



PEMERINTAHAN PROVINSI KALIMANTAN UTARA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

2025

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)**



KATA PENGANTAR

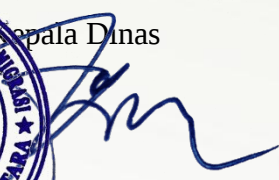
Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-NYA Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 ini, dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKjIP ini dimaksudkan adalah untuk memberikan gambaran pelaksanaan tugas dan pencapaian indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 dan sebagai bahan atau pedoman kami dalam penyusunan Rencana Kerja Tahun yang akan datang serta merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara.

Kami menyadari terhadap upaya-upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara selama Tahun 2025 ini belum optimal, namun demikian harus diakui pula bahwa upaya-upaya tersebut telah memberikan dampak positif terhadap pencapaian sasaran dan tujuan SKPD dan kami bertekad akan berusaha optimal dalam mendorong kinerja organisasi agar lebih baik lagi di Tahun 2026.

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

Tanjung Selor, 13 Januari 2026


Kepala Dinas

H. Hawi S. Sos M.Si
Pembina Utama Muda/IV C
NIP. 197206051998031014



RINGKASAN EKSEKUTIF

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

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

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

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, telah ditetapkan dua tujuan dan tiga sasaran strategis yang akan dicapai pada Tahun 2025. Tiga sasaran strategis tersebut diukur ke dalam 7 (tujuh) indikator kinerja. Hasil capaian kinerja sasaran yang ditetapkan secara umum dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dari 3 (tiga) sasaran kinerja dan 7 (tujuh) indikator kinerja. Diketahui 4 (empat) indikator kinerja **sangat baik**, 1 (satu) indikator **tinggi** dan 2 (dua) indikator kinerja **sedang**. Adapun sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan antara lain :

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



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

Pencapaian sasaran yang telah ditargetkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 tidak terlepas dari adanya dukungan dana yang telah dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 terdapat sebanyak 7 (tujuh) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 26 (dua puluh enam) sub kegiatan.

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki anggaran belanja Tahun 2025 sebesar Rp 11.853.528.693,00 terealisasi sebesar Rp. 9.883.840.775,00 sehingga sisa anggaran sebesar Rp 1.969.687.918,00. Realisasi belanja per 31 Desember 2025 sebesar 83,38 persen dan realisasi fisik sebesar 83,55 persen. Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 286.088.400,00 dan terealisasi penerimaan sebesar Rp. 415.489.200,00 atau sebesar 145,23 persen. Sementara total anggaran APBN Tahun 2025 pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara yang bersumber dari Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia sebesar Rp 8.396.466.000,00 terealisasi sebesar Rp 8.019.797.860,00 (95,51%) sehingga sisa anggaran sebesar Rp. 376.668.140,00.

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2025 permasalahan secara prinsip tidak ada, meskipun ada beberapa kegiatan yang belum optimal dalam pelaksanaannya, namun berkat koordinasi dan kerja keras seluruh pelaksana, sehingga seluruh kegiatan dapat diselesaikan dengan baik.



Tanjung Selor, 13 Januari 2026

Kepala Dinas



[Handwritten signature]

H. Anawi S.Sos M.Si
Pembina Utama Muda/IV C
NIP. 197206051998031014

DEFINISI OPERASIONAL

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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



Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan	: Pegawai negeri sipil yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Permenakertrans No.1 Tahun 2014)
Perjanjian Kerja	: Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
Perusahaan	: a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk
Perselisihan Hubungan Industrial	: Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
Tingkat pengangguran terbuka (TPT)	: persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja (http://bps.go.id)
Transmigrasi	: Perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di Kawasan Transmigrasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024)
Kawasan Transmigrasi	: Kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha masyarakat dalam satu sistem pengembangan berupa



Wilayah Pengembangan Transmigrasi atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024)

- Kawasan Berkembang : Kawasan sudah tersedianya infrastruktur dan produk unggulan sebagian besar baru dikembangkan dalam bentuk produk dasar (hasil Pertanian) yang belum ada pengolahan (raw material).
- Kawasan Mandiri : Produk unggulan sebagian telah diolah, pengembangan produk unggulan masih parsial dan belum dikaitkan sektor lainnya, kelembagaan juga belum berkembang.
- Kawasan Berdaya Saing : Produk unggulan sudah dikembangkan up-stream, middle stream sampai downstream dan terkait dengan pengembangan sektor lainnya (misalnya pariwisata), kreativitas dan inovasi juga sdh dimanfaatkan dalam pengembangan produk unggulan, juga kelembagaan sudah berkembang dengan baik dan sekurang-kurangnya produknya berstandar nasional.
- Satuan Kawasan Pengembangan : Satu kawasan yang terdiri atas beberapa Satuan Permukiman yang salah satu diantaranya merupakan permukiman yang disiapkan menjadi desa utama atau pusat Kawasan Perkotaan Baru (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024)
- Kawasan Perkotaan Baru : Bagian dari Kawasan Transmigrasi yang ditetapkan menjadi pusat pertumbuhan dan berfungsi sebagai pusat pelayanan Kawasan Transmigrasi (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024).
- Permukiman Transmigrasi : Satu kesatuan permukiman atau bagian dari satuan permukiman yang diperuntukkan bagi tempat tinggal dan tempat usaha Transmigran (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024).
- Satuan Permukiman : Bagian dari SKP berupa satu kesatuan permukiman atau beberapa permukiman sebagai satu kesatuan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024).



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



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DEFINISI OPERASIONAL	v
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	3
1.3 Mandat dan Peran Strategis.....	8
1.4 Sistematika Penyajian Laporan Kinerja	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
2.1 Rencana Strategis	15
2.2 Prioritas Daerah	23
2.3 Perjanjian Kinerja.....	24
2.4 Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2025.....	27
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	29
3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah	29
3.2 Akuntabilitas Keuangan	86
BAB IV PENUTUP	97
4.1 Kesimpulan.....	97
4.2 Rencana Tindak Lanjut	98



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	6
Tabel 1. 2 Data Pegawai Tidak Tetap (PTT) Berdasarkan Pendidikan	8
Tabel 1. 3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2021 (%)	10
Tabel 3. 1 Skala nilai peringkat kinerja	29
Tabel 3. 2 Target, Realisasi dan Skala Nilai Peringkat Kerja Kepala Perangkat Daerah Sesuai	31
Tabel 3. 3 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Agustus 2023-Agustus 2025	35
Tabel 3. 4 Jumlah UMKM di Provinsi Kalimantan Utara	37
Tabel 3. 5 Perbandingan Jumlah Kasus Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Utara Dengan Nasional Tahun 2018-2025	42
Tabel 3. 6 Pekerja Yang Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Utara (BPJS Ketenagakerjaan Kota Tarakan dan Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)	44
Tabel 3. 7 Perbandingan Kepesertaan Pekerja Terhadap BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Utara dan Nasional	45
Tabel 3. 8 Besaran UMK dan UMSK Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2026	51
Tabel 3. 9 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional di Provinsi Kalimantan Utara	59
Tabel 3. 10 Penempatan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara	59
Tabel 3. 11 Distribusi Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional	72
Tabel 3. 12 Rekapitulasi Indeks Kawasan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara	73
Tabel 3. 13 Pengukuran IPKTrans di Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional (KTPN)	74
Tabel 3. 14 Pengukuran Nilai IPKTrans Di 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional Setiap Kawasan	75
Tabel 3. 15 Pemetaan Dukungan Anggaran Program Prioritas Terhadap Sasaran Strategis	84
Tabel 3. 16 Tingkat Efisiensi Per Sasaran Strategis	85
Tabel 3. 17 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBD Disnakertrans Tahun 2025	87
Tabel 3. 18 Laporan Penerimaan Retribusi Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tahun 2025	92
Tabel 3. 19 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBN Per 31 Desember 2025	93



DAFTAR GRAFIK

Grafik 3. 1 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Tahun 2025	34
Grafik 3. 2 Persentase Penduduk Yang Bekerja Tahun 2018 s.d 2025 di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara).	34
Grafik 3. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Jangka Menengah	35
Grafik 3. 4 Perbandingan Persentase Penduduk Yang Bekerja Provinsi Kalimantan Utara Dengan Nasional Tahun 2025.....	36
Grafik 3. 5 Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Kalimantan Utara Dengan TPT Nasional Tahun 2025.....	36
Grafik 3. 6 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja).....	48
Grafik 3. 7 Pekerja Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2020-2025.....	48
Grafik 3. 8 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Memiliki UMP Minimal Sesuai UMP di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)	50
Grafik 3. 9 Besaran UMP Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2026 (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja).....	51
Grafik 3. 10 Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan tertinggi di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara)	52
Grafik 3. 11 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara)	53
Grafik 3. 12 Perbandingan UMP Tahun 2026 di Wilayah Kalimantan	54
Grafik 3. 13 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Perusahaan Yang Tercatat Nihil Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan).....	56
Grafik 3. 14 Jumlah Perusahaan dan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan).....	57
Grafik 3. 15 Persebaran Penempatan Transmigran di Provinsi Kalimantan Utara.....	60
Grafik 3. 16 Total APBD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara	87



DAFTAR GAMBAR

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



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

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

Pembangunan suatu negara ditujukan untuk kepentingan penduduk termasuk tenaga kerja yang menjadi objek pembangunan. Di saat yang bersamaan, sebagai subjek pembangunan,



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

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

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

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

Provinsi Kalimantan Utara merupakan salah satu daerah yang menjadi lokus penempatan transmigrasi sejak Tahun 1972 atau semenjak masih bergabung dengan Provinsi Kalimantan



Timur. Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu Kawasan Salimbatu di Kabupaten Bulungan dan Kawasan Seimenggaris di Kabupaten Nunukan. Pengukuran keberhasilan transmigrasi suatu daerah dilihat dari Indeks Perkembangan Kawasan (IPK) Transmigrasi. Setiap Kawasan diukur melalui 5 dimensi yaitu dimensi ekonomi, dimensi sosial budaya, dimensi jejaring sarana prasarana, dimensi kelembagaan dan dimensi lingkungan.

Kawasan transmigrasi merupakan suatu kawasan budidaya yang memiliki fungsi sebagai permukiman dan tempat usaha bagi masyarakat. Berdasarkan RPJMN 2015-2019, jumlah Kawasan transmigrasi yang ditetapkan sebanyak 152 kawasan transmigrasi. Hal ini juga tertuang dalam Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Tahun 2020-2024. Dalam perencanaan, hingga tahun 2025 tidak terdapat penambahan kawasan transmigrasi baru, namun hanya terdapat revitalisasi saja untuk kawasan transmigrasi yang sudah ada. Dari 152 kawasan transmigrasi, selanjutnya terdapat 52 kawasan transmigrasi yang masuk dalam rencana pertumbuhan dan pemerataan, sehingga lokasi tersebut dikategorikan menjadi Kawasan transmigrasi prioritas nasional.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 disusun sebagai pertanggung jawaban atas pelaksanaan pencapaian kinerja sebagaimana disepakati dalam dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2025. Penetapan kinerja dimaksud telah mempertimbangkan ketersediaan sumber daya baik anggaran, personil maupun sarana dan prasarana pendukung. Ketersediaan anggaran baik dari APBD maupun sumber dana lainnya serta mengacu pada Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026.

1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

1.1.1 Tugas Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud Peraturan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi dalam Pasal 178 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi menjadi kewenangan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.



1.1.2 Fungsi

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

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

1.1.3 Struktur Organisasi

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

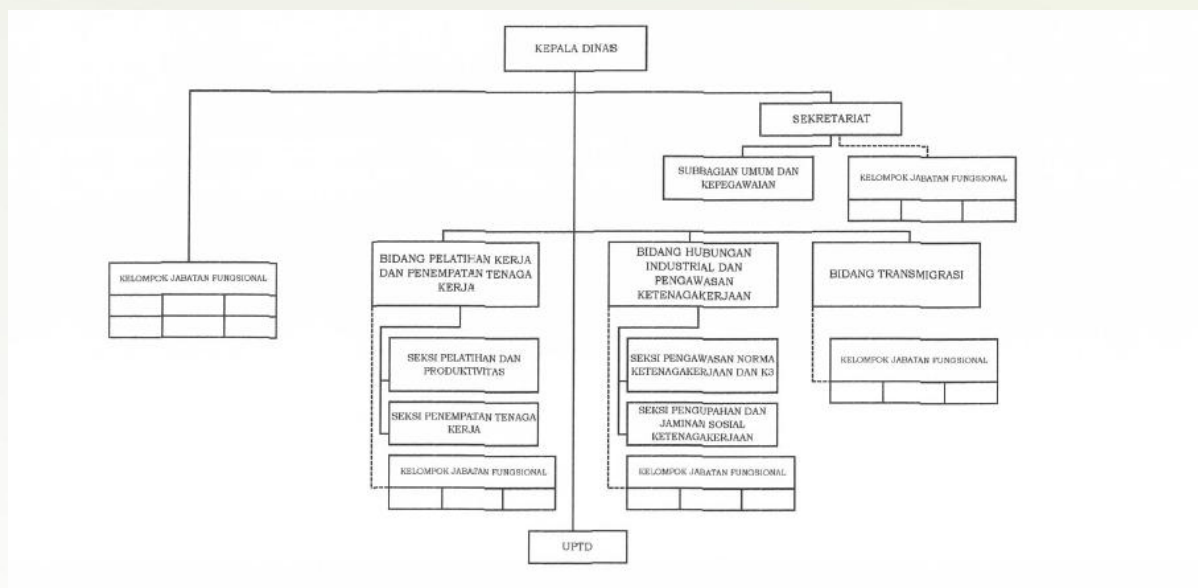
Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 181 (Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan Peraturan Gubernur



Kalimantan Utara Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi) terdiri atas:

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

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara



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



1.1.4 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang strategis dalam melaksanakan tugas-tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara. Hingga sampai dengan 31 Desember 2025 jumlah sumber daya manusia yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebanyak 43 Orang dan PTT sebanyak 2 orang.

Berdasarkan data analisis jabatan dan analisis beban kerja menunjukkan jumlah pegawai yang tersedia saat ini tidak mencukupi untuk melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang ada secara optimal. Analisa jabatan menunjukkan apa tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi dari suatu jabatan, sedangkan analisa beban kerja menunjukkan berapa pegawai yang dibutuhkan dan seberapa besar beban kerja yang ada untuk mencapai efisiensi kerja. Pegawai yang tersedia saat ini pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Kalimantan Utara sebanyak 43 orang sementara kebutuhan pegawai mencapai 99 orang sehingga kekurangan pegawai sebanyak 56 orang.

Tabel 1. 1 Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025

NO	JABATAN	BEZETTING PEGAWAI SAAT INI					KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ABK	+/-
		JABATAN PIMPINAN TINGGI	JABATAN ADMINISTRATOR	JABATAN PENGAWAS	JABATAN PELAKSANA	JABATAN FUNGSIONAL		
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	0					1	-1
2	Pengawas Ketenagakerjaan Madya					1	5	-4
3	Pengawas Ketenagakerjaan Muda					1	8	-7
4	Pengawas Ketenagakerjaan Pertama					6	21	-15
5	Mediator Hubungan Industrial Pertama					2	2	0
6	Penggerak Swadaya Masyarakat Madya					0	1	-1
7	Penggerak Swadaya Masyarakat Pertama					0	1	-1
8	Instruktur Muda					0	1	-1
9	Instruktur Pertama					0	2	-2
10	Penguji Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pertama					0	1	-1
11	Pranata Komputer Pertama					0	1	-1
12	Pengantar Kerja Pertama					1	2	-1
13	Perencana Ahli Madya					0	1	-1
14	Perencana Ahli Pertama					0	2	-2
15	Arsiparis Ahli Pertama					0	1	-1
16	Sekretaris		0				1	-1



NO	JABATAN	BEZETTING PEGAWAI SAAT INI					KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ABK	+/-
		JABATAN PIMPINAN TINGGI	JABATAN ADMINISTRATOR	JABATAN PENGAWAS	JABATAN PELAKSANA	JABATAN FUNGSIONAL		
17	Perencana Ahli Muda					1	1	0
18	Penelaah Teknis Kebijakan				0		2	-2
19	Penata Layanan Operasional				1		1	0
20	Pengolah Data Dan Informasi				2		2	0
21	Pengadministrasi Perkantoran				1		2	-1
22	Operator Layanan Operasional				2		2	0
23	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian			1			1	0
24	Penelaah Teknis Kebijakan				0		2	-2
25	Pengolah Data Dan Informasi				0		1	-1
26	Pengadministrasi Perkantoran				3		5	-2
27	Operator Layanan Operasional				2		2	0
28	Kepala Bidang Pelatihan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja		1				1	0
29	Analisis Kebijakan Muda					0	1	-1
30	Penelaah Teknis Kebijakan				1		1	0
31	Kepala Seksi Pelatihan Dan Produktivitas			1			1	0
32	Penelaah Teknis Kebijakan				0		2	-2
33	Penata Layanan Operasional				1		1	0
34	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja			1			1	0
35	Penelaah Teknis Kebijakan				1		1	0
36	Operator Layanan Operasional				1		1	0
37	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan		1				1	0
38	Mediator Hubungan Industrial Muda					1	1	0
39	Penelaah Teknis Kebijakan				0		1	-1
40	Kepala Seksi Pengawasan Norma Ketenagakerjaan Dan K3			1			1	0
41	Penelaah Teknis Kebijakan				0		1	-1
42	Kepala Seksi Pengupahan Dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan			1			1	0
43	Penelaah Teknis Kebijakan				1		1	0
44	Operator Layanan Operasional				1		1	0
45	Kepala Bidang Transmigrasi		1				1	0
46	Analisis Kebijakan Muda					1	2	-1
47	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda					1	1	0
48	Penelaah Teknis Kebijakan				1		2	-1
49	Pengolah Data Dan Informasi				0		1	-1
50	Penata Layanan Operasional				2		2	0
Jumlah		0	3	5	20	15	99	-56



Sumber Data: Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 31 Desember 2025.

Dalam upaya menjalankan fungsi pelayanan publik secara optimal, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara membutuhkan sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Salah satu solusi yang diterapkan adalah melalui pengangkatan tenaga non-ASN untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas teknis maupun administratif. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga memiliki tenaga kontrak sebanyak 2 orang. Seiring dengan kebijakan penataan kepegawaian, Pegawai Tidak Tetap (PTT) tersebut telah mengikuti proses pengangkatan dan secara resmi dilantik sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu terhitung mulai tanggal 1 Januari 2026. Dengan demikian, sejak tanggal tersebut status kepegawaian yang bersangkutan tidak lagi sebagai PTT, melainkan sebagai PPPK Paruh Waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Gender	Pendidikan						Jumlah
	SLTA	D.I	D.II	D.III	D.IV	S.1	
Pria	1					1	2
Wanita	0					0	0
Jumlah	1					1	2

Sumber: Data Kepegawaian Disnakertrans Prov.Kaltara Per 31 Desember 2025.

1.3 Mandat dan Peran Strategis

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



infrastruktur yang berkualitas dan merata serta meningkatkan konektivitas antar kabupaten/kota”.

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

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

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

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

1.1.5 Bidang Ketenagakerjaan:

1) Penurunan angka pengangguran

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



15.343 orang (3,90%) pada tahun 2024. Namun keberadaan 15.343 orang penganggur masih merupakan kondisi yang perlu perhatian khusus.

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

2) Rendahnya kualitas angkatan kerja

Isu rendahnya kualitas angkatan kerja dapat dilihat dari rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Secara Umum Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Provinsi Kalimantan Utara menurut pendidikan dari Tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada periode 2018-2021 tingkat pendidikan SMTA kejuruan lebih tinggi dibandingkan tingkat Pendidikan SMTA umum. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki lulusan SMTA Kejuruan menjadi alasan mereka lebih aktif dalam kegiatan ekonomi dibanding SMTA Umum, selain itu lulusan SMTA Umum mempunyai kecenderungan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

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

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

Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021
Maksimum SD	60,52	62,17	63,29	62,54
SMTA	51,43	47,29	50,33	52,60
SMTA Umum	72,42	72,95	71,08	66,37



Tingkat Pendidikan	2018	2019	2020	2021
SMTA Kejuruan	75,09	75,32	73,78	75,45
Diploma	87,18	89,36	85,91	83,79
Universitas	94,50	90,29	90,42	89,65
TPAK	66,87	65,59	66,51	66,24

Sumber : BPS, Agustus, data diolah.

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

3) Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja

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

Selanjutnya mengingat Provinsi Kalimantan Utara berada di wilayah perbatasan negara sehingga urusan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) juga harus mendapatkan



perhatian. Hal ini disebabkan masih tingginya angka deportasi PMI melalui Kabupaten Nunukan, walaupun Provinsi Kalimantan Utara bukan merupakan daerah penghasil atau kantong-kantong PMI, namun wilayah Kalimantan Utara merupakan daerah transit PMI sehingga diperlukan penanganan khusus.

1.4.2 Bidang Transmigrasi

Transmigrasi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencapai keseimbangan penyebaran penduduk, memperluas kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan meningkatkan pendapatan. Pada umumnya Transmigran akan mendapat bantuan dari pemerintah berupa rumah, lahan untuk tempat tinggal maupun lahan usaha, peralatan pertanian, pertukangan dan penerangan serta jaminan hidup beras dan non beras. Namun, hingga saat ini pelaksanaan kegiatan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara belum dapat dilaksanakan dengan optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan Transmigran dalam mengolah lahan usaha yang cukup luas menjadi lahan yang produktif. Lahan transmigrasi yang umumnya berupa lahan pasang surut dan ditambah dengan peralatan serta fasilitas dasar yang masih terbatas menyebabkan sulitnya perkembangan ekonomi di wilayah transmigrasi.

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

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

Berdasarkan hasil rumusan diatas, secara umum isu strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mengacu pada isu strategis Provinsi Kalimantan Utara yakni Peningkatan kualitas dan daya saing SDM dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan Pengembangan industri berbasis sumberdaya lokal yang berorientasi kesejahteraan



masyarakat. Isu strategis ini dikemukakan yang jika permasalahan yang terkait isu ini berhasil dikurangi, bahkan dihilangkan, maka akan mendukung penyelesaian urusan pemerintahan yang didesentralisasikan ke provinsi yang terkait dengan kualitas SDM.

1.4 Sistematika Penyajian Laporan Kinerja

Laporan ini menggambarkan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara selama Tahun 2025. Capaian kinerja (*performance results*) tersebut diperbandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang.

Sistematika Penyusunan sebagai berikut :

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

A. Capaian Kinerja Organisasi

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

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis Perangkat Daerah;



4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

B. Realisasi Anggaran

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

- Penutup. Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- Lampiran
 1. Perjanjian Kinerja
 2. Realisasi Anggaran
 3. Foto Penghargaan yang diraih/diperoleh perangkat daerah (Jika ada)
 4. Dokumentasi Kegiatan
 5. Lain-lain yang dianggap perlu



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

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

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

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

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



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

N O	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	KONDISI AWAL	TARGET AWAL	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan daerah		Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Daerah			74.46	79.29	84.12	88.95	93.78
		Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	95.03	95.35	95.54	95.73	95.92	96.11	96.30
		Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	14.00	11.00	8.00	6.00	4.00	2.00	1.00
			Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	31.16	25.00	34.78	38.40	42.02	45.64	49.26
			Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	59.31	48.50	63.71	68.11	72.51	76.91	81.31
			Persentase tenaga kerja yang memiliki upah/pendapatan minimal sama dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).	31.16	25.00	34.78	38.40	42.02	45.64	49.26
			Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	98.53	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2	Mewujudkan pembangunan transmigrasi yang inovatif dan sejahtera		Tingkat pendapatan kepala keluarga transmigran pada skala Cukup (Skala Cukup, Pas-pas dan Kurang)	8.57	17.14	25.71	34.28	42.84	51.41	59.98
		Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	44,32	53,58	62,84	72,11	81,37	90,63	100,00

Sumber Data: Renstra Disnakertrans Prov. Kaltara Tahun 2021-2026



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

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

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



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



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



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

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

Dalam rangka penyelarasan perencanaan kinerja dengan arah kebijakan, dinamika lingkungan strategis, serta hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya, pada dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029 dilakukan penyesuaian terhadap tujuan, sasaran, dan indikator kinerja. Penyesuaian tersebut bertujuan untuk meningkatkan keselarasan (cascading), keterukuran, dan akuntabilitas kinerja, sehingga pelaksanaan dan pelaporan kinerja dapat mendukung peningkatan implementasi SAKIP secara berkelanjutan.

Perubahan indikator kinerja dilakukan sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya yang menunjukkan perlunya indikator yang lebih relevan, terukur, dan mencerminkan outcome. Selain itu, penyesuaian indikator juga dilakukan untuk memastikan keselarasan (cascading) dengan kebijakan pembangunan daerah, kesesuaian dengan tugas dan



fungsi perangkat daerah, serta kejelasan definisi operasional, formula perhitungan, dan ketersediaan sumber data. Dengan penyesuaian tersebut, indikator kinerja diharapkan mampu menggambarkan capaian kinerja secara lebih akurat, akuntabel, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam implementasi SAKIP.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berperan dalam mendukung visi makmur, tujuan RPJMD Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029 “Meningkatnya kesejahteraan masyarakat dengan indikator Indeks Kesejahteraan Sosial” dan sasaran RPJMD Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029 yaitu “Meningkatnya kemandirian dan produktivitas masyarakat” dengan indikator kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka dan Tingkat Kemiskinan”. Sasaran dalam RPJMD tersebut diterjemahkan ke dalam tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara yang selanjutnya dijabarkan dalam sasaran Perangkat Daerah. Tujuan pelaksanaan pembangunan yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara pada kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang adalah “Meningkatnya tenaga kerja dan Transmigran produktif dan sejahtera”. Sasaran strategis jangka menengah adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Adapun Sasaran yang akan menjadi indikator atau ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, yaitu :

1. Meningkatnya perluasan kesempatan kerja
2. Meningkatnya iklim hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja
3. Meningkatnya kemandirian dan kesejahteraan Transmigran
4. Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah



Tabel 2. 3 Tujuan, sasaran dan indikator Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASE LINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
- Meningkatkan kemandirian dan produktivitas masyarakat	Meningkatnya tenaga kerja dan Transmigran produktif dan sejahtera		Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) (poin)	0	75,70	77,12	78,54	79,96	81,38	82,80	
			Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Rp)	192.958.577	195.015.175	197.071.773	199.128.372	201.184.970	203.241.569	205.298.167	
			Nilai Rata-rata Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) (poin)	59,12	62,30	65,49	68,68	71,87	75,06	78,25	
		Meningkatnya perluasan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (%)	96,10	96,33	96,56	96,79	97,01	97,24	97,47	
		Meningkatnya iklim hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial (%)	0,68	0,65	0,60	0,55	0,50	0,45	0,40	
			Rata-rata upah pekerja per bulan (Rp)	3.439.953	3.515.390	3.590.827	3.666.264	3.741.701	3.817.138	3.892.575	
			Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	59,21	59,22	59,23	59,25	59,26	59,28	59,29	



NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASE LINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
			kerjaan Provinsi (%)								
			Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) (%)	92,70	93,28	93,86	94,44	95,02	95,60	96,18	
		Meningkatnya kemandirian dan kesejahteraan Transmigran	Pendapatan Perkapita di Wilayah Transmigrasi (Rp)	2.858.461	2.989.092,67	3.125.694,20	3.268.538,43	3.417.910,63	3.574.109,15	3.737.445,94	
		Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	85,76	87,51	89,26	90,01	92,76	94,51	96,26	
			Nilai evaluasi internal zona integritas (Nilai)	87,53	88,93	90,33	91,73	93,13	94,53	95,93	

Sumber: Renstra Disnakertrans Tahun 2025-2029.

2.2 Prioritas Daerah

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

1. Mewujudkan Pembangunan PLTA Sungai Mentarang dan Sungai Kayan
2. Mewujudkan Pembangunan KIPPI



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

Adapun beberapa program yang mendukung prioritas daerah antara lain:

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

2.3 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh Gubernur Kalimantan Utara kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 31 Januari 2025. Perjanjian Kerja tersebut sesuai dokumen Renstra Tahun 2021-2026 yang ditandatangani yang menjadi kesepakatan bersama akan mewujudkan target kinerja yang sesuai dalam dokumen perencanaan, perjanjian tersebut menjadi tanggung jawab kepala Perangkat Daerah terkait dan Gubernur selaku atasan langsung memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian tersebut.

Dalam rangka menetapkan kinerja tahun 2025, diperlukan evaluasi terhadap capaian kinerja tahun 2024 (n-1). Evaluasi hasil kinerja tahun sebelumnya sangat penting karena memberikan berbagai manfaat yang mendukung perbaikan, pertumbuhan, dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil evaluasi realisasi dan capaian kinerja sampai dengan tahun 2024, diketahui bahwa terdapat beberapa realisasi kinerja telah melampaui target, sehingga penetapan target kinerja tahun 2025 – 2026 dilakukan revisi sebagai berikut:



Tabel 2. 4 Revisi Penetapan Target Kinerja 2025-2026

No	Sasaran	Indikator	TARGET RENSTRA PD					REALISASI CAPAIAN				HASIL REVISI PENETAPAN TARGET 2025-2026	
			2022	2023	2024	2025	2026	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	95,54	95,73	95,92	96,11	96,30	95,42	95,67	95,99	96,10	96,55	96,83
2	Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	8	6	4	2	1	9,51	6,36	1,74	0,68	0,52	0,35
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	34,78	38,40	42,02	45,64	49,26	26,49	35,84	66,07	59,21	67,39	75,57
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	63,71	68,11	72,51	76,91	81,31	62,21	65,09	89,94	62,47	76,91	81,31
		Persentase tenaga kerja yang memiliki upah/pendapatan minimal sama dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).	34,78	38,40	42,02	45,64	49,26	26,49	35,84	66,07	59,21	67,39	75,57
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	95,21	78,04	95,18	92,70	100,00	100,00
3	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	62,84	72,11	81,37	90,63	100,00	44,00	83,35	87,79	87,79	90,63	100,00

Sumber Data: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil reviu terhadap kinerja tersebut maka ditetapkan target kinerja tahun 2025 sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 2. 5 Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	96,55
2		Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	0,52



	Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	67,39
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	76,91
		Persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP)	67,39
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	100,00
3	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	90,63

Sumber Data: Data Diolah, 2025

Dalam rangka menjaga keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan kinerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara telah menyusun rancangan Perjanjian Kinerja (PK) yang mengacu pada Rencana Strategis Tahun 2025-2029. Rancangan PK tersebut disusun sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian kinerja Tahun 2025, meskipun tidak dilakukan penandatanganan kontrak PK perubahan. Penyusunan rancangan PK ini dimaksudkan untuk menyesuaikan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja dengan arah kebijakan serta prioritas yang ditetapkan dalam Renstra terbaru, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan tetap selaras dan berorientasi pada hasil (outcome). Rancangan PK dimanfaatkan sebagai acuan internal dalam pemantauan dan evaluasi kinerja serta sebagai dasar penyusunan pelaporan kinerja guna mendukung peningkatan akuntabilitas dan implementasi SAKIP.

Tabel 2. 6 Rancangan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Mengacu Pada Renstra Tahun 2025-2029

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET
1	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (%)	96,33
2	Meningkatnya iklim hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial (%)	0,65
		Rata-rata upah pekerja per bulan (Rp)	3.515.390
		Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Provinsi (%)	59,22



NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) (%)	93,28
3	Meningkatnya kemandirian dan kesejahteraan Transmigran	Pendapatan Perkapita di Wilayah Transmigrasi (Rp)	2.989.092,67
4	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	87,51
		Nilai evaluasi internal zona integritas (Nilai)	88,93

Sumber: Renstra Disnakertrans Tahun 2025-2029.

2.4 Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Tahun 2025

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

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

Pada Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mempunyai anggaran APBD sebesar Rp. 11.853.528.693,00 yang terbagi menjadi belanja operasi Rp11.509.848.693,00 dan belanja modal Rp343.680.000,00. Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 286.088.400,00. Jumlah program yang dilaksanakan sebanyak 7 program, 14 kegiatan dan 27 sub kegiatan.



Tabel 2. 7 Ringkasan Perubahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2025

PERUBAHAN DOKUMEN PELAKSANAAN ANGGARAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH							Perubahan DPA-SKPD
PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN ANGGARAN 2025							
Nomor : DPPA/A.3/2.07.3.32.0.00.02.0000/002/2025							
Organisasi : 2.07.3.32.0.00.02.0000 - Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi							
Ringkasan Perubahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Satuan Kerja Perangkat Daerah							
Kode Rekening			Uraian	Sebelum	Setelah	Bertambah / (Berkurang)	
						(Rp)	(%)
4	1		PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Rp286.088.400,00	Rp286.088.400,00	Rp0,00	0.00
4	1	02	Retribusi Daerah	Rp286.088.400,00	Rp286.088.400,00	Rp0,00	0.00
5	1		BELANJA OPERASI	Rp9.719.878.832,00	Rp11.509.848.633,00	Rp1.789.969.861,00	15.55
5	1	01	Belanja Pegawai	Rp7.461.610.611,00	Rp6.521.488.351,00	(Rp940.122.260,00)	(14.42)
5	1	02	Belanja Barang dan Jasa	Rp2.258.268.221,00	Rp4.988.360.342,00	Rp2.730.092.121,00	54.73
5	2		BELANJA MODAL	Rp115.000.000,00	Rp343.680.000,00	Rp228.680.000,00	66.54
5	2	02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp115.000.000,00	Rp343.680.000,00	Rp228.680.000,00	66.54

Sumber: DPA Perubahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, 2025.



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah

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

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

Tabel 3. 1 Skala nilai peringkat kinerja

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

(Sumber : Permendagri 54 Tahun 2010)

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



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

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

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

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

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1. Lingkungan Internal/Eksternal



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

Cara menghitung persentase capaian kinerja sebagai berikut:

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

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

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

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

Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 terdapat sebanyak 7 (tujuh) program, 14 (empat belas) kegiatan dan 27 (Dua Puluh Tujuh) sub kegiatan. Adapun realisasi kinerja dan capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

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

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALIASI	CAPAIAN	KRITERIA PENILAIAN
1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	96,55	96,15	99,59	Sangat Baik
2	Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	0,52	0,38	127,51	Sangat Baik
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	67,39	47,55	70,57	Sedang
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	76,91	64,80	84,25	Tinggi



NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALIASI	CAPAIAN	KRITERIA PENILAIAN
		Persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP)	67,39	47,55	70,57	Sedang
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	100,00	98,57	98,57	Sangat Baik
3	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	90,63	87,79	96,87	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, Disnakertrans 2025

Perhitungan realisasi dari target kinerja diantaranya:

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

= $(380.572 / 395.803) \times 100 \%$

= 96,15%

(Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara Per Agustus 2025).
- Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial = Jumlah perselisihan hubungan industrial/jumlah perusahaan wajib lapor x 100%

= $66 \text{ Kasus} / 17.510 \text{ perusahaan} \times 100\%$

= 0,38%

(Sumber Data: Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Prov. Kaltara).
- Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan = Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan/Jumlah Tenaga Kerja x 100 persen

= $180.966 / 380.572 \times 100 \text{ persen}$

= 47,55%

(Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2025)
- Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan = Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar BPJS Kesehatan/Jumlah Tenaga Kerja x 100 persen

= $246.607 / 380.572 \times 100 \text{ persen}$

= 64,80%



(Sumber Data: BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2025)

5. Persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) = Jumlah Tenaga Kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP)/ Jumlah Tenaga Kerja x 100 persen
= 180.966/380.572 x 100 persen
= 47,55%

(Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2025)

6. Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) = Jumlah perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)/ Jumlah Perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara x 100 persen
= (17.510-250)/17.510 x 100 persen
= 17.260/17.510 x 100 persen
= 98,57%

(Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2025)

7. Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah = Jumlah lahan transmigrasi produktif/digarap/Jumlah lahan transmigrasi x100
= (49.816,56+66.456)/(109.697,26+22.742,43) x 100
= 116.272,56 Ha /132.439,69 Ha X 100
= 87,79%

(Sumber Data: Laporan Akhir Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI)

Adapun analisis terhadap capaian kinerja adalah sebagai berikut:

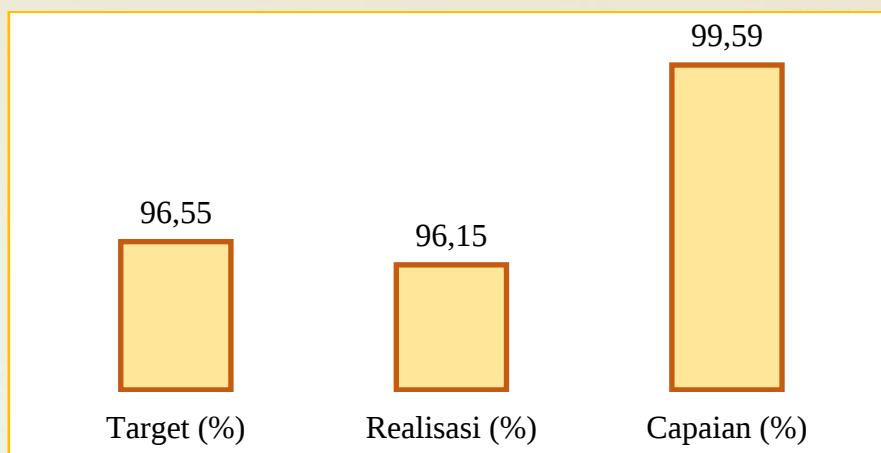
1. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 (Meningkatnya penyerapan tenaga kerja) pada Indikator 1 (Persentase penduduk yang bekerja)

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2025

Indikator persentase penduduk yang bekerja dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dimana target Tahun 2025 untuk persentase penduduk yang bekerja sebesar 96,55 persen dan terealisasi sebesar 96,15 persen sehingga capaiannya sebesar **99,59 persen** dengan kategori capaian **sangat baik**. Jumlah penduduk yang bekerja pada Tahun 2025 sebanyak 380.572 orang dan jumlah angkatan kerja sebanyak 395.803 orang. Penduduk yang



bekerja pada Agustus 2025 sebanyak 380.572 orang, meningkat sebanyak 2.211 orang dari Agustus 2024.



Grafik 3. 1 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Tahun 2025

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Grafik 3. 2 Persentase Penduduk Yang Bekerja Tahun 2018 s.d 2025 di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara).

Jika dilihat pada grafik diatas diketahui bahwa persentase penduduk yang bekerja Tahun 2018 sampai dengan 2025 mengalami fluktuasi cenderung naik dari 94,78 persen pada tahun 2018 menjadi 96,15 persen pada tahun 2025. Jumlah penduduk yang bekerja pada Tahun 2025 sebanyak 380.572 orang dan jumlah angkatan kerja sebanyak 395.803 orang.

Perbandingan Persentase penduduk yang bekerja tahun 2024 sebesar 96,10 persen dibandingkan dengan tahun 2024 sebesar 96,10 persen diketahui ada kenaikan sebesar 0,05



persen dan jika dibandingkan realisasi kinerja Tahun 2025 (96,15%) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2026 (96,30%) maka capaiannya sebesar 99,84 persen (sangat baik).

Jumlah penduduk yang bekerja periode Agustus Tahun 2025 sebesar 378.361 orang mengalami peningkatan sebesar 2.211 orang dari Tahun 2024. Hal ini sejalan dengan menurunnya angka pengangguran terbuka di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 0,05 persen dari tahun 2024 ke tahun 2025 seperti yang terlihat pada Tabel di bawah ini.

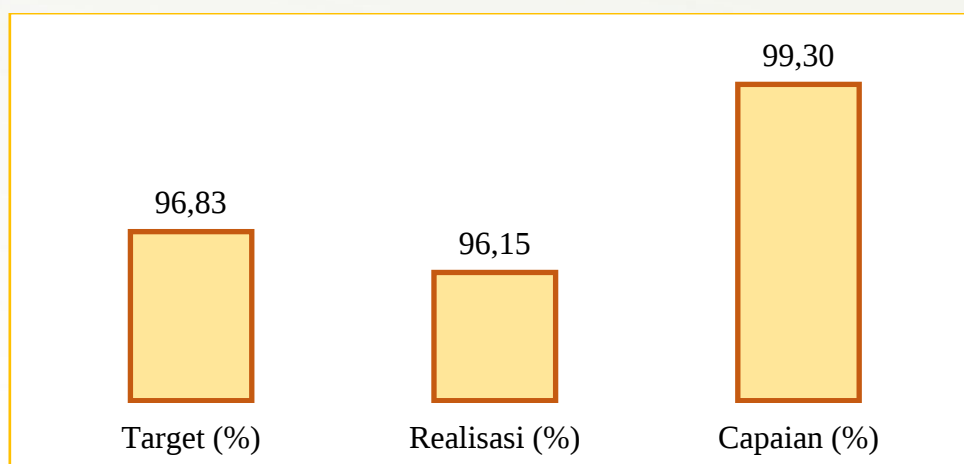
Tabel 3. 3 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, Agustus 2023-Agustus 2025

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2023	Agustus 2024	Agustus 2025	Perubahan Ags 2023-Ags 2024		Perubahan Ags 2024-Ags 2025	
	orang	orang	orang	orang	poin persen	orang	poin persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	551.272	559.623	569.126	8.351	1,51	9.503	1,70
Angkatan Kerja	387.823	393.704	395.803	5.881	1,52	2.099	0,53
- Bekerja	372.270	378.361	380.572	6.091	1,64	2.211	0,58
- Pengangguran	15.553	15.343	15.231	-210	-1,35	-112	-0,73
Bukan Angkatan Kerja	163.449	165.919	173.323	2.470	1,51	7.404	4,46
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,35	70,35	69,55	-		-0,80	
- Laki-Laki	85,18	86,51	84,95	1,33		-1,56	
- Perempuan	53,60	52,14	52,26	-1,46		0,12	

Sumber: BPS Provinsi Kalimantan Utara, Agustus 2025.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah sebesar 96,83 persen, realisasi kinerja indikator persentase penduduk yang bekerja pada tahun 2025 sebesar 96,15 persen sehingga capaian kinerja sebesar 99,30 persen dengan kategori sangat baik.

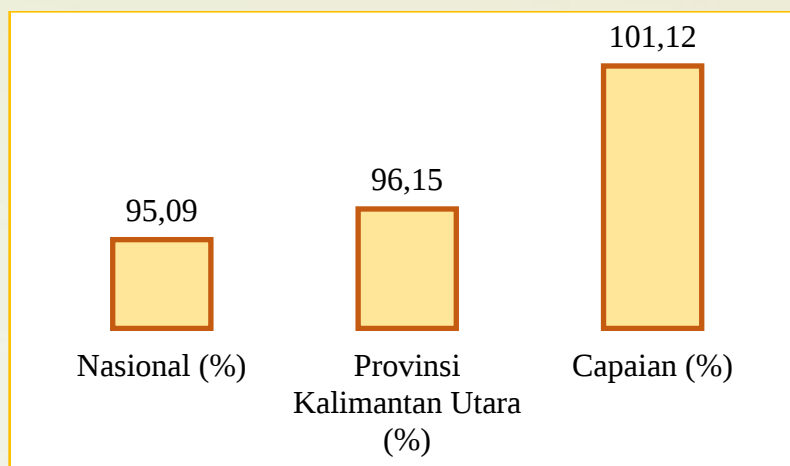


Grafik 3. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja Persentase Penduduk Yang Bekerja Dengan Target Jangka Menengah



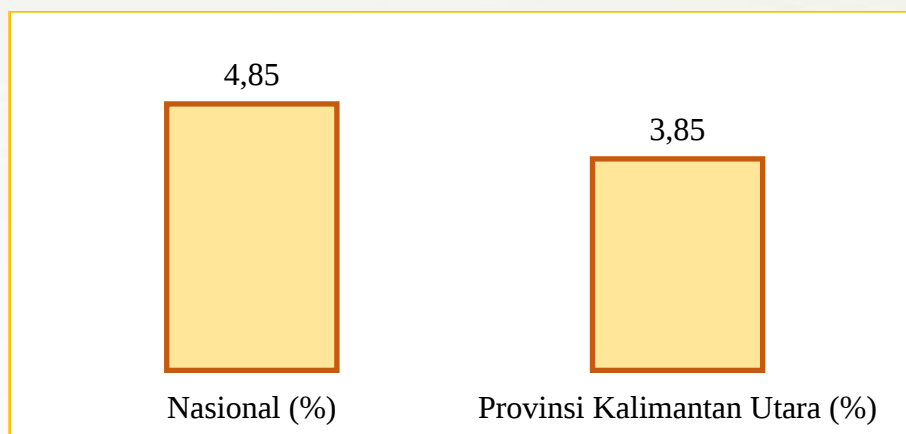
d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

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



Grafik 3. 4 Perbandingan Persentase Penduduk Yang Bekerja Provinsi Kalimantan Utara Dengan Nasional Tahun 2025

Jika dibandingkan dengan Tingkat Pengangguran Terbuka Nasional Tahun 2025, TPT provinsi Kalimantan Utara lebih rendah sebesar 1,00 persen seperti yang terlihat pada Grafik di bawah ini.



Grafik 3. 5 Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Kalimantan Utara Dengan TPT Nasional Tahun 2025

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



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

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

Tabel 3. 4 Jumlah UMKM di Provinsi Kalimantan Utara

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

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



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

Walaupun Provinsi Kalimantan Utara telah berhasil menurunkan angka pengangguran dari tahun 2024 ke Tahun 2025, namun dalam penanganan pengangguran masih perlu mendapat perhatian mengingat masih terdapat 15.231 orang di Provinsi Kalimantan Utara yang masih menganggur dan 17.943 orang (4,71%) dalam kondisi setengah penganggur. Setengah Penganggur adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), dan masih mencari pekerjaan atau masih bersedia menerima pekerjaan (dahulu disebut setengah pengangguran terpaksa). Dalam menangani permasalahan tersebut diperlukan kebijakan dan program yang konkrit dalam mengurangi angka pengangguran dan setengah penganggur di Provinsi Kalimantan Utara sebagai berikut:

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



SMA/SMK/MA atau yang sederajat dengan keterampilan dan pengetahuan khusus yang penting untuk meraih sukses di dunia kerja. Upaya ini diperlukan mengingat pada Agustus 2024, TPT dari tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya. Pada Agustus 2025, TPT dari tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 6,01 persen. Sementara TPT yang paling rendah adalah mereka dengan pendidikan Sekolah Dasar (SD) yaitu sebesar 1,56 persen. Dibandingkan Agustus 2024 TPT kategori pendidikan yang mengalami kenaikan adalah SMP sebesar 2,22 persen, SMK sebesar 1,08 persen, dan Perguruan Tinggi sebesar 0,13 persen. Sedangkan TPT kategori pendidikan yang mengalami penurunan adalah SMA sebesar -1,89 persen dan SD ke bawah sebesar -0,27 persen.

2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan ketenagakerjaan sehingga dapat menjangkau lebih banyak peningkatan SDM bagi pencari kerja. Selain itu juga perlu didukung dengan peningkatan sarana dan prasarana pelatihan ketenagakerjaan misalnya dengan Pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK) maupun peningkatan kapasitas dan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) pemerintah, swasta maupun komunitas. Saat ini Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah berupaya membangun BLK UPTP Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bulungan.
3. Melakukan pemerataan informasi dan fasilitasi informasi pasar kerja di seluruh wilayah Provinsi Kalimantan Utara.
4. Meningkatkan kerjasama pendidikan dan pelatihan dengan dunia usaha. Melalui kolaborasi ini, kurikulum diselaraskan dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan memiliki kompetensi yang relevan dan siap kerja. Program seperti magang, praktik kerja lapangan, dan pelatihan berbasis industri memberi pengalaman nyata bagi peserta didik. Dengan terciptanya kesesuaian antara keterampilan lulusan dan kebutuhan pasar kerja, peluang terserapnya tenaga kerja meningkat dan angka pengangguran dapat ditekan secara berkelanjutan.
5. Mendorong perluasan kesempatan kerja melalui pemberdayaan UMKM.
- f. **Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja**



Program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase penduduk yang bekerja adalah program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dan program penempatan tenaga kerja yang bersumber pada dana APBD.

Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja terdiri dari kegiatan pelaksanaan latihan kerja berdasarkan klaster kompetensi dengan sub kegiatan proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi. Pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut telah efektif dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi penduduk usia kerja di Provinsi Kalimantan Utara. Kegiatan tersebut berupa pelatihan dan uji kompetensi Las Plate Welder 3G-UP/PF sebanyak 16 orang.

Selain itu juga, pelaksanaan program penempatan kerja dengan beberapa kegiatan seperti pelaksanaan job fair yang diikuti oleh 28 perusahaan juga efektif dalam memfasilitasi penyebaran informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja. Sementara dari sisi penempatan tenaga kerja luar negeri, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga telah melakukan rapat koordinasi dengan BP3MI Kab. Nunukan untuk meningkatkan kerjasama dan kolaborasi penempatan tenaga kerja luar negeri serta melakukan monitoring penggunaan TKA untuk memastikan penggunaan TKA sesuai dengan peraturan yang berlaku.

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

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2025

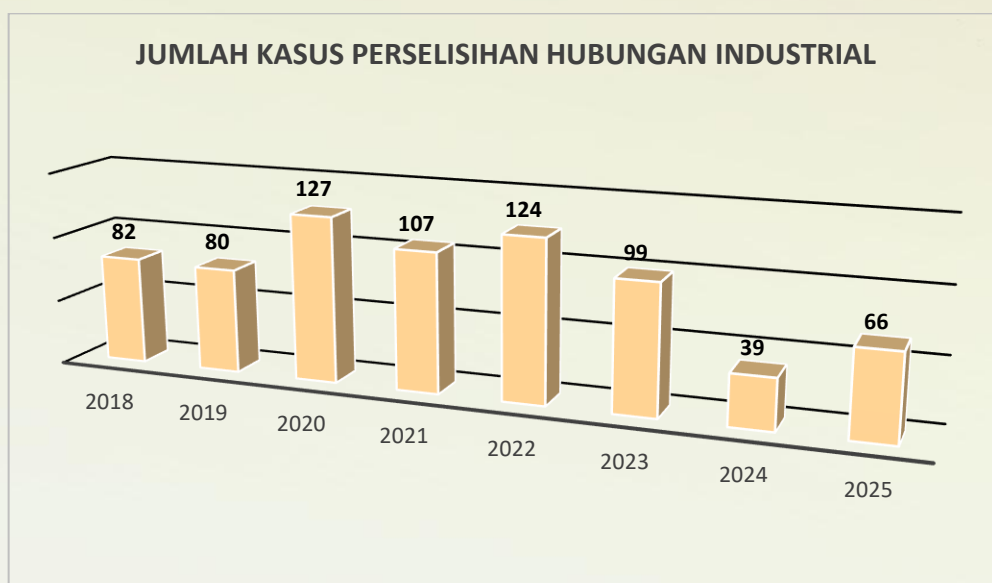
Tingkat perselisihan hubungan industrial menggambarkan tingkat konflik atau ketidaksepakatan yang terjadi antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, yaitu pekerja, pemberi kerja, dan/atau serikat pekerja. Realisasi indikator tingkat perselisihan hubungan industrial pada Tahun 2025 sebesar 0,38 persen dari target sebesar 0,52 persen sehingga capaiannya 127,51 persen dengan kriteria penilaian **sangat baik**. Jumlah perselisihan hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Utara mencapai 66 kasus dan jumlah perusahaan yang terdata WLKP per 31 Desember 2025 mencapai 17.510 perusahaan.

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

Perbandingan tingkat perselisihan hubungan industrial pada tahun 2024 (0,38%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (0,68%) sehingga capaiannya 144,57 persen atau kategori sangat baik. Secara umum tingkat perselisihan hubungan industrial pada tahun 2021



mencapai 9,51 persen kemudian mengalami penurunan menjadi 6,36 pada tahun 2022, berkurang kembali pada tahun 2023 menjadi 1,74 persen dan 0,68 pada tahun 2024 serta menurun kembali pada tahun 2025 menjadi 0,38 persen. Selama periode 2021-2025 terjadi penurunan sebesar 9,13 persen. Keberhasilan kinerja tersebut menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Utara mengalami penurunan setiap tahunnya.



Grafik 3.3 Jumlah Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2018-2025 (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Jika dilihat pada grafik di atas diketahui ada penurunan jumlah kasus hubungan industrial pada Tahun 2018 (82 kasus) menurun 2 kasus menjadi 80 kasus pada Tahun 2019 kemudian meningkat kembali pada Tahun 2020 menjadi 127 kasus dan menurun Kembali pada Tahun 2021 menjadi 107 kasus, kemudian terjadi peningkatan sebanyak 17 kasus pada tahun 2022 menjadi 127 kasus kemudian menurun kembali pada Tahun 2023 menjadi 99 kasus serta pada tahun 2024 menjadi 39 kasus, namun terjadi peningkatan pada tahun 2025 menjadi 66 kasus. Perselisihan disebabkan masih banyaknya perselisihan terkait hak, kepentingan, Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Sengketa Antarserikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan. Perselisihan hak terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak kerja atau peraturan di perusahaan. Biasanya, dalam kasus tersebut ada hak-hak yang tidak dipenuhi. Perselisihan kepentingan bisa terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Kemudian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Jika eksekusi PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, bisa menimbulkan perselisihan



serta perselisihan antarserikat pekerja/buruh dengan penyebab konflik sangat beragam, seperti perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Jika dibandingkan realisasi kinerja Tahun 2025 (0,38%) dengan Target Jangka Menengah Tahun 2026 (1,60%) maka capaiannya **sangat baik** (176,44%).

d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Selama periode 2018–2025, jumlah kasus hubungan industrial di Provinsi Kalimantan Utara secara proporsional masih menunjukkan porsi yang relatif kecil dibandingkan dengan total kasus hubungan industrial secara nasional, pada tahun 2028 mencapai 5,35 persen dan berfluktuatif cenderung menurun menjadi 1,39 persen pada tahun 2024 sementara publikasi data nasional pada tahun 2025 belum dilakukan rilis. Kondisi ini mencerminkan skala kegiatan industri dan jumlah perusahaan di Kalimantan Utara masih lebih terbatas dibandingkan dengan provinsi-provinsi dengan basis industri besar. Kondisi ini berdampak langsung pada jumlah hubungan kerja yang terbentuk, sehingga potensi terjadinya perselisihan hubungan industrial juga lebih rendah secara kuantitatif. Selain itu juga, jumlah tenaga kerja formal di Kalimantan Utara relatif lebih kecil dibandingkan secara nasional. Mengingat kasus hubungan industrial umumnya muncul dalam hubungan kerja formal, maka struktur ketenagakerjaan daerah yang masih didominasi oleh usaha berskala kecil dan menengah serta sektor primer turut mempengaruhi rendahnya jumlah kasus yang tercatat.

Tabel 3. 5 Perbandingan Jumlah Kasus Hubungan Industrial di Provinsi Kalimantan Utara Dengan Nasional Tahun 2018-2025

No	Tahun	Provinsi Kalimantan Utara	Nasional	Proporsi (%)
1	2018	82	1.532	5,35
2	2019	80	1.586	5,04
3	2020	127	8.714	1,46
4	2021	107	5.970	1,79
5	2022	124	6.260	1,98
6	2023	99	10.267	0,96
7	2024	39	2.803	1,39
8	2025	66	n/a	n/a

Sumber: Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, 2025



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

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

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

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

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

Program yang mendukung pencapaian indikator persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial adalah Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Pencegahan dan



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

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

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2025

Indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan terealisasi sebesar 47,55 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 380.572 jiwa telah terdaftar BPJS ketenagakerjaan sebanyak 180.966 jiwa yang terdiri dari pekerja penerima upah sebanyak 81.300 jiwa, pekerja bukan penerima upah sebanyak 68.216 jiwa serta pekerja jasa konstruksi sebanyak 31.450 jiwa. Target yang ditetapkan pada Tahun 2025 sebesar 67,39 persen terealisasi sebesar 47,55 persen sehingga capaiannya sebesar 70,57 persen (kategori sedang).

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

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

No	Kepesertaan Aktif	Tahun					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Pekerja Penerima Upah	64.377	68.956	86676	107738	109.410	81.300
2	Pekerja Bukan Penerima Upah	9.347	12.630	32875	87033	81.254	68.216
3	Pekerja Kontruksi	29.248	7.993	7306	51177	33.350	31.450
Jumlah		102.972	89.579	126.857	245.948	224.014	180.966

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kota Tarakan, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah pekerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan selama periode tahun 2020-2025 mengalami fluktuasi cenderung meningkat dari 102.972 orang pada tahun 2020 menjadi 180.966 orang di tahun 2025. Selama tahun 2024 dan 2025 terjadi penurunan sebanyak 43.048 orang dari 224.014 orang menjadi 180.966 orang. Penurunan tersebut terjadi pada semua kelompok kepesertaan baik pekerja penerima upah, bukan penerima upah dan pekerja konstruksi. Kepesertaan BPJS ketenagakerjaan pada tahun 2025 terdiri dari pekerja bukan penerima upah (pekerja mandiri) sebanyak 68.216 jiwa dan



pekerja kontruksi sebanyak 31.450 jiwa dan pekerja penerima upah (pekerja formal) sebanyak 81.300 jiwa. Secara umum persentase pekerja yang terdaftar BPJS ketenagakerjaan selama periode 2021-2025 berfluktuasi cenderung meningkat. Pada tahun 2021 mencapai 26,49 persen meningkat menjadi 35,84 persen pada tahun 2022 dan 66,07 persen pada tahun 2023 kemudian mengalami penurunan menjadi 59,21 persen pada tahun 2024 serta pada tahun 2025 mengalami penurunan kembali menjadi 47,55 persen.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025 (47,55%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (95,86%) dengan capaian 49,60 persen atau dikatagorikan **sangat rendah**.

d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Jika dilihat dari proporsi kepesertaan pekerja terhadap BPJS ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Utara terhadap total kepesertaan nasional pada tahun 2020 mencapai 0,34 persen, mengalami penurunan menjadi 0,29 persen pada tahun 2021, meningkat kembali pada tahun 2022 menjadi 0,35 persen dan meningkat kembali pada tahun 2023 menjadi 0,59 persen serta terjadi penurunan sebesar 0,02 persen pada tahun 2024 menjadi 0,57 persen. Secara keseluruhan kinerja pada periode tersebut mengalami fluktuasi cenderung meningkat dari 0,34 persen pada tahun 2020 menjadu 0,57 persen pada tahun 2024 sementara data nasional pada tahun 2025 belum dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Tabel 3. 7 Perbandingan Kepesertaan Pekerja Terhadap BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Utara dan Nasional

No	Tahun	Provinsi Kalimantan Utara (Orang)	Nasional (Orang)	Proporsi (%)
1	2020	102.972	29.980.082	0,34
2	2021	89.579	30.660.901	0,29
3	2022	126.857	35.864.017	0,35
4	2023	245.948	41.560.938	0,59
5	2024	224.014	39.189.387	0,57
6	2025	180.966	n/a	n/a

Sumber: Data Diolah, Disnakertrans 2025.



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

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

- Tenaga pengawas ketenagakerjaan yang bersinergi dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan sosialisasi, pengawasan dan pembinaan kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan ke perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara.
- BPJS Ketenagakerjaan juga berupaya meningkatkan kepesertaan pekerja informal melalui sosialisasi dan sinergi dengan beberapa instansi terkait.
- Pemerintah Provinsi Kalimantan telah mendaftarkan dan membayarkan iuran kepesertaan pekerja rentan dalam program BPJS ketenagakerjaan sebanyak 21.762 jiwa pada tahun 2025.
- Penguatan regulasi perlindungan pekerja rentan merupakan kebijakan Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara yang sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem. Secara umum Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil realisasi diketahui dalam periode tahun 2024 – 2025, jumlah pekerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan terjadi penurunan sebanyak 43.048 orang. Penurunan tersebut disebabkan karena masih terdapat perusahaan yang tidak patuh mendaftarkan seluruh pekerjanya terutama pada usaha kecil dan menengah. Pada pekerja informal, penurunan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan umumnya disebabkan oleh penghasilan yang tidak tetap sehingga iuran dianggap memberatkan. Selain itu, rendahnya pemahaman mengenai manfaat program, minimnya sosialisasi yang membuat minat kepesertaan rendah. Pada sektor konstruksi, penurunan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan disebabkan oleh sifat pekerjaan yang bersifat proyek dan sementara, sehingga kepesertaan pekerja sering terputus setelah proyek selesai. Selain itu, tingginya penggunaan tenaga kerja harian lepas dan subkontrak membuat banyak pekerja tidak didaftarkan secara berkelanjutan. Rendahnya kepatuhan sebagian penyedia jasa konstruksi serta kurangnya pengawasan juga turut menyebabkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di sektor ini cenderung fluktuatif. Kedepannya perlu



adanya upaya kolaboratif antar para pihak untuk meningkatkan dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Pada pekerja informal, diperlukan sosialisasi yang lebih masif dan berkelanjutan mengenai manfaat perlindungan kerja, disertai skema iuran yang fleksibel dan terjangkau agar sesuai dengan penghasilan yang tidak tetap. Penguatan peran komunitas, koperasi, dan pemerintah daerah juga dapat mendorong kepesertaan. Pada pekerja formal, solusi utama adalah peningkatan pengawasan dan penegakan kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan seluruh pekerja serta membayar iuran secara tepat waktu. Di samping itu, edukasi kepada pekerja mengenai hak dan manfaat BPJS Ketenagakerjaan perlu diperkuat agar kepesertaan tetap berlanjut meskipun terjadi perpindahan kerja. Sementara pada sektor konstruksi, perlu diterapkan kewajiban kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan berbasis proyek, termasuk bagi pekerja harian lepas dan subkontrak. Penguatan koordinasi antara BPJS Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan instansi terkait, serta pengawasan yang konsisten di lapangan, menjadi kunci untuk memastikan perlindungan pekerja selama masa proyek berlangsung.

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

Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan adalah Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) dan sub kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerjadan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja. Dalam sub kegiatan tersebut Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah membayarkan sebanyak 21.762 orang pekerja rentan. Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan dan sub kegiatan Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan.

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

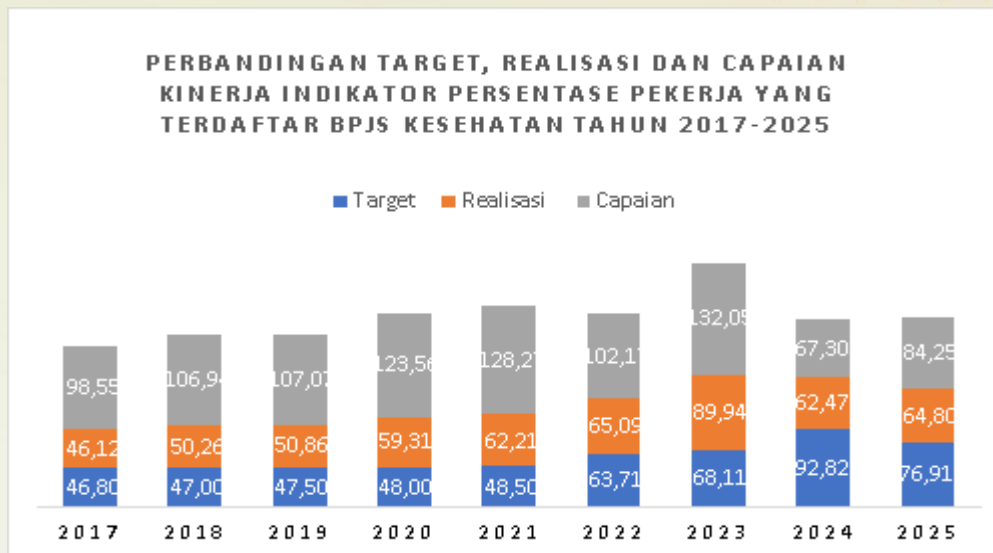
a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2025

Indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan terealisasi sebesar 64,80 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 380.572 jiwa telah terdaftar BPJS kesehatan sebanyak 246.607 jiwa. Target yang ditetapkan pada Tahun 2025 sebesar 76,91



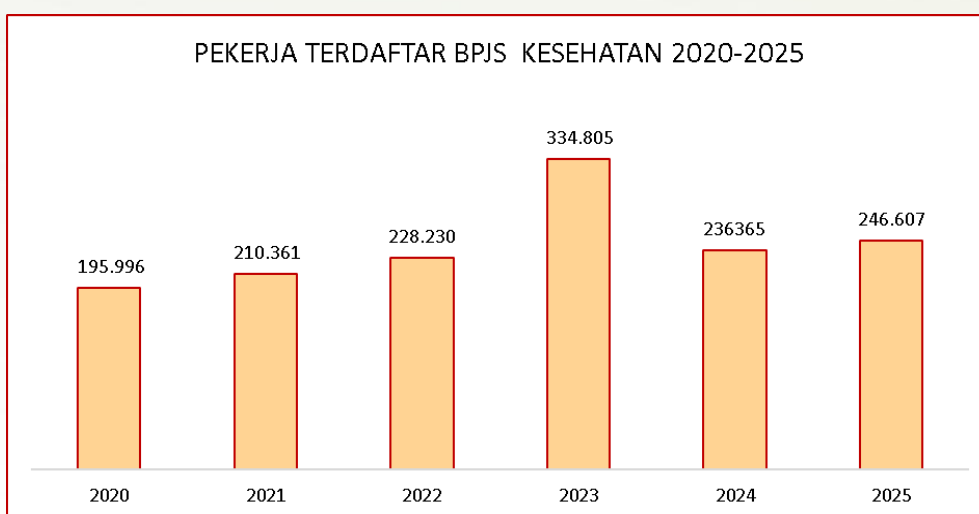
persen, sehingga pencapaian indikator ini sebesar 84,25 persen dan termasuk ke dalam kriteria tinggi.

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Grafik 3. 6 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Secara umum realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan selama tahun 2017-2025 mengalami fluktuasi cenderung meningkat dari 46,12 persen pada tahun 2017 menjadi 64,80 persen pada tahun 2025. Dalam periode tahun 2023-2024 terjadi penurunan sebesar 27,47 persen dan meningkat kembali pada tahun 2025.



Grafik 3. 7 Pekerja Terdaftar BPJS Kesehatan di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2020-2025.



Jika dilihat dari grafik diatas diketahui bahwa jumlah pekerja yang terdaftar BPJS kesehatan berfluktuasi cenderung meningkat dari 195.996 orang pada tahun 2017 menjadi 246.607 orang pada tahun 2025.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realiasi kinerja pada indicator persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan Tahun 2024 (62,80%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 sebesar 98,58 persen pada tahun tersebut dapat dikategorikan **sedang** dengan capaian 65,73 persen.

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

Pencapaian indicator kinerja ini didukung oleh kinerja pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara melalui tenaga pengawas ketenagakerjaan yang bersinergi dengan BPJS Kesehatan dalam melakukan sosialisasi, pengawasan dan pembinaan kepesertaan tenaga kerja dalam BPJS Kesehatan ke perusahaan/badan usaha di Provinsi Kalimantan Utara. Selain itu juga, dengan aktifnya BPJS Kesehatan dalam mensosialisasikan manfaat dan program BPJS kesehatan kepada masyarakat serta dengan adanya perbaikan pelayanan secara terus menerus telah meningkatkan kesadaran masyarakat untuk mengikuti program BPJS kesehatan. Namun secara umum, target kinerja pada tahun 2025 belum tercapai. Hal ini disebabkan belum optimalnya kepesertaan pekerja informal terhadap BPJS kesehatan. Jumlah pekerja informal di Provinsi Kalimantan Utara pada Agustus 2025 diketahui sebesar 184.361 (48,44%). Banyak pekerja di sektor informal, seperti pekerja lepas, pedagang, atau freelancer, yang tidak terdaftar di BPJS Kesehatan karena mereka tidak diwajibkan atau tidak menyadari pentingnya untuk mendaftar. Hal ini menyebabkan jumlah peserta BPJS Kesehatan lebih rendah karena sebagian besar pekerja ini tidak masuk dalam system sehingga kedepannya perlu adanya upaya kolaboratif antar para pihak untuk meningkatkan sosialisasi dan menarik minat pekerja informal dalam kepesertaan BPJS kesehatan.

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

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



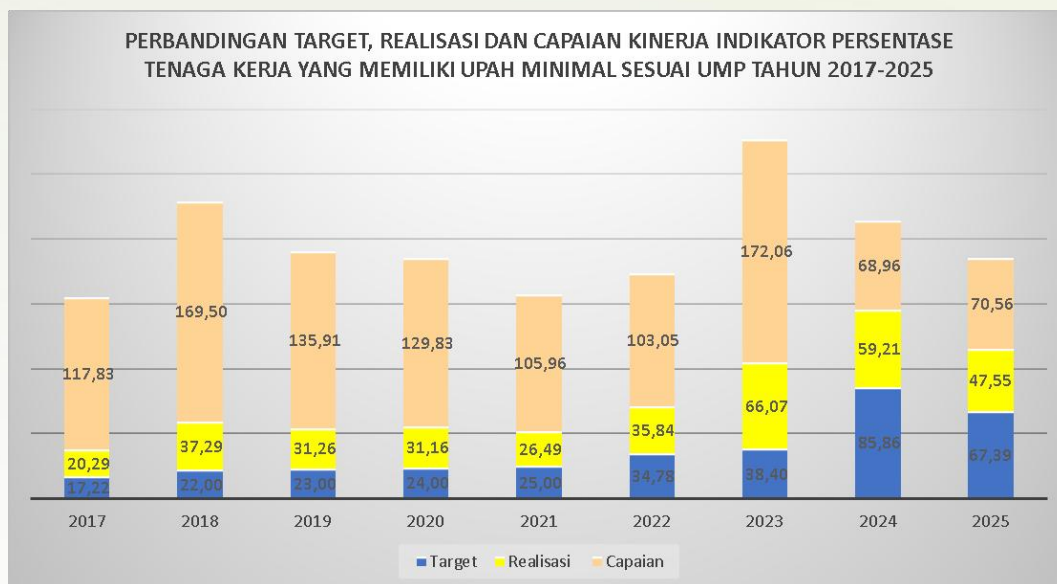
kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan dan sub kegiatan Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan.

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

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2025

Indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) terealisasi sebesar 47,55 persen. Hal ini diketahui dari total jumlah tenaga kerja sebanyak 380.572 jiwa telah memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) sebanyak 180.966 jiwa. Data jumlah tenaga kerja yang memiliki $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) berdasarkan tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena tidak adanya data riil dari Kabupaten/Kota. Besaran pemungutan iuran BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang telah ditetapkan. Target yang ditetapkan pada Tahun 2025 sebesar 67,39 persen terealisasi sebesar 47,55 persen sehingga capaiannya sebesar 70,56 persen (kategori sedang).

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

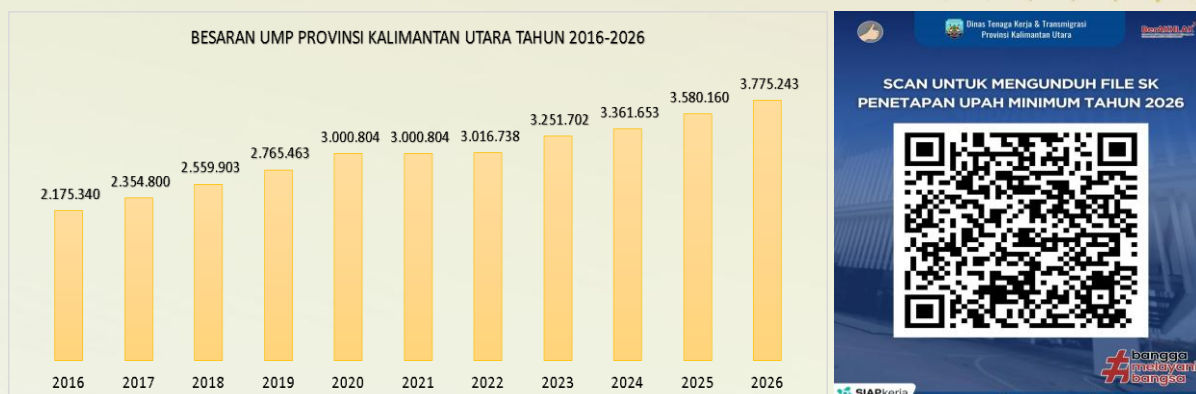


Grafik 3. 8 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Indikator Pekerja Yang Memiliki UMP Minimal Sesuai UMP di Provinsi Kalimantan Utara (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) pada periode Tahun 2017 – 2025 mengalami fluktuasi cenderung meningkat dari sebesar 20,29 persen pada tahun 2017 menjadi 47,55 persen pada tahun 2025.



Persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) pada tahun 2025 sebesar 47,55 persen mengalami penurunan sebesar 11,66 persen dibandingkan dari tahun 2024 (59,21).



Grafik 3. 9 Besaran UMP Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2016-2026 (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja)

Upah Minimum Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2026 mengalami kenaikan sebesar 5,45 persen. Selain menetapkan UMP, Provinsi Kalimantan Utara juga telah menetapkan Upah Minimum Sektoral (UMSK) Tahun 2026 sektor minyak dan gas sebesar Rp. 3.814.864, sektor pertambangan batu bara sebesar Rp. 3.806.846 dan sektor perkebunan kelapa sawit sebesar Rp. 3.798.828. Jika dilihat dari besaran upah minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Utara tahun 2026, diketahui bahwa Kota Tarakan memiliki upah tertinggi dibandingkan Kab/Kota lainnya dan Kabupaten Nunukan memiliki upah terendah.

Tabel 3. 8 Besaran UMK dan UMSK Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2026

No	Kabupaten/ Kota	Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	Upah Minimum Sektoral (UMSK)	Sektor
1	Tarakan	4.742.169,00	4.754.904,00	Industri Kayu Lapis dan Sektor Pertambangan Minyak Bumi
2	Bulungan	3.900.396,00	3.924.212,00	Sektor Perkebunan kelapa Sawit dan Pertambangan Batu Bara
			3.950.502,00	Sektor Pertambangan Minyak dan Gas
3	Tana Tidung	3.870.800,00	3.872.100,00	Sektor Pertanian dan Sektor Pertambangan dan Migas
4	Malinau	4.040.073,00	40.505.886,00	Sektor Pertambangan dan Sektor Kehutanan
5	Nunukan	3.845.251,23	3.858.521,85	Sektor Pertanian/Perkebunan/Perkayuan

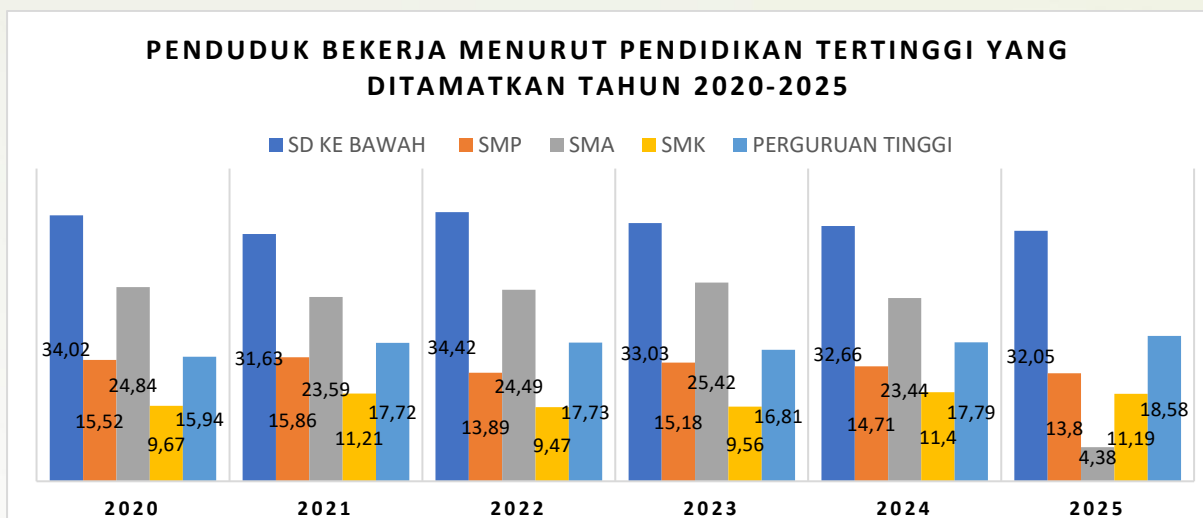


No	Kabupaten/ Kota	Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)	Upah Minimum Sektoral (UMSK)	Sektor
			3.871.874,86	Sektor Pertambangan Umum

Sumber: Disnakertrans Prov. Kaltara, 2025

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

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



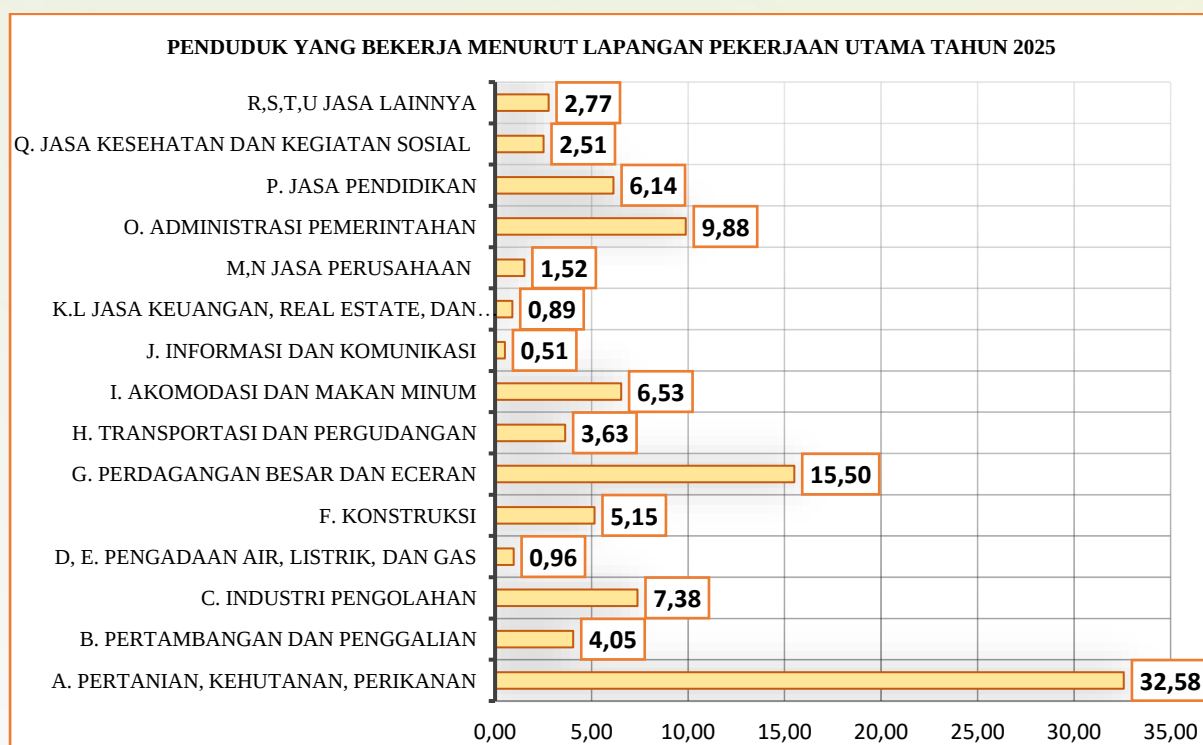
Grafik 3. 10 Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan tertinggi di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara)

Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pada Agustus 2025, penduduk bekerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah yaitu sebanyak 32,05 persen. Sementara tenaga kerja yang berpendidikan tinggi yaitu Diploma dan Universitas sebesar 18,58 persen. Distribusi penduduk bekerja menurut pendidikan masih menunjukkan pola yang sama baik pada Agustus 2024 maupun Agustus



2023. Dibandingkan dengan Agustus 2024, tenaga kerja yang mengalami kenaikan dengan pendidikan sekolah menengah atas (0,95 persen persen) dan perguruan tinggi (0,79 persen poin).

Faktor pendidikan merupakan salah satu yang menentukan tinggi rendahnya upah yang didapatkan baik pekerja tersebut bekerja dalam sektor formal maupun informal. Tingginya tingkat pendidikan menengah ke bawah diperkirakan karena sebagian besar kesempatan kerja yang tersedia tidak membutuhkan tingkat pendidikan tinggi seperti pekerja perkebunan, pertambangan serta sektor pertanian, kehutanan dan perikanan lainnya. Hal ini sejalan dengan data penduduk yang bekerja di Provinsi Kalimantan Utara terdapat pada sektor pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 32,58 persen pada tahun 2025.



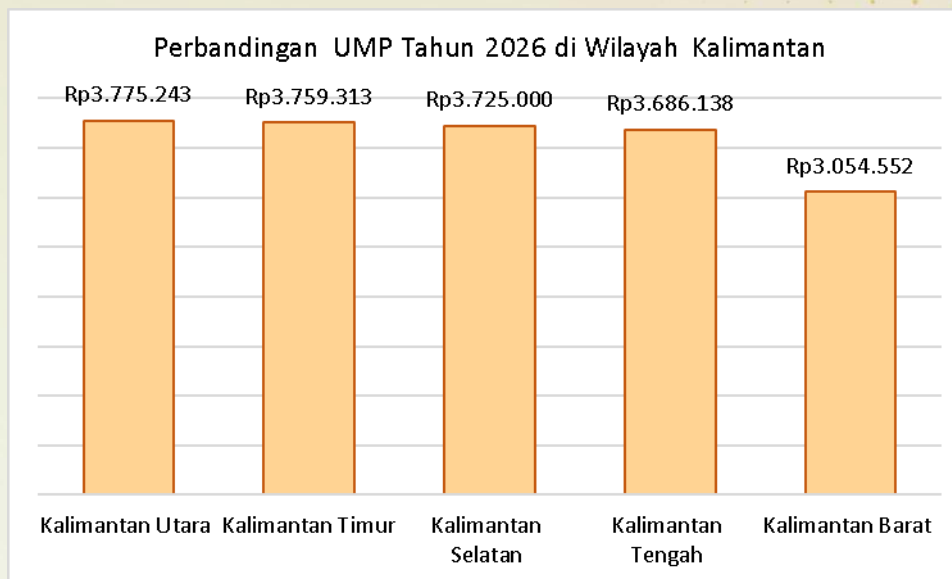
Grafik 3. 11 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama di Provinsi Kalimantan Utara (BPS Provinsi Kalimantan Utara)

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2025 (47,55%) dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (95,86%) dengan capaian 49,60 persen atau dikategorikan **sangat rendah**.



d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Nasional/Regional



Grafik 3. 12 Perbandingan UMP Tahun 2026 di Wilayah Kalimantan

Pada tahun 2026, besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) di wilayah Kalimantan menunjukkan perbedaan yang cukup nyata antarprovinsi. Kalimantan Utara menjadi provinsi dengan UMP tertinggi di Pulau Kalimantan, yakni sebesar Rp3.775.243. Tingginya UMP ini mencerminkan peningkatan kebutuhan hidup serta perkembangan ekonomi di wilayah perbatasan dan kawasan strategis nasional. Posisi kedua ditempati oleh Kalimantan Timur dengan UMP sebesar Rp3.759.313. Besaran ini relatif mendekati UMP Kalimantan Utara dan sejalan dengan peran Kalimantan Timur sebagai pusat pertumbuhan ekonomi, industri, serta wilayah penyangga pembangunan nasional, termasuk kawasan Ibu Kota Nusantara (IKN). Selanjutnya, Kalimantan Selatan menetapkan UMP Tahun 2026 sebesar Rp3.725.000. Nilai tersebut menunjukkan tingkat upah yang kompetitif dan mencerminkan kondisi ekonomi daerah yang cukup stabil dibandingkan provinsi lain di Kalimantan. Kalimantan Tengah berada sedikit di bawahnya dengan UMP sebesar Rp3.686.138, yang menggambarkan keseimbangan antara kebutuhan hidup dan struktur ekonomi daerah yang didominasi sektor primer. Sementara itu, Kalimantan Barat memiliki UMP terendah di Kalimantan pada tahun 2026, yaitu sebesar Rp3.054.552. Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi tingkat biaya hidup, produktivitas, serta perkembangan ekonomi antarwilayah di Pulau Kalimantan. Secara keseluruhan, UMP Tahun 2026 di Kalimantan memperlihatkan kecenderungan bahwa provinsi-provinsi di bagian timur dan utara memiliki tingkat upah minimum yang lebih tinggi



dibandingkan wilayah barat dan tengah, seiring dengan laju pembangunan dan aktivitas ekonomi yang berkembang di masing-masing daerah.

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

Pencapaian indikator kinerja ini didukung oleh kinerja pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara melalui tenaga pengawas dalam melakukan pengawasan dan pembinaan bagi perusahaan untuk membayar upah pekerja minimal sesuai UMP yang ditetapkan. Berdasarkan hasil realisasi indikator terkait upah pekerja belum mencapai target yang ditetapkan. Penurunan upah pekerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan dinamika pasar tenaga kerja. Sehingga kedepannya diperlukan upaya strategis dan kolaboratif dalam mendukung pencapaian indikator tersebut. Secara umum beberapa upaya yang perlu dilakukan yakni meningkatkan upah pekerja diantaranya meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan meningkatkan taraf pendidikan dan keterampilan serta sertifikasi keahlian bagi tenaga kerja.

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

Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

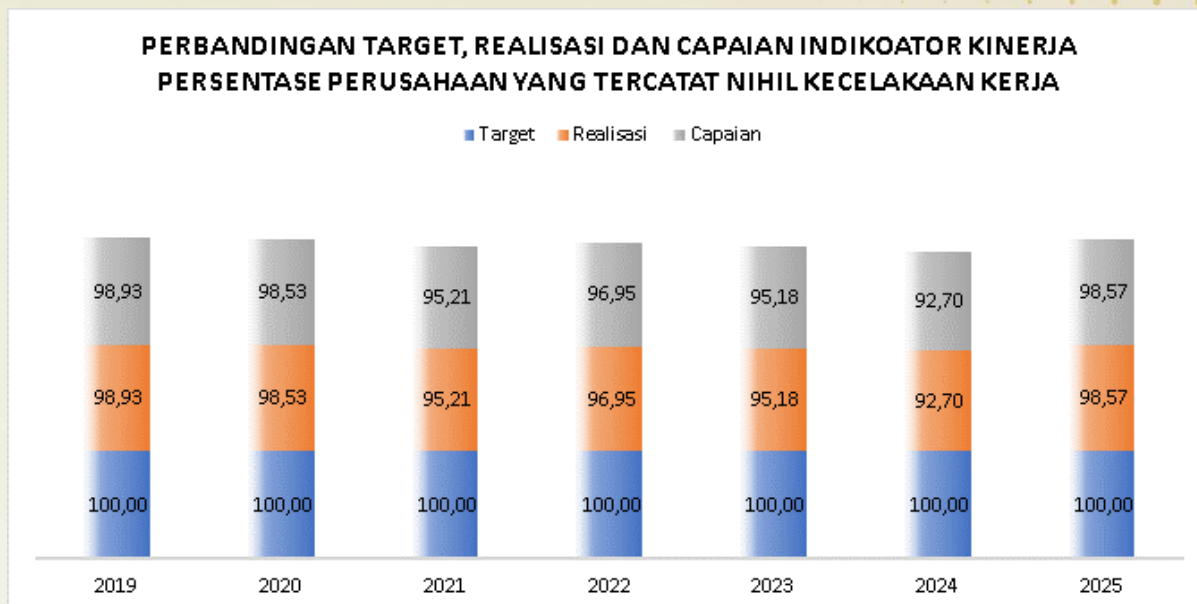
6. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 (Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja) pada Indikator 5 (Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja/zero accident).

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2025

Indikator persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) terealisasi sebesar 98,57 persen pada Tahun 2025. Hal ini diketahui sebanyak 17.260 perusahaan tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) dari total perusahaan yang ada di Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 17.510 perusahaan. Target yang ditetapkan pada Tahun 2025 sebesar 100 persen sehingga capaian kinerja Tahun 2025 mencapai 98,57 persen dengan katagori **sangat baik**.



b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya



Grafik 3. 13 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Indikator Kinerja Persentase Perusahaan Yang Tercatat Nihil Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan)

Secara umum persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (*zero accident*) tahun 2019-2025 mengalami fluktuasi cenderung menurun dari sebesar 98,93 persen menjadi 98,57 persen pada tahun 2025. Grafik diatas menunjukkan perbandingan antara target, realisasi, dan capaian indikator kinerja persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja pada periode 2019–2025. Target yang ditetapkan setiap tahun konsisten sebesar 100 persen. Pada tahun 2019 dan 2020, kinerja indikator menunjukkan hasil yang sangat baik dengan realisasi dan capaian masing-masing sebesar 98,93 persen dan 98,53 persen. Kondisi ini mencerminkan penerapan sistem keselamatan kerja yang sudah berjalan optimal dan relatif stabil pada awal periode pengamatan.

Pada tahun 2021, capaian mengalami penurunan menjadi 95,21 persen. Meskipun menurun dibandingkan dua tahun sebelumnya, angka ini masih menunjukkan kinerja yang baik dan mendekati target. Tahun 2022 justru menunjukkan perbaikan dengan capaian meningkat menjadi 96,95 persen menandakan adanya upaya penguatan kembali terhadap pengendalian risiko dan kepatuhan keselamatan kerja.

Memasuki tahun 2023, capaian kembali menurun menjadi 95,18 persen, namun penurunannya relatif kecil dan masih berada pada level yang cukup tinggi. Penurunan yang lebih terasa terjadi pada tahun 2024, dengan capaian sebesar 92,70 persen. Hal ini dapat



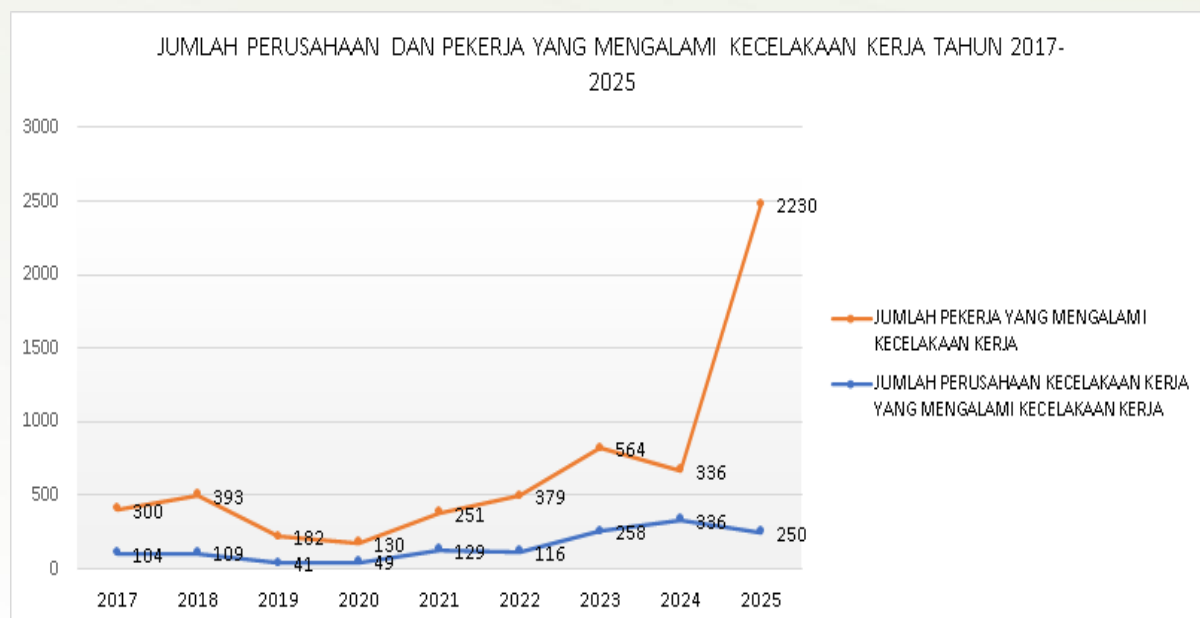
mengindikasikan adanya tantangan operasional, peningkatan aktivitas berisiko, atau faktor eksternal yang memengaruhi penerapan keselamatan kerja.

Pada tahun 2025, kinerja menunjukkan peningkatan signifikan dengan capaian mencapai 98,57 persen, mendekati target 100 persen. Capaian ini mencerminkan keberhasilan langkah-langkah perbaikan, peningkatan pengawasan, serta komitmen yang lebih kuat dalam penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Secara keseluruhan, meskipun target 100 persen belum tercapai secara penuh, tren data menunjukkan kinerja yang relatif stabil dengan fluktuasi moderat dan adanya kemampuan organisasi untuk melakukan pemulihan kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya konsistensi pengendalian risiko dan evaluasi berkelanjutan agar capaian indikator nihil kecelakaan kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Realisasi kinerja pada indikator Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) Tahun 2025 (98,57%) dibandingkan dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (100%) tercapai sebesar 98,57 persen dapat dikategorikan **sangat baik**.

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



Grafik 3. 14 Jumlah Perusahaan dan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja (Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan)



Dilihat dari grafik diatas diketahui bahwa jumlah perusahaan yang mengalami kecelakaan kerja di Provinsi Kaltara dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2025 berfluktuasi cenderung naik dimana pada Tahun 2017 mencapai 104 perusahaan berfluktuasi menjadi 250 perusahaan pada Tahun 2025. Sedangkan data jumlah pekerja yang mengalami kasus kecelakaan kerja pada Tahun 2017 mencapai 300 orang dan berfluktuasi menjadi 2.230 orang pada Tahun 2025.

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

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

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

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



Adapun program yang mendukung keberhasilan pencapaian indikator Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) adalah Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kegiatan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan.

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

a. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2025

Provinsi Kalimantan Utara merupakan salah satu daerah yang menjadi lokus penempatan transmigrasi sejak Tahun 1972 atau semenjak masih bergabung dengan Provinsi Kalimantan Timur. Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu Kawasan Salimbatu di Kabupaten Bulungan dan Kawasan Seimenggaris di Kabupaten Nunukan. Luas Kawasan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara mencapai 132.439,69 hektar yang terdiri dari Kawasan Salimbatu seluas 22.742,43 Ha dan Kawasan Seimenggaris seluas 109.697,26 Ha. Hingga Tahun 2025 diketahui bahwa lahan yang sudah dimanfaatkan seluas 116.272,56 hektar yang terdiri dari Kawasan Salimbatu seluas 66.456 Ha dan Kawasan Seimenggaris seluas 49.816,56 Ha. Persentase lahan transmigrasi yang sudah dimanfaatkan sebesar 87,79 persen dari target sebesar 90,63 persen sehingga capaiannya pada tahun 2025 mencapai 96,87 persen atau katagori **sangat baik**.

Tabel 3. 9 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional di Provinsi Kalimantan Utara

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

Sumber: Laporan IPK Transmigrasi Tahun 2024.

Provinsi Kalimantan Utara memiliki 2 kawasan transmigrasi prioritas nasional yaitu kawasan Salimbatu di Kabupaten Bulungan dan kawasan Seimenggaris di Kabupaten Nunukan. Sampai dengan Tahun 2025, penempatan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara telah mencapai 12.584 kepala keluarga atau 47.256 jiwa.

Tabel 3. 10 Penempatan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara

No	Kabupaten	Tahun Penempatan	Jumlah	
			KK	Jiwa
1	Bulungan	1972 - 2025	9.359	34.558
2	Nunukan	1996 - 2013	2.310	8.903
3	Tanah Tidung	2003 - 2016	815	3.412

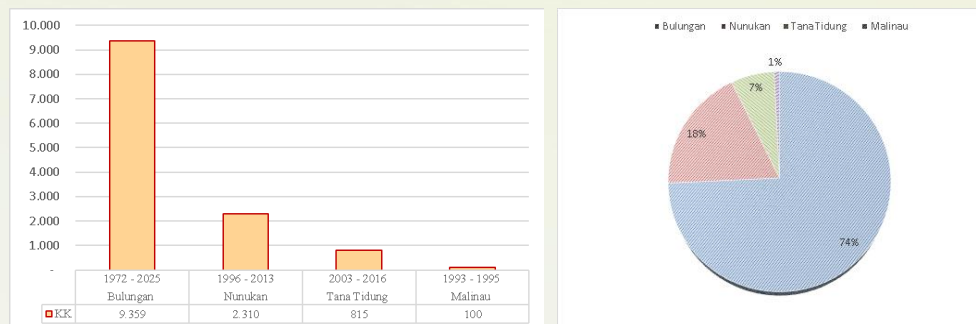


No	Kabupaten	Tahun Penempatan	Jumlah	
			KK	Jiwa
4	Malinau	1993 - 1995	100	383
Total			12.584	47.256

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, 2025.

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

Grafik 3. 15 Persebaran Penempatan Transmigran di Provinsi Kalimantan Utara



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, 2025.

Jika dilihat dari proporsi penempatannya, penempatan transmigrasi asal lebih besar dibandingkan transmigrasi lokal. Proporsi transmigrasi setempat/lokal sebanyak 4.082 kepala keluarga (32%) dan transmigrasi asal sebanyak 8.506 kepala keluarga (68%) dari penempatan Tahun 1972 sampai dengan Tahun 2025. Pada Tahun 2025 terdapat penempatan transmigrasi lokal sebanyak 55 KK.

Tabel 3. 11 Penempatan Transmigrasi Lokal Tahun 2025 di UPT Tanjung Buka SP 10

No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Mustakim	Kepala Keluarga	Lk	Mustakim	07 Agustus 1974	Tanjung Buka	2
	Saheri Malam	Istri	P	Lompo	21 Maret 1978		
2	Rakes	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Buka	01 Januari 1996	Tanjung Buka	2



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
	Rosmiati	Istri	P	Tange'e	17 April 2001		
3	Hendrawan	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Buka	13 November 1997	Tanjung Buka	3
	Kartina	Istri	P	Tarakan	10 Oktober 1993		
	Arumi Muna Mahib	Anak Kandung	P	Tarakan	28 Desember 2020		
4	Ambotuo	Kepala Keluarga	Lk	Bone	18 Februari 1971	Tanjung Buka	4
	Rabiah	Istri	P	Bulungan	09 Juli 1973		
	Ade Irma Erviana	Anak Kandung	P	Tanjung Buka	13 Desember 2001		
	Putri Salsadila	Anak Kandung	P	Tanjung Buka	23 November 2002		
5	Hartan	Kepala Keluarga	Lk	Palaran	01 Juli 1973	Tanjung Buka	6
	Darmawati	Istri	P	Bone	01 Juli 1974		
	Hestifa Iriani	Anak Kandung	P	Tanjung Buka	30 Desember 1998		
	Rahmawati	Anak Kandung	P	Tanjung Buka	23 Februari 2000		
	Hardiansyah	Anak Kandung	Lk	Tanjung Buka	01 April 2007		
	Hasnidar	Anak Kandung	P	Bulungan	13 Januari 2009		
6	Rahmansyah	Kepala Keluarga	Lk	Samarinda	13 Oktober 1981	Tanjung Buka	5
	Nirwana	Istri	P	Tarakan	02 November 1989		
	Muh.Fauzan	Anak Kandung	Lk	Tanjung Buka	23 September 2008		
	Muh. Zain Rahman	Anak Kandung	Lk	Bulungan	10 Oktober 2015		
	Muhammad Ahzan Zulqaer	Anak Kandung	Lk	Bulungan	19 Agustus 2023		
7	Arifai	Kepala Keluarga	Lk	Bone	02 Oktober 1993	Tanjung Buka	3
	Thito Fatma Ditiya	Istri	P	Metro	21 Oktober 1996		
	Andi Haruna Fatari	Anak Kandung	Lk	Kota Metro	25 Agustus 2025		



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
8	Jumardi	Kepala Keluarga	Lk	Bone	01 Juli 1975	Tanjung Buka	4
	Maseati	Istri	P	Tanjung Buka	01 Juli 1982		
	Selpianti Marwati	Anak Kandung	P	Tanjung Buka	02 Maret 2004		
	Kamelia Tuslamia	Anak Kandung	P	Bulungan	28 Agustus 2014		
9	Lukman	Kepala Keluarga	Lk	Temangga	04 Februari 1985	Tanjung Buka	2
	Rutmini	Istri	P	Tarakan	19 Mei 1990		
10	Aris	Kepala Keluarga	Lk	Sabah	11 Januari 1986	Tanjung Buka	5
	Darma	Istri	P	Sabah	20 Oktober 1991		
	Muhammad Faisrul	Anak Kandung	Lk	Bulungan	14 September 2017		
	Aisyah Humaira	Anak Kandung	P	Bulungan	26 Mei 2020		
	Arisah Rahadani	Anak Kandung	Lk	Bulungan	01 April 2023		
11	Salman	Kepala Keluarga	Lk	Bulungan	23 April 2004	Tanjung Selor Hilir	2
	Jurica Rospitanti	Istri	P	Tanjung Buka	11 Oktober 2002		
12	Ebe	Kepala Keluarga	Lk	Bone	01 Juli 1968	Tanjung Buka	1
13	Hendi Sudirman	Kepala Keluarga	Lk	Tanjumh Buka	07 Juli 1997	Tanjung Buka	2
	Reni	Istri	P	Samarinda	07 Februari 1995		
14	Burhanuddin	Kepala Keluarga	Lk	Salangketo	08 April 1984	Tanjung Buka	2
	Nurjana	Istri	P	Balikpapan	07 April 1992		
	Muhammad Abizar Al Ghifar	Anak Kandung	Lk	Tarakan	17 Maret 2020		
	Dahrani Nur Azzarah	Anak Kandung	P	Kota Tarakan	11 Juni 2023		
15	Mansur	Kepala Keluarga	Lk	Bulungan	20 Agustus 1981	Tanjung Buka	7
	Sumarni	Istri	P	Bone	01 Juli 1982		
	Riska	Anak Kandung	P	Bulungan	04 Maret 2004		
	Riski	Anak Kandung	P	Bulungan	05 Februari 2005		
	Riki Saputra	Anak Kandung	Lk	Bulungan	06 Juni 2012		



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
	Rika Apriliani	Anak Kandung	P	Bulungan	05 April 2019		
	Rifki Alfarizi	Anak Kandung	Lk	Bulungan	11 September 2023		
16	Ridwan	Kepala Keluarga	Lk	Tanjumh Buka	01 Maret 1989	Tanah Kuning	3
	Norma	Istri	P	Tanjumh Buka	10 Januari 2003		
	Muhamad Nur Aiman	Anak Kandung	Lk	Bulungan	20 Februari 2020		
17	Hasriadi	Kepala Keluarga	Lk	Bulungan	07 November 1998	Tanjung Buka	3
	Sri Wahyuni	Istri	P	Sinjai	20 Agustus 2003		
	Hana Dalilafitri	Anak Kandung	P	Bulungan	04 Mei 2022		
18	M. Ali	Kepala Keluarga	Lk	Pinrang	17 Mei 1954	Tanjung Buka	5
	Nurhayati	Istri	P	Wajo	08 Februari 1976		
	Ariswan	Anak Kandung	Lk	Tanjung Buka	13 Maret 2001		
	Jusriansyah	Anak Kandung	Lk	Bulungan	16 Maret 2001		
	Satriadi	Anak Kandung	Lk	Bulungan	04 November 2006		
19	Hasan Basriansyah	Kepala Keluarga	Lk	Tanjumh Selor	02 Januari 1992	Gunung Lingkas	3
	Lisa Arianti	Istri	P	Bone	01 Juli 1999		
	Qomar Hafiz Nurrahmansyah	Anak Kandung	Lk	Tarakan	23 Agustus 2022		
20	Masing	Kepala Keluarga	Lk	Tompo'na	01 Juli 1983	Tanjung Selor Hilir	4
	Kamisa	Istri	P	Tonrorita	17 Agustus 1981		
	M.Selky	Anak Kandung	Lk	Gowa	12 September 2005		
	Kartiwi Siska	Anak Kandung	P	Tarakan	29 Juli 2010		
21	Syahrani	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Selor	24 Januari 2000	Tanjung Selor Hilir	3
	Putri Apta Aprillia Lapalulu	Istri	P	Samarinda	30 April 2003		
	Annisa Arsy Azzahra	Anak Kandung	P	Kab. Bulungan	24 Februari 2024		



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
22	Brian Mahesa	Kepala Keluarga	Lk	Sidang Garut	08 Mei 2000	Tanjung Buka	3
	Nor Khadijah	Istri	P	Tanjung Selor	27 Oktober 2006		
	Hanan Alfarizki	Anak Kandung	Lk	Kab. Bulungan	14 Maret 2023		
23	Muhammad Yusuf	Kepala Keluarga	Lk	Watampone	05 Oktober 1967	Jelara Selor	5
	Freddy Wisa Randy	Istri	P	Bhayang Kara	03 November 1991		
	Risky Pebrianto Yusuf	Anak Kandung	Lk	Jelara Selor	14 Februari 2000		
	Nurfitri Wahyuni Yusuf	Anak Kandung	P	Jelara Selor	26 Desember 2000		
	Muhammad Iqbal Yusuf	Anak Kandung	Lk	Jelara Selor	06 Maret 2002		
24	Teguh Triono	Kepala Keluarga	Lk	Wonosobo	31 Agustus 1997	Tanjung Buka	3
	Susilawati	Istri	P	Tarakan	05 Juli 2000		
	Fahreza Pradipta Adha	Anak Kandung	Lk	Bulungan	26 Juli 2021		
25	Muh.Efendi	Kepala Keluarga	Lk	Lawatanae	07 Maret 2002	Tanjung Selor Hilir	3
	Tika Rosdiana	Istri	P	Tanjung Buka	23 April 2003		
	Aira Azzahra Humaira	Anak Kandung	P	Bulungan	24 Juli 2023		
26	Arianto	Kepala Keluarga	Lk	Sabah Malaysia	17 Juli 1994	Tanjung Buka	3
	Yuliani	Istri	P	Kaluku	20 Maret 1995		
	Muhammad Haris Syakir	Anak Kandung	Lk	Bulungan	23 Desember 2021		
27	Syarifuddin	Kepala Keluarga	Lk	Kappoloe	03 Desember 1995	Tanjung Buka	5
	Satriani	Istri	P	Sungai Taiwan	05 Agustus 1992		
	Ika Salsabila	Anak Kandung	P	Bulungan	23 Mei 2015		
	Fayra Zikra	Anak Kandung	Lk	Bulungan	14 Desember 2019		
	Sarken Manoreh Kayyisah	Anak Kandung	Lk	Bulungan	23 Januari 2023		
28	Dimang	Kepala Keluarga	Lk	Lubak Penganten	09 Maret 1995	Tanjung Buka	3



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
	Hasma	Istri	P	Tanjung Selor	18 November 1996		
	Nur Aisyaha Azzahra	Anak Kandung	P	Bulungan	24 Oktober 2022		
29	Rianto	Kepala Keluarga	Lk	Kediri	10 Mei 1986	Tanjung Buka	4
	Sartina	Istri	P	Sragen	27 Desember 1996		
	Akbar Nurdaffa Pratama	Anak Kandung	Lk	Bulungan	04 September 2014		
	Adzriel Tsaqif Ramadhan	Anak Kandung	Lk	Bulungan	28 Maret 2023		
30	La Raup	Kepala Keluarga	Lk	Soppeng	05 Desember 1965	Tanjung Selor Hilir	3
	Yuti	Istri	P	Soppeng	09 Februari 1967		
	Sapri Tanjung	Anak Kandung	Lk	Tanjung Selor	07 April 2003		
31	Saido	Kepala Keluarga	Lk	Janeponto	31 Desember 1979	Tanjung Buka	4
	Nurlinda	Istri	P	Bantaeng	11 November 1979		
	Wahyudi	Anak Kandung	Lk	Bantaeng	14 Februari 2010		
	Zahyan Al Fareza	Anak Kandung	Lk	Bantaeng	28 September 2015		
32	Dalle	Kepala Keluarga	Lk	Baru	03 Juli 1970	Tanjung Buka	7
	Hasni	Istri	P	Ujung Pandang	08 Desember 1967		
	Reski	Anak Kandung	P	Bulungan	08 Maret 2010		
	Muhammad Askir	Anak Kandung	Lk	Bulungan	08 April 2012		
	Asikra	Anak Kandung	Lk	Pangkajene	30 Januari 2015		
	Muhammad Nur Qalbi	Anak Kandung	Lk	Bulungan	08 November 2016		
	Ahmad Saud	Anak Kandung	Lk	Bulungan	30 November 2020		



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
33	Wikman	Kepala Keluarga	Lk	Tarakan	26 Juni 1996	Tanjung Selor Hilir	3
	Sri Depi	Istri	P	Berau	24 Juni 1999		
	Muhammad Khalifano Zavier	Anak Kandung	Lk	Bulungan	27 Sebtember 2022		
34	Aco	Kepala Keluarga	Lk	Toli - Toli	14 Agustus 1996	Tanjung Selor Timur	5
	Diah Dwi Kartika Ratri	Istri	P	Makassar	02 April 2000		
	Afifah Adawiyah	Anak Kandung	P	Bulungan	12 November 2018		
	Abil Shdiq Arsalaan	Anak Kandung	Lk	Bulungan	29 Januari 2021		
	Muhammad Habibi Dhulfiqar	Anak Kandung	Lk	Bulungan	18 Oktober 2022		
35	Rahmat Hidayah	Kepala Keluarga	Lk	Bulungan	05 Mei 1995	Apung	4
	Halijatan	Istri	P	Tarakan	01 Juni 2000		
	Muhammad Syafiq	Anak Kandung	Lk	Bulungan	08 Mei 2014		
	Aira Ramadhani	Anak Kandung	P	Bulungan	21 Mei 2019		
36	Suriandi	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Buka	29 Juni 1999	Tanjung Buka	4
	Astuti Awaliyah	Istri	P	Makassar	07 Agustus 1995		
	Fawaz Andi Alfarizi	Anak Kandung	Lk	Bulungan	17 Januari 2021		
	Azzahra Fitriyah Rahmadhani	Anak Kandung	P	Bulungan	18 April 2022		
37	Andi Rizky Alvian	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Selor	27 September 1999	Tanjung Selor Hilir	2
	Nurhaziza Hamsul	Istri	P	Sorowako	02 Februari 1999		
38	Yusri Maulana	Kepala Keluarga	Lk	Pesawaran	03 Juli 2000	Long Beluah	4
	Alda Fitra Rahmadani	Istri	P	Long Beluah	28 November 2000		
	Alifa Latusia Balqis	Anak Kandung	P	Bulungan	28 Oktober 2018		
	Aldebaran Lazuardi Barra	Anak Kandung	Lk	Bulungan	17 April 2021		
39	Teguh Santoso	Kepala Keluarga	Lk	Blora	12 April 1989	Tanjung Buka	6



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
	Kalsum Syukur	Istri	P	Malaysia	01 Mei 1997		
	Eka Puji Susanti	Anak Kandung	P	Bulungan	22 Januari 2017		
	Kartika Sari	Anak Kandung	P	Bulungan	28 Oktober 2019		
	Muhamad Riski Sukur	Anak Kandung	Lk	Bulungan	24 Juni 2022		
	Avita Zulia Sari	Anak Kandung	P	Bulungan	26 Juli 2024		
40	Perdi Nurdiansyah	Kepala Keluarga	Lk	Bumi Rahayu	06 Januari 2003	Bumi Rahayu	2
	Ade Irma Sulistiawati	Istri	P	Samarinda	27 Maret 1998		
41	Syafarudin	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Palas	17 Oktober 1991	Tanjung Palas Tengah	4
	Astuti	Istri	P	Salimbatu	03 April 1994		
	Muhammad Fikri	Anak Kandung	Lk	Bulungan	11 September 2018		
	Syakilah Azzahrah	Anak Kandung	P	Bulungan	09 September 2020		
42	Saleh Lus	Kepala Keluarga	Lk	Jelarai Selor	01 April 1994	Jelarai Selor	3
	Marni	Istri	P	Bulungan	09 Oktober 2000		
	Rades	Anak Kandung	Lk	Bulungan	29 Desember 2017		
	Herma Irani	Anak Kandung	P	Bulungan			
43	Yakubus	Kepala Keluarga	Lk	Mara I	03 Agustus 1974	Mara 1	4
	Dores Julison	Istri	P	Long Nawang	06 Desember 1984		
	Juan Sbastian Yakubus	Anak Kandung	Lk	Malinau	04 Januari 2008		
	Felicia Natdia Yakubus	Anak Kandung	P	Bulungan	05 Oktober 2017		
44	Herman	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Batu Tengah	02 Maret 1991	Gunung Sari	3
	Siti Maemunah	Istri	P	Selimau Ii	06 Junia 1995		
	Muhamad Izam Alfiansyah	Anak Kandung	Lk	Bulungan	29 November 2014		
45	Muh Paulo Rossy	Kepala Keluarga	Lk	Mansalong	10 Oktober 1989	Salim Batu	7



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
	Siti Sabariah Wati	Istri	P	Nunukan	01 Januari 1991		
	Dika Putrairvansyah	Anak Kandung	Lk	Mansalong	02 Juni 2011		
	Abdul Ariqin Halim	Anak Kandung	Lk	Nunukan	21 Januari 2015		
	Muhammad Hafiz Fauzan	Anak Kandung	Lk	Nunukan	05 Juni 2016		
	Siti Syifa	Anak Kandung	P	Bulungan	26 Januari 2019		
46	Sarban Saprianto	Kepala Keluarga	Lk	Jateng	15 Juni 1982	Karang Agung	5
	Sunarti Nuraini	Istri	P	Surabaya	12 November 1985		
	Syarif Hidayattullah	Anak Kandung	Lk	Bulungan	02 September 2013		
	Syakia Nuraini Syaban	Anak Kandung	P	Bulungan	03 Agustus 2019		
	Syafian Karunia Hidayat	Anak Kandung	P	Kab. Bulungan	06 Maret 2024		
47	Agus Salim	Kepala Keluarga	Lk	Mangkutanah	17 September 1972	Tengkapak	7
	Agustina Lawai	Istri	P	Jelara Selor	12 Agustus 1978		
	Megawati	Anak Kandung	P	Apung	08 Februari 1998		
	Wiwik Setiawati	Anak Kandung	P	Tengkapak	27 September 1999		
	Dela Marlinda	Anak Kandung	P	Tanjung Selor	09 Oktober 2002		
	Siska Anggellia	Anak Kandung	P	Tengkapak	16 Januari 2009		
	Alvian Lolongju	Anak Kandung	Lk	Bulungan	29 September 2018		
48	Ilham	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Selor	20 Agustus 1982	Jelara Selor	4
	Juriah	Istri	P	Tanjung Selor	24 Maret 1986		
	Siti Nurhayati	Anak Kandung	P	Jelara	10 Agustus 2005		
	Rahmawati	Anak Kandung	P	Bulungan	20 April 2013		
49	Syahrifuddin	Kepala Keluarga	Lk	Pinrang	07 Juli 1986	Tanjung Selor Hilir	4



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
	Maya T.	Istri	P	Kolaka	09 September 1979		
	Muhammad Ade Rifki	Anak Kandung	Lk	Bulungan	27 Januari 2014		
	Aiman Al Faqih	Anak Kandung	Lk	Bulungan	19 April 2018		
50	Harun Aprilio	Kepala Keluarga	Lk	Naha Aya	20 April 1992	Naha Aya	4
	Juniyanti Samini	Istri	P	Naha Aya	06 Juni 2001		
	Maesha Jaya	Anak Kandung	P	Bulungan	16 Mei 2015		
	Naella Anissah	Anak Kandung	P	Bulungan	12 Februari 2022		
51	Darwin	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Selor	04 April 1996	Tanjung Selor Hilir	4
	Rahma Ati Nanda Lestari Gulo	Istri	P	Pekanbaru	20 Juni 1998		
	Nur Raisyah Putri	Anak Kandung	P	Bulungan	07 Desember 2018		
	Muhammad Rifki Hamizan	Anak Kandung	Lk	Bulungan	24 April 2020		
52	Muhammad Adi	Kepala Keluarga	Lk	Palopo	17 Juli 1995	Tanjung Buka	4
	Yunita Dewi Safitri	Istri	P	Gunungkidul	24 Juni 2003		
	Miftahurrahman Ash Sofi	Anak Kandung	Lk	Bulungan	12 Oktober 2021		
	Yuanita Septiana Tasya	Anak Kandung	P	Bulungan	05 September 2019		
53	Anggun	Kepala Keluarga	Lk	Sidrap	07 April 1978	Jelara Selor	6
	Evi Darwati	Istri	P	Tarakan	01 Februari 1989		
	Thia Anggun Aprilya	Anak Kandung	P	Tanjung Selor	06 April 2005		
	Fahril Anggun Alexya	Anak Kandung	P	Tanjung Selor	03 Mei 2009		
	Marzyah Anggun Septiasah	Anak Kandung	P	Bulungan	17 September 2021		
	Rudi Efendi	Anak Kandung	Lk	Jelara Selor	06 Juni 1960		
54	Ridwan	Kepala Keluarga	Lk	Mara Satu	07 Juli 1989	Binai	5



No	Nama Lengkap Dalam Kartu Keluarga	Hubungan Dalam Keluarga	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Asal	Jumlah Total Jiwa Per Kk
1	2	3	4	5	6	7	8
	Desmawatis.T	Istri	P	Long Pujungan	03 Desember 1990		
	Zerlinda	Anak Kandung	P	Bulungan	05 April 2017		
	Gloria Nathalia Ibau	Anak Kandung	P	Bulungan	13 Desember 2019		
	Corintians Tristan Ibau	Anak Kandung	Lk	Bulungan	30 Juli 2021		
55	Abdul Razak	Kepala Keluarga	Lk	Tanjung Palas	12 Februari 1980	Tanjung Palas Huluh	7
	Agustinah	Istri	P	Tanjung Palas	17 Agustus 1989		
	Sapariansyah	Anak Kandung	Lk	Tanjung Palas	13 Maret 2004		
	Dwi Andika	Anak Kandung	P	Tanjung Palas	24 Januari 2008		
	Mawarti	Anak Kandung	P	Tanjung Palas Hulu	12 Juni 2010		
	Jul kifli Baiktu	Anak Kandung	Lk	Bulungan	13 Juni 2012		
	Aira Afiyah	Anak Kandung	P	Bulungan	10 Februari 2021		

Sumber: Disnakertrans Prov. Kaltara, 2025

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

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



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

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



Tabel 3. 12 Distribusi Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional

No	Provinsi	Kabupaten/Kota	Nama Kawasan
1	Aceh	1 Aceh Tengah	1 Ketapang Nusantara
		2 Bener Meriah	2 Samar Kilang
		3 Simeulue	3 Selaut
2	Jambi	4 Bungo	4 Bathin III Ulu
3	Kep. Bangka Belitung	5 Bangka Selatan	5 Batu Betumpang
4	Sumatera Barat	6 Pesisir Selatan	6 Lunang Silaut
5	Sumatera Selatan	7 Ogan Ilir	7 Parit Rambutan
		8 Banyuasin	8 Telang
		9 Lahat	9 Kikim
6	Bengkulu	10 Bengkulu Utara	10 Lagita
7	Lampung	11 Tulang Bawang	11 Rawa Pitu
		12 Mesuji	12 Mesuji
8	Kalimantan Utara	13 Bulungan	13 Salim Batu
		14 Nunukan	14 Seimenggaris
9	Kalimantan Barat	15 Kubu Raya	15 Rasau Jaya
		16 Sambas	16 Gerbang Mas Perkasa
			17 Subah
10	Kalimantan Tengah	17 Lamandau	18 Belantikan Raya
11	Kalimantan Timur	18 Paser	19 Kerang
		19 Kutai Timur	20 Maloy Kaliorang
12	Kalimantan Selatan	20 Barito Kuala	21 Cahaya Baru
13	Nusa Tenggara Barat	21 Bima	22 Tambora
14	Nusa Tenggara Timur	22 Sumbawa	23 Labangka
		23 Malaka	24 Kobalima Timur
		24 Timor Tengah Utara	25 Ponu
15	Sulawesi Tenggara	25 Sumba Timur	26 Melolo
		26 Konawe Selatan	27 Tinanggea
		27 Muna	28 Mutiara
16	Sulawesi Barat	28 Konawe	29 Asinua / Routa
		29 Mamuju Tengah	30 Tobadak
		30 Pasangkayu	31 Sarudu Baras
17	Sulawesi Tengah	31 Sigi	32 Palolo
		32 Morowali	33 Bungku
		33 Buol	34 Air Terang
		34 Poso	35 Tampolore
		35 Tojo Una-Una	36 Padauloyo
		36 Parigi Moutong	37 Bahari Tomini Raya
18	Sulawesi Selatan	37 Wajo	38 Gilireng
		38 Luwu Utara	39 Masamba
		39 Luwu Timur	40 Mahalona
19	Gorontalo	40 Gorontalo Utara	41 Sumalata
		41 Boalemo	42 Paguyaman Pantai
			43 Pawonsari
		42 Gorontalo	44 Pulubala
20	Maluku	43 Maluku Tengah	45 Kobisonta
21	Maluku Utara	44 Kepulauan Sula	46 Pulau Mangoli
		45 Morotai	47 Pulau Morotai
22	Papua Barat	46 Teluk Wondama	48 Werianggi Werabur
		47 Fak-Fak	49 Bomberay - Tomage
23	Papua	48 Keerom	50 Senggi
		49 Merauke	51 Salor
			52 Muting

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



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

Tabel 3. 13 Rekapitulasi Indeks Kawasan Transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara

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

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

b. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

Persentase lahan transmigrasi produktif Tahun 2025 (87,79%) dibandingkan dengan tahun sebelumnya (87,79%) Sehingga hasil perbandingan realisasi kinerja tersebut dengan capaian kinerja sebesar 100% katagori **sangat baik**. Selama beberapa tahun terakhir diketahui realisasi indikator ini mencapai 44 persen pada tahun 2021 kemudian meningkat menjadi 62,84 persen pada tahun 2022 dan naik kembali pada tahun 2023 dan 2025 menjadi 87,79 persen.

c. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja pada indikator persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah Tahun 2025 (87,79%) dibandingkan dengan target jangka menengah perangkat daerah Tahun 2026 (100%) tercapai sebesar 87,79 persen dapat dikatagorikan **tinggi**.

d. Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Realisasi Nasional

Pemerintah menetapkan 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional untuk meningkatkan nilai kawasan transmigrasi dan menyebarkannya ke 23 Provinsi dan 49 kabupaten/kota. Ini dilakukan untuk mempercepat program revitalisasi kawasan transmigrasi. Masing-masing Kawasan memiliki potensinya sendiri, dan tentunya harus disesuaikan dengan ketertarikan dan keahlian masyarakat trasmigrasi agar mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru mereka. Terutama di tiga pulau utama yang digunakan sebagai tujuan transmigrasi, dasar yang digunakan untuk memilih lokasi kawasan transmigrasi tidak terlepas dari kualitas hidup dan peluang usaha yang masih sangat luas. Untuk mengetahui status perkembangan Kawasan



Transmigrasi, gunakan indeks baseline berikut untuk mengidentifikasi intervensi pembangunan yang telah dilakukan, kondisi sarana prasarana (infrastruktur), kegiatan usaha ekonomi, kehidupan sosial, budaya, dan kelembagaan masyarakat di Kawasan Transmigrasi, dan menilai tingkat perkembangan untuk tujuan membuat rekomendasi untuk pembangunan dan pengembangan di masa mendatang. Berikut Rekapitulasi Perkembangan Indeks 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional tahun 2019 – 2025 disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 14 Pengukuran IPKTrans di Lokus 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional (KTPN)

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

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

Nilai Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) Tahun 2025 belum dirilis oleh Kementerian Transmigrasi RI, namun jika dilihat nilai Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) Pengukuran Tahun 2024 sebesar 58,63 melebihi Target Renstra Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi Tahun 2024 dengan Nilai sebesar 57,5. Kawasan transmigrasi di Provinsi Kalimantan Utara telah mencapai status mandiri pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa produk unggulan sebagian telah diolah, pengembangan produk unggulan masih parsial dan belum dikaitkan sektor lainnya, kelembagaan juga belum berkembang.



Tabel 3. 15 Pengukuran Nilai IPKTrans Di 52 Kawasan Transmigrasi Prioritas Nasional
Setiap Kawasan

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



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



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

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

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

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



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

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

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

Upaya pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dalam mendorong kemandirian dan kesejahteraan Transmigran dengan memberikan bantuan berupa Jaminan hidup beras dan non beras diberikan selama kurang lebih 1,5 Tahun untuk lahan basah dan 1 tahun untuk lahan kering serta bantuan lainnya seperti Rumah, Perbekalan Pertanian, Sandang Pertanian, Peralatan Pertukangan, Penerangan, Paket Pertanian yang diberikan sebanyak 1 kali serta lahan pekarangan, lahan usaha 1 dan lahan usaha 2 yang berjumlah sebanyak 2 Ha serta melakukan pendampingan kemandirian warga transmigrasi, pelatihan pengolahan produk warga transmigrasi dan fasilitasi legalitas produk, pembinaan dan monitoring serta peningkatan sarana dan prasarana umum di lokasi transmigrasi. Pada penempatan transmigrasi local tahun 2025 beberapa bantuan yang diberikan diantaranya



Bantuan Catu Pangan Beras sebanyak maksimal 43 kg/KK/bulan selama 18 bulan, Bantuan Catu Pangan Non Beras terdiri dari mie/bihun 12 kg, kacang hijau 36 kg, ikan asin 24 kg, ikan dalam kaleng 24 kg, kacang tanah 12 kg, kacang kedelai 24 kg, minyak goreng 36 liter, refil gas LPG 36 buah, gula pasir 36 kg, susu SKM 12 kg, kecap asin 24 botol, garam 12 kg, sabun cuci 12 kg, pasta gigi 12 buah, sabun mandi 36 buah serta bantuan Perbekalan terdiri dari alat pertanian, alat pertukangan, alat dapur, alat tidur, chainsaw, meja kursi tamu, dan sarana PLTS portable.

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

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

8. Analisis Capaian Kinerja Terhadap Rancangan PK Tahun 2025 Yang Mengacu Pada Renstra Tahun 2025-2029

Analisis capaian kinerja Tahun 2025 dilakukan dengan mengacu pada rancangan Perjanjian Kinerja (PK) yang telah diselaraskan dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025–2029. Rancangan PK tersebut digunakan sebagai acuan internal dalam pengukuran dan evaluasi kinerja, meskipun tidak dilakukan penandatanganan kontrak PK perubahan.

Secara umum, capaian kinerja Tahun 2025 menunjukkan tingkat kesesuaian dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra 2025–2029. Indikator kinerja yang digunakan dalam rancangan PK telah diarahkan pada pencapaian outcome, sehingga mampu menggambarkan hasil pelaksanaan program dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara lebih relevan dan terukur.

Capaian indikator kinerja sebagian besar telah memenuhi target atau berada pada kategori sangat baik sebanyak 6 (enam) indikator, 1 (satu) indikator pada kategori tinggi dan 1 (satu) indikator belum dapat dihitung karena datanya belum dirilis oleh Kementerian Transmigrasi RI. Hal ini menunjukkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dukungan perencanaan yang lebih selaras dengan Renstra. Sementara itu, terhadap indikator yang belum mencapai target, telah dilakukan analisis penyebab kinerja yang mencakup aspek



perencanaan, pelaksanaan, ketersediaan sumber daya, serta faktor eksternal yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Hasil analisis capaian kinerja terhadap rancangan PK Tahun 2025 ini menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi perbaikan dan rencana tindak lanjut, baik pada aspek perencanaan, pengukuran, maupun pelaksanaan kinerja. Dengan demikian, analisis ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas implementasi SAKIP serta menjadi masukan strategis bagi pencapaian target Renstra Tahun 2025–2029 secara berkelanjutan.

Tabel 3. 16 Capaian Kinerja Terhadap Rancangan PK Tahun 2025 Yang Mengacu Pada Renstra Tahun 2025-2029

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
1	Meningkatnya perluasan kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (%)	96,33	96,15	99,82	Sangat Baik
2	Meningkatnya iklim hubungan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial (%)	0,65	0,38	142,01	Sangat Baik
		Rata-rata upah pekerja per bulan (Rp)	3.515.390	3.452.988,00	98,22	Sangat Baik
		Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Provinsi (%)	59,22	47,55	80,29	Tinggi
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) (%)	93,28	98,57	105,67	Sangat Baik
3	Meningkatnya kemandirian dan kesejahteraan Transmigrasi	Pendapatan Perkapita di Wilayah Transmigrasi (Rp)	2.989.092,67	n/a	n/a	Data Belum Dirilis Kementerian Transmigrasi



NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KATEGORI
4	Meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	87,51	86,21	98,51	Sangat Baik
		Nilai evaluasi internal zona integritas (Nilai)	88,93	88,93	100,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, Disnakertrans 2025

Perhitungan realisasi dari target kinerja diantaranya:

1. Tingkat Kesempatan Kerja = $\frac{\text{Jumlah penduduk yang bekerja}}{\text{angkatan kerja}} \times 100\%$
= (380.572/ 395.803) x 100 %
= 96,15%
(Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara Per Agustus 2025).
2. Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial = Jumlah perselisihan hubungan industrial/jumlah perusahaan wajib lapor x 100%
= 66 Kasus/17.510 perusahaan x 100%
= 0,38%
(Sumber Data: Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Prov. Kaltara).
3. Rata-rata upah pekerja per bulan (Rp) = Total Upah Pekerja/Jumlah Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Utara
= Rp 3.452.988,00
(Sumber Data: BPS Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025)
4. Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Provinsi (%) = Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar BPJS Kesehatan/Jumlah Tenaga Kerja x 100 persen
= 246.607/380.572 x 100 persen
= 64,80%
(Sumber Data: BPJS Kesehatan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2025)
5. Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident) = Jumlah perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)/ Jumlah Perusahaan di Provinsi Kalimantan Utara x 100 persen
= (17.510-250)/17.510 x 100 persen
= 17.260/17.510 x 100 persen
= 98,57%
(Sumber Data: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan Per 31 Desember 2025)



6. Pendapatan Perkapita di Wilayah Transmigrasi (Rp) = Jumlah pendapatan rumah tangga atau PDRB sektoral di lokasi transmigrasi/Jumlah warga transmigrasi
= Belum dirilis
(Sumber Data: Laporan Akhir Evaluasi Perkembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi RI)
7. Nilai SAKIP Perangkat Daerah = Nilai Komponen Perencanaan Kinerja+ Nilai Komponen Pengukuran Kinerja + Nilai Komponen pelaporan Kinerja + Nilai Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
= 86,21
(Sumber Data: LHE Sakip, Inspaketorat Provinsi Kalimantan Utara)
8. Nilai evaluasi internal zona integritas (Nilai) = Nilai Area Perubahan Pengungkit + Nilai Area Perubahan Hasil
= 88,93
(Sumber Data: Biro Organisasi Provinsi Kalimantan Utara)

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja terhadap rancangan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025 yang mengacu pada Renstra Tahun 2025–2029, secara umum kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan capaian yang **baik hingga sangat baik**. Hal ini tercermin dari sebagian besar indikator kinerja yang mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan.

Pada sasaran meningkatnya perluasan kesempatan kerja, indikator Tingkat Kesempatan Kerja mencapai realisasi sebesar 96,15persen dari target 96,33persen dengan tingkat capaian 99,82persen dan kategori **Sangat Baik**. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kebijakan ketenagakerjaan mampu menjaga stabilitas dan perluasan kesempatan kerja sesuai dengan target yang direncanakan.

Pada sasaran meningkatnya iklim hubungan industrial, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kerja, sebagian besar indikator menunjukkan capaian **Sangat Baik**. Indikator Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial terealisasi sebesar 0,38 persen dari target 0,65persen, dengan capaian 142,01persen, yang mengindikasikan semakin kondusifnya hubungan industrial. Indikator Rata-rata upah pekerja per bulan mencapai 98,22 persen dari target dan berada pada kategori **Sangat Baik**, meskipun masih terdapat selisih kecil terhadap target yang ditetapkan.



Sementara itu, indikator Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Provinsi mencapai 80,29 persen dengan kategori **Tinggi**, yang menunjukkan perlunya penguatan sosialisasi dan peningkatan kepatuhan pemberi kerja terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan. Adapun indikator Persentase perusahaan nihil kecelakaan kerja (zero accident) melampaui target dengan capaian 105,67persen dan kategori **Sangat Baik**, mencerminkan meningkatnya kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada sasaran meningkatnya kemandirian dan kesejahteraan transmigran, indikator Pendapatan per kapita di wilayah transmigrasi belum dapat diukur karena data belum dirilis oleh Kementerian Transmigrasi. Kondisi ini menjadi keterbatasan dalam pengukuran capaian kinerja Tahun 2025 dan akan ditindaklanjuti melalui koordinasi dengan kementerian terkait serta penyesuaian mekanisme pemantauan data pada periode selanjutnya.

Selanjutnya, pada sasaran meningkatnya kualitas tata kelola perangkat daerah, indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah mencapai realisasi sebesar 86,21 dari target 87,51 dengan tingkat capaian 98,51persen dan kategori **Sangat Baik**. Indikator Nilai evaluasi internal Zona Integritas terealisasi sesuai target dengan capaian 100persen dan kategori **Sangat Baik**, yang menunjukkan komitmen kuat perangkat daerah dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berintegritas.

Secara keseluruhan, hasil capaian kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa rancangan PK yang mengacu pada Renstra 2025–2029 telah mampu menjadi pedoman yang efektif dalam pengendalian dan evaluasi kinerja. Capaian ini menjadi dasar dalam penyusunan rencana tindak lanjut dan penyempurnaan perencanaan kinerja guna mendukung peningkatan implementasi SAKIP secara berkelanjutan.

9. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

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



Efisiensi = Capaian Kinerja (persen) – Penyerapan Anggaran (persen)

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

Tabel 3. 17 Pemetaan Dukungan Anggaran Program Prioritas Terhadap Sasaran Strategis

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	PAGU	REALISASI	
					Rp	persen
1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	826.416.512	781.987.131	94,57
			Program Penempatan Tenaga Kerja	122.591.176	115.509.300	
2	Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	Program Hubungan Industrial	2.209.566.872	1.378.420.550	62,38
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	Program Hubungan Industrial	2.209.566.872	1.378.420.550	64,73
			Program Pengawasan Ketenagakerjaan	155.800.000	152.748.209	
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	155.800.000	152.748.209	98,04
		Persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP)	Program Hubungan Industrial	2.209.566.872	1.378.420.550	64,73
			Program Pengawasan Ketenagakerjaan	155.800.000	152.748.209	
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	155.800.000	152.748.209	98,04
3	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	446.941.000	435.646.467	97,47

Sumber : Data Diolah, Disnakertrans 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya diketahui sebanyak 6 indikator kinerja diketahui tidak tercapai efisiensi dan 1 indikator kinerja tercapai



efisiensi dimana capaian kinerja lebih dari 100 persen dan terdapat sisa anggaran sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. 18 Tingkat Efisiensi Per Sasaran Strategis

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN KINERJA (persen)	PENYERAPAN ANGGARAN (persen)	TINGKAT EFISIENSI
1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	99,59	94,57	Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi
2	Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	127,51	62,38	Efisien. Capaian kinerja lebih dari 100 persen dan terdapat sisa anggaran.
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	70,57	64,73	Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	84,25	98,04	Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi
		Persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP)	70,57	64,73	Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	98,57	98,04	Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi
3	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	96,87	97,47	Belum Efisien karena capaian kinerja belum terpenuhi

Sumber : Data Diolah, Disnakertrans 2025

Berdasarkan hasil analisis tingkat efisiensi penggunaan sumber daya diketahui hanya terdapat 1 (satu) indikator (Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial) yang dapat dikatakan



efisien, karena Capaian kinerja > 100persen dan terdapat sisa anggaran. Sementara indikator lainnya belum bisa dikategorikan efisien karena capaian < 100persen, meskipun penyerapan anggaran rendah.

10. Capaian Kinerja Lain

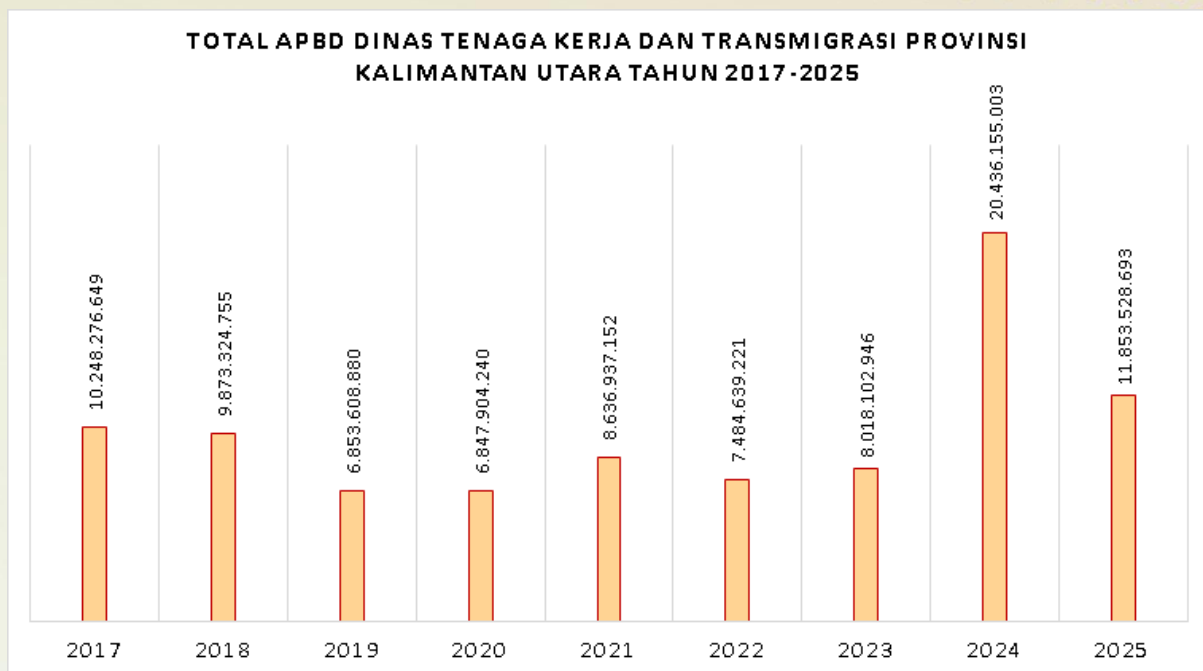
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berhasil meraih berbagai prestasi nasional yang mencerminkan peningkatan kualitas layanan publik, keterbukaan data, serta efektivitas program ketenagakerjaan. Berikut capaian kinerja atau prestasi yang diraih oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi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

- 1) Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Kategori Intensitas dan Beban Kerja Urusan Pemerintah Daerah Bidang Ketenagakerjaan Kategori Kecil Terbaik Pertama dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Penghargaan ini sebagai salah satu bentuk apresiasi pemerintah (pusat) kepada Gubernur yang memiliki prestasi di bidang ketenagakerjaan. Nilai IPK daerah menunjukkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan di daerah.
- 2) Kategori Jaminan Sosial Terbaik dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Penghargaan ini menggambarkan kemampuan Pemerintah dalam memberikan perlindungan dasar bagi angkatan kerja terhadap risiko bekerja, dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 3) Kategori Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Terbaik dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. Penghargaan ini sebagai bentuk apresiasi atas kinerja pemerintah daerah dalam menyusun dan mengimplementasikan perencanaan ketenagakerjaan yang terarah, berbasis data, dan berkelanjutan.

3.2 Akuntabilitas Keuangan

Pada Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara mempunyai anggaran APBD sebesar Rp. 11.853.528.693 yang terbagi menjadi belanja operasi Rp. 11.509.848.693 dan belanja modal Rp. 343.680.000,00.





Grafik 3. 16 Total APBD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara

Secara umum Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara dapat Tahun 2017-2025 dapat dilihat pada grafik diatas. Secara umum total anggaran APBD Tahun 2017-2025 berfluktuasi cenderung meningkat.

Adapun realisasi fisik dan keuangan dana APBD sampai dengan Tanggal 31 Desember 2025 yang tertera pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. 19 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBD Disnakertrans Tahun 2025

KODE	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	BOBOT (persen)	REALISASI					SISA ANGGARAN (Rp)
				FISIK		KEUANGAN			
				persen	TTB (persen)	Rp	persen	TTB (persen)	
5,1	Belanja Operasi	11.509.848.693,00	97,10	83,13	80,72	9.550.329.174,00	82,98	80,57	1.959.519.519,00
5.1.01	Belanja Pegawai	6.521.488.351,00	55,02	85,45	47,01	5.534.122.130,00	84,86	46,69	987.366.221,00
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	6.521.488.351,00	55,02	85,45	47,01	5.534.122.130,00	84,86	46,69	987.366.221,00
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.521.488.351,00	55,02	85,45	47,01	5.534.122.130,00	84,86	46,69	987.366.221,00
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	4.988.360.342,00	42,08	80,10	33,71	4.016.207.044,00	80,51	33,88	972.153.298,00
	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	90.466.256,00	0,76	77,77	0,59	70.166.924,00	77,56	0,59	20.299.332,00
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	90.466.256,00	0,76	77,77	0,59	70.166.924,00	77,56	0,59	20.299.332,00
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	826.416.512,00	6,97	94,61	6,60	781.987.131,00	94,62	6,60	44.429.381,00
	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	826.416.512,00	6,97	94,61	6,60	781.987.131,00	94,62	6,60	44.429.381,00
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	99.980.096,00	0,84	99,10	0,84	99.096.500,00	99,12	0,84	883.596,00
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	99.980.096,00	0,84	99,10	0,84	99.096.500,00	99,12	0,84	883.596,00
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	7.000.000,00	0,06	12,16	0,01	851.000,00	12,16	0,01	6.149.000,00
	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	7.000.000,00	0,06	12,16	0,01	851.000,00	12,16	0,01	6.149.000,00



KODE	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	BOBOT (persen)	REALISASI					SISA ANGGARAN (Rp)
				FISIK		KEUANGAN			
				persen	TTB (persen)	Rp	persen	TTB (persen)	
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	15.611.080,00	0,13	100,00	0,13	15.561.800,00	99,68	0,13	49.280,00
	Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi	15.611.080,00	0,13	100,00	0,13	15.561.800,00	99,68	0,13	49.280,00
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	136.037.000,00	1,15	94,02	1,08	127.834.250,00	93,97	1,08	8.202.750,00
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	136.037.000,00	1,15	94,02	1,08	127.834.250,00	93,97	1,08	8.202.750,00
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	2.073.529.872,00	17,49	60,32	10,55	1.250.586.300,00	60,31	10,55	822.943.572,00
	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	2.073.529.872,00	17,49	60,32	10,55	1.250.586.300,00	60,31	10,55	822.943.572,00
	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	155.800.000,00	1,31	98,00	1,29	152.748.209,00	98,04	1,29	3.051.791,00
	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	155.800.000,00	1,31	98,00	1,29	152.748.209,00	98,04	1,29	3.051.791,00
	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	446.941.000,00	3,77	98,61	3,72	435.646.467,00	97,47	3,68	11.294.533,00
	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	446.941.000,00	3,77	98,61	3,72	435.646.467,00	97,47	3,68	11.294.533,00
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	247.830.000,00	2,09	95,08	1,99	230.460.000,00	92,99	1,94	17.370.000,00
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	247.830.000,00	2,09	95,08	1,99	230.460.000,00	92,99	1,94	17.370.000,00
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	547.443.194,00	4,62	89,32	4,12	523.915.917,00	95,70	4,42	23.527.277,00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	547.443.194,00	4,62	89,32	4,12	523.915.917,00	95,70	4,42	23.527.277,00
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	225.562.832,00	1,90	98,43	1,87	221.068.380,00	98,01	1,87	4.494.452,00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	225.562.832,00	1,90	98,43	1,87	221.068.380,00	98,01	1,87	4.494.452,00
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	115.742.500,00	0,98	94,63	0,92	106.284.166,00	91,83	0,90	9.458.334,00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	115.742.500,00	0,98	94,63	0,92	106.284.166,00	91,83	0,90	9.458.334,00
5.1.03	Belanja Bunga	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.1.04	Belanja Subsidi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.1.05	Belanja Hibah	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.1.06	Belanja Bantuan Sosial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5,2	Belanja Modal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.2.01	Belanja Modal Tanah	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5,2	Belanja Modal	343.680.000,00	2,90	97,42	2,82	333.511.601,00	97,04	2,81	10.168.399,00



KODE	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	BOBOT (persen)	REALISASI					SISA ANGGARAN (Rp)
				FISIK		KEUANGAN			
				persen	TTB (persen)	Rp	persen	TTB (persen)	
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	343.680.000,00	2,90	97,42	2,82	333.511.601,00	97,04	2,81	10.168.399,00
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	343.680.000,00	2,90	97,42	2,82	333.511.601,00	97,04	2,81	10.168.399,00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	343.680.000,00	2,90	97,42	2,82	333.511.601,00	97,04	2,81	10.168.399,00
5.2.03	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.2.04	Belanja Modal Jalan, Jaringan, dan Irigasi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.2.05	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.2.06	Belanja Modal Aset Lainnya	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5,3	Belanja Tidak Terduga	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.3.01	Belanja Tidak Terduga	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5,4	Belanja Transfer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.4.01	Belanja Bagi Hasil	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5,4	Belanja Transfer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5.4.02	Belanja Bantuan Keuangan	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JUMLAH REALISASI S.D BULAN DESEMBER		11.853.528.693,00	100,00	83,55	83,55	9.883.840.775,00	83,38	83,38	1.969.687.918,00

Sumber : Disnakertrans Prov. Kaltara, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa secara keseluruhan realisasi keuangan dana APBD Tahun 2025 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara per 31 Desember 2025 sebesar 83,38 persen dan realisasi fisik sebesar 83,55 persen. Dari total anggaran sebesar Rp 11.853.528.693,00 terealisasi sebesar Rp. 9.883.840.775,00 sehingga sisa anggaran sebesar Rp 1.969.687.918,00.

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

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi

Program ini memiliki pagu anggaran sebesar Rp 8.001.746.877 terealisasi sebesar Rp 6.949.362.194 (86,85persen) sehingga sisa anggaran Rp. 1.052.384.683. Pada program ini terdiri dari 4 (empat) kegiatan diantaranya:

1) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub kegiatan ini berupa belanja gaji dan tunjangan ASN dan Penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN. Rincian belanjanya berupa belanja gaji dan TPP ASN serta pembayaran honor pengelola keuangan. Pada kegiatan ini memiliki sisa anggaran yang paling banyak diantara kegiatan lainnya. Hal ini disebabkan masih banyaknya sisa anggaran belanja gaji dan TPP ASN Tahun 2025.

2) Administrasi Umum Perangkat Daerah



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

3) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Kegiatan ini berupa penyediaan jasa surat menyurat dan belanja gaji pegawai tidak tetap.

4) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

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

2. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 90.466.256 terealisasi sebesar Rp 70.166.924 (77,56persen) sehingga sisa anggaran Rp 20.299.332. Pada program ini terdiri dari kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029 dan pendampingan penyusunan RTK Kabupaten/Kota.

3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 826.416.512 terealisasi sebesar Rp 781.987.131 (94,62persen) sehingga sisa anggaran Rp 44.429.381. Pada program ini terdiri dari kegiatan Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi berupa pelatihan Plate Welder 3G-UP atau Pelatihan Las di LLK Tarakan sebanyak 16 orang. Selain itu dalam kegiatan ini juga dilaksanakan Pelatihan dan Sertifikasi Ahli K3 Umum di LLK Tarakan sebanyak 26 orang. Kegiatan ini juga mengakomodir hibah pokir berupa pemberian bantuan peralatan menjahit bagi 5 kelompok menjahit yaitu kelompok menjahit Kelompok Menjahit Harapan Mandiri KM.2 Tanjung Selor, kelompok Menjahit Mara Satu, kelompok Menjahit Antutan, Kelompok Menjahit Bunda Teras Nawang, dan Kelompok Menjahit Maju Sejahtera.

4. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 122.591.176 terealisasi sebesar Rp 115.509.300 (94,22persen) sehingga sisa anggaran Rp 7.081.876. Pada program ini terdiri dari kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pengesahan RPTKA Perpanjangan yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah TKA, dan Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi dan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi. Dalam kegiatan ini terdapat pelaksanaan job fair pada yang dihadiri oleh 352 pencari kerja dan diikuti



oleh 28 perusahaan, pengesahan RPTKA sebanyak 21 TKA dan fasilitasi pemulangan PMI sebanyak 1 orang.

5. Program Hubungan Industrial

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 2.209.566.872 terealisasi sebesar Rp 1.378.420.550 (62,38persen) sehingga sisa anggaran Rp 831.146.322. Program ini terdiri dari kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi dan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Dalam kegiatan ini terdiri dari kegiatan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sosialisasi peraturan perusahaan dan PKB, penetapan UMP/UMSP/UMK/UMSK Tahun 2026 serta dalam kegiatan ini juga Pemerintah provinsi Kalimantan Utara telah membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan sebanyak 21.762 orang selama 3 bulan (Oktober-Desember 2025).

6. Program Pengawasan Ketenagakerjaan

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 155.800.000 terealisasi sebesar Rp 152.748.209 (98,04persen) sehingga sisa anggaran Rp 3.051.791. Pada program ini terdiri dari kegiatan Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan. Dalam kegiatan ini mengakomodir Pembahasan Pembentukan Tim Pengawasan Bersama Norma Ketenagakerjaan dan K3 di Kapal Perikanan, ToT pelatihan Pengawasan Ketenagakerjaan terkait K3 di Kapal Perikanan, Pemanggilan Klarifikasi Pengaduan Ketenagakerjaan, Pembinaan Ketenagakerjaan berkolaborasi dengan BPJS Kesehatan di Proyek Strategis Nasional PT. KIPI.

7. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Program ini memiliki pagu sebesar Rp. 446.941.000 terealisasi sebesar Rp 435.646.467 (97,47persen) sehingga sisa anggaran Rp 11.294.533. Pada program ini terdiri dari kegiatan Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan. Dalam kegiatan ini mengakomodir pelaksanaan pelatihan kewirausahaan berbasis pengolahan pangan local dan Pelatihan Manajemen Koperasi dan Manajemen Organisasi di Kawasan Transmigrasi Salimbatu Tahun 2025, pemberian bantuan 2 Buah Cultivator Untuk Gapoktan Sp 6B dan Gapoktan SP 10 dan Penyerahan Hibah Alat Pertanian untuk Kelompok Tani Binai.

Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga



kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 286.088.400,00 dan terealisasi penerimaan sebesar Rp. 415.489.200,00 atau sebesar 145,23 persen.

Tabel 3. 20 Laporan Penerimaan Retribusi Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tahun 2025

NO.	SKPD/OPD	TGL SETOR	NO. BUKTI SETOR	JENIS RETRIBUSI	OBJEK RETRIBUSI	TARIF (Rp)	NAMA TKA	PENGUNA JASA	KETERANGAN
1	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	17 Jan 2025	NRTI/050	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.438.800	Robin Wong Chin Kiet	PT. Telaga Baru Jaya	RPTKA Perpanjangan
2	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	05 Feb 2025	EKA/086	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.543.200	Ling Ngie Sang	PT. Telaga Baru Jaya	RPTKA Perpanjangan
3	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	10 Feb 2025	TINA/046	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.543.200	Yew Sui Hu	PT. Telaga Baru Jaya	RPTKA Perpanjangan
4	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	25 Feb 2025	NRTI/026	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.618.800	Tu Chung Sing	PT. Intracawood Mfg	RPTKA Perpanjangan
5	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	14 Mar 2025	EZI/013	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.674.000	Fung Kim Hua	PT. Sembakung Maju Jaya	RPTKA Perpanjangan
6	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	18 Mar 2025	EZI/040	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.674.000	Law Sieh Leh	PT. Karya Jaya Parakawan	RPTKA Perpanjangan
7	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	20 Mar 2025	EKA/138	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.687.200	Chiong Yu Sing	PT. Sembakung Maju Jaya	RPTKA Perpanjangan
8	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	26 Mar 2025	NRTI/018	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.758.000	Alex Ho Yen Kuin	PT. Pipit Mutiara Indah	RPTKA Perpanjangan
9	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	22 Apr 2025	RIRI/076	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	20.212.800	Lau Koon Ching	PT. Intracawood Mfg	RPTKA Perpanjangan
10	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	19 May 2025	MITHA/015	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.647.600	Chan Jin Fai	PT. Pipit Citra Perdana	RPTKA Perpanjangan
11	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	19 May 2025	MITHA/018	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.647.600	Zhu Genan	PT. Pipit Jaya Abadi	RPTKA Perpanjangan
12	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	19 Jun 2025	RIRI/078	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.521.600	Thiong Chung Khai	PT. Intracawood Mfg	RPTKA Perpanjangan
13	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	10 Sep 2025	EKA/039	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.723.200	Lim Yong Hion	PT. Pipit Mutiara Indah	RPTKA Perpanjangan
14	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	06 Oct 2025	EKA/275	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	20.028.000	Adrien Robert Anak Murat	PT. Kayan Hydropower Nusantara	RPTKA Perpanjangan
15	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	30 Oct 2025	RIRI/086	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.936.800	Chan Buan Chong	PT. Kayan Hydropower Nusantara	RPTKA Perpanjangan
16	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	05 Nov 2025	EKA/088	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.956.000	Lu King Chuan	PT. Intracawood Mfg	RPTKA Perpanjangan
17	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	06 Nov 2025	EKA/176	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.956.000	Christopher Anak Kayad	PT. Kayan Hydropower Nusantara	RPTKA Perpanjangan
18	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	06 Nov 2025	EKA/177	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.956.000	Deebak Subramani	PT. Kayan Hydropower Nusantara	RPTKA Perpanjangan
19	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	06 Nov 2025	EKA/178	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	19.956.000	Michael Sawal Jimbai	PT. Kayan Hydropower Nusantara	RPTKA Perpanjangan
20	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	14 Nov 2025	EKA/184	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	20.047.200	Abdullah Bin Syamsul	PT. Kayan Hydropower Nusantara	RPTKA Perpanjangan
20	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	03 Dec 2025	LINA/041	PERIJINAN TERTENTU	PEMBERIAN PENGESAHAN RPTKA PERPANJANGAN	20.005.200	Chia Ah Theng	PT. Pipit Mutiara Indah	RPTKA Perpanjangan
JUMLAH						415.531.200			

Sumber Data: Disnakertrans Prov. Kaltara, 2025



Tabel 3. 21 Realisasi Fisik dan Keuangan Dana APBN Per 31 Desember 2025

Kode	Uraian	BELANJA			KELUARAN				GAP	Keterangan
		Pagu	Realisasi	Persentase	Target	Satuan	Realisasi Volume RO	Progress Capaian		
06	PERUMAHAN DAN FASILITAS UMUM	8.396.466.000,00	8.019.797.860,00	95,51persen						
90	PERUMAHAN DAN FASILITAS UMUM LAINNYA	8.396.466.000,00	8.019.797.860,00	95,51persen						
DW	Program Transmigrasi	8.294.512.000,00	7.917.901.111,00	95,46persen						
7164	Perencanaan dan Penyiapan Kawasan Transmigrasi	4.945.200.000,00	4.639.138.536,00	93,81persen						
QDC	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	174.780.000,00	99.651.280,00	57,02persen						
001	Fasilitasi dan Pembinaan Pengurusan Sertifikat Hak Milik atas Tanah Transmigrasi	174.780.000,00	99.651.280,00	57,02persen	1.203	Orang	698	60persen	2,98persen	Telah terbit SHM Tanah Transmigrasi di Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Nunukan
UBA	Fasilitasi dan Pembinaan Pemerintah Daerah	4.770.420.000,00	4.539.487.256,00	95,16persen						
001	Fasilitasi Pengurusan HPL Transmigrasi	4.770.420.000,00	4.539.487.256,00	95,16persen	2	Daerah (Prov/Kab/Kota)	2	100persen	4,84persen	Telah dilaksanakan pekerjaan inventarisasi HPL Transmigrasi di 2 Kabupaten yaitu Kabupaten Bulungan dan Kabupaten Nunukan yang terdiri dari 13 titik lokasi
7165	Pembangunan Kawasan Transmigrasi	3.349.312.000,00	3.278.762.575,00	97,89persen						
AEA	Koordinasi	4.560.000,00	4.560.000,00	100persen						
002	Koordinasi Bidang Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	4.560.000,00	4.560.000,00	100persen	1	Kegiatan	1	100persen	0persen	Telah dilaksanakan Evaluasi Tim Layak Huni Terkait Kesiapan Penempatan Transmigran Lokal Sebayak 55 KK di Tanjung Buka SP. 10 Kabupaten Bulungan
CAI	Sarana Pengembangan Kawasan	880.392.000,00	879.624.851,00	99,91persen						
015	Sarana Permukiman yang Dikembangkan di Kawasan Transmigrasi	880.392.000,00	879.624.851,00	99,91persen	4	Unit	4	100persen	0,09persen	Telah selesai dilaksanakan pembangunan 2 toilet sekolah dan rehab 2 sekolah di Kabupaten Nunukan



Kode	Uraian	BELANJA			KELUARAN				GAP	Keterangan
		Pagu	Realisasi	Persentase	Target	Satuan	Realisasi Volume RO	Progress Capaian		
QDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	3.600.000,00	0,00	0persen						
002	Fasilitasi dan Pembinaan Kelembagaan di Satuan Permukiman dan Pusat SKP	3.600.000,00	0,00	0persen	1	Lembaga	0	0persen	0persen	Kegiatan tidak dapat dilaksanakan karena pembayaran insentif pengembangan kelembagaan di SP telah dibayarkan oleh Satker Kabupaten Bulungan selama 12 Bulan
QDC	Fasilitasi dan Pembinaan Masyarakat	10.067.000,00	10.067.000,00	100persen						
001	Layanan Pembinaan Sosial Budaya Masyarakat di Satuan Permukiman dan Pusat SKP pada Kawasan Transmigrasi	10.067.000,00	10.067.000,00	100persen	96	Orang	96	100persen	0persen	Telah dibayarkan insentif untuk layanan pendidikan, kesehatan dan mental spiritual untuk SP. 10 Tanjung Buka Kabupaten Bulungan Bulan Jan-Maret 2025
QDE	Fasilitasi dan Pembinaan Keluarga	1.878.183.000,00	1.831.778.780,00	97,53persen						
004	Fasilitasi dan Pembinaan Perpindahan dan Penempatan Provinsi Tujuan	1.878.183.000,00	1.831.778.780,00	97,53persen	55	Keluarga	55	100persen	2,47persen	Telah ditempatkan transmigran lokal 55 KK di Tanjung Buka SP. 10 kabupaten Bulungan dan telah diserahkan perbekalan kepada masing-masing KK transmigran lokal tersebut
QEB	Bantuan Keluarga	465.260.000,00	445.508.714,00	95,75persen						
003	Bantuan Catu Pangan di Provinsi	465.260.000,00	445.508.714,00	95,75persen	104	Keluarga	104	100persen	4,25persen	Telah diadakan dan diserahkan catu pangan beras dan catu pangan non beras untuk transmigran 4 KK penempatan Tahun 2023 dan 55 KK Penempatan Tahun 2025 di Tanjung Buka SP. 10 Kab. Bulungan
QEG	Bantuan Peralatan / Sarana	107.250.000,00	107.223.230,00	99,98persen						



Kode	Uraian	BELANJA			KELUARAN				GAP	Keterangan
		Pagu	Realisasi	Persentase	Target	Satuan	Realisasi Volume RO	Progress Capaian		
005	Bantuan Sarana produksi Pertanian di Satuan Permukiman dan Pusat SKP	107.250.000,00	107.223.230,00	99,98persen	55	Unit	55	100persen	0,02persen	Telah diadakan dan diserahkan Sarana Produksi Pertanian Untuk Transmigran 55KK Penempatan Tanjung Buka SP. 10 Kabupaten Bulungan TA 2025
WA	Program Dukungan Manajemen	101.954.000,00	101.896.749,00	99,94persen						
7169	Dukungan Manajemen Eselon I Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	101.954.000,00	101.896.749,00	99,94persen						
EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	101.954.000,00	101.896.749,00	99,94persen						
960	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	47.120.000,00	47.066.749,00	99,89persen	1	Layanan	1	100persen	0,11persen	Telah dihadiri Rakor Transmigrasi di Bali, Rakor Pengawasan di Bekasi dan Rakor BMN di Bekasi
994	Layanan Perkantoran	54.834.000,00	54.830.000,00	99,99persen	1	Layanan	2	100persen	0,01persen	Progres capaian dihitung secara proporsional sesuai dengan bulan yang telah dilalui

Sumber: Disnakertrans Prov. Kaltara, 2025.

Secara keseluruhan realisasi keuangan dana APBN Tahun 2025 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara per 31 Desember 2025 sebesar 95,51 persen yang bersumber dari Pembangunan Dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia. Dari total anggaran sebesar Rp 8.396.466.000,00 terealisasi sebesar Rp 8.019.797.860,00 (95,51persen) sehingga sisa anggaran sebesar Rp. 376.668.140,00. Adapun beberapa kegiatan yang dilaksanakan diantaranya:

- Fasilitasi dan Pembinaan Pengurusan Sertifikat Hak Milik atas Tanah Transmigrasi
- Fasilitasi Pengurusan HPL Transmigrasi
- Koordinasi Bidang Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi
- Sarana Permukiman yang Dikembangkan di Kawasan Transmigrasi
- Fasilitasi dan Pembinaan Kelembagaan di Satuan Permukiman dan Pusat SKP



- f. Layanan Pembinaan Sosial Budaya Masyarakat di Satuan Permukiman dan Pusat SKP pada Kawasan Transmigrasi
- g. Fasilitasi dan Pembinaan Perpindahan dan Penempatan Provinsi Tujuan
- h. Bantuan Catu Pangan di Provinsi
- i. Bantuan Sarana produksi Pertanian di Satuan Permukiman dan Pusat SKP
- j. Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal

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

- a. Adanya silva anggaran yang disebabkan oleh sisa/selisih dari hasil negosiasi selisih antara biaya di DPA dengan hasil penawaran dan silva anggaran belanja gaji dan tunjangan ASN yang cukup besar.
- b. Belum optimalnya penganggaran untuk pelaksanaan kegiatan prioritas yang menunjang pencapaian kinerja perangkat daerah yang mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah.
- c. Secara umum realisasi penyerapan anggaran APBN tidak terdapat kendala yang signifikan, namun yang menjadi hambata adalah keterlambatan penyaluran anggaran tersebut ke daerah. Pemerintah provinsi Kalimantan Utara melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara menerima anggaran tersebut pada pertengahan Tahun 2025.

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

- a. Mengajukan penambahan anggaran kegiatan prioritas pada Tahun 2026.
- b. Meningkatkan kualitas SDM dengan mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan/sertifikasi barang dan jasa dan pelatihan perencanaan dan penganggaran untuk menyusun anggaran dan pelaporan yang lebih efektif.
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi penyerapan anggaran dan pelaksanaan kegiatan setiap bulannya.
- d. Membuat Standar Operasional Prosedur untuk memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan;
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di lingkungan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara;
- f. Menciptakan hubungan kerja yang baik dengan instansi lain.



BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun hambatan capaian strategis yang ditunjukkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025 terdapat sebanyak 7 (tujuh) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 26 (dua puluh enam) sub kegiatan.
3. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki anggaran belanja Tahun 2025 sebesar Rp 11.853.528.693,00 terealisasi sebesar Rp. 9.883.840.775,00 sehingga sisa anggaran sebesar Rp 1.969.687.918,00. Realisasi belanja per 31 Desember 2025 sebesar 83,38 persen dan realisasi fisik sebesar 83,55 persen. Selain anggaran belanja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara juga melakukan pengelolaan penerimaan retribusi dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dengan target penerimaan sebesar Rp 286.088.400,00 dan terealisasi penerimaan sebesar Rp. 415.489.200,00 atau sebesar 145,23 persen. Sementara total anggaran APBN Tahun 2025 pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara yang bersumber dari Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia sebesar Rp 8.396.466.000,00 terealisasi sebesar Rp 8.019.797.860,00 (95,51persen) sehingga sisa anggaran sebesar Rp. 376.668.140,00.
4. Hasil capaian kinerja sasaran yang ditetapkan secara umum dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dari 3 (tiga) sasaran kinerja dan 7 (tujuh) indikator kinerja. Diketahui 4 (empat) indikator kinerja **sangat baik**, 1 (satu) indikator **tinggi** dan 2 (dua) indidkator kinerja **sedang**. Berbagai pencapaian target indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memberikan gambaran bahwa keberhasilan dalam pembangunan di Kalimantan



Utara ditentukan dari perencanaan yang berkualitas, pelaksanaan yang sesuai dan pengawasan dalam melakukan evaluasi. Selain itu keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur, masyarakat, dunia usaha dan *civil society* sebagai bagian integral dari pembaharuan sistem administrasi negara.

4.2 Rencana Tindak Lanjut

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

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

Demikian penyusunan LKjIP Tahun 2025 ini kami buat dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan serta dapat



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

Tanjung Selor, 13 Januari 2026

Kepala Dinas



Asnawi S.Sos M.Si

Pembina Utama Muda/IV C

NIP. 197206051998031014





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **H. Asnawi S.Sos M.Si**

Jabatan : Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **Dr. H. Zainal A. Paliwang, S.H, M.Hum**

Jabatan : Gubernur Kalimantan Utara

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

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

Pihak Kedua
Gubernur Kalimantan Utara,

Dr. H. Zainal A. Paliwang, S.H, M.Hum

Tanjung Selor, 31 Januari 2025
Pihak Pertama
Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi,

H. Asnawi S.Sos M.Si
NIP. 197206051998031014

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI KALIMANTAN UTARA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penduduk yang bekerja	96,55
2	Meningkatnya iklim hubungan industrial serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja	Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	0,52
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	67,39
		Persentase tenaga kerja yang terdaftar BPJS Kesehatan	76,91
		Persentase tenaga kerja yang memiliki upah $\geq$ Upah Minimum Provinsi (UMP)	67,39
		Persentase perusahaan yang tercatat nihil kecelakaan kerja (zero accident)	100,00
3	Mengembangkan potensi dan aktivitas ekonomi di kawasan transmigrasi	Persentase lahan transmigrasi produktif yang menghasilkan produk pangan daerah	90,63

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp 8.551.168.612,00	APBD
2.	Perencanaan Tenaga Kerja	Rp 60.466.256,00	APBD
3.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 224.441.228,00	APBD
4.	Penempatan Tenaga Kerja	Rp 82.591.176,00	APBD
5.	Hubungan Industrial	Rp 117.641.872,00	APBD
6.	Pengawasan Ketenagakerjaan	Rp 105.700.549,00	APBD
7.	Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp 216.519.000,00	APBD
8.	Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	Rp 1.019.476.000,00	APBN
9.	Pembinaan Ketenagakerjaan	Rp 1.012.384.000,00	APBN
10.	Transmigrasi	Rp 200.604.000,00	APBN
Jumlah		Rp 11.590.992.693,00	

Tanjung Selor, 31 Januari 2025

Pihak Kedua
Gubernur Kalimantan Utara,



Dr. H. Zainal A. Paliwang, S.H, M.Hum

Pihak Pertama
Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi,



H. Asnawi S.Sos M.Si
NIP. 197206051998031014

LAMPIRAN PENERIMAAN PENGHARGAAN TAHUN 2025

NO	PENGHARGAAN	SKALA	PEMBERI PENGHARGAAN	DOKUMENTASI
1	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Kategori Intensitas dan Beban Kerja Urusan Pemerintah Daerah Bidang Ketenagakerjaan Kategori Kecil Terbaik Pertama	Nasional	Kementerian Ketenagakerjaan RI	
2	Kategori Jaminan Sosial Terbaik	Nasional	Kementerian Ketenagakerjaan RI	
3	Kategori Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Terbaik	Nasional	Kementerian Ketenagakerjaan RI	



NO	PENGHARGAAN	SKALA	PEMBERI PENGHARGAAN	DOKUMENTASI
				 



NO	PENGHARGAAN	SKALA	PEMBERI PENGHARGAAN	DOKUMENTASI
				 



NO	PENGHARGAAN	SKALA	PEMBERI PENGHARGAAN	DOKUMENTASI
				



NO	PENGHARGAAN	SKALA	PEMBERI PENGHARGAAN	DOKUMENTASI
4	Juara 1 Transmigrasi Teladan	Nasional	Kementerian Transmigrasi RI	



LAMPIRAN PELAKSANAAN KEGIATAN BERSUMBER DANA APBD TAHUN 2025

NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
1	Perencanaan enaga Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Kamis, 15 Mei 2025 di Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara secara online	32 orang	Sosialisasi dan Penyamaan Persepsi Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029	
				Kamis, 25 September 2025 di Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara secara online	60 orang	Pembahasan Draft Dokumen Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029	



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
				Selasa, 04 November 2025 di Ruang Rapat Lantai I Gedung Gabungan Dinas II	69 orang	Ekspose Rencana Tenaga Kerja Daerah (RTKD) Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2025-2029	
2	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	17 November – 25 Desember 2025 UPTD Lembaga Latihan Kerja Kota Tarakan	16 Orang	Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							SMAW 3G APBD Provinsi TA. 2025 Selasa, 23/12/2023 11:41 BLK Tarakan, Jl. Padat Karya, Kampung Enam, Tarakan Timur, Kota Tarakan, Kalimantan Utara, 77123 3.307325°N, 117.620657°E SMAW 3G APBD Provinsi TA. 2025 Selasa, 18/11/2023 10:36 Jl. Sei Selayap, Kp. Enam, Kec. Tarakan Tim., Kota Tarakan, Kalimantan Utara 3.307318°N, 117.620224°E Catatan Foto: 30011K31A20W



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
				Tanggal 1-12 Desember 2025 di LLK Tarakan	26 Orang	Pelatihan Ahli K3 Umum	



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
				Ruang Rapat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kaltara	5 Kelompok Menjahit	Pemberian bantuan peralatan menjahit bagi 5 kelompok menjahit yaitu kelompok menjahit Kelompok Menjahit Harapan Mandiri KM.2 Tanjung Selor, kelompok Menjahit Mara Satu, kelompok Menjahit Antutan, Kelompok Menjahit Bunda Teras Nawang, dan Kelompok Menjahit Maju Sejahtera	



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pengelolaan Infomasi Pasar Kerja	Job Fair/Bursa Kerja	20 – 21 November 2025 / Gedung Wanita, Tanjung Selor	352 Peserta	Sedang Dalam Proses Rekrutmen Di Perusahaan	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI																																																																																																																																																																																																																																						
																																																																																																																																																																																																																																													
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pengesahan Rptka Perpanjangan Yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah Tka, Dan Lokasi Kerja Dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Koordinasi Dan Sinkronisasi Pengesahan Rptka Yang Tidak Mengandung Perubahan Jabatan, Jumlah Tka, Dan Lokasi Kerja Dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	Januari S.D Desember 2025	21 Tenaga Kerja Asing (TKA)	Pengesahan Rptka	<table><tr><th colspan="10">LAPORAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DAN KOMPENSASI PENGUNCIAN TENAGA KERJA ASING (TKA) 2025</th></tr><tr><th>NO</th><th>KEPADA</th><th>NO. SURAT</th><th>NO. KETERANGAN</th><th>NO. KETERANGAN</th><th>NO. KETERANGAN</th><th>NO. KETERANGAN</th><th>NO. KETERANGAN</th><th>NO. KETERANGAN</th><th>NO. KETERANGAN</th></tr><tr><td>1</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td><td>1. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>2</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td><td>2. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>3</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td><td>3. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>4</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td><td>4. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>5</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td><td>5. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>6</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td><td>6. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>7</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td><td>7. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>8</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td><td>8. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>9</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td><td>9. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>10</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td><td>10. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>11</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td><td>11. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>12</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td><td>12. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>13</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td><td>13. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>14</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td><td>14. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>15</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td><td>15. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>16</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td><td>16. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>17</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td><td>17. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>18</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td><td>18. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>19</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td><td>19. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>20</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td><td>20. SURAT KEPUTUSAN</td></tr><tr><td>21</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td><td>21. SURAT KEPUTUSAN</td></tr></table>	LAPORAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DAN KOMPENSASI PENGUNCIAN TENAGA KERJA ASING (TKA) 2025										NO	KEPADA	NO. SURAT	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	1	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	2	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	3	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	4	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	5	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	6	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	7	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	8	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	9	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	10	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	11	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	12	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	13	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	14	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	15	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	16	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	17	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	18	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	19	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	20	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	21	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN
LAPORAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DAN KOMPENSASI PENGUNCIAN TENAGA KERJA ASING (TKA) 2025																																																																																																																																																																																																																																													
NO	KEPADA	NO. SURAT	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN	NO. KETERANGAN																																																																																																																																																																																																																																				
1	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN	1. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
2	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN	2. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
3	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN	3. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
4	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN	4. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
5	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN	5. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
6	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN	6. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
7	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN	7. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
8	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN	8. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
9	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN	9. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
10	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN	10. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
11	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN	11. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
12	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN	12. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
13	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN	13. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
14	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN	14. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
15	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN	15. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
16	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN	16. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
17	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN	17. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
18	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN	18. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
19	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN	19. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
20	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN	20. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				
21	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN	21. SURAT KEPUTUSAN																																																																																																																																																																																																																																				



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
5	Program Penempatan Tenaga Kerja	Perlindungan Pmi (Pra Dan Purna Penempatan) Di Daerah Provinsi	Peningkatan Perlindungan Dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (Pmi)/Pekerja Migran Indonesia (Pmi)	Januari S.D Desember	1 Pekerja Migran Indonesia (Pmi)	Pemulangan 1 (Satu) Orang Pmi Kembali Ke Indonesia Pada Tanggal 7 Desember 2025	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
6	Program Hubungan Industrial	Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump), Upah Minimum Sektoral Provinsi (Umsp), Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk), Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (Umsk)	Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump)	Hari Sabtu Tanggal 20 Desember 2025 Di Ruang Rapat Lantai 1 Gedung Gadis II Provinsi Kalimantan Utara	35 Orang	SK UPAH MINIMUM PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2026	
7	Program Hubungan Industrial	Penetapan Upah Minimum Provinsi (Ump), Upah Minimum Sektoral Provinsi (Umsp), Upah Minimum Kabupaten/Kota (Umk), Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (Umsk)	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Pembayaran Iuran Kepada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tarakan Dilaksanakan Pertriwulan	21.762 PEKERJA RENTAN	PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN	



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
8	Program Hubungan Industrial	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Tanggal 28-29 November 2025 di Hotel Duta Tarakan		Sosialisasi Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
9	Program Hubungan Industrial	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	Tanggal 4-5 Desember 2025 di Hotel Duta Tarakan	12 orang	Rapat kerja tripartite	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
10	Pengawasan Ketenagakerjaan	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	Tarakan, 13 Maret 2025	35 Orang	Pembahasan Pembentukan Tim Pengawasan Bersama Norma Ketenagakerjaan dan K3 di Kapal Perikanan	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
				Mangkupadi, 8 Mei 2025	80 Orang	Pembinaan Ketenagakerjaan berkolaborasi dengan BPJS Kesehatan di Proyek Strategis Nasional PT. KIPI	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
				Tanjung Selor		Pemanggilan Klarifikasi Pengaduan Ketenagakerjaan	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
				Tarakan, 09 September 2025	35 Orang	Peresmian SK. Gubernur Kalimantan Utara Nomor 100.3.3.1/359/2025 tentang Perubahan Atas Keputusan Gubernur Kalimantan Utara Nomor 100.3.3.1/294/2025 Tentang Forum Kepatuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Utara	



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
				Tarakan, 10 September 2025	35 Orang	ToT pelatihan Pengawasan Ketenagakerjaan terkait K3 di Kapal Perikanan	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
11	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Pengembangan Satuan Permukiman Pada Tahap Pemantapan	Penguatan SDM dalam Rangka Pemantapan Satuan Permukiman	Desa Tanjung Buka Senin-Selasa, 28-29 April 2025	35 Peserta (Pelatihan Manajemen Koperasi dan Manajemen Organisasi di Kawasan Transmigrasi Salimbatu Tahun 2025)	- Peningkatan Kompetensi Manajemen Koperasi - Penguatan Tata Kelola Koperasi - Pengembangan SDM	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
				Rabu-Kamis, 26-27 November 2025	50 Peserta (Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Pengolahan Produk Pangan Lokal Pada Kawasan Transmigrasi Salimbatu Tahun 2025)	- Peningkatan Pendapatan - Peningkatan Keterampilan Teknis - Pengembangan Produk dan Inovasi Kemampuan Manajerial dan Kewirausahaan	  



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
12	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	Kegiatan Penyuluhan & Penyerahan Cultivator	Tanjung Buka SP. 6 dan SP 10 Kamis - Jumat, 10-11 Juli 2025	2 Buah Cultivator Untuk Gapoktan Sp 6B & Gapoktan SP 10	- Peningkatan Kapasitas SDM Petani - Modernisasi Tata Kelola Lahan	



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							
13	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	Penyerahan Hibah Alat Pertanian untuk Kelompok Tani Binai	November 2025	1 Kelompok Tani	- Peningkatan Produktivitas Pertanian - Efisiensi Biaya dan Tenaga Kerja - Penguatan Kelembagaan Kelompok Tani	 



NO	NAMA PROGRAM	NAMA KEGIATAN	NAMA SUB KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
							



LAMPIRAN APBN

NO	KODE SATKER	NAMA KEGIATAN	WAKTU DAN TEMPAT PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA (JIKA ADA)	HASIL	DOKUMENTASI
1	694591	Fasilitasi dan Pembinaan Pengurusan Sertifikat Hak Milik atas Tanah Transmigrasi	Agustus – Desember 2025	218 Bidang Tanah/ 218 KK	Penerbitan SHM (Dari 218 bidang, yang terbit sebanyak 78 SHM. 39 SHM di Kab.Nunukan dan 39 SHM di Kab. Bulungan)	



2	694591	Pembangunan Kawasan Transmigrasi (Pembangunan Toilet Sekolah, SAB Sekolah & Rehab Sekolah)	Agustus – Desember 2025	2 Toilet & 2 Rehab Sekolah	Toilet dan Sekolah yang layak huni.	   
---	--------	--	-------------------------	----------------------------	-------------------------------------	--



3	694591	Inventarisasi HPL Transmigrasi dan Pemasangan Patok Batas HPL Provinsi Kalimantan Utara	Agustus – Desember 2025	13 lokasi HPL Inventarisasi	Hasil Inventarisasi berupa dokumen data, peta GIS, laporan akhir inventarisasi.	  
---	--------	---	-------------------------	-----------------------------	---	--



4	694591	Fasilitasi dan Pembinaan Perpindahan dan Penempatan	Desember 2025	55 KK	Terbentuknya Satuan Pemukiman (SP) baru yang berpenghuni dan mulai menjalankan aktivitas sosial-ekonomi secara mandiri.	
---	--------	---	---------------	-------	---	---



						
--	--	--	--	--	--	---



						
--	--	--	--	--	--	--



						  
--	--	--	--	--	--	--



5	694591	Pengadaan Catu Pangan Beras dan Non Beras	Desember 2025	55 KK	Terpenuhinya kebutuhan warga transmigrasi. - Bantuan Catu Pangan Beras sebanyak maksimal 43 kg/KK/bulan selama 18 bulan. - Bantuan Catu Pangan Non Beras terdiri dari mie/bihun 12 kg, kacang hijau 36 kg, ikan asin 24 kg, ikan dalam kaleng 24 kg, kacang tanah 12 kg, kacang kedelai 24 kg, minyak goreng 36 liter, refil gas LPG 36 buah, gula pasir 36 kg, susu SKM 12 kg, kecap asin 24 botol, garam 12 kg, sabun cuci 12 kg, pasta gigi 12 buah, sabun mandi 36 buah. - Bantuan Perbekalan terdiri dari alat pertanian, alat	  
---	--------	---	---------------	-------	--	--



					pertukangan, alat dapur, alat tidur, chainsaw, meja kursi tamu, dan sarana PLTS portable.	
6	694591	Pengadaan Saran Produksi Pertanian di SP	Desember 2025	55 KK	Terpenuhinya kebutuhan warga transmigrasi	 



						
--	--	--	--	--	--	---

