

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pemerintah Kota Bontang dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan daerah memerlukan sebuah kebijakan sebagai petunjuk (guidance), penentu arah, sasaran dan tujuan, serta bagaimana pemerintahan dan pembangunan akan dilakukan, maka disusunlah rencana strategis untuk memenuhi keperluan tersebut. Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah untuk kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, bahwa setiap Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan strategis yang merupakan dokumen perencanaan jangka menengah pada perangkat daerah.

Perencanaan ini merupakan pengintegrasian antara keahlian sumber daya manusia dengan berbagai sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi, sehingga diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis di daerah maupun nasional. Rencana strategis (Renstra) Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, yang merupakan dokumen perencanaan teknis operasional yang memuat tujuan strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang di susun sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dan mengacu pada RPJMD Daerah untuk jangka waktu lima tahunan.

Berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), maka Rencana Strategis (Renstra) periode 2016-2021 juga menetapkan sasaran-

sasaran yang akan dicapai. Sasaran-sasaran tersebut harus memiliki indikator keberhasilan yang terukur sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengendalian, monitoring, dan evaluasi. Perencanaan strategis harus dilaksanakan secara selaras, seimbang, dan komprehensif namun tetap memiliki prioritas-prioritas dalam pelaksanaannya karena setiap komponen dalam renstra memiliki keterkaitan dan saling berhubungan satu dengan yang lain.

Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan sumber daya yang ada menyusun rencana strategis untuk lima tahun mendatang dalam periode tahun 2016-2021.

### **Fungsi renstra perangkat daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah**

Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan daerah ditentukan oleh sejauh mana keberhasilan yang dapat dicapai oleh satuan kerja perangkat daerah, dengan adanya Rencana Strategis dari Perangkat daerah diharapkan menjadi langkah awal untuk memberikan komitmen pemerintah pada aktivitas dan kegiatan di masa mendatang dengan pengumpulan informasi secara menyeluruh dan menyiapkan analisis atas berbagai implikasi yang dapat diarahkan pada masa mendatang.

### **Keterkaitan renstra dengan dokumen perencanaan lainnya**

Keterkaitan antara Renstra Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dengan Dokumen lainnya, mengacu kepada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 pasal 5, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bontang yang merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Kepala Daerah, penyusunannya berpedoman pada RPJP Daerah Kota Bontang dan memperhatikan RPJM Nasional, RPJM Daerah Provinsi serta memuat arah kebijakan umum dan program satuan kerja perangkat daerah, lintas satuan kerja, kebijakan umum dan program kewilayahan.
2. Rencana Kerja Perangkat Daerah Kota Bontang yang merupakan penjabaran dari RPJM daerah serta mengacu pada Rencana Kerja Pembangunan Nasional dan Rencana Kerja Pembangunan daerah Provinsi, memuat rancangan kerangka ekonomi daerah, prioritas pembangunan daerah, rencana kerja dan pendanaannya, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat dan pihak swasta.

Berdasarkan hal tersebut diatas Renstra Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang pada prinsipnya tetap berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bontang.



Gambar Hubungan RPJMD Kota Bontang dengan RPJMD Provinsi Kalimantan Timur dan RPJM Nasional.

### Rencana Pembangunan Jangka Menengah Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP

Renstra Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang merupakan langkah awal Rencana Pembangunan dalam kurun waktu lima tahun yang akan datang. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Perangkat Daerah ini memerlukan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mengintegrasikan keahlian dan sumber lainnya.

Renstra ini diharapkan mampu menjawab tantangan harapan publik dan dinamika perekonomian Kota Bontang dalam pembangunan lingkungan strategis.

Dalam menyusun rencana strategis Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang merancang secara bersama-sama untuk diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

## 1.2. Landasan Hukum

Rencana Strategis Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang tahun 2016-2021 disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu :

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1137); sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005, tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang - Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi Perangkat Daerah.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

7. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 04 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2009-2013;
8. Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Bontang tahun 2005 – 2025;
9. Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bontang Tahun 2012 – 2030;
10. Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
11. Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 3 Tahun 2016 tentang Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016 – 2021;
12. Peraturan Walikota No. 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Penyusunan perencanaan strategis (Renstra) Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang mempunyai maksud sebagai berikut :

1. Dengan ditetapkannya Perencanaan Strategis, organisasi pemerintahan bukan hanya sekedar bereaksi terhadap perubahan yang terjadi tetapi dapat mengantisipasi perubahan secara proaktif dan diharapkan dapat membangun strateginya sebagai bagian penting organisasi yang berorientasi pada hasil.
2. Perencanaan Strategis bersifat adaptif, fleksibel, dan mampu menjawab perubahan terhadap perkembangan yang muncul serta dapat memanfaatkan peluang yang ada.
3. Perencanaan strategis dapat menggambarkan pelayanan prima pemerintahan, yaitu memberikan kepuasan pada masyarakat yang merupakan faktor penentu keberhasilan bagi setiap organisasi pemerintahan. Oleh karena itu pola-pola pelayanan yang perlu diselenggarakan harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.
4. Perencanaan Strategis dapat meningkatkan komunikasi baik vertical maupun horizontal, artinya implementasi perencanaan strategis akan dapat

memfasilitasi komunikasi dan partisipasi, mengakomodasi perbedaan kepentingan, dan mendorong proses pengambilan keputusan yang teratur serta keberhasilan pencapaian tujuan.

5. Penyusunan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk pedoman dalam pengukuran keberhasilan atau kegagalan yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP).

Sedangkan tujuan penyusunan perencanaan strategis (Renstra) Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bontang adalah :

1. Tersedianya dokumen perencanaan dalam periode 2016-2021 yang akan menjadi pedoman dalam pengelolaan sumber daya yang ada di Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bontang;
2. Tersusunnya tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta program kegiatan di Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bontang yang akan menjadi pedoman dalam periode tahun 2016-2021;
3. Penyusunan Rencana Strategis ini bertujuan untuk memberikan arah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan, pemberian pelayanan dan peluang investasi untuk kesejahteraan masyarakat.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Penyajian rencana strategis Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bontang tahun 2016-2021, disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian ini memuat penjelasan secara ringkas Renstra perangkat daerah, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penyusunan Renstra.

**BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) perangkat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas sumber daya yang dimiliki dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra periode sebelumnya dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra perangkat daerah.

**BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Menguraikan permasalahan yang mempengaruhi pelayanan perangkat daerah sehingga diperoleh informasi tentang isu strategis apa saja yang akan ditangani melalui renstra perangkat daerah tahun rencana.

**BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Membahas mengenai rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

**BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Mengemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

**BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

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

**BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bagian ini mengemukakan indikator kinerja perangkat daerah secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

**BAB VIII PENUTUP**

## BAB II

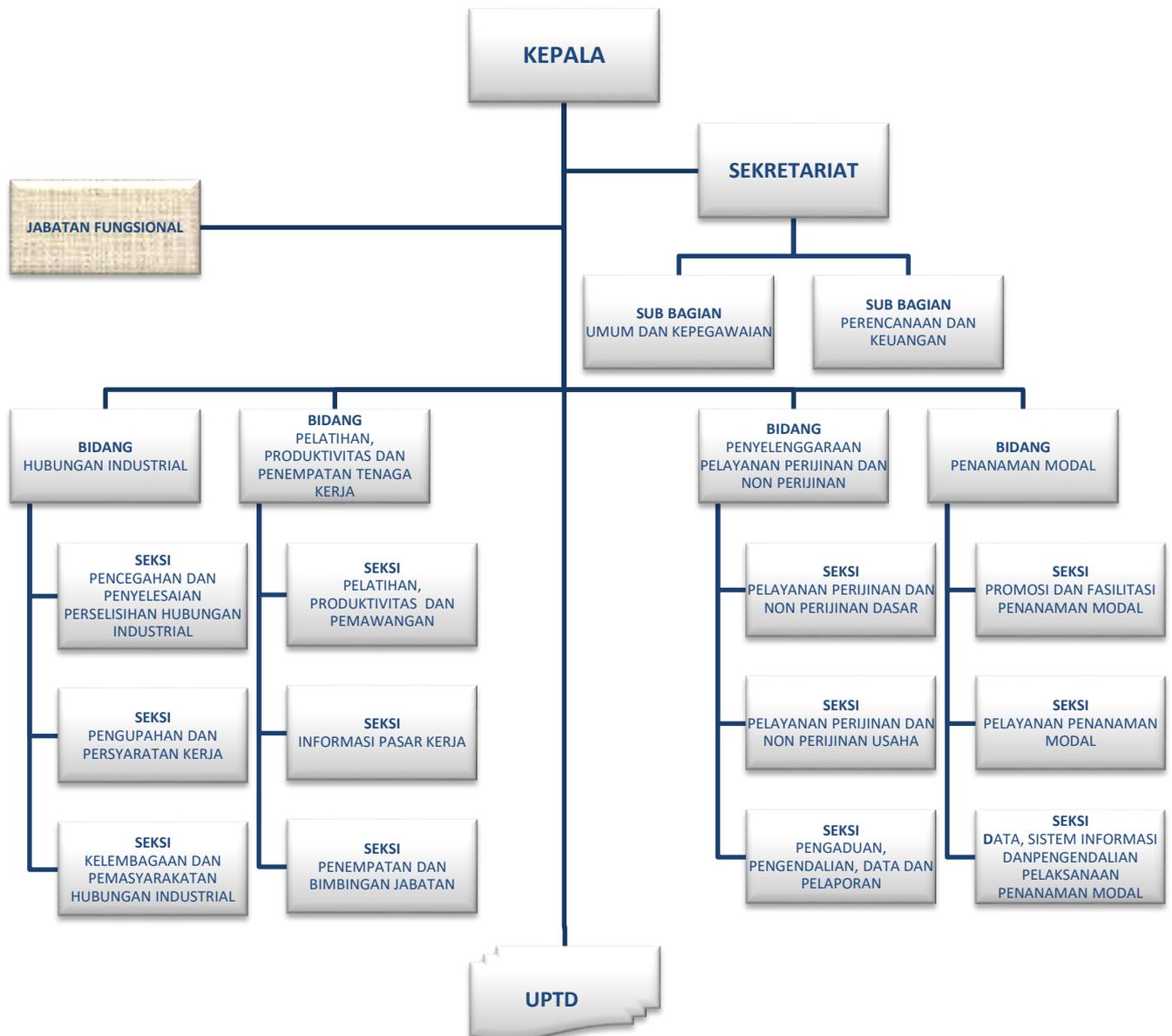
### GAMBARAN PELAYANAN

#### 2.1. Tugas pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal, tenaga kerja dan pelayanan terpadu satu pintu, dengan susunan organisasi terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris, membawahi :
  - 1) Sub Bagian Umum;
  - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- c. Bidang Hubungan Industrial :
  - 1) Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  - 2) Seksi Pengupahan dan Persyaratan Kerja;
  - 3) Kelembagaan dan Pemasarakatan Hubungan Industrial.
- d. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahi:
  - 1) Seksi Pelatihan, Produktivitas dan Pemagangan;
  - 2) Seksi Informasi Pasar Kerja;
  - 3) Seksi Penempatan dan Bimbingan Jabatan;
- e. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perijinan dan Non Perijinan, membawahi:
  - 1) Seksi Pelayanan Perijinan dan Non Perijinan Dasar;
  - 2) Seksi Pelayanan Perijinan dan Non Perijinan Usaha;
  - 3) Seksi Pengaduan, Pengendalian Data dan Pelaporan;
- f. Bidang Penanaman Modal
  - 1) Seksi Promosi dan Fasilitasi Penanaman Modal
  - 2) Seksi Pelayanan Penanaman Modal
  - 3) Seksi Data, Sistem Informasi Dan Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal

Struktur organisasi dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP

### 2.1.1 Uraian Tugas Organisasi

Adapun uraian tugas organisasi Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepala dinas

Kepala dinas mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal, tenaga kerja dan

pelayanan terpadu satu pintu dan tugas pembantuan yang diberikan dengan fungsi jabatan sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan bidang penanaman modal, ketenagakerjaan dan pelayanan terpadu satu pintu;
2. Perumusan kebijakan daerah sesuai dengan lingkup;
3. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pembinaan terhadap pelaksanaan program kerja dan kegiatan bidang penanaman modal, ketenagakerjaan dan pelayanan terpadu satu pintu;
6. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
7. Pelaksanaan tugas lain-lain.

## 2. Sekretaris

Melaksanakan urusan kesekretariatan untuk mendukung penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi dinas merupakan tugas dari sekretaris, sedangkan fungsinya :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;
2. Pengoordinasian penyusunan dan pelaporan program kerja dan kegiatan di lingkungan SKPD;
3. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan ketatausahaan;
4. Pengoordinasian; pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan keuangan;
5. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan perlengkapan dan rumah tangga kantor;
6. Pengoordinasi, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pelayanan informasi dan kehumasan;
7. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan kepegawaian;
8. Pengoordinasian, pembinaan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan ketatalaksanaan internal kantor;
9. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
10. Pelaksanaan tugas lain-lain.

### 3. Kepala Bidang Hubungan Industrial

Tugas pokok melaksanakan urusan hubungan industrial dengan fungsi jabatan :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;
2. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pengupahan dan persyaratan kerja;
4. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan kelembagaan dan masyarakatan hubungan industrial;
5. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
6. Pelaksanaan tugas lain-lain.

### 4. Kepala Bidang Pelatihan Produktifitas dan penempatan tenaga kerja

Tugas pokok melaksanakan urusan Pelatihan Produktifitas dan penempatan tenaga kerja dengan fungsi jabatan :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;
2. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pelatihan produktifitas dan pemagangan;
3. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan informasi pasar kerja;
4. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan penempatan dan bimbingan jabatan;
5. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
6. Pelaksanaan tugas lain-lain.

### 5. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan

Tugas pokok menyelenggarakan pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu meliputi aspek administrasi, monitoring, pengendalian dan evaluasi, serta penanganan sistem pengaduan, dengan fungsi jabatan :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;

2. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan Pelayanan perizinan dan non perizinan dasar;
3. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan Pelayanan perizinan dan non perizinan usaha;
4. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pengaduan, pengendalian data dan pelaporan;
5. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
6. Pelaksanaan tugas lain-lain.

#### 6. Kepala Bidang Penanaman Modal

Tugas pokok melaksanakan urusan penanaman modal dengan fungsi jabatan :

1. Perencanaan dan pelaporan program kerja dan kegiatan;
2. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan promosi dan fasilitasi penanaman modal;
3. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan pelayanan penanaman modal;
4. Pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan urusan data, sistem informasi dan pengendalian pelaksanaan penanaman modal;
5. Pengorganisasian dan pembinaan kepada bawahan;
6. Pelaksanaan tugas lain-lain.

## 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

### A. Susunan Daya Aparatur

Sumberdaya aparatur pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa. Sumber daya aparatur merupakan komponen penting dalam menjalankan kinerja organisasi pemerintah secara keseluruhan karena aparatur pemerintah merupakan subyek dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pemerintah. Sebaik apapun suatu sistem tidak akan berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh sumber daya aparatur yang profesional sesuai bidangnya masing-masing. Kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumber daya aparatur

harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis untuk dilaksanakan pada saat ini dan di masa yang akan datang.

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi organisasi komposisi aparatur per 30 September 2016 Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang sebanyak 54 Orang, 10 Orang pejabat struktural, 44 Orang pegawai non struktural, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.1 Daftar Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	38 Orang
2.	Calon Pegawai Negeri Sipil	2 Orang
3.	Non PNS	14 Orang
	Jumlah	54 Orang

Kondisi ini belum mencakup jumlah pegawai yang masuk dengan adanya perubahan organisasi dari Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal menjadi Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

**Tabel 2.2**

**Daftar Pegawai Berdasarkan Pangkat / Golongan dan Tingkat Pendidikan**

SDM	Pangkat/Gol Ruang				Jenis Kelamin		Pendidikan						JUMLAH PEGAWAI
	IV	III	II	I	L	P	S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD	
	PNS	4	14	19	1	17	21	6	14	1	18	-	
CPNS	-	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2
Non PNS	-	-	-	-	8	6	-	3	-	10	1	-	14
JUMLAH												54	

Dalam rangka mendukung pelayanan terutama dalam memverifikasi dan menganalisis di bidang pelayanan perijinan dan penanaman modal ditinjau pada tingkat pendidikan masih belum memadai sehingga dibutuhkan pelatihan dan peningkatan pemahaman yang dapat menunjang kecakapan dan kompetensi pegawai di lingkungan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

## **B. Sarana dan Prasarana**

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dilengkapi dengan sarana dan prasarana berupa 1 (satu) unit bangunan kantor, kendaraan roda empat 7 (tujuh) unit dan kendaraan roda dua sebanyak 13 (tiga belas) unit, serta inventaris dan fasilitas/perlengkapan kantor lainnya. Untuk mengetahui jumlah dan kondisi sarana dan prasarana tersebut secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel inventaris barang (terlampir)

### **2.3 Kinerja Pelayanan SKPD**

Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada periode 2011 – 2015 berdasarkan indeks kepuasan masyarakat (IKM) dan jumlah pengaduan dari masyarakat karena ketidakpuasan atas pelayanan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.3  
Pencapaian Kinerja Pelayanan  
Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Tahun 2011 – 2015

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD ***)	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian pada Tahun ke				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
<b>I</b>	<b>Aspek Pelayanan Umum</b>																		
<b>A</b>	<b>Fokus Layanan Urusan Wajib</b>																		
	<b>Penanaman Modal</b>																		
	1. Jumlah Investor berskala nasional (PMA/PMDN)		√		21	22	23	23	24	16	14	16	14	20					
	2. Nilai investasi berskala nasional		√		Rp.616 M	Rp. 678 M	Rp. 746 M	Rp. 805 M	Rp. 886 M	Rp. 4,39 T	Rp. 7,7 T	Rp. 7,8 T	Rp.11,8 T	Rp.13,7 T					
	3. Rasio daya serap tenaga kerja		√		362,49	366,11	369,77	373,47	377,20		680,57	628	393,07	220,70					
	4. Kenaikan/penurunan nilai realisasi PMDN		√		Rp. 56 M	Rp.61,6M	Rp.67,8 M	Rp.59,6 M	Rp. 80,5 M	Rp. 3,9 T	Rp. 3,3 T	Rp.97 M	Rp. 4 T	Rp. 2,1 T					
	<b>Ketenagakerjaan</b>																		
	1. Angka Partisipasi Angkatan Kerja			√	58,13%	59.10%	60.09%	61.09%	57.18%	<b>52.89%</b>	<b>58.73%</b>	<b>68.17%</b>	<b>66.06%</b>	<b>67.20%</b>					
	- Angkatan kerja 15 tahun keatas									51,707	62,47	76,422	72,218	75,621					
	- Jumlah penduduk usia 15 tahun keatas									97,760	105,988	112,101	109,326	112,539					
	2. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun			√	153.85	138.46	138.46	115.38	153.85	<b>68.75</b>	<b>127.66</b>	<b>46.51</b>	<b>64.33</b>	<b>202.02</b>					
	- Jumlah sengketa pengusaha pekerja				20	18				11	30	28	22	20					
	- Jumlah perusahaan				130	130				160	235	602	342	99					
	3. Tingkat partisipasi angkatan kerja		√	√	57.43%	57.85%	58.24%	58.60%	59.00%	<b>57.24%</b>	<b>59.79%</b>	<b>73.94%</b>	<b>65.40%</b>	<b>69.94%</b>					
	- Jumlah penduduk angkatan kerja				58,740	61,118				55,748	62,247	76,422	72.218	75.621					
	- Jumlah penduduk usia kerja (15-64				102.274	105,652				97,397	104,107	103,35	110.429	108,124					

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD ***)	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian pada Tahun ke				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	tahun)											4							
	4. Pencari kerja yang ditempatkan	√	√	√	27.72%	28.26%	28.26%	30.25%	26,77%	19.84%	22.01%	19.53%	6.13%	13.99%					
	- Jumlah pencari kerja yang ditempatkan				3,197	3.497				1,969	2.151	2.057	619	1,092					
	- Jumlah pencari kerja yang mendaftar				11,532	12.375				9,922	9,775	10,533	10,090	7,807					
	5. Tingkat pengangguran terbuka			√	7,31%	7.18%	7.06%	6,95%	6,83%	7.25%	6.54%	14.32	11,19%	9.38%					
	- Jumlah penganggur terbuka usia angkatan kerja									4,041	4.071	10.942	8,084	7,095					
	- Jumlah penduduk angkatan kerja									55,748	62.247	76.422	72,218	75,621					
	6. Keselamatan dan Perlindungan			√	73.08%	75.38%	76.15%	77,69%	79.49%	75.00%	63.83%	1.99%	4,09%	100%					
	- Jumlah perusahaan yang menerapkan K3				95	98				120	150	12	14	99					
	- Jumlah perusahaan di wilayah Kota Bontang				130	130				160	235	602	342	99					
	7. Perselisihan buruh dan pengusaha terhadap kebijakan pemerintah daerah			√	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%					
	- Jumlah penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha dengan kebijakan Pemda				20	18				11	30	0	0	0					
	- Jumlah kejadian perselisihan buruh dan pengusaha dengan kebijakan Pemda				20	18				11	30	0	0	0					
<b>B</b>	<b>Fokus Sumber Daya Manusia</b>																		
	<b>Ketenagakerjaan</b>																		
	1. Rasio lulusan S1/S2/S3			√	62.08	75.91	88.43	102.94	116,67	67.69	73.87	62.08	115,43	-					
	- Jumlah lulusan S1/S2/S3				927	1,189				1.004	1,142	1,016	1,889	-					
	- Jumlah Penduduk				149.323	156,638				148,323	154,604	163,651	163,651	-					

NO	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD ***)	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian pada Tahun ke				
					2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	2. Rasio Ketergantungan			√	53.57	50.64	50.23	49.84	49,48	<b>52.66</b>	<b>48,50</b>	<b>51.49</b>	<b>48.20</b>	-					
	- Penduduk Usia < 15 Tahun				49,865	50,986				51,156	48,616	51,146	51,146	-					
	- Penduduk Usia > 64 Tahun				1,569	1,669					1,881	2,076	2,076	-					
	- Penduduk Usia 15 - 64 tahun				96,005	103,983				97,137	104,107	103,354	110,249	-					
<b>II</b>	<b>Aspek Daya Saing Daerah</b>																		
A	Fokus Iklim Berinvestasi																		
	1. Otonomi Daerah, Pemerintahan umum, Administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian																		
	1.3. Lama proses perijinan			√	12	12	12	12	12			12	12	13					
	1.5 Jumlah perda yang mendukung iklim usaha			√	-	-	1	-	-										

Tabel 2.4  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan  
 Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP  
 Tahun 2011 - 2015

Uraian	Anggaran Tahun					Realisasi Anggaran Tahun					Rasio Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
<b>A. Belanja Tidak Langsung</b>																	
Belanja Pegawai	2.184.546.208	2.598.084.879	2.850.018.579	3.552.255.929	4.006.746.760	2.094.098.388	2.369.264.756	2.697.387.708	3.013.703.559	3.545.220.855	95,86%	91,19%	94,64%	84,84%	88,48%	455.550.138	362.780.617
<b>B. Belanja Langsung</b>																	
Belanja Pegawai	832.970.000	1.363.824.000	1.177.852.000	821.282.000	1.181.536.800	710.907.720	1.251.167.375	1.151.995.000	808.082.000	1.084.378.600	85,35%	91,74%	97,80%	98,39%	91,78%	87.141.700	93.367.720
Belanja Barang	3.543.367.295	6.047.383.700	5.772.099.250	3.432.925.000	4.669.497.750	3.296.308.777	5.314.340.417	5.276.689.634	3.246.117.340	4.444.945.005	93,03%	87,88%	91,42%	94,56%	95,19%	281.532.614	287.159.057
Belanja Modal	217.986.400	233.206.200	611.984.000	677.476.000	728.505.000	204.471.100	216.920.000	525.850.370	348.839.000	705.082.500	93,80%	93,02%	85,93%	51,49%	96,78%	127.629.650	125.152.850
<b>Total</b>	<b>6.778.869.903</b>	<b>10.242.498.779</b>	<b>10.411.953.829</b>	<b>8.483.938.929</b>	<b>10.586.286.310</b>	<b>6.305.785.985</b>	<b>9.151.692.548</b>	<b>9.651.922.712</b>	<b>7.416.741.899</b>	<b>9.779.626.960</b>							

## 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal

Tantangan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Perubahan peraturan dan kebijakan dalam bidang pelayanan publik, penanaman modal serta ketenagakerjaan yang harus dipahami dan dilaksanakan secara cepat dan tepat.
2. Perkembangan sistem informasi yang menuntut pelayanan menyesuaikan teknologi yang berkembang di masyarakat sehingga pelayanan lebih fleksibel, efisien, mudah dan cepat bagi masyarakat.
3. Perkembangan jumlah tenaga kerja yang kurang diimbangi oleh kesempatan kerja.
4. Beralihnya kewenangan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dari kabupaten/kota ke propinsi.
5. Rendahnya tingkat pendidikan dan kualitas keterampilan pencari kerja dibanding dengan tuntutan kualitas pasar kerja
6. Anggapan masyarakat akan dampak negatif investasi.

Peluang (Opportunities) Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang dalam melaksanakan pengembangan pelayanan adalah sebagai berikut :

1. Amanat Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Adanya program pemerintah yang memberikan jaminan kepada tenaga kerja dan mengurangi dampak-dampak sosial ketenagakerjaan.
3. Terdapat Badan Nasional Sertifikasi Profesi di tingkat nasional.
4. Adanya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang telah ditetapkan sebagai standar baku di beberapa sektor ketenagakerjaan.
5. Program 3 in 1 (Program Pelatihan Pemagangan dan Penempatan) yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
6. Investasi Industri sektor hilir .
7. Peraturan Walikota nomor 13 Tahun 2013 mengenai Penyelenggaraan PTSP penanaman modal.
8. Adanya peningkatan kompetensi aparatur melalui penyelenggaraan diklat struktural, fungsional melalui tugas belajar.
9. Adanya dukungan Kebijakan Pemerintah Daerah

## BAB III

## PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang mempunyai peran dan posisi penting baik dalam upaya menyukseskan visi dan misi pemerintah Kota Bontang maupun pencapaian tugas pokok dan fungsi.

Sebagai pedoman dalam perencanaan kegiatan selama periode 2016 - 2021 Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP sesuai Tugas pokok dan fungsinya, disusun rencana strategi yang berbasis isu-isu strategis yang diidentifikasi dari adanya kesenjangan antara kondisi nyata saat ini tahun 2016 dibandingkan dengan kondisi yang diharapkan tahun 2021, sehingga rencana strategis lebih realistis.

### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP, tugas dan fungsi pelayanan dititikberatkan pada 4(empat) bidang yaitu : Bidang Hubungan Industrial, Bidang Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perijinan dan Non Perijinan, Bidang Penanaman Modal

Tabel 3.1  
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi  
Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Gambaran pelayanan SKPD	Fasilitasi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Undang-undang No.25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik</li> <li>Peraturan Pemerintah No.96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang- undang No.25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Peraturan Walikota yang mengatur tentang tugas pokok dan fungsi pada Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP</li> <li>Koordinasi dan pengelolaan perlengkapan yang mendukung pelayanan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adanya kebijakan nasional dalam wujud peraturan pemerintah, peraturan menteri ketenagakerjaan dan peraturan kepala BKPM</li> <li>Ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan pelayanan di SKPD</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kualitas SDM belum memadai</li> <li>Layanan administratif perkantoran, layanan perijinan dan ketenagakerjaan belum maksimal</li> <li>Belum maksimalnya disiplin aparatur</li> </ol>

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pelayanan Penanaman Modal dan PTSP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undang-undang No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal</li> <li>• Peraturan Presiden No.97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu</li> <li>• SPM,IKK</li> <li>• Peraturan Walikota No. 3 Tahun 2013 tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan kegiatan penanaman modal dan pengendaliannya</li> <li>2. Pelaksanaan diklat yang mendukung penanaman modal</li> <li>3. Koordinasi yang baik antar perangkat daerah dalam mewujudkan iklim yang kondusif bagi investasi</li> <li>4. Hubungan yang baik dengan penanam modal</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya Kebijakan pemerintah pusat dalam bentuk peraturan menteri maupun peraturan kepala BKPM yang mengatur PTSP bidang penanaman modal</li> <li>2. Beberapa perizinan yang dilimpahkan wewenangnya masih dilakukan oleh instansi lain</li> <li>3. Investor belum rutin menyampaikan Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sumber daya aparatur belum bersertifikat keahlian di bidang penanaman modal</li> <li>2. Kemampuan SDM dalam berbahasa asing masih kurang</li> <li>3. Penggunaan SPIPISE, SIPID dan Sistem Informasi Pelayanan Perijinan belum optimal</li> </ol>	
Pelayanan Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SPM, IKK</li> <li>•</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya dukungan APBD dalam pelaksanaan pelayanan Ketenagakerjaan bagi SKPD</li> <li>2. Terselenggaranya kegiatan dan pelayanan administratif ketenagakerjaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kebijakan nasional dalam wujud peraturan pemerintahan dan peraturan menteri ketenagakerjaan</li> <li>2. Kemajuan teknologi informasi pendukung ketenagakerjaan</li> <li>3. Otonomi daerah yang disertai dengan perimbangan kewenangan dan pengelolaan keuangan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem informasi ketenagakerjaan belum terintegrasi secara maksimal</li> <li>2. Belum optimalnya sistem teknologi ketenagakerjaan</li> <li>3. Belum optimalnya sistem jejaring kerja</li> </ol>	

Aspek Kajian	Capaian/ Kondisi Saat ini	Standar yang Digunakan	Faktor yang Mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan SKPD
			INTERNAL (KEWENANGAN SKPD)	EKSTERNAL (DILUAR KEWENANGAN SKPD)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kajian terhadap Renstra BPPMD Kaltim	Koordinasi dengan BPPMD Provinsi Kaltim	<ul style="list-style-type: none"> <li>UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal</li> </ul>	Koordinasi dengan Perangkat-perangkat daerah	Laporan investasi Kota dengan kewenangan penerbitan ijin di tingkat Provinsi	Belum optimalnya koordinasi penanaman modal dan perizinan
Kajian terhadap Renstra BKPM	Kesesuaian produk peraturan perundang-undangan tentang perijinan dan pelayanan terpadu satu pintu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peraturan Presiden No.97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu</li> <li>Peraturan-peraturan perijinan</li> </ul>	Koordinasi antar SKPD dalam menyesuaikan pelaksanaan pelimpahan kewenangan sesuai perijinan yang menjadi pedoman masing-masing perangkat daerah	Koordinasi dengan BKPM	Belum sinkronnya produk peraturan perundang-undangan tentang perijinan dan pelayanan terpadu satu pintu
Kajian terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)	Kesesuaian lokasi investasi dan perizinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peraturan Daerah Kota Bontang No.1 Tahun 2016 tentang Rencana Detail Tata Ruang</li> </ul>	Koordinasi antar perangkat daerah	Telah ada Perda RDTR	-

### 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Bontang Terpilih

Berdasar pada visi RPJPD Kota Bontang 2005 – 2025 yaitu **“Kota Maritim Berkebudayaan Industri Yang Berwawasan Lingkungan dan Mensejahterakan Masyarakat”** yang pada saat ini telah memasuki tahap ketiga sebagai tahap penguatan dengan periode pelaksanaan 2015 – 2019 dirujuk oleh walikota dan wakil walikota terpilih Kota Bontang untuk menentukan visi dan misinya. Visi Kota Bontang 2016 – 2021 adalah **“Menguatkan Bontang sebagai Kota Maritim Berkebudayaan Industri yang bertumpu pada Kualitas Sumberdaya Manusia dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat”**

Dengan visi tersebut diharapkan dapat memacu semangat kerja perangkat daerah dan masyarakat untuk membangun Kota Bontang melalui peningkatan pengelolaan

sumber daya alam maupun kualitas sumber daya manusia sehingga terwujud masyarakat yang sejahtera.

Kota Bontang dengan potensi kelautannya berusaha mengoptimalkan sumber daya sebagai Kota Maritim yang mengedepankan domain fungsional ekonomi dan industri kelautan yaitu jasa-jasa kelautan, kepelabuhanan, transportasi laut, perikanan tangkap, perikanan budi daya, industri pengolahan hasil laut, industri penyedia jasa kemaritiman, perdagangan maritim, eksplorasi, eksploitasi dan pengolahan minyak-gas di laut (off-shore) dan wilayah pesisir (on-shore) dengan diimbangi pertumbuhan sektor industri yang profesional dan berbasis pada keragaman lokal sehingga terbentuk sinergi yang menjadikan Kota Bontang Berkebudayaan Industri.

Meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan lingkungan hidup menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan pembangunan yang berimbang suatu daerah sehingga dalam visi walikota terpilih Kota Bontang dijadikan tumpuan pembangunan yang bertujuan mensejahterakan masyarakat. Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP mendukung visi walikota terpilih melalui optimalisasi kerjasama dengan para investor guna meningkatkan pembangunan khususnya industri hilir di Kota Bontang sehingga tercapai masyarakat Kota Bontang yang sejahtera.

Dalam mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui 3 (tiga) Misi pembangunan daerah sebagai berikut:

1. Menjadikan Kota Bontang sebagai **Smart City** melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia;
2. Menjadikan Kota Bontang sebagai **Green City** melalui peningkatan kualitas lingkungan hidup;
3. Menjadikan Kota Bontang sebagai **Creative City** melalui pengembangan kegiatan perekonomian berbasis sektor maritim.

Dengan penjelasan misi :

1. Menjadikan Kota Bontang sebagai **Smart City** melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Merupakan sebuah konsep kota cerdas/pintar yang membantu masyarakat yang berada di dalamnya dengan mengelola sumber daya yang ada dengan efisien dan memberikan informasi yang tepat kepada masyarakat/lembaga dalam melakukan kegiatannya atau pun mengantisipasi kejadian yang tak terduga sebelumnya. Salah satu faktor penting dalam menjadikan sebuah kota sebagai Smart City adalah kualitas sumber daya manusianya yang handal. Sehingga untuk mewujudkan Kota Bontang sebagai Smart City perlu peningkatan kualitas Sumber daya manusianya.

Secara operasional upaya peningkatan kualitas SDM dilaksanakan melalui berbagai sektor pembangunan, antara lain sektor pendidikan, kesehatan, sosial, kependudukan, tenaga kerja dan sektor permbangunan lainnya.

2. Menjadikan Kota Bontang sebagai **Green City** melalui peningkatan kualitas lingkungan hidup.

Merupakan salah satu konsep pendekatan perencanaan kota yang berkelanjutan, Green City juga dikenal sebagai Kota Ekologis atau kota yang sehat. Artinya adanya keseimbangan antara pembangunan dan perkembangan kota dengan kelestarian lingkungan. Dengan kota yang sehat dapat mewujudkan suatu kondisi kota yang aman, nyaman, bersih, dan sehat untuk dihuni penduduknya dengan mengoptimalkan potensi sosial ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan forum masyarakat, difasilitasi oleh sektor terkait dan sinkron dengan perencanaan kota. Untuk dapat mewujudkannya, diperlukan usaha dari setiap individu anggota masyarakat dan semua pihak terkait (stakeholders).

3. Menjadikan Kota Bontang sebagai **Creative City** melalui pengembangan kegiatan perekonomian berbasis sektor maritim.

Bontang sebagai Creative City merupakan hasil dari pengembangan pengetahuan yang intensif dan strategi kreatif dalam peningkatan kualitas sosial-ekonomi, ekologi, daya kompetitif kota. Pengembangan bontang sebagai Creative City merupakan hasil dari gabungan modal sumberdaya manusia (contohnya angkatan kerja terdidik), modal infrastruktur (contohnya fasilitas komunikasi yang berteknologi tinggi), modal sosial (contohnya jaringan komunitas yang terbuka) dan modal entrepreneurial (contohnya aktifitas bisnis kreatif). Pemerintahan yang kuat dan dapat dipercaya disertai dengan orang-orang yang kreatif dan berpikiran terbuka akan meningkatkan produktifitas lokal dan mempercepat pertumbuhan ekonomi suatu kota.

Dari ketiga Misi tersebut, Misi I dan Misi III yaitu menjadikan Kota Bontang **Smart City** dan **Creative City** menjadi landasan bagi Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP dalam menyusun Renstra SKPD. Berdasarkan Visi dan Misi kepala daerah maka dapat diketahui faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD terhadap pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang dijabarkan pada Tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2**  
**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD**  
**Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

Visi : Menguatkan Bontang Sebagai Kota Maritim Berkebudayaan Industri Yang Bertumpu Pada Kualitas Sumber daya Manusia dan Lingkungan Hidup Untuk Kesejahteraan Masyarakat				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 1 Menjadikan Kota Bontang sebagai <i>Smart City</i> melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusia			
	Program: 1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja 2. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja 3. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	1. Jumlah aparatur, tenaga mediator dan pengantar kerja belum memadai 2. Penempatan dan formasi aparatur belum sesuai 3. Belum maksimalnya layanan administratif perkantoran dan layanan publik ketenagakerjaan 4. Belum maksimalnya disiplin aparatur di Tenaga Kerja	1. Minimnya lowongan kerja menyebabkan rendahnya penyerapan tenaga kerja Bontang 2. Belum maksimalnya operasional Balai Latihan Kerja 3. Kondisi hubungan industrial di beberapa perusahaan masih kurang harmonis	1. Adanya kebijakan Walikota Bontang yang menetapkan pengembangan SDM sebagai salah satu prioritas Pembangunan Daerah Kota Bontang yang dituangkan dalam Visi dan Misi <i>Menjadikan Kota Bontang sebagai Smart City melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia</i> 2. Dukungan APBD dalam pelaksanaan program - program pemerintah 3. Terselenggaranya kegiatan layanan administratif ketenagakerjaan 4. Tersedianya angkatan kerja potensial dalam jumlah yang cukup besar didukung oleh kondisi kehidupan masyarakat yang aman dan tentram, memberi peluang percepatan proses peningkatan produktivitas yang menunjang percepatan pertumbuhan ekonomi

Visi : Menguatkan Bontang Sebagai Kota Maritim Berkebudayaan Industri Yang Bertumpu Pada Kualitas Sumber daya Manusia dan Lingkungan Hidup Untuk Kesejahteraan Masyarakat				
No	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Misi 3 Menjadikan Kota Bontang sebagai <i>Creative City</i> melalui pengembangan kegiatan perekonomian berbasis sektor maritim			
	Program-program :  1. Program Peningkatan Pelayanan Perijinan 2. Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi 3. Program Peningkatan Iklim Investasi dan Realisasi Investasi 4. Program Penyusunan Produk Hukum Daerah 5. Program Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi 6. Program Peningkatan Pelayanan Publik	1. Sumber daya aparatur belum bersertifikat keahlian di bidang penanaman modal 2. Kemampuan SDM dalam berbahasa asing masih kurang 3. Penggunaan SPIPISE, SIPID dan Sistem Informasi Pelayanan Perijinan belum optimal	1. Perusahaan/Investor belum rutin melakukan pelaporan 2. Anggaran APBD pada kegiatan Penanaman Modal dan PTSP tidak menjadi prioritas	1. Adanya Peraturan Walikota tentang PTSP 2. Tersedianya Kawasan Industri Kota Bontang 3. Tersedianya prasarana pelayanan berupa gedung kantor yang mudah diakses oleh masyarakat

### 3.3. Telaahan Renstra K/L

Ditinjau dari sasaran jangka menengah Badan Koordinasi Penanaman Modal melalui Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Badan Koordinasi Penanaman Modal Tahun 2015-2019, yaitu meningkatkan pelayanan penanaman modal dan meningkatkan realisasi penanaman modal, sejalan dengan hal tersebut Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang juga memiliki sasaran strategis yang mendukung Pemerintah Kota mewujudkan peningkatan investasi.

Sedangkan di bidang ketenagakerjaan sasaran dari rencana strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2015 – 2019 memuat diantaranya peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan penciptaan hubungan industrial yang harmonis menjadi panduan pula DPMTKPTSP Kota Bontang menyusun sasaran strategis untuk periode Renstra 2016 – 2021.

Namun sasaran yang akan diwujudkan oleh Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP masih perlu didukung dengan pendanaan khususnya yang dialokasikan pada APBD mengingat anggaran yang sangat terbatas di DPMTKPTSP yang menyelenggarakan pelayanan publik berkenaan dengan perizinan dan pelayanan ketenagakerjaan belum memungkinkan untuk melaksanakan seluruh program kerja yang direncanakan dan tertuang pada Renstra DPMTKPTSP periode 2016 – 2021.

### 3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu-isu strategis Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP diperoleh baik berasal dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal adalah sebagai berikut :

#### 1. Penanaman Modal dan PTSP

Iklim usaha yang kondusif bagi penanam modal masih menjadi faktor yang mempengaruhi berjalannya investasi di Kota Bontang, sehingga diperlukan komitmen dari Pemerintah Kota dalam memfasilitasi dan menyederhanakan perizinan usaha dan investasi. Peningkatan dalam pelayanan perizinan dan non perizinan melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu perlu didukung dengan sumber daya aparatur yang memahami penyelenggaraan PTSP dan Penanaman Modal.

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat menuntut Pemerintah Kota memberikan informasi yang akurat dan cepat serta kemudahan dalam melayani masyarakat dengan pemanfaatan teknologi informasi terkini, untuk itu diupayakan pengembangan untuk meningkatkan teknologi informasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu sehingga dapat memberikan kemudahan bagi calon investor dan para pemohon izin untuk mengakses informasi yang dibutuhkan.

Dengan telah dimulainya tahapan awal Pembangunan Jalan Lingkar, Pembangunan Bandara, Pembangunan Kilang Pengolahan Minyak dan beberapa pabrik industri seperti Pabrik Amonium Nitrat, NPK Cluster serta Pabrik Refinery CPO menunjukkan bahwa mega proyek akan direalisasikan dalam waktu dekat, sehingga terbuka peluang pengembangan investasi terkait pembangunan maupun keberadaan mega proyek tersebut.

Geliat ekonomi di Kota Bontang akan semakin nyata terlihat dengan dukungan infrastruktur berupa bandara dan jalan lingkar yang mempermudah akses masyarakat maupun investor Kota Bontang. Menjadikan Kota Bontang sebagai kawasan yang strategis bagi pertumbuhan ekonomi baik di bidang perdagangan barang, penyediaan jasa maupun bidang pendukung lain seperti pemukiman. Guna mendukung pengembangan investasi di Kota Bontang, dibutuhkan suatu upaya untuk menarik dan

memberikan informasi kepada investor tentang peluang dan potensi Kota Bontang maka sesuai misi *creative city* dilakukan inovasi dalam mempromosikan potensi Kota Bontang.

## 2. Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan aspek utama bagi pelayanan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang. Jumlah penduduk usia kerja terus meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan tersebut tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini menyebabkan jumlah pengangguran meningkat sehingga tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan makin tinggi. Berdasarkan data terakhir dari Badan Pusat Statistik (BPS) Bontang Tahun 2015 menunjukkan bahwa tiga sektor yang paling dominan dalam penyerapan tenaga kerja adalah sektor jasa (25%), perdagangan (25%) dan industri pengolahan (14%). Sementara sektor yang paling kecil kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja adalah sektor listrik, gas dan air minum.

Jumlah angka partisipasi angkatan kerja di Kota Bontang pada 5 (lima) tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2011 sebesar 68,34% tetapi pada tahun 2012 menjadi 67,88%. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh sebagian penduduk usia sekolah hanya menjalankan aktivitas sekolah tanpa melakukan pekerjaan ekonomi. Pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2011 sebesar 19,8% dan pada tahun 2015 menjadi 14,0%. Menurunnya pencari kerja yang ditempatkan ini disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja atau dengan kata lain jumlah pencari kerja lebih besar daripada lapangan kerja yang tersedia. Pasar kerja yang ada sangat terbatas kualifikasinya, sehingga tingkat persaingan mendapatkan pekerjaan sangat tinggi. Peningkatan mutu dan kualitas tenaga kerja lokal Kota Bontang yang siap pakai mutlak diperlukan.

Dengan dirumuskannya isu-isu strategis Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP diharapkan dapat meningkatkan iklim investasi dan ketenagakerjaan sehingga dapat mendorong daya saing investasi serta realisasi investasi di Kota Bontang.

## BAB IV

## TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

## 4.1. Tujuan dan sasaran jangka menengah

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 kinerja selama lima tahun. Tujuan dan sasaran berdasarkan misi pemerintah Kota Bontang dijabarkan melalui tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan**  
**Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja Dan PTSP Kota Bontang**  
**Periode Tahun 2016-2021**

Misi I : Menjadikan Kota Bontang sebagai **Smart City** melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Peningkatan kompetensi dan kualitas pelayanan penempatan pencari kerja  Indikator : Jumlah pencari kerja yang dilatih dan ditempatkan	1. Meningkatnya kompetensi pencari kerja  2. Meningkatnya Jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan	1. Prosentase jumlah pencari kerja yang dilatih dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar  2. Pencari kerja yang ditempatkan	2,56 %  13,99 %	5,26 %  16,7 9%	8,33 %  17,6 3%	12,1 1%  18,5 1%	17,2 2%  19,4 3%	24,9 6%  20,4 %
2.	Menciptakan sistem hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan  Indikator : Menurunnya jumlah perselisihan industrial Kota Bontang	1. Meningkatnya jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	1. Prosentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	65%	65%	70%	80%	85%	90%

Misi 3 : menjadikan Kota Bontang sebagai **Creative City** melalui pengembangan kegiatan perekonomian berbasis sektor maritim

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatnya iklim investasi dan realisasi investasi di Kota Bontang  Indikator : Jumlah investor	1. Terwujudnya iklim penanaman modal yang berdaya saing	1. Jumlah Investor berskala nasional (PMDN)	10	11	12	11	12	12
			2. Jumlah Investor berskala nasional (PMA)	11	11	12	12	13	13
			3. Jumlah Nilai berskala nasional (PMDN) Rp.x(000.000,-)	805.555	861.943	922.279	986.839	1.055.918	1.129.832
			4. Jumlah Nilai berskala nasional (PMA) \$.x(000,-)	297.017	317.808	340.054	363.859	389.328	416.581
			5. Jumlah peraturan yang mendukung iklim investasi	3	3	0	1	0	1
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik  Indikator : Nilai IKM	1. Meningkatkan mutu pelayanan dan PAD dari retribusi perijinan	1. Jumlah PAD dari retribusi perijinan Rp. (000.000,-)	3.811	3.168	3.202	4.412	4.633	6.138
			2. Nilai IKM	77	78	79	79	80	80

## 4.2 Strategi dan kebijakan

Strategi dan kebijakan sangat diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategi yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kota Bontang secara keseluruhan.

**Tabel 4.2**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
1. Terwujudnya iklim penanaman modal yang berdaya saing	Meningkatnya iklim investasi dan realisasi investasi Kota Bontang	Meningkatkan pelayanan dan pengendalian penanaman modal	1. Peningkatan promosi 2. Peningkatan pengendalian investasi 3. Peningkatan kepastian hukum terkait investasi dan usaha
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya mutu pelayanan dan PAD dari retribusi perijinan	Mewujudkan pelayanan terpadu satu pintu yang berkualitas	1. Peningkatan kualitas pelayanan terpadu satu pintu 2. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur
3. Menciptakan sistem hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan	Meningkatnya jumlah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama	1. Meningkatkan pembinaan Hubungan Industrial 2. Meningkatkan kerjasama dan koordinasi pelaku industri	1. Melakukan sosialisasi peraturan perundangan ketenagakerjaan 2. Fasilitasi Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 3. Meningkatkan kuantitas dan kualitas petugas mediator hubungan industrial
4. Peningkatan kompetensi dan kualitas pelayanan penempatan pencari kerja	1. Meningkatkan kompetensi pencari kerja 2. Jumlah pencari kerja yang mendapat fasilitasi penempatan	1. Melaksanakan Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas bagi Pencari Kerja 2. Penerapan Mekanisme Rekrutmen Antar Kerja Lokal (AKL) melalui peningkatan fungsi jejaring kerjasama lintas sektor	1. Pengembangan kecakapan, keterampilan SDM melalui pendidikan dan pelatihan sesuai analisis kebutuhan pasar kerja 2. Memantapkan Pengawasan terhadap proses rekrutmen tenaga kerja lokal 3. Mewajibkan Perusahaan melaporkan lowongan kerja dan mengutamakan tenaga kerja lokal

**BAB V****RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA,  
KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF****5.1 Program**

Bertolak dari Sasaran-Sasaran, Strategi dan Kebijakan yang telah ditetapkan, disusunlah program-program kerja Dinas Penanaman Modal, Tenaga kerja dan PTSP Kota Bontang sebagai berikut:

1. Program pelayanan administrasi perkantoran.
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
3. Program peningkatan disiplin aparatur.
4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.
5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
6. Program peningkatan promosi dan kerjasama investasi
7. Program peningkatan iklim investasi dan realisasi Investasi.
8. Program peningkatan kualitas pelayanan publik.
9. Program penyusunan produk hukum daerah.
10. Program penyebarluasan informasi pembangunan daerah.
11. Program peningkatan pelayanan perizinan.
12. Program optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi.
13. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja.
14. Program peningkatan kesempatan kerja.
15. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

**5.2. Kegiatan**

Untuk mewujudkan program di atas, disusun kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan yang merupakan penjabaran Strategi dan Kebijakan untuk pencapaian Tujuan dan Sasaran perangkat daerah.

Kegiatan-kegiatan Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan PTSP Kota Bontang yang akan dilakukan sebagai penjabaran program-program adalah sebagai berikut:

1. Program pelayanan administrasi perkantoran yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
  - a. Penyediaan jasa surat-menyurat.
  - b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
  - c. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional.

- d. Penyediaan jasa kebersihan Kantor
  - e. Penyediaan alat tulis kantor.
  - f. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan.
  - g. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor.
  - h. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang - undangan.
  - i. Penyediaan bahan logistik kantor.
  - j. Penyediaan makanan dan minuman.
  - k. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah.
  - l. Penyediaan jasa tenaga administrasi/teknis perkantoran.
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
    - a. Pemeliharaan rutin/berkala Gedung Kantor.
    - b. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional.
    - c. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor.
    - d. Pemeliharaan rutin/berkala Peralatan gedung kantor.
    - e. Pemeliharaan rutin/berkala Mebeleur.
  3. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
    - a. Pendidikan dan pelatihan formal.
    - b. Peningkatan Kompetensi SDM/Aparatur dalam rangka Optimalisasi pelayanan perizinan.
    - c. Bimbingan teknis team building.
  4. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
    - a. Penyusunan Renstra OPD.
    - b. Review Renstra OPD.
    - c. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja OPD.
    - d. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran dan Prognosis Realisasi Anggaran.
    - e. Penyusunan Renja OPD.
    - f. Penyusunan Laporan Akuntabilitas.
    - g. Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun.
  5. Program Peningkatan Disiplin Aparatur yang diwujudkan dalam kegiatan :
    - a. Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari
    - b. Peningkatan Kinerja Aparatur

6. Program Penyebarluasan Informasi Pembangunan Daerah yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
  - a. Pelaksanaan Pameran Pembangunan Daerah
7. Program optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
  - a. Pengembangan system informasi perizinan elektronik (SIMPEL)
  - b. Pemeliharaan SMS Gateway
  - c. Pemeliharaan aplikasi pelayanan dan perijinan
  - d. Pengembangan aplikasi ketenagakerjaan
8. Program peningkatan promosi dan kerjasama investasi yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
  - a. Penyelenggaraan pameran investasi
  - b. Pengembangan promosi potensi daerah
  - c. Penyelenggaraan Regional Investment Forum
9. Program penyusunan produk hukum daerah yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
  - a. Pembuatan Raperda tentang Penyelenggaraan Izin Gangguan
  - b. Penyusunan Perda pemberian insentif dan kemudahan penanaman modal
  - c. Penyusunan Perwali tata cara pemberian insentif dan kemudahan penanaman modal
10. Program peningkatan kualitas pelayanan publik yang diwujudkan dalam kegiatan :
  - a. Pengelolaan sistem pengaduan masyarakat
  - b. Penyusunan Indeks kepuasan masyarakat
  - c. Penyusunan/Evaluasi Standar Pelayanan
  - d. Sosialisasi pelayanan perijinan
  - e. Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
  - f. Monitoring Perijinan
  - g. Kegiatan Operasional Survey Lapangan
  - h. Pelayanan Ijin Penanaman Modal melalui Sistem Pelayanan Informasi dan Pemberian Izin Secara Elektronik
11. Program peningkatan iklim investasi dan realisasi investasi yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
  - a. Percepatan Pengembangan investasi (Fasilitasi Pengembangan Investasi)
  - b. Pemetaan potensi dan peluang investasi
  - c. Penyusunan Masterplan pengembangan potensi dan peluang investasi 4 sektor

- d. Pemberian insentif dan kemudahan penanaman modal
  - e. Sosialisasi kebijakan penanaman modal
  - f. Monitoring investasi
12. Program peningkatan pelayanan perizinan yang diwujudkan dalam kegiatan :
- a. Pengadaan Sarana & Prasarana dalam Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Dasar dan Perizinan Usaha
  - b. Penyusunan Booklet Pelayanan Perizinan
13. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
- a. Peningkatan kualitas tenaga kerja.
  - b. Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.
  - c. Diklat pemagangan tenaga kerja.
  - d. Pembinaan dan pembentuk Wira Usaha Baru.
14. Program peningkatan kesempatan kerja yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
- a. Review Dokumen Perencanaan tenaga kerja daerah.
  - b. Bimbingan teknis perencanaan tenaga kerja daerah.
  - c. Penempatan tenaga kerja AKL (Antar Kerja Lokal).
  - d. Monitoring Tenaga Kerja Asing.
  - e. Penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja.
  - f. Padat karya infrastruktur.
  - g. Pelatihan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Professional (TKPMP).
  - h. Pembentukan dan pembinaan Wirausaha Baru.
  - i. Pelatihan Tenaga Terampil Tepat Guna (TTTG).
  - j. Penyusunan Perwali tentang Penempatan Tenaga Kerja.
  - k. Pengumpulan, Pengolahan dan Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja
  - l. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Tenaga Kerja
15. Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan yang diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan :
- a. Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan.
  - b. Bimbingan teknis tentang peningkatan peran dan fungsi SP/SB.
  - c. Lembaga Kerjasama Tripartit.
  - d. Dewan Pengupahan Kota Bontang.
  - e. Peningkatan kepesertaan Jamsostek.
  - f. Pembinaan serikat pekerja/serikat buruh.
  - g. Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - h. Bimtek LKS Bipartit.
  - i. Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - j. Bimbingan Teknis tentang Pengupahan.

## BAB VI

### INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja memberikan gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian Visi dan Misi yang telah dicanangkan pada awal periode Renstra. Indikator ini merupakan gambaran dari akumulasi pencapaian indikator outcome program pembangunan daerah setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah dapat dicapai.

#### 6.1 Penentuan Indikator Kinerja

Sebagai ukuran keberhasilan pencapaian sasaran perangkat daerah dalam menjalankan program dan kegiatannya maka ditetapkan indikator kinerja. Indikator kinerja perangkat daerah merupakan target selama lima tahun yang dicapai secara bertahap setiap tahunnya dan target ditetapkan untuk setiap tahun pencapaiannya. Oleh karena itu indikator kinerja memiliki karakter yang berbeda sesuai aspek, fokus dan urusannya. Indikator kinerja ada yang berdampak langsung, tetapi sebagian lainnya merupakan dampak tidak langsung dari program dan kegiatan yang dilaksanakan perangkat daerah. Karakter indikator yang berbeda tersebut menjadikan sejumlah indikator memiliki tingkat validitas yang berbeda pula sesuai dengan tingkat kedekatan indikator kinerja tersebut dengan tujuannya. Tingkat validitas indikator kinerja dimaksud terdiri dari indikator-indikator:

- a. **Exact** : ukuran yang (secara langsung) ideal untuk mengukur hasil pencapaian sasaran strategis yang diharapkan.
- b. **Proxy** : indikator yang mengukur hasil tidak secara langsung, tetapi sesuatu yang mewakili hasil tersebut.
- c. **Activity** : indikator kinerja yang mengukur jumlah, biaya dan waktu dari kegiatan - kegiatan yang berdampak pada Sasaran strategis yang bersangkutan.

Dalam penetapan Indikator kinerja daerah berpedoman pada permendagri 54 tahun 2010 serta memperhatikan kemampuan SDM, ketersediaan anggaran, dukungan/partisipasi masyarakat, tantangan dan hambatan yang ada serta kondisi eksisting pencapaian indikator sebelumnya. Hal ini menjadi pertimbangan, karena apa yang akan dicapai tidak akan terlaksana secara baik tanpa dukungan kemampuan intern perangkat daerah, partisipasi masyarakat, potensi yang dimiliki oleh daerah serta semangat dan loyalitas aparatnya yang tercermin dari komitmen bersama antara pimpinan dan birokrasi dalam menentukan indikator kinerja.

## 6.2 Indikator dan Target Kinerja

Untuk menjamin aspek akuntabilitas pencapaian kinerja perangkat daerah sekaligus sebagai acuan penyusunan Renja perangkat daerah, indikator dan target kinerja dinyatakan dengan jelas pada Renstra ini. Indikator kinerja ditampilkan dengan menggambarkan kondisi awal dan target tahunan selama periode 2016 sampai 2021.

Penetapan indikator kinerja yang mengacu pada Sasaran dan Tujuan RPJMD selanjutnya disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 6.1.  
Tabel Penetapan Indikator Kinerja yang mengacu  
Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

NO	ASPEK/FOKUS/BIDANG/INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<b>ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT</b>								
<b>ASPEK PELAYANAN UMUM</b>								
<b>Fokus Layanan Urusan Wajib</b>								
<b>12.</b>	<b>Ketenagakerjaan</b>							
12.1.	Angka sengketa pengusaha - pekerja per tahun	202,02	170	150	120	100	90	90
12.2.	Pencari kerja yang ditempatkan	13,99	16,79	17,63	18,51	19,43	20,4	20,4
<b>14.</b>	<b>Penanaman Modal</b>							
14.1	Jumlah investor berskala nasional (PMDN)	10	11	12	11	12	12	12
14.2	Jumlah investor berskala nasional (PMA)	11	11	12	12	13	13	13
14.3	Jumlah nilai investasi berskala nasional PMDN Rp. X(000.000,-)	805.555	861.943	922.279	986.839	1.055.918	1.129.832	1.129.832
14.4	Jumlah nilai investasi berskala nasional PMA \$ X(000)	297.017	317.808	340.054	363.859	389.328	416.581	416.581

14.5	Rasio daya serap tenaga kerja	1.597	1.644	1.693	1.743	1.795	1.848	1.848
14.6	Kenaikan/penurunan nilai realisasi PMDN (rupiah)	59.671	62.654	65.787	69.076	72.530	76.156	76.156
<b>ASPEK DAYA SAING</b>								
<b>Fokus Iklim berinvestasi</b>								
<b>1.</b>	<b>Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian Dan Persandian</b>							
1.3	Lama proses perijinan	13	11	9	7	5	3	3
1.4	Jumlah Perda yang mendukung iklim usaha	3	3	4	5	5	6	6

Pengukuran indikator-indikator kinerja di atas dilakukan dengan cara perhitungan sesuai data yang ada pada tabel berikut ini :

Tabel 6.2.

Tabel Pengukuran indikator-indikator kinerja

<b>1.</b>	<b>Penanaman Modal</b>	
1.1	Jumlah investor berskala nasional (PMA/PMDN)	Jumlah investor berskala nasional (PMA/PMDN)
1.2	Jumlah nilai investasi berskala nasional (PMA/PMDN)	Jumlah nilai investasi berskala nasional (PMA/PMDN)
1.3	Rasio daya serap tenaga kerja	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja pada perusahaan}}{\text{Jumlah seluruh PMA/PMDN}}$
1.4	Kenaikan/penurunan nilai realisasi PMDN (Milyar Rupiah)	$\frac{\text{Realisasi PMDN tahun evaluasi} - \text{Realisasi tahun sebelum evaluasi}}{\text{Realisasi PMDN sebelum evaluasi}} \times 100$
<b>2.</b>	<b>Ketenagakerjaan</b>	
2.1	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	$\frac{\text{Jumlah sengketa pengusaha pekerja}}{\text{Jumlah perusahaan}} \times 1000$
2.2	Pencari kerja yang ditempatkan	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang mendaftar}} \times 100\%$

**BAB VII****PENUTUP**

Demikian Dokumen Review Rencana Strategis ( REVIEW RENSTRA ) Tahun 2016-2021 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bontang ini dibuat, untuk dipergunakan sebagai pedoman bersama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahun 2016-2021, yang memuat rancangan kerangka prioritas pembangunan, rencana kerja dan pendanaannya.

Tak lupa saya mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Dokumen Review Rencana Strategis Tahun 2016-2021. Baik keterlibatan secara aktif ataupun dalam bentuk sumbang saran pemikiran yang bertujuan untuk menyempurnakan Dokumen Review Rencana Strategis (Review Renstra) ini.

Diharapkan dengan adanya Review Rencana Strategis Tahun 2016-2021 ini, dapat memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh pimpinan, serta acuan kerja bagi seluruh aparatur Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bontang sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja yang lebih baik di masa datang, pengukuran dan pertanggungjawaban kinerja yang akuntabel, transparan dan suksesor pencapaian visi misi Pemerintah Kota Bontang serta visi misi Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada khususnya.

Bontang, 1 Mei 2017

Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal,  
Tenaga Kerja dan PTSP  
Kota Bontang



**H. Ahmad Aznem, SE., M.Si.**

NIP. 19730502 200112 1 002