

PEDOMAN TEKNIS INOVASI



NAGA KELOK B'KUAT

**DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN BULUNGAN**

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Masih tingginya angka tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bulungan yang berada di nilai 4,54 % menunjukkan kurangnya kemampuan sumber daya manusia tenaga kerja lokal di Kabupaten Bulungan untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Gagasan untuk memprioritaskan dan mengoptimalkan tenaga kerja lokal bukan sekadar bentuk keberpihakan sosial (*social preference*), melainkan sebuah strategi ekonomi yang berkelanjutan (*sustainable economic strategy*). Isu strategis dalam penempatan tenaga kerja lokal berkaitan erat dengan : kualitas SDM, kesesuaian kompetensi, kebijakan pemerintah, kebutuhan industri, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan pekerja, sehingga penanganannya memerlukan kolaborasi antara: pemerintah, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan masyarakat.

2. Tujuan

- Menurunnya tingkat pengangguran terbuka
- Menurunnya angka kemiskinan
- Meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal

3. Sasaran

- Pemerintah Daerah
- Pemerintah Desa
- Pelaku Usaha
- Calon Tenaga Kerja Lokal

BAB II

RUANG LINGKUP INOVASI

1. Pemetaan Potensi dan Kebutuhan Pasar Kerja (*Supply & Demand Mapping*)

Ruang lingkup ini mencakup aktivitas hulu untuk menyelaraskan ketersediaan tenaga kerja dengan kebutuhan industri/pelaku usaha. Contoh melalui kegiatan *Bulungan Jobfair* didapatkan antara lain : data profil tenaga kerja lokal dari sisi jumlah pencari kerja, tingkat pendidikan, rentang usia, serta keterampilan yang dimiliki, kemudian data analisis kebutuhan industri berdasarkan daftar perusahaan peserta *Bulungan Jobfair* lengkap dengan data lowongan kerja terkait jenis pekerjaan, kualifikasi dan proyeksi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Peningkatan Kapasitas dan Standarisasi Kompetensi (*Upskilling & Reskilling*)

Ruang lingkup ini berkaitan dengan kualitas tenaga kerja agar memenuhi standar industri melalui :

- a. Penyusunan Kurikulum Pelatihan Berbasis Kerja (*Link and Match*): Kolaborasi dengan lembaga pelatihan (seperti BLK) dan pihak industri untuk menyelenggarakan pelatihan yang relevan.
- b. Sertifikasi Kompetensi: Memfasilitasi pemberian sertifikasi keahlian yang diakui secara nasional/industri bagi tenaga kerja lokal guna meningkatkan daya saing mereka.
- c. Pelatihan Mentalitas dan Etos Kerja: Pembekalan aspek non-teknis (*soft skills*) seperti kedisiplinan, keselamatan kerja (K3), kerja sama tim, dan adaptasi budaya kerja profesional.

3. Sistem Tata Kelola dan Mekanisme Penyerapan (*Placement & Integration*)

Ruang lingkup ini mengatur tentang regulasi, integrasi, dan proses penempatan tenaga kerja di lapangan. Contoh : melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, penyusunan *draft* Peraturan Kepala Daerah tentang Sinergitas Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja Lokal, adanya kemitraan strategis melalui *MoU* antara Pemerintah Kabupaten Bulungan dengan Pelaku Usaha dan Pemerintah Desa terkait Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja Lokal.

4. Monitoring, Evaluasi, dan Keberlanjutan Program (*Monitoring, Evaluation, and Sustainability*)

Ruang lingkup ini memastikan program berjalan sesuai target dan memberikan dampak jangka panjang melalui :

- a. Pengawasan Lapangan (*Field Monitoring*) yaitu pemantauan secara berkala ke perusahaan – perusahaan yang ada di Kabupaten Bulungan terhadap kondisi kerja, pemenuhan hak-hak pekerja lokal, serta tingkat retensi (kebertahanan) mereka di lingkungan kerja baru;
- b. Evaluasi dampak kinerja yaitu penilaian berkala mengenai efektivitas inovasi terhadap penurunan angka pengangguran lokal dan peningkatan produktivitas operasional industri yang didapatkan melalui laporan kegiatan *Bulungan Jobfair* ;
- c. Program Keberlanjutan (Exit Strategy): Pendampingan bagi tenaga kerja lokal agar mampu melakukan transfer pengetahuan (knowledge transfer) dari tenaga kerja ahli, sehingga tercipta kemandirian kompetensi di masa depan yang masih dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja.

BAB III

TAHAPAN PELAKSANAAN

1. Tahap Perencanaan

- **Pembentukan Tim Kelompok Kerja (POKJA)** : sebanyak empat POKJA yang terdiri dari POKJA Administrasi, POKJA Dokumentasi, POKJA Data, dan POKJA Teknis melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Bulungan.
- **Identifikasi Potensi, Masalah dan Isu-isu Ketenagakerjaan** : melakukan rapat dengan Tim POKJA
- **Penyusunan rencana kerja** : *draft* Peraturan Kepala Daerah tentang Sinergitas Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja Lokal dan *draft MoU* tentang Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja Lokal, rencana kegiatan *Bulungan Jobfair*.

2. Tahap Pelaksanaan

- **Lauching Unit Layanan Disabilitas** : untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal disabilitas
- **Launching kegiatan *Bulungan Jobfair*** : untuk mendapatkan data profil tenaga kerja lokal dari sisi jumlah pencari kerja, tingkat pendidikan, rentang usia, serta keterampilan yang dimiliki, kemudian data analisis kebutuhan industri berdasarkan daftar perusahaan peserta *Bulungan Jobfair* lengkap dengan data lowongan kerja terkait jenis pekerjaan, kualifikasi dan proyeksi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- **Peningkatan Kapasitas dan Standarisasi Kompetensi (*Upskilling & Reskilling*)** : Pelatihan Komputer bekerjasama dengan BLKK PONPES Fatimah Az Zahra, Pelatihan Operator Alat Berat Excavator pada tahun 2025 bekerjasama dengan lembaga pelatihan kerja PT. Alkon Best Mandiri Balikpapan, Pelatihan SATPAM pada bulan Mei 2026 bekerjasama dengan CV. Satria Nanggala Nusantara Kabupaten Nunukan.

3. Tahap Monitoring dan Evaluasi

- **Pengawasan Lapangan (*Field Monitoring*)** : Melakukan kunjungan dan koordinasi ke pelaku usaha yang merekrut tenaga kerja lokal, salah satunya PT. KIPI.

- **Pelaporan** : rekap data jumlah pencari kerja dari pelaksanaan *Bulungan Jobfair* berdasarkan klaster kompetensi dan tenaga kerja lokal yang telah direkrut dari kegiatan *Bulungan Jobfair*.

BAB IV
INDIKATOR KEBERHASILAN

Untuk mengukur efektivitas inovasi, berikut adalah indikator utama yang harus dicapai:

Kategori Inovasi	Indikator Keberhasilan Terukur	Target Waktu
Kebutuhan pasar kerja	Berkurangnya tingkat pengangguran	1 tahun
Peningkatan kapasitas dan standarisasi kompetensi	Tenaga kerja lokal yang terlatih	1 tahun
Sistem Tata Kelola dan Mekanisme Penyerapan	Terbitnya Peraturan Kepala Daerah tentang Sinergitas Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja Lokal	1 tahun
Monitoring, Evaluasi & Keberlanjutan Program	Jumlah tenaga kerja lokal yang direkrut oleh pelaku usaha	1 tahun

BAB V
PENUTUP