Tersedianya data informasi industri yang valid dan akurat	

Keseluruhan regulasi yang terintegrasi antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perindustrian ini mencerminkan pendekatan holistik dalam pembangunan ketenagakerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari pengembangan sektor industri. Sinergi antara peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan vokasi dengan pengembangan sentra industri dan kemudahan perizinan usaha akan menciptakan ekosistem ketenagakerjaan dan industri yang saling memperkuat. Dinas ketenagakerjaan di daerah tidak hanya berperan sebagai regulator dan fasilitator dalam aspek administrasi ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai jembatan penghubung antara supply

tenaga kerja terampil dengan demand dari sektor industri yang terus berkembang. Dengan operasionalisasi NSPK yang komprehensif ini, diharapkan program-program ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Renstra PD dapat diimplementasikan secara efektif, terukur, dan berkontribusi nyata terhadap penurunan pengangguran serta peningkatan daya saing industri daerah dalam menghadapi dinamika ekonomi global yang semakin kompetitif.

BAB IV

**PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

Berdasarkan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi dan kebijakan pada bagian sebelumnya, maka disusun langkah-langkah rencana strategis yang lebih operasional untuk kurun waktu lima tahun (2025-2029), meliputi program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan strategis Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dengan tetap mengacu pada program pembangunan RPJMD Kota Tarakan 2025- 2029. Dalam Renstra ini, terdapat 7 (tujuh) program, 17 kegiatan, serta 44 sub kegiatan yang akan dilaksanakan pada Rencana Kerja Tahun 2025-2029. Berikut adalah perincian program, kegiatan, dan sub kegiatan dimaksud dan dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
- Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
- Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
- Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- Pengadaan Mebel
 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.
2. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
3. Program Penempatan Tenaga Kerja.
- Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pelayanan antar Kerja
 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
 - Perluasan Kesempatan Kerja
 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Job Fair/Bursa Kerja.
 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota

- Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
- Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
- Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
- Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota

4. Program Hubungan Industrial.

- Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
- Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
- Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah
- Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah

5. Program Perencanaan Dan Pembangunan Industri.

- Penyusunan, Penerapan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota
- Penyusunan Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota
- Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri
- Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan

Prasarana Industri

- Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat
 - Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Rencana Pembangunan Industri
6. Program Pengendalian Izin Usaha Industri.
- Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota Berbasis Sistem Informasi Industri Nasional (SIINAS)
 - Fasilitasi Pemenuhan Komitmen Perolehan IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota dalam Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) yang Terintegrasi dengan Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara Elektronik Berbasis Sistem Informasi Industri Nasional (SIINAS)
 - Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Perizinan di Bidang Industri dalam Lingkup IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota Berbasis Sistem Informasi Industri Nasional (SIINAS).
7. Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional.
- Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota
 - Fasilitasi Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data Industri, Data Kawasan Industri serta Data Lain Lingkup Kabupaten/Kota melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas).
 - Diseminasi dan Publikasi Data Informasi dan Analisa Industri Kabupaten/Kota melalui SIINas.
 - Pemantauan dan Evaluasi Kepatuhan Perusahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri Lingkup Kabupaten/Kota dalam Penyampaian Data ke SIINas

Tabel 4.1 Program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASE LINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA					7.536.159.726,1		7.536.159.726,1		7.536.159.726,1		7.566.159.726,1		7.536.159.726,1	
2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					6.930.961.126,1		6.930.961.126,1		6.930.961.126,1		6.930.961.126,1		6.930.961.126,1	
Meningkatnya penguatan internal akuntabilitas kinerja	Persentase LHE AKIP yang ditindaklanjuti (%)	100	100	100	5.840.396.030,1	100	5.840.396.030,1	100	5.840.396.030,1	100	5.840.396.030,1	100	5.840.396.030,1	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
Meningkatnya kualitas layanan kesekretariatan	Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan (Indeks)	0	70	70	1.090.565.096	71	1.090.565.096	72	1.090.565.096	73	1.090.565.096	74	1.090.565.096	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA					26.200.800		26.200.800		26.200.800		56.200.800		26.200.800	
Meningkatnya perusahaan yang memiliki dokumen tenaga kerja mikro	Persentase perusahaan yang melaporkan dokumen tenaga kerja mikro (%)	100	100	100	26.200.800	100	26.200.800	100	26.200.800	100	56.200.800	100	26.200.800	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA					289.362.020		289.362.020		289.362.020		289.362.020		289.362.020	
Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja lokal	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi (%)	95	95	95	289.362.020	95	289.362.020	95	289.362.020	95	289.362.020	95	289.362.020	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA					137.756.980		137.756.980		137.756.980		137.756.980		137.756.980	
Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang terserap (%)	24,5	24,5	24,5	137.756.980	24,5	137.756.980	24,5	137.756.980	24,5	137.756.980	24,5	137.756.980	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL					151.878.800		151.878.800		151.878.800		151.878.800		151.878.800	
Terciptanya kondisi hubungan kerja yang harmonis	Persentase perusahaan yang menerapkan hak-hak tenaga kerja (%)	80	80	80	151.878.800	80	151.878.800	80	151.878.800	80	151.878.800	80	151.878.800	Dinas/Badan yang menangani Bidang Tenaga Kerja
3.31 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERINDUSTRIAN					266.222.140		266.222.140		266.222.140		266.222.140		266.222.140	
3.31.02 - PROGRAM PERENCANAAN					248.265.440		248.265.440		248.265.440		248.265.440		248.265.440	

N DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI														
Meningkatnya sentra industri	Persentase pertumbuhan sentra industri (%)	17	17,91	17,91	248.265.440	17,91	248.265.440	17,91	248.265.440	17,91	248.265.440	17,91	248.265.440	Dinas/Badan yang menangani Bidang Perindustrian
3.31.03 - PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI					5.974.320		5.974.320		5.974.320		5.974.320		5.974.320	
Meningkatnya legalitas perizinan perusahaan industri	Persentase perusahaan industri berizin (%)	90	90	90	5.974.320	90	5.974.320	90	5.974.320	90	5.974.320	90	5.974.320	Dinas/Badan yang menangani Bidang Perindustrian
3.31.04 - PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL					11.982.380		11.982.380		11.982.380		11.982.380		11.982.380	
Meningkatnya kepatuhan pelaku industri dalam menyampaikan data dan laporan industri melalui SIINAS	Persentase perusahaan yang melapor di SIINAS (%)	85	85	85	11.982.380	85	11.982.380	85	11.982.380	85	11.982.380	85	11.982.380	Dinas/Badan yang menangani Bidang Perindustrian

4.2 Rumusan Teknis

Berdasarkan tabel 4.2 yang disajikan dibawah ini, dapat dijelaskan secara singkat dan jelas bahwa NSPK (Naskah Strategi Pelayanan Kesejahteraan) dan Sasaran RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) yang relevan untuk Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan mengarah pada tiga tujuan utama: (1) menurunkan pengangguran, (2) mendukung kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta (3) meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah.

Tujuan pertama, yaitu menurunkan pengangguran, dicapai melalui sasaran peningkatan kesempatan kerja dan perusahaan yang memiliki dokumen tenaga kerja mikro. Ini didukung oleh program seperti Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro dan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro, yang bertujuan menciptakan dokumen yang memperkuat keberlanjutan dan keamanan kerja. Untuk meningkatkan keterampilan, dilakukan pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri, seperti dalam program Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, dengan indikator jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan.

Tujuan kedua adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan melindungi pekerja migran. Sasaran ini diwujudkan melalui terlindunginya hak-hak pekerja dan pengusaha, serta terfasilitasinya kasus perselisihan hubungan industrial. Program-program seperti Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial dan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan bentuk konkret dari upaya ini. Selain itu, terdapat juga fokus pada penyerapan tenaga kerja melalui fasilitasi pencari kerja dan tersedianya data lowongan kerja yang akurat, seperti dalam program Pelayanan antar Kerja dan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.

Tujuan ketiga adalah meningkatkan tata kelola internal pemerintahan, termasuk kualitas layanan kesekretariatan dan akuntabilitas kinerja. Hal ini ditunjukkan melalui sasaran terciptanya sistem administrasi yang efektif, seperti penyediaan gaji dan tunjangan ASN, serta pemeliharaan barang milik daerah. Program seperti Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah menjadi fondasi penting untuk mewujudkan tata kelola yang baik. Secara keseluruhan, semua program dan kegiatan yang tercantum dalam tabel dirancang untuk mendukung tujuan-tujuan strategis tersebut, sehingga mencerminkan arah kebijakan yang terintegrasi dan berorientasi pada hasil.

Tabel 4.2. Rumusan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARA N	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANG AN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
3.31.2.07.0.00.01.0000 - Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja							
- Menurunnya penganggur an	Menurunnya penganggur an				Tingkat Pengangguran Terbuka (%)		
		Meningkatn ya kesempatan kerja			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)		
			Meningkatnya perusahaan yang memiliki dokumen tenaga kerja mikro		Persentase perusahaan yang melaporkan dokumen tenaga kerja mikro (%)	2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	

				Tersedianya dokumen tenaga kerja mikro dan makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
					Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
					Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro (Dokumen)	2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
					Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro (Orang)	2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
			Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja lokal		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi (%)	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	
				Terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan industri	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Orang)	2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
					Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Unit)	2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
			Meningkatnya penyerapan tenaga kerja		Persentase tenaga kerja yang terserap (%)	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	
				Terlaksananya fasilitasi pencari kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja (Orang)	2.07.04.2.01.0003 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	
					Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Orang)	2.07.04.2.01.0004 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	
					Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan	2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	

					Kesempatan Kerja (Orang)		
				Tersedianya data lowongan dan penempatan tenaga kerja	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
					Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online (Dokumen)	2.07.04.2.03.0001 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Orang)	2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
					Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja (Orang)	2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	
				Terlindungnya a Pekerja Migran Indonesia	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Orang)	2.07.04.2.04.0001 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	
					Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan (Orang)	2.07.04.2.04.0003 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	
			Terciptanya kondisi hubungan kerja yang harmonis		Persentase perusahaan yang menerapkan hak-hak tenaga kerja (%)	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	
				Terlindungnya hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
					Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (Perusahaan)	2.07.05.2.01.0002 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	
				Terfasilitasnya kasus perselisihan hubungan industrial	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Perkara)	2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	

					Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan (Perkara)	2.07.05.2.02.0002 - Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	
					Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	2.07.05.2.02.0003 - Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	
					Jumlah LKS Tripartit yang Dibina (Lembaga)	2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
					Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Orang)	2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja sektor IKM			Rasio tenaga kerja sektor IKM (Angka)		
			Meningkatnya sentra industri		Persentase pertumbuhan sentra industri (%)	3.31.02 - PROGRAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI	
				Tersusunnya rencana pengembangan sentra industri	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri (Dokumen)	3.31.02.2.01 - Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat (Dokumen)	3.31.02.2.01 - Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Rencana Pembangunan Industri (Dokumen)	3.31.02.2.01 - Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Rencana Pembangunan Industri (Dokumen)	3.31.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri (Dokumen)	3.31.02.2.01.0003 - Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat (Dokumen)	3.31.02.2.01.0005 - Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	

			Meningkatnya legalitas perizinan perusahaan industri		Persentase perusahaan industri berizin (%)	3.31.03 - PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI	
				Terlaksananya fasilitasi penerbitan izin usaha	-Jumlah dokumen hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan terhadap Perizinan Berusaha industri dengan skala usaha Industri Kecil dan Industri Menengah yang berlokasi di satu Kab./Kota sepanjang merupakan Penanaman Modal Dalam Negeri dan selain bidang usaha tertentu yang menjadi kewenangan pemerintah pusat (Dokumen)	3.31.03.2.01 - Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPIU), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota	
					Jumlah dokumen Laporan Verifikasi pemenuhan persyaratan/standar kegiatan usaha sektor perindustrian dalam rangka penerbitan perizinan berusaha berbasis risiko untuk bidang usaha sektor perindustrian dengan tingkat risiko usaha Menengah-Tinggi dan Tinggi, melalui SINas yang terintegrasi dengan Sistem OSS RBA, bagi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dengan skala usaha Industri Kecil dan Industri Menengah, selain bidang usaha tertentu yang menjadi kewenangan pemerintah pusat (Dokumen)	3.31.03.2.01 - Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPIU), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota	
					-Jumlah dokumen hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan terhadap Perizinan Berusaha industri dengan skala usaha Industri Kecil dan Industri Menengah yang berlokasi di satu Kab./Kota sepanjang merupakan Penanaman Modal Dalam Negeri dan selain bidang usaha tertentu yang menjadi kewenangan pemerintah pusat (Dokumen)	3.31.03.2.01.0003 - Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan terhadap Perizinan Berusaha sektor perindustrian yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota	

					Jumlah dokumen Laporan Verifikasi pemenuhan persyaratan/standar kegiatan usaha sektor perindustrian dalam rangka penerbitan perizinan berusaha berbasis risiko untuk bidang usaha sektor perindustrian dengan tingkat risiko usaha Menengah-Tinggi dan Tinggi, melalui SIINas yang terintegrasi dengan Sistem OSS RBA, bagi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dengan skala usaha Industri Kecil dan Industri Menengah, selain bidang usaha tertentu yang menjadi kewenangan pemerintah pusat (Dokumen)	3.31.03.2.01.0004 - Fasilitas verifikasi pemenuhan persyaratan/standar kegiatan usaha sektor perindustrian dalam rangka penerbitan perizinan berusaha berbasis risiko melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) yang terintegrasi dengan Sistem Online Single Submission Risk Base Approach (OSS RBA)	
			Meningkatnya kepatuhan pelaku industri dalam menyampaikan data dan laporan industri melalui SIINAS		Persentase perusahaan yang melapor di SINAS (%)	3.31.04 - PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL	
				Tersedianya data informasi industri yang valid dan akurat	Jumlah Dokumen Hasil Diseminasi dan Publikasi Data Informasi dan Analisis Industri Kabupaten/Kota Melalui SIINas (Dokumen)	3.31.04.2.01 - Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUi, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kepatuhan Perusahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri Lingkup Kabupaten/Kota dalam Penyampaian Data ke SIINas (Dokumen)	3.31.04.2.01 - Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUi, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota	
					Jumlah Dokumen Hasil Diseminasi dan Publikasi Data Informasi dan Analisis Industri Kabupaten/Kota Melalui SIINas (Dokumen)	3.31.04.2.01.0002 - Diseminasi, Publikasi Data Informasi dan Analisa Industri Kabupaten/Kota Melalui SIINas	
					Jumlah Dokumen Hasil Pemantauan dan Evaluasi Kepatuhan Perusahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri Lingkup Kabupaten/Kota dalam Penyampaian Data ke SIINas (Dokumen)	3.31.04.2.01.0003 - Pemantauan dan Evaluasi Kepatuhan Perusahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri Lingkup Kabupaten/Kota dalam Penyampaian Data ke SIINas	
		Meningkatnya Tata Kelola DPTK			Indeks kepuasan masyarakat (Indeks)		
					Nilai SAKIP (Nilai)		

			Meningkatnya penguatan internal akuntabilitas kinerja		Persentase LHE AKIP yang ditindaklanjuti (%)	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Tersedianya dokumen Perencanaan , Penganggaran dan evaluasi kinerja yang tersusun tepat waktu	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah (Dokumen)	2.07.01.2.01.0008 - Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	
				Tersedianya Dokumen Administrasi Keuangan sesuai SAP	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dokumen)	2.07.01.2.02.0002 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	
			Meningkatnya kualitas layanan kesekretariatan		Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan (Indeks)	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
				Tersedianya layanan administrasi umum	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Laporan)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0003 - Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu (Laporan)	2.07.01.2.06.0008 - Fasilitas Kunjungan Tamu	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	2.07.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Terkelolanya data Barang Milik Daerah dalam aplikasi	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	2.07.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Tersedianya layanan jasa penunjang	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	2.07.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	2.07.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Terpeliharanya Barang Milik Daerah	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	

4.3 Indikator Kinerja Daerah (IKD)

Berdasarkan table 4.3 dibawah ini, menyajikan data baseline tahun 2024 dan target jangka panjang (2025-2030) untuk Dinas Perindustrian dan

Tenaga Kerja, terdapat tiga aspek utama, yaitu Kesejahteraan Masyarakat, Daya Saing Daerah, dan Indikator Kinerja Kunci. Strategi yang dirancang oleh dinas berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja, penguatan sektor industri, dan pembangunan sistem informasi serta perlindungan sosial yang lebih terintegrasi.

Pada Aspek Kesejahteraan Masyarakat, dua indikator utama yang diperhatikan adalah cakupan kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan tingkat pengangguran terbuka. Data menunjukkan bahwa cakupan kepesertaan Jamsostek yang pada tahun 2024 masih nol (0%) ditargetkan untuk meningkat secara signifikan menjadi 74,72% pada tahun 2030, dengan tren kenaikan yang stabil setiap tahunnya. Ini mencerminkan komitmen kuat untuk memperluas akses proteksi sosial bagi seluruh pekerja, terutama di sektor informal dan mikro. Di sisi lain, tingkat pengangguran terbuka yang pada 2024 berada di level 5,11% direncanakan turun secara bertahap menjadi 4,04% pada 2030. Penurunan ini menunjukkan upaya untuk mengoptimalkan pasar kerja melalui penempatan tenaga kerja yang efektif dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dua indikator ini saling mendukung, karena peningkatan kepesertaan jaminan sosial akan memberikan rasa aman dan stabilitas bagi pekerja, yang pada gilirannya dapat membantu menurunkan angka pengangguran.

Dalam Aspek Daya Saing Daerah, fokus utama terletak pada pertumbuhan sektor industri pengolahan nonmigas. Indikator Rasio PDB Industri Pengolahan yang dimulai dari nol pada 2024 ditargetkan naik menjadi 16,313% pada 2030, menunjukkan rencana strategis untuk memperkuat basis ekonomi daerah melalui industrialisasi. Selain itu, pertumbuhan PDRB sektor industri pengolahan juga diarahkan untuk mempertahankan tingkat positif, meskipun ada sedikit penurunan pada tahun 2028 dan 2029, yang kemungkinan disebabkan oleh kondisi eksternal atau kebijakan makro yang tidak langsung terkendali. Pertumbuhan jumlah tenaga kerja di sektor industri juga ditargetkan secara realistis, dari 18.345 ribu orang pada 2024 menjadi 19 juta pada 2030, yang menunjukkan ekspektasi

peningkatan produktivitas dan perluasan lapangan kerja. Kontribusi sektor ini terhadap PDRB juga direncanakan meningkat secara konsisten, mencapai 10,05% pada 2030, yang merupakan indikator penting dari ketergantungan ekonomi daerah terhadap sektor industri.

Terakhir, pada Indikator Kinerja Kunci, terlihat bahwa dinas memiliki tujuan yang sangat spesifik dan terukur dalam menjalankan program-programnya. Misalnya, target persentase kegiatan yang dilaksanakan sesuai rencana tenaga kerja dinaikkan dari 92,30% pada 2024 menjadi 100% pada 2026, menandakan komitmen untuk memastikan implementasi yang akurat dan terkoordinasi. Persentase tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan antar kerja diperkirakan naik dari 26,20% menjadi 35,27% pada 2030, yang menunjukkan upaya untuk memperluas jaringan penempatan kerja baik dalam maupun luar negeri. Selain itu, target persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi dan tersedianya informasi industri yang lengkap, akurat, dan terkini menunjukkan pendekatan yang berbasis pada kualifikasi dan transparansi data. Tingkat produktivitas tenaga kerja yang ditingkatkan secara halus dari 51,42% menjadi 51,48% pada 2030 mencerminkan usaha untuk memperbaiki efisiensi kerja secara berkelanjutan. Target persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (seperti PP/PKB, LKS Bipartit, dan kepesertaan BPJS) yang naik dari 4,83% menjadi 10,09% pada 2030 menunjukkan komitmen untuk memperkuat hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

Tabel 4.3 Indikator Kinerja Daerah

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
3.31.2.07.0.00.01.0000 - Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja										
I	ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT									
1	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	%	0	67,77	69,16	70,55	71,94	73,33	74,72	
2	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5,11	4,9	4,69	4,47	4,28	4,09	4,04	
II	ASPEK DAYA SAING DAERAH									
1	Rasio PDB industri pengolahan	%	0	11,000	12,063	13,125	14,188	15,250	16,313	
III	INDIKATOR KINERJA KUNCI									

1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	92,30	95,00	100	100	100	100	100	
2	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota	%	26,20	26,44	26,66	27,21	29,97	32,68	35,27	
3	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi	%	1,39	1,40	1,50	1,63	1,79	1,96	2,09	
4	Tersedianya Informasi Industri Secara Lengkap, Akurat, dan Terkini	Persentase	36,92	36,93	36,94	36,95	36,96	37,00	37,01	
5	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	51,42	51,43	51,44	51,45	51,46	51,47	51,48	
6	Persentase Pertumbuhan PDRB Sektor Industri Pengolahan Nonmigas	%	1,94	1,94	1,94	1,88	1,49	1,51	1,42	
7	Jumlah Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Nonmigas (Juta Orang)	Orang	18.345	18.513	18.513	18.615	18.720	18.880	19.000	
8	Persentase Kontribusi Sektor Industri Pengolahan Nonmigas Terhadap PDRB	%	10,29	10,30	10,30	9,95	9,65	9,83	10,05	
9	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	4,83	5,76	6,48	7,20	8,29	9,01	10,09	

4.4 Kegiatan Prioritas

Berdasarkan data yang disajikan pada table 4.4 dibawah ini, dapat dijelaskan bahwa Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan mengelola sejumlah program prioritas yang dirancang untuk mencapai tujuan strategis dalam tiga aspek utama: penguatan internal pemerintahan, peningkatan kualitas tenaga kerja dan ketenagakerjaan, serta pengembangan industri lokal.

Pertama, Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (2.07.01) bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dan kualitas layanan kesekretariatan. Program ini mencakup kegiatan perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja, administrasi keuangan (seperti penyediaan gaji dan tunjangan ASN), serta pengadaan dan pemeliharaan sarana prasarana, seperti mebel, gedung, dan jasa pendukung (komunikasi, listrik, air). Kegiatan-kegiatan ini menunjukkan fokus pada efisiensi operasional

dan peningkatan kapasitas internal organisasi.

Kedua, program-program yang berfokus pada tenaga kerja dan kesejahteraan dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program Perencanaan Tenaga Kerja (2.07.02) bertujuan agar perusahaan memiliki dokumen tenaga kerja mikro dan makro. Program Pelatihan Kerja (2.07.03) berfokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan berbasis kompetensi dan pengadaan sarana pelatihan. Program Penempatan Tenaga Kerja (2.07.04) bertujuan meningkatkan penyerapan tenaga kerja melalui layanan antar kerja, bursa kerja, dan fasilitasi bagi pekerja disabilitas.

Ketiga, program-program yang mendukung pembangunan industri bertujuan untuk memperkuat basis ekonomi daerah. Program Perencanaan dan Pembangunan Industri (3.31.02) berfokus pada pembentukan sentra industri melalui penyusunan rencana pembangunan dan koordinasi dengan masyarakat. Program Pengendalian Izin Usaha Industri (3.31.03) bertujuan meningkatkan legalitas perusahaan melalui penerbitan izin usaha dan pengawasan terhadap perizinan. Terakhir, Program Pengelolaan Sistem Informasi Industri Nasional (3.31.04) berfungsi untuk memastikan kepatuhan industri dalam menyampaikan data dan laporan melalui SIINAS, yang mendukung transparansi dan pengambilan keputusan berbasis data.

Secara keseluruhan, struktur program ini menunjukkan arah kebijakan yang terintegrasi, dengan tujuan utama meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan kerja, dan mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas dan kualitas tenaga kerja serta dukungan terhadap sektor industri.

Tabel 4.4 Daftar Sub Kegiatan Prioritas Dalam Mendukung Program Prioritas

N O	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGA N
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
3.31.2.07.0.00.01.0000 - Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja				
1.	2.07.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Meningkatnya penguatan internal akuntabilitas kinerja	2.07.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
			2.07.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
			2.07.01.2.01.0007 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
			2.07.01.2.01.0008 - Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	
			2.07.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
			2.07.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
		Meningkatnya kualitas layanan kesekretariatan	2.07.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
			2.07.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
			2.07.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
			2.07.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
			2.07.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
			2.07.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
			2.07.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
			2.07.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
			2.07.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
			2.07.01.2.09.0001 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	
			2.07.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
			2.07.01.2.09.0009 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	
			2.07.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
2.	2.07.02 - PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Meningkatnya perusahaan yang memiliki dokumen tenaga kerja mikro	2.07.02.2.01 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	
			2.07.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	
			2.07.02.2.01.0003 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	
3.	2.07.03 - PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja lokal	2.07.03.2.01 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	
			2.07.03.2.01.0001 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	

			2.07.03.2.01.0003 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	
4.	2.07.04 - PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	2.07.04.2.01 - Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	
			2.07.04.2.01.0005 - Perluasan Kesempatan Kerja	
			2.07.04.2.03 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	
			2.07.04.2.03.0002 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	
			2.07.04.2.03.0003 - Job Fair/Bursa Kerja	
5.	2.07.05 - PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Terciptanya kondisi hubungan kerja yang harmonis	2.07.05.2.01 - Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			2.07.05.2.01.0001 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	
			2.07.05.2.02 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	
			2.07.05.2.02.0001 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
			2.07.05.2.02.0004 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	
			2.07.05.2.02.0005 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
6.	3.31.02 - PROGRAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI	Meningkatnya sentra industri	3.31.02.2.01 - Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	
			3.31.02.2.01.0001 - Penyusunan Rencana Pembangunan Industri Kabupaten/Kota	
			3.31.02.2.01.0003 - Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	
			3.31.02.2.01.0005 - Koordinasi, Sinkronisasi, dan Pelaksanaan Pemberdayaan Industri dan Peran Serta Masyarakat	
7.	3.31.03 - PROGRAM PENGENDALIAN IZIN USAHA INDUSTRI	Meningkatnya legalitas perizinan perusahaan industri	3.31.03.2.01 - Penerbitan Izin Usaha Industri (IUI), Izin Perluasan Usaha Industri (IPUI), Izin Usaha Kawasan Industri (IUKI) dan Izin Perluasan Kawasan Industri (IPKI) Kewenangan Kabupaten/Kota	
			3.31.03.2.01.0003 - Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan terhadap Perizinan Berusaha sektor perindustrian yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota	
			3.31.03.2.01.0004 - Fasilitas verifikasi pemenuhan persyaratan/standar kegiatan usaha sektor perindustrian dalam rangka penerbitan perizinan berusaha berbasis risiko melalui Sistem Informasi Industri Nasional (SIINas) yang terintegrasi dengan Sistem Online Single Submission Risk Base Approach (OSS RBA)	
8.	3.31.04 - PROGRAM PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI INDUSTRI NASIONAL	Meningkatnya kepatuhan pelaku industri dalam menyampaikan data dan laporan industri melalui SIINas	3.31.04.2.01 - Penyediaan Informasi Industri untuk Informasi Industri untuk IUI, IPUI, IUKI dan IPKI Kewenangan Kabupaten/Kota	
			3.31.04.2.01.0002 - Diseminasi, Publikasi Data Informasi dan Analisa Industri Kabupaten/Kota Melalui SIINas	
			3.31.04.2.01.0003 - Pemantauan dan Evaluasi Kepatuhan Perusahaan Industri dan Perusahaan Kawasan Industri Lingkup Kabupaten/Kota dalam Penyampaian Data ke SIINas	

4.5 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dibawah ini adalah tabel 4.5 yang merupakan indikator kinerja utama (IKU) yang digunakan sebagai acuan bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menjalankan program dan kegiatan yang ada.

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	3.31.2.07.0.00.01.0000 - Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja									
2.	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5,11	4,9	4,69	4,47	4,28	4,09	4,04	
3.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	63,64	64,55	64,74	64,93	64,95	64,97	64,99	
4.	Rasio tenaga kerja sektor IKM	Angka	15,22	15,29	15,36	15,38	15,72	15,78	15,82	
5.	Indeks kepuasan masyarakat	Indeks	0	70	70,01	70,03	70,05	70,07	70,10	
6.	Nilai SAKIP	Nilai	73,67	74,38	75,09	75,8	76,51	77,22	77,93	

Tabel 4.5 diatas merupakan Rencana Strategis (Renstra) atau Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merumuskan target jangka panjang untuk Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan, dengan data baseline tahun 2024 sebagai titik awal. Tabel ini menggambarkan arah kebijakan dan tujuan strategis dalam tiga aspek utama: kesejahteraan masyarakat, daya saing daerah, dan akuntabilitas kinerja pemerintahan.

1. Persentase Pengangguran terbuka

Target ini menunjukkan komitmen untuk menurunkan angka pengangguran dari 5,11% pada 2024 menjadi 4,04% pada 2030. Penurunan ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan kesempatan kerja dan memperkuat pasar tenaga kerja melalui program penempatan, pelatihan, dan fasilitasi pencari kerja. Ini

adalah indikator langsung dari kesejahteraan masyarakat.

2. Persentase partisipasi angkatan kerja

Indikator ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah penduduk yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan dari 63,64% pada 2024 menjadi 64,99% pada 2030. Peningkatan ini menunjukkan bahwa lebih banyak warga masyarakat terlibat dalam aktivitas ekonomi, yang berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi dan pendapatan rumah tangga.

3. Rasio tenaga kerja sektor IKM

Rasio ini mengukur proporsi tenaga kerja yang bekerja di sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM). Targetnya adalah meningkatkan rasio dari 15,22 pada 2024 menjadi 15,82 pada 2030. Peningkatan ini menunjukkan upaya untuk memperkuat basis ekonomi lokal yang berbasis industri kecil dan menengah, yang merupakan tulang punggung lapangan kerja di banyak wilayah.

4. Indeks kepuasan Masyarakat

Indikator ini mengukur persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh dinas. Dengan baseline nol pada 2024, targetnya adalah mencapai indeks 70,10 pada 2030. Peningkatan secara bertahap ini menunjukkan fokus pada peningkatan mutu pelayanan publik, transparansi, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.

5. Nilai SAKIP

Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) adalah ukuran kinerja organisasi pemerintah. Target nilai ini naik dari 73,67 pada 2024 menjadi 77,93 pada 2030. Peningkatan nilai ini mencerminkan komitmen untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas internal organisasi, serta memperkuat sistem manajemen kinerja.

Secara keseluruhan, table 4.5 ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja berfokus pada pembangunan manusia dan ekonomi yang inklusif. Tujuannya bukan hanya untuk

menurunkan pengangguran, tetapi juga untuk membangun sistem yang lebih kuat dan lebih efisien, baik dalam hal pelayanan kepada masyarakat maupun dalam tata kelola internal. Data ini menjadi dasar bagi evaluasi kinerja jangka panjang dan perencanaan kegiatan tahunan untuk mencapai visi pembangunan Kota Tarakan.

4.6 Indikator Kinerja Kunci IKK

Berdasarkan tabel 4.6 dibawah ini, terdapat indikator-indikator kinerja yang digunakan untuk menilai pencapaian target jangka panjang (2025-2030) oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan. Tabel ini menggambarkan dua aspek utama: kesejahteraan dan kualitas tenaga kerja (bagian 2.07) serta daya saing dan pertumbuhan industri (bagian 3.31), dengan semua indikator ditetapkan sebagai positif, artinya semua target adalah peningkatan dari baseline tahun 2024.

Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	2.07 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA										
2.	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	positif	%	4,83	5,76	6,48	7,20	8,29	9,01	10,09	
3.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat kompetensi	positif	%	1,39	1,40	1,50	1,63	1,79	1,96	2,09	
4.	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar kerja dalam wilayah Kabupaten/kota		%	26,20	26,44	26,66	27,21	29,97	32,68	35,27	
5.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	positif	%	51,42	51,43	51,44	51,45	51,46	51,47	51,48	
6.	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	positif	%	92,30	95,00	100	100	100	100	100	
7.	3.31 - URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERINDUSTRIAN										
8.	Jumlah Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan		Orang	18.345	18.513	18.513	18.615	18.720	18.880	19.000	

	Nonmigas (Juta Orang)										
9.	Persentase Kontribusi Sektor Industri Pengolahan Nonmigas Terhadap PDRB		%	10,29	10,30	10,30	9,95	9,65	9,83	10,05	
10.	Persentase Pertumbuhan PDRB Sektor Industri Pengolahan Nonmigas		%	1,94	1,94	1,94	1,88	1,49	1,51	1,42	
11.	Tersedianya Informasi Industri Secara Lengkap, Akurat, dan Terkini	positif	Persentase	36,92	36,93	36,94	36,95	36,96	37,00	37,01	

Pada aspek tenaga kerja, semua indikator ditargetkan untuk meningkat secara signifikan. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik melalui peningkatan tata kelola kerja di perusahaan (dari 4,83% menjadi 10,09%), peningkatan kualitas tenaga kerja melalui sertifikasi kompetensi (dari 1,39% menjadi 2,09%), dan peningkatan penyerapan tenaga kerja melalui layanan antar kerja (dari 26,20% menjadi 35,27%). Selain itu, pencapaian target 100% untuk persentase kegiatan yang mengacu pada rencana tenaga kerja menunjukkan komitmen kuat terhadap efisiensi dan keterpaduan program.

Pada aspek perindustrian, targetnya adalah memperkuat basis ekonomi daerah melalui peningkatan jumlah tenaga kerja di sektor industri pengolahan nonmigas (dari 18,345 juta menjadi 19,000 juta) dan kontribusi sektor ini terhadap PDRB (berkisar antara 9,65% hingga 10,30%). Meskipun pertumbuhan PDRB sektor industri mengalami sedikit penurunan pada tahun-tahun tertentu, hal ini tidak mengurangi fokus pada pembangunan sistem informasi industri yang lengkap, akurat, dan terkini (dari 36,92% menjadi 37,01%), yang merupakan fondasi penting bagi keberlanjutan dan daya saing ekonomi daerah.

Program Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja periode 2024-2030 merepresentasikan *best practice* dalam perencanaan strategis sektor publik. Pendekatan holistik yang mencakup *supply-side intervention* (pelatihan dan pemberdayaan), *demand-side intervention* (pengembangan IKM), dan *institutional strengthening* (reformasi birokrasi dan SAKIP) menciptakan ekosistem yang kondusif untuk solusi jangka panjang permasalahan ketenagakerjaan. Keberhasilan implementasi akan sangat bergantung pada komitmen politik yang konsisten, koordinasi multi-stakeholder yang efektif, kapasitas organisasi yang memadai, dan adaptabilitas terhadap perubahan lingkungan eksternal. Dengan asumsi kondisi ekonomi makro yang stabil dan implementasi yang konsisten.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan Tahun 2025-2029 merupakan dokumen yang akan menjadi pedoman dan arah strategik terhadap semua kegiatan baik yang dilakukan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan juga para pemangku kepentingan. Untuk dapat merealisasikan program/kegiatan/sub kegiatan yang diterapkan dalam Renstra ini tentu juga dipengaruhi oleh sumber pembiayaan/pendanaan yang memadai sehingga memerlukan komitmen, semangat, tekad, dan kedisiplinan dalam memprioritaskan program/kegiatan/sub kegiatan sesuai dengan anggaran yang tersedia.

Disamping itu, Renstra ini merupakan tolak ukur bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan untuk melakukan evaluasi terhadap Kinerja Pelayanan setiap tahunnya dalam penyelenggaraan pemerintah bidang Perindustrian dan Tenaga Kerja.

Tarakan, 2 September 2025

Kepala Dinas,



H. AGUS SUTANTO, S.Sos, M .AP
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19680604 198803 1010