

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Revisi renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilakukan dalam rangka menindaklanjuti surat Gubernur Sumatera Barat Nomor.050/889/V/PERC.MAKRO/Bappeda-2017 tanggal 2 Juni 2017 tentang Perubahan renstra OPD dan Peraturan Daerah (Perda) Nomor.8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat, dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menjadi Tipe B dengan 2 (dua) urusan yaitu urusan Ketenagakerjaan dan urusan Ketransmigrasian, dengan klasifikasi 3 (tiga) Bidang dan 1 (satu) Sekretariat. Masing-masing bidang mempunyai 3 (tiga) Seksi dan Sekretariat mempunyai 2 (dua) Sub Bagian, sehingga terjadi perubahan dari 4 (empat) Bidang Menjadi (3) Bidang. Bergabungnya Bidang Pelatihan dan Penempatan dan Sub Bagian Keuangan dengan Sub Bagian Program pada Sekretariat. Dan untuk sementara sampai penetapan UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai 5 (lima) UPTD.

Upaya untuk mewujudkan tujuan daerah dilaksanakan melalui proses bertahap, terencana, terpadu dan berkesinambungan sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 dan Revisi RPJMD tahun 2016-2021 dengan Visi “***Terwujudnya Sumatera Barat Yang Madani dan Sejahtera***” maka Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat menyusun Revisi Renstra Tahun 2016-2021 untuk menentukan arah, tujuan dan upaya-upaya yang akan dilakukan dan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan daerah memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan review selama lima tahun terakhir dapat diketahui bahwa tingkat pengangguran di Sumatera Barat jika

dibandingkan dengan tingkat pengangguran Nasional mengalami perbandingan yang bervariasi setiap tahunnya dan dapat dilihat pada grafik 1.1

Grafik 1.1.



TPT ; Tingkat Pengangguran Terbuka

36

Revisi Renstra ini merupakan penyesuaian program, indikator dan target Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baru dan belum mengadopsi perubahan kelas UPTD Pengawasan karena Peraturan Pemerintah (PP) terhadap UPTD belum keluar. Penyesuaian terhadap program dengan menghilangkan program Gerakan terpadu, perubahan indikator dilakukan perubahan mengacu kepada evaluasi oleh Menpan-RB dan target disesuaikan dengan anggaran.

Revisi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 merupakan produk perencanaan pembangunan daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang menjadi acuan dalam melaksanakan pelayanan publik bagi Sekretariat, 3 (tiga) Bidang Teknis, dan 5 (lima) Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Secara umum, revisi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 berfungsi untuk menjawab pertanyaan menyangkut :

1. Kemana arah pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dan apa yang hendak dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang;
2. Bagaimana Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mencapainya;
3. Langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai.

Sedangkan secara spesifik, revisi Renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 memiliki fungsi :

1. Merumuskan tujuan dan sasaran pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang realistis, konsisten dengan Visi, Misi, dan tupoksi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dan dalam kerangka waktu sesuai kapasitas Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam implementasinya.
2. Menterjemahkan arah dan kebijakan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat terkait perkembangan pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat agar lebih dipahami dan bermanfaat bagi masyarakat.
3. Membangun rasa kepemilikan dari masyarakat terhadap rencana yang disusun oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
4. Memastikan bahwa sumber daya dan dana daerah diarahkan untuk menangani isu strategis di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang menjadi prioritas pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
5. Menyediakan dasar (*benchmark*) untuk mengukur sejauhmana kemajuan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan mekanisme untuk menginformasikan perubahan apabila diperlukan.
6. Mengembangkan kesepakatan untuk memadukan semua sumber daya dalam mencapai tujuan.
7. Merumuskan fokus, strategi dan langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian .
8. Membantu dalam melakukan evaluasi kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

Penyusunan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dilakukan melalui beberapa tahapan dan tata cara penyusunan Revisi renstra, sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010, yang terdiri dari :

1. Tahap Persiapan :
 - a. Pembentukan Tim Penyusun Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021.

- b. Orientasi Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021;
 - c. Penyusunan rencana kerja penyiapan dokumen Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
2. Tahap Penyusunan Rancangan Awal Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 :
- a. Pengumpulan data/ informasi kondisi pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
 - b. Penyusunan profil pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dan prediksi jangka menengah.
 - c. Tugas pokok dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
 - d. Perumusan Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
 - e. Evaluasi Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tahun 2010-2015.
 - f. Review renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Ketransmigrasi, dan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
 - g. Identifikasi capaian keberhasilan dan permasalahan.
 - h. Perumusan program Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.
 - i. Pembahasan forum SKPD.
 - j. Berita acara hasil kesepakatan forum SKPD.
 - k. Penyusunan dokumen rancangan akhir Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
3. Tahap Penyusunan Rancangan Akhir Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 :
- a. Penyusunan rancangan akhir dokumen Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021.
 - b. Penyusunan naskah akademis rancangan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.
4. Tahap Penetapan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 – 2021 :

Sesuai dengan 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, maka diamanatkan bahwa Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 yang memuat Visi, Misi, tujuan, sasaran, strategi, program dan kegiatan harus disusun sesuai dengan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Sumatera Barat dengan berpedoman kepada revisi RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dan bersifat indikatif. Di samping itu Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 juga diselaraskan dengan renstra Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2015-2019.

Salah satu dokumen rujukan awal dalam menyusun rancangan renstra SKPD adalah Rancangan Awal RPJMD yang menunjukkan program dan target indikator kinerja yang telah dicapai oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat selama lima tahun, baik untuk mendukung Visi/Misi Kepala Daerah maupun untuk memperbaiki kinerja layanan dalam rangka pemenuhan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, tabel review pencapaian pelayanan kinerja Disnakertrans dengan RPJMD 2010-2015.

Operasionalisasi Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 yang dituangkan ke dalam berbagai program prioritas dan target kinerja tahunan, selanjutnya dijabarkan melalui Rencana Kinerja Tahunan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 15 tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005 - 2025;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah di ubah beberapa kali terakhir Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;
12. 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;
13. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.
14. Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Nomor.050/114/Set/2016 tanggal 2 Mei 2016 tentang Pembentukan Tim Penyusunan Rencana Strategis (Revisi renstra) Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.
15. Surat Gubernur Sumatera Barat Nomor.050/889/V/PERC.MAKRO/Bappeda-2017 tanggal 2 Juni 2017 tentang Perubahan Renstra 2016-2021.

1.3. Maksud dan Tujuan

Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 dimaksudkan untuk menjabarkan secara operasional Visi, Misi, fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, yang digambarkan

ke dalam bentuk program dan kegiatan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun sesuai masa periode kepemimpinan Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, yaitu tahun 2016 s/d 2021.

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dari penyusunan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 ini adalah :

1. Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sebagai penjabaran Visi, Misi dan fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun, yaitu mulai tahun 2016 sampai dengan 2021;
2. Merumuskan gambaran ketersediaan anggaran yang dapat dibelanjakan dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan disertai sasaran dan lokus program/kegiatan selama 5 (lima) tahun.
3. Menterjemahkan Visi, Misi, fokus program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dengan berpedoman kepada Peraturan Daerah nomor 6 tahun 2016 Provinsi Sumatera Barat tentang RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021;
4. Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas yang disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.

1.4. Sistematika Penulisan

Revisi Rencana Strategis (Renstra) Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Memuat tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan penyusunan Revisi renstra, serta sistematika penulisan.

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN DISNAKERTRANS PROVINSI SUMATERA BARAT

Menguraikan tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, sumber daya yang dimiliki, kinerja pelayanan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
- 2.2. Sumber Daya Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
- 2.3. Kinerja Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI DISNAKERTRANS PROVINSI SUMATERA BARAT

Merumuskan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, telaahan terhadap Visi, Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat, telaahan Revisi renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Revisi renstra Kementerian Desa, PDT dan Ketransmigrasian Tahun 2015-2019, dan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021, juga menentukan isu-isu strategis menyangkut Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian .

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.
- 3.3. Telaahan Revisi renstra Kementerian Ketenagakerjaan, Revisi renstra Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

- 3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

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

Menjelaskan Visi dan Misi Disnakertrans Prov. Sumatera Barat, tujuan dan sasaran jangka menengah Disnakertrans Prov. Sumatera Barat, serta strategi dan kebijakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

- 4.1. Visi dan Misi Disnakertrans Prov. Sumbar
- 4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Disnakertrans Prov. Sumbar
- 4.3. Strategi dan Kebijakan

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

Berisikan uraian mengenai Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan, disertai indikator kinerja program maupun indikator kinerja kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif yang dibutuhkan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

BAB VI INDIKATOR KINERJA DISNAKERTRANS PROVINSI SUMATERA BARAT YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD PROV. SUMATERA BARAT TAHUN 2016 - 2021

Berisikan rumusan indikator kinerja tujuan maupun sasaran Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang berkontribusi/mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.

BAB VII PENUTUP

Memuat rangkuman dan kesimpulan dari seluruh substansi yang dimuat dalam Rencana Strategis Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 - 2021.

BAB II
GAMBAR PELAYANAN
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT

Keberadaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat berpedoman kepada Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 78 Tahun 2016 serta Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Disnakertrans Provinsi Sumatera merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baru dengan tipe B dengan 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) Bidang dan keberadaan sementara 5 (lima) UPTD.

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 78 tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Sekretaris Daerah, adapun tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

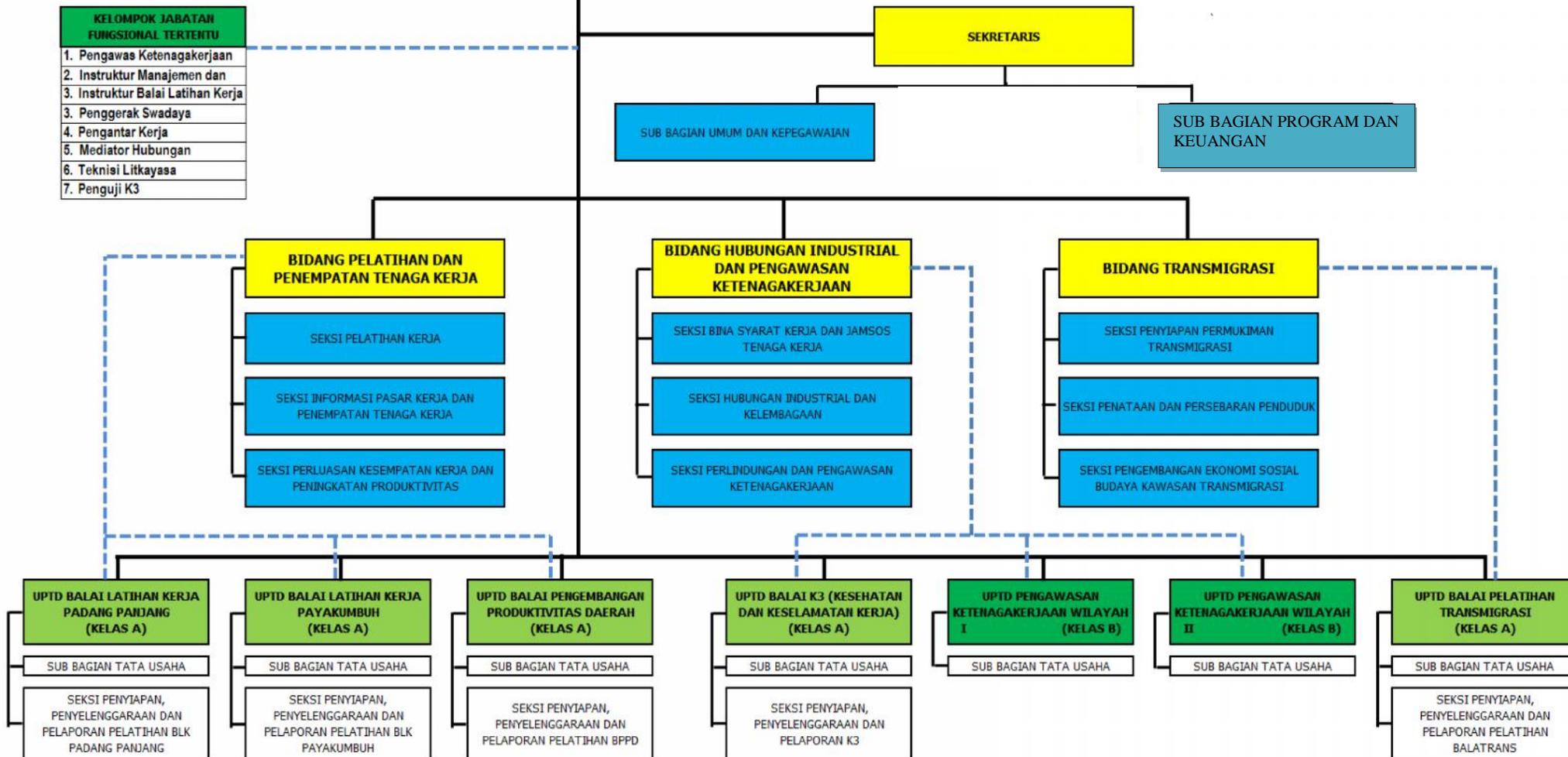
Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

2. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- c. Pembinaan dan fasilitasi Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota. Melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat memiliki 5 UPTD seperti Balai Latihan Transmigrasi (Balatrans), Balai Pelatihan Produktivitas Daerah

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI



Sedangkan organisasi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terdiri atas :

1. Kepala Dinas.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai fungsi mengkoordinasikan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang ketatausahaan, kepegawaian, perencanaan, program dan keuangan.

Melaksanakan tugas

- 1) Menyelenggarakan pengkajian serta koordinasi perencanaan dan program dinas;
- 2) Menyelenggarakan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan;
- 3) Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Dinas;
- 4) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan;
- 5) Menyelenggarakan pengkajian anggaran belanja;
- 6) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi belanja;
- 7) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi kepegawaian;
- 8) Menyelenggarakan penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- 9) Menyelenggarakan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- 10) Menyelenggarakan Penyusunan bahan dan rancangan pendokumentasian peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;
- 11) Menyelenggarakan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
- 12) Menyelenggarakan pembinaan Jabatan Fungsional;
- 13) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- 14) Menyelenggarakan pengkajian bahan Rencana Strategis, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKPJ dan LPPD dan laporan Dinas lainnya;
- 15) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- 16) Menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari :

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- (2) Sub Bagian Program dan Keuangan

3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Pelatihan, Penempatan dan Produktifitas Tenaga Kerja.

Melaksanakan fungsi :

- 1) Penyebarluasan/ promosi informasi akreditasi kepada lembaga pelatihan kerja;
- 2) Koordinasi pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- 3) Koordinasi pemantauan dan evaluasi status akreditasi lembaga pelatihan;
- 4) Koordinasi pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- 5) Koordinasi pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi;
- 6) Koordinasi penyiapan sarana dan prasarana pelatihan berbasis kompetensi;
- 7) Koordinasi penyiapan calon peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi;
- 8) Koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi;
- 9) Penyiapan program pelatihan dan pemagangan;
- 10) Penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan;
- 11) Koordinasi promosi peningkatan produktivitas;
- 12) Koordinasi pengukuran produktivitas tingkat daerah provinsi;
- 13) Promosi informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja pada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 14) Koordinasi penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 15) Koordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- 16) Verifikasi penerbitan izin LPTKS Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) daerah provinsi;

- 17) Promosi informasi pasar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja di dalam dan di luar negeri (dalam hubungan kerja dan luar hubungan kerja);
- 18) Koordinasi penyiapan sarana dan prasarana terkait penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota;
- 19) Koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada pemerintah daerah kabupaten/kota;
- 20) Penyiapan sumber daya manusia untuk melakukan pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- 21) Koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk pemberdayaan TKI purna;
- 22) Verifikasi dokumen pengesahan perpanjangan RPTKA kepada pemberi kerja TKA yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- 23) Koordinasi penyiapan sarana dan prasarana untuk melakukan pelayanan pengesahan perpanjangan RPTKA yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- 24) Koordinasi pemantauan dan evaluasi pengesahan perpanjangan RPTKA;
- 25) Verifikasi penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi;
- 26) Koordinasi pemantauan dan evaluasi hasil penerbitan perpanjangan IMTA;
- 27) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- 28) Menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja terdiri dari :

- (1) Seksi Pelatihan Kerja.
- (2) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja
- (3) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Peningkatan Produktivitas

4. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Melaksanakan fungsi :

- 1) Koordinasi penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- 2) Koordinasi penyiapan bahan pelayanan di bidang pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak;
- 3) Verifikasi pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daerah provinsi;
- 4) Koordinasi pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) daerah provinsi;
- 5) Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan, pelaksanaan mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
- 6) Koordinasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan
- 7) Koordinasi pemberian fasilitas dan/atau mediasi terhadap potensi perselisihan di perusahaan , mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- 8) Koordinasi pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan monitoring hubungan industrial;
- 9) Koordinasi penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK);
- 10) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- 11) Menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari :

- (1) Seksi Bina Syarat Kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- (2) Seksi Hubungan Industrial dan Kelembagaan
- (3) Seksi Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

5. Bidang Transmigrasi

Bidang ini mempunyai tugas menyiapkan bahan kebijaksanaan dan perumusan pelaksanaan kegiatan berdasarkan urusan dan program sesuai ruang lingkup Transmigrasi. Dengan fungsi :

Melaksanakan fungsi :

- 1) Pengkoordinasian kegiatan dan tugas penunjang serta tugas yang bersifat rutinitas;
- 2) Penganalisaan program dan urusan yang menjadi kewenangan bidang transmigrasi;
- 3) Perencanaan kegiatan di ruang lingkup bidang Transmigrasi berdasar skala prioritas;
- 4) Perencanaan kawasan transmigrasi, pembangunan kawasan transmigrasi dan penataan persebaran penduduk, serta pengembangan masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi;
- 5) Pengaturan pelaksanaan kegiatan transmigrasi sesuai sasaran yang ditetapkan;
- 6) Pelaksanaan pengawasan kegiatan transmigrasi sesuai perencanaan;
- 7) Pelaksanaan fasilitas kelancaran tugas berdasarkan azas keseimbangan;
- 8) Pelaksanaan pertanggungjawaban dan laporan;
- 9) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- 10) Menyelenggarakan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Transmigrasi terdiri dari :

- (1) Seksi Penyiapan Permukiman Transmigrasi
- (2) Seksi Penataan dan Perebaran Penduduk
- (3) Seksi Pengembangan Ekonomi, Sosial Budaya Kawasan Transmigrasi

6. UPTD Balai Latihan Transmigrasi

UPTD Balai Pelatihan Transmigrasi Sumatera Barat mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pelatihan masyarakat di bidang transmigrasi (warga transmigrasi dan masyarakat kawasan transmigrasi).

Melaksanakan tugasnya :

- a. Penyusunan rencana dan program pelatihan masyarakat;
 - b. Pelaksanaan pelatihan masyarakat;
 - c. Pendencygunaan fasilitas;
 - d. Melakukan monitoring dan evaluasi pelatihan dan paska pelatihan;
- Pelaksanaan ketatausahaan dan rumah tangga kantor.

UPTD Balai Pelatihan Transmigrasi Sumatera Barat terdiri dari :

- a. Kepala Balai.
- b. Subbag Tata Usaha.
- c. Seksi Penyiapan, Penyelenggaraan dan Pelaporan Pelatihan Balatrans.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional (Penggerak Swadaya Masyarakat).

7. UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD)

Melaksanakan tugas :

- (1) Melaksanakan pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Sumatera Barat;
- (2) Melaksanakan promosi peningkatan produktivitas tingkat daerah provinsi;
- (3) Melakukan pengukuran produktivitas tingkat daerah provinsi;

UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) terdiri dari :

- a. Kepala UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah;
- b. Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Subbagian/seksi Penyiapan, Penyelenggaraan, dan Pelaporan Pelatihan BPPD;

8. UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Melaksanakan tugas

Melakukan penyuluhan, pelatihan dan pengujian di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan laboratorium.

UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Kepala UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- b. Sub Bagian Tata Usaha;
- c. Seksi Penyiapan, Penyelenggaraan, dan Pelaporan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- d. Kelompok Jabatan Fungsional.

9. UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh

Melaksanakan tugas

UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pelatihan kejuruan teknologi mekanik, otomotif, bangunan, listrik, elektronika, aneka kejuruan, teknologi informatika, pertanian, serta menyiapkan dan melaksanakan kerjasama dalam bentuk pelatihan dan penggunaan fasilitas.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Payakumbuh terdiri dari :

- a. Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Penyiapan, Penyelenggaraan, dan Pelaporan Pelatihan BLK Pyk
- d. Kelompok Jabatan Fungsional

10. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang

Melaksanakan tugas

UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan Pelatihan kejuruan teknologi mekanik, otomotif, bangunan, listrik, elektronika, teknologi informasi, aneka kejuruan, pertanian dan manajemen bisnis, serta menyiapkan dan melaksanakan kerjasama dalam bentuk pelatihan dan penggunaan fasilitas.

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang terdiri dari :

- a. Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Payakumbuh
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Penyiapan, Penyelenggaraan, dan Pelaporan Pelatihan BLK Payakumbuh
- d. Kelompok Jabatan Fungsional

5 (lima) UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilakukan penyesuaian dengan OPD baru, karena belum keluarnya aturan tentang pembentukan UPTD. Namun dengan pindahnya kewenangan Pengawas dari Kabupaten/Kota ke Provinsi dengan melihat kondisi daerah dan cakupan layanan pengawasan akan diusulkan penambahan UPTD Pengawas maksimal 3 (tiga) UPTD dengan adanya Koordinator Wilayah.

2.2 . Sumber Daya Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tahun 2017 di dukung oleh 258 personil yang terdiri dari 256 orang menjadi Pegawai Negeri Sipil dan 2 orang pegawai harian dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.2.1
Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan (Maret 2017)

No	Jabatan	Jumlah (orang)	%
1.	Struktural :	29	11,60
	Esselon II	1	0,03
	Esselon III	9	3,48
	Esselon IV	19	7,36
2.	Fungsional :	70	27,13
	- Perantara Hubungan Industrial	4	1,55
	- Pengantar Kerja	10	3,87
	- Pengawas Tenaga Kerja	16	6,20
	- Penggerak Swadaya Masyarakat	6	2,32
	- Instruktur	27	10,46
	- Penguji K3	5	1,94
	- Teknisi Litkayasa	2	0,77
3.	Fungsional Umum	157	60,85
4.	Pegawai Harian	2	0,77
	Jumlah	258	100

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang menduduki jabatan struktural sebesar 11,60%. Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada (pejabat struktural bidang Ketenagakerjaan sebanyak 25 orang, di bidang Ketrasmigrasian sebanyak 4 orang. Namun apabila ditinjau berdasarkan beban kerja terutama pada jabatan struktural eselon IV, masih terdapat jabatan yang memiliki tugas dan fungsi yang tidak seimbang dengan yang seharusnya. Hal ini antara lain dikarenakan pemberlakuan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dimana terdapat beberapa tugas dan fungsi di tingkat eselon IV yang digabungkan ke dalam satu jabatan eselon IV sehingga terjadi kelebihan beban kerja. Demi efektif dan optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi yang ada, pada jenis-jenis jabatan tertentu yang mengalami kelebihan beban kerja diharapkan dilakukan evaluasi kelembagaan lebih lanjut.

Selain itu, terdapat 7. (tujuh) orang pejabat eselon III dan IV yang belum mengikuti Diklat pim Tk. III dan Tk. IV, dan sudah diusulkan melalui surat Kepala Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Nomor: 893/151/Set/Nakertrans/2016, tanggal 3 Februari 2016 perihal data Pejabat Esselon III dan IV yang belum mengikuti Diklatpim.

Di samping jenis jabatan struktural, terdapat 7 jenis jabatan fungsional di lingkup bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian dengan jumlah total 70 orang atau 27,13% dari seluruh pegawai. Meski dari segi kuantitatif nampak besar jumlahnya, namun saat ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mengalami kendala berupa semakin minimnya pejabat fungsional pada semua jenis jabatan, sehingga sangat tidak seimbang dengan beban tugas yang dilaksanakan oleh para pejabat fungsional tersebut. Hal ini dikarenakan banyak pejabat fungsional yang memasuki usia pensiun, di samping adanya beberapa pejabat fungsional yang alih tugas menjadi pejabat struktural.

Sebagai solusi atas minimnya pejabat fungsional bidang Ketenagakerjaan di Sumatera Barat, telah dilakukan upaya-upaya antara lain melalui pengusulan PNS dengan jabatan calon fungsional di bidang Ketenagakerjaan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat. Pada tahun 2015 Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat mendapatkan 15 orang (lima belas) CPNS dengan formasi 1 orang (satu) calon Pengawas Ketenagakerjaan dan 1 orang (satu) calon Mediator, 2 orang (dua) calon Pengantar kerja, 1 orang (satu) PSM, Instruktur. Semua CPNS sudah ditempatkan dan difungsikan sesuai dengan jabatan pada SK. Untuk menduduki jabatan fungsional perlu menempuh diklat dasar fungsional, maka Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sudah mengusulkan diklat dasar fungsional kepada Kementerian Ketenagakerjaan. Secara mandiri, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat juga melakukan upaya kaderisasi melalui penyelenggaraan diklat fungsional, yang dalam hal ini telah dilaksanakan khususnya untuk jabatan fungsional

Sedangkan terkait sumpah/janji PNS, dari 258 orang staf Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 17 orang belum diambil sumpah/janji PNS. Direncanakan sumpah akan dilaksanakan tahun 2017.

Tabel 2.2.2
Jumlah berdasarkan Tingkat Pendidikan (Maret 2017)

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1	Pasca Sarjana (S2)	23	5.15
2	Sarjana (S1)	107	36.91
3	Sarjana Muda (D3)	24	9.44
4	Diploma 1 (D1)/D2	6	2.58
5	SLTA	91	42.49
6	SLTP	3	1.29
7	SD	4	2.15
	Jumlah	258	100

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan SLTA yaitu sebesar 42.49 % dari seluruh pegawai. Dengan demikian apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini dianggap tidak memadai diperbandingkan dengan jenis pekerjaan yang ada. Untuk meningkatkan kualitas SDM, saat ini beberapa pegawai yang berasal dari Diploma maupun SMA tengah melanjutkan pendidikan ke jenjang S1. Demikian juga halnya dengan pegawai berpendidikan S1, beberapa diantaranya tengah melanjutkan pendidikan S2, baik atas biaya sendiri maupun beasiswa dari Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diharapkan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat membuka kesempatan yang lebih luas melalui program beasiswa pegawai.

Tabel 2.2.3
Jumlah berdasarkan Golongan (Maret 2017)

No	Golongan	Jumlah (Orang)	%
1	IV	43	16,66
2	III	175	67,82
3	II	35	13,56
4	I	5	1,94
	Jumlah	258	100

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 67.82% dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 16,66 % dari seluruh pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera

Barat. Dengan demikian dari segi golongan kepangkatan, jumlahnya dianggap telah cukup memadai dan sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan. Namun demikian, masih perlu dilakukan pembinaan yang bersifat pengembangan kapasitas khususnya bagi pegawai yang memiliki golongan kepangkatan tinggi dalam rangka peningkatan mutu/kualitas pegawai pada golongan kepangkatan tersebut, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Tabel 2.2.4
Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja (Maret 2017)

No	Unit Organisasi	Jumlah		%
		L	P	
1	Kepala	1		0,39
2	Sekretariat	19	18	14,34
3	Bidang Lattas Penta	16	15	12,02
4	Bidang HI WAS	31	34	25,19
6	Bidang Transmigrasi	11	12	8,91
7	UPTD BPPD	12	6	6,97
8	UPTD Hiperkes dan KK	5	12	6,59
9	UPTD Balatrans	8	8	6,20
10	UPTD BLK Padang Panjang	20	5	9,69
11	UPTD BLK Payakumbuh	19	4	8,91
	Jumlah	142	116	100

Dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 258 pegawai di lingkup Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 38,36 % berada di Unit Pelaksana dan (UPTD). Hal ini dikarenakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki 5 (lima) UPTD yang menjadi ujung tombak pelayanan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

2.2.1 Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Tabel 2.2.5
Daftar Aset Tetap (31 Desember 2016)

No	Nama Barang	Jumlah	Satuan	Ket
1	Golongan Tanah			
	Tanah	18	Bidang	
2	Golongan Peralatan dan Mesin			
	Alat-alat Angkutan	29	Unit	
	Alat Bengkel dan Alat Ukur	832	Unit	
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.032	Bh	
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	77	Bh	
	Alat-Alat Kedokteran	8	Bh	
	Alat-Alat Laboratorium	55	Bh	
3	Golongan Gedung dan Bangunan			
	Bangunan Gedung	75	unit	

Jumlah aset Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang tergolong tanah, Peralatan dan Mesin serta Gedung dan Bangunan. Pada tahun 2016 Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat telah dilakukan validasi barang yang tergolong sudah tidak layak guna/pakai terhadap barang yang secara fisik tidak dapat digunakan karena rusak dan tidak ekonomis meskipun diperbaiki. Secara teknis barang tidak dapat digunakan lagi akibat kondisi-kondisi seperti modernisasi, barang telah melampaui batas waktu kegunaannya/kadaluarsa, barang mengalami perubahan dalam spesifikasi karena penggunaan seperti terkikis, aus dan sebagainya, sehingga berpotensi membahayakan keselamatan/keamanan lingkungan.

2.3. Kinerja Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

Keberhasilan merupakan sesuatu yang bersifat relatif dan sulit diukur sehingga untuk mengetahui keberhasilan perlu dibuat indikator- indikator yang lebih dapat diukur. Oleh karena itu Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat menetapkan indikator kinerja sebagai tolok ukur untuk dapat menilai keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan.

Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan memberi gambaran tentang sejauh mana organisasi dapat mencapai kinerjanya sesuai dengan tugas, peran dan fungsi yang diembannya. Dengan masing- masing Indikator :

1. Persentase tenaga kerja yang berkompeten dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah pencari kerja berkompeten melalui pelatihan kerja dibagi dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar di kali 100 %
2. Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah LPK terakreditasi dibagi dengan jumlah LPK di Sumatera Barat yang belum terakreditasi di Kali 100 %
3. Tingkat pengangguran dengan formulasi perhitungan yaitu Jumlah Pengangguran di bagi dengan jumlah Angkatan Kerja x 100 %
4. Persentase serapan tenaga kerja sektor formal dengan formulasi perhitungan yaitu pencari kerja yang ditempatkan dibagi pencari kerja yang terdaftar di kali 100%
5. Persentase serapan tenaga kerja sektor informal dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah tenaga kerja yang terserap disektor informal dibagi dengan jumlah pencari kerja terdaftar di kali 100 %.
6. Persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industrial dengan formulasi perhitungan yaitu jumlah kasus yang masuk dibagi jumlah perusahaan di kali 100 %.
7. Persentase peningkatan tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan dengan formulasi perhitungan jumlah tenaga kerja yang

menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan dibagi jumlah tenaga kerja tahun sebelumnya di kali 100 %.

8. Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan paraturan per undang-undangan Ketenagakerjaan dengan formulasi perhitungan jumlah perusahaan yang memenuhi peraturan per Undang-undang di bagi jumlah perusahaan tahun sebelumnya di kali 100 %.
9. Persentase perusahaan yang telah melaksanakan SMK3 dengan formulasi perhitungan jumlah perusahaan yang melaksanakan SMK3 dibagi dengan jumlah perusahaan yang wajib SMK3 dikali 100 %.
10. Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana laboratorium
11. Persentase kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan usaha ekonomi dan sosial budaya dengan formulasi perhitungan jumlah kawasan yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat dibagi jumlah kawasan transmigrasi di kali 100%

Review pencapaian kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat disusun dengan format seperti dalam **Tabel 2.3.1**

Tabel. 2.3.1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2012		2013		2014		2015	
			T (or)	R	T (or)	R	T (or)	R	T (or)	R (%)
(1)	(2)	(3)								
I	Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten	a. Persentase tenaga kerja yang berkompeten	416	1.157	416	1.173	90,90	90,85	76,95	76,50
II	Meningkatnya serapan Tenaga kerja	a. Tingkat Pengangguran	6,22	6,65	5,86	7,02	5,5	6,5	5,13	6,89
		b. Persentase serapan tenaga kerja sektor formal	2.500	2.500	2.750	6.658	8,79	10,75	76,95	43,30
		c. Persentase serapan tenaga kerja sektor informal			240	240	55,71	87,05	0,28	0,30
III	Meningkatnya hubungan industrial, yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	a. Persentase jumlah kasus perselisihan hubungan industrial	10	10	20	41	14	12	55	55
		b. Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	60.000	93.572	95.226	103.184	103.184	138444	13,57	6,67
		c. Persentase perusahaan yang melakukan peraturan Per - Undang-Undangan Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003	-	-	150	193	25,29	26,45	12,30	47,83
IV	Terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi	a. Persentase kawasan transmigrasi yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat sesuai ketentuan	-	-	250	50,00	15,38	15,38	50,00	50,00

Analisis capaian kinerja pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

1. Persentase tenaga kerja yang berkompeten.:

Pada periode tahun 2012- 2015, secara umum jumlah siswa yang mengikuti uji keterampilan dan/atau uji kompetensi sehingga lulus pelatihan dan berhak mendapat sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi menampakkan *trend yang berfluktuasim*. Seiring dengan Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2013 - 2015, dilakukan juga penyesuaian indikator menjadi : *Persentase Tenaga Kerja yang Berkompeten*. Besarnya angka kelulusan pelatihan kerja mengindikasikan semakin banyaknya tenaga kerja/calon tenagakerja yang memiliki bekal keterampilan (*skill*) maupun kompetensi yang didukung oleh sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi sebelum mereka memasuki dunia kerja. Dengan bekal *skill* /kompetensi dan sertifikat tersebut, tenaga kerja yang telah dilatih lebih memiliki daya saing dan kekuatan tawar (*bargaining position*) untuk mengisi peluang di pasar kerja dalam maupun luar negeri. Hal ini tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pelatihan di 9 (sembilan) Balai Latihan Kerja di Kab/Kota khususnya 2 (dua) UPTD BLK yang berada di bawah kewenangan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yaitu UPTD BLK Padang Panjang dan UPTD BLK Payakumbuh. Dengan adanya pengembangan sarana-prasarana dan fasilitas pelatihan, maka kapasitas dan kualitas pelatihan makin meningkat. Kurikulum pelatihan senantiasa dikembangkan dan disempurnakan agar lebih mengikuti kebutuhan pasar kerja di dalam negeri maupun luar negeri, serta mengikuti perkembangan IPTEK.

Upaya pengembangan dan penguatan kompetensi dilakukan dengan mewujudkan UPTD Pelatihan Kerja menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi. Salah satu arah pengembangan/penguatannya adalah dengan membangun TUK (Tempat Uji Kompetensi) di UPTD-UPTD Pelatihan Kerja. Kini terdapat 6 (enam) TUK di 2 (dua) UPTD Balai Latihan Kerja, yaitu di UPTD BLK Payakumbuh untuk sub kejuruan sepeda motor, dan di UPTD BLK Padang Panjang untuk sub kejuruan las, mejahit pakaian, listrik,

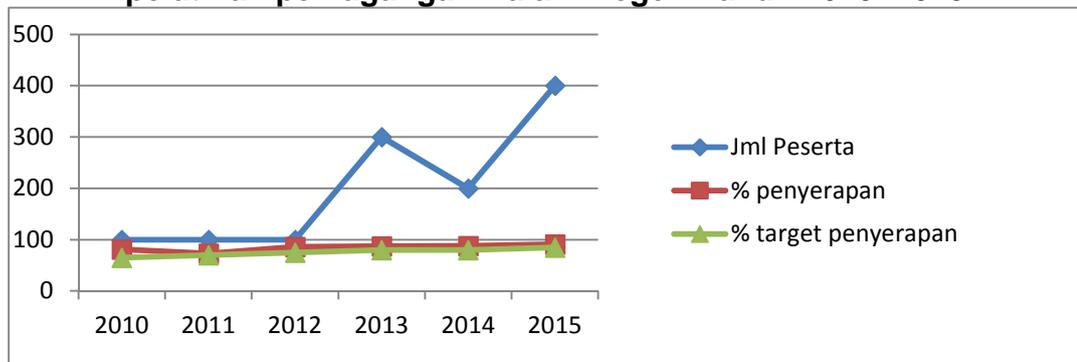
bangunan dan sepeda motor. Sedangkan untuk mendukung peningkatan kompetensi tenaga kerja, UPTD – UPTD Pelatihan Kerja yang tersebar di daerah menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di wilayah kerjanya melalui MoU atau menjangkau program *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan di bidang pelatihan, pemagangan atau penempatan kerja. Dengan demikian, alumni siswa pelatihan UPTD Pelatihan Kerja memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan keterampilan / kompetensinya, ditunjang sertifikat keterampilan / sertifikat kompetensi yang diakui secara lokal maupun internasional, sehingga alumni siswa pelatihan berpeluang lebih besar untuk mengisi kesempatan kerja disektor formal.

Peningkatan calon tenaga kerja yang dimagang kerjakan:

1) Magang dalam negeri:

Magang dalam negeri pada 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan perkembangan sebagaimana terlihat pada grafik berikut:

Grafik :2.a.1
Jumlah peserta, % penyerapan dan % target penyerapan peserta pelatihan pemagangan Dalam Negeri Tahun 2010 -2015

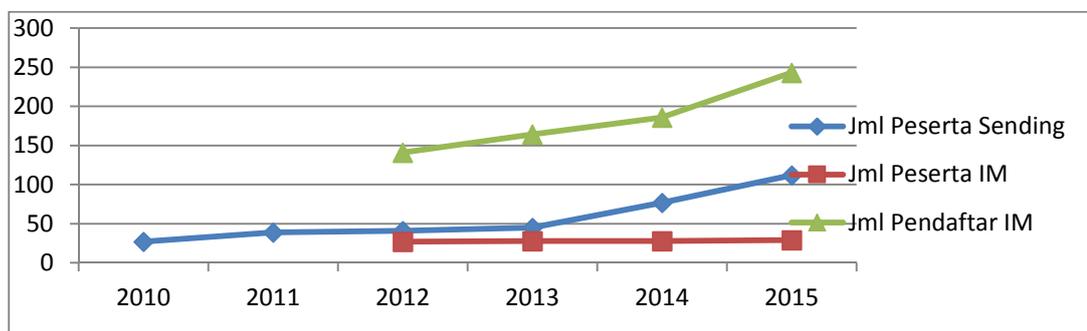


2) Magang luar negeri (Magang ke Jepang) :

Dari segi jumlah peserta yang mengikuti seleksi dari tahun ke tahun terus meningkat namun belum dibarengi dengan angka kelulusan peserta setelah diseleksi. Bertambahnya jumlah calon peserta magang Jepang dari tahun ke tahun menunjukkan semakin banyaknya pencari kerja yang sudah mendapatkan informasi tentang Program Pemagangan ke Jepang yang mana baru dimulai lagi perekrutannya pada tahun 2012 yang lalu. Masih belum optimalnya jumlah kelulusan sangat dipengaruhi oleh

kesiapan calon peserta dalam menghadapi seluruh materi seleksi ditambah lagi dengan ketatnya seleksi yang dilakukan langsung oleh Kemnakertrans RI serta IMM Jepang (Association for International Man power Development of Medium and Small Enterprises), meski dari segi kuantitas terdapat peningkatan jumlah peserta dari tahun ketahun.

Grafik : 2.a.2
Jumlah peserta program pemagangan ke Jepang melalui
Sending Organization (SO), IM Japan dan Jumlah Pendaftar
IM Japan
Tahun 2010 -2015



Dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas peserta yang akan mengikuti Program pemagangan ke Jepang Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat bekerja sama dengan Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Kab/Kota dan Alumni IM Japan Sumatera Barat, membuat program bimbingan pra-seleksi kepada calon peserta magang ke Jepang, dengan harapan seluruh peserta yang akan mengikuti proses seleksi dengan Tim Pusat, sudah memiliki disiplin, kemampuan teknis dan kepercayaan diri yang maksimal dalam menghadapi setiap tahapan seleksi calon peserta magang ke Jepang.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dan usaha

Produktivitas merupakan salah satu kunci utama dalam mendorong daya saing, vitalitas dan pertumbuhan ekonomi secara maksimal; dan pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi positif dengan pertumbuhan dunia usaha dan perluasan kesempatan kerja.

Pembinaan Manajemen Produktivitas yang diberikan kepada Tenaga Kerja, Pengusaha dan atau Calon Pengusaha/Tenaga Kerja, dilakukan oleh UPTD. Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD), adalah pembinaan soft skill berupa keterampilan manajemen usaha dan peningkatan sikap mental dan pola pikir (mindset) pekerja, pengusaha dan atau calon pekerja/pengusaha agar menjadi lebih produktif dan handal dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi diri (hard skill) yang dimilikinya.

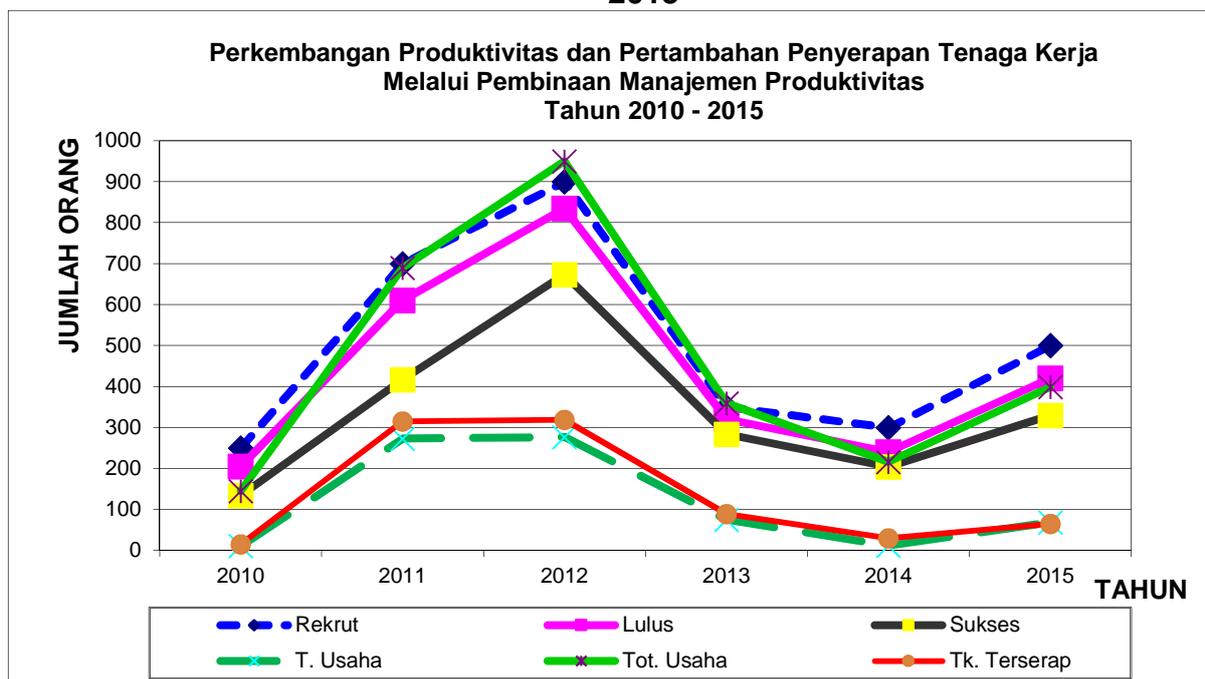
Dalam periode 2010 – 2015, minat dan kebutuhan masyarakat terhadap pembinaan manajemen produktivitas semakin meningkat, namun belum dapat diakomodir secara optimal; dengan adanya keterbatasan anggaran dalam membiayai kegiatan tersebut . Dengan demikian ratio serapan kebutuhan tersebut masih menunjukkan angka yang berfluktuasi sejalan dengan besaran anggaran dan paket program kegiatan yang tersedia untuk pembinaan tenaga kerja. Berdasarkan pantauan terhadap eks peserta pelatihan di Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat, menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Sebagian besar peserta pelatihan/pembinaan baik perseorangan ataupun perusahaan menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh indicator : semakin membaiknya pola pikir, sikap dan perilaku kerja yang berujung pada membaiknya pengelolaan usaha serta produktivitas kerja. Perbaikan dan kemajuan usaha yang dicapai memang tidak bersifat instan atau segera setelah pelatihan, rata-rata perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja dicapai setelah 6 bulan sampai dengan 1 tahun setelah mengikuti pelatihan.

Perbaikan pola pikir, sikap kerja dan produktivitas tenaga kerja/pengusaha mendorong tumbuhnya keinginan dan semangat untuk bekerja lebih baik dan lebih maju dalam berusaha, dan pada akhirnya mereka berhasil memperluas usaha dan mendirikan cabang atau usaha baru. Setiap cabang atau usaha baru tersebut mampu sedikitnya menciptakan 1 (satu) kesempatan kerja baru dan menyerap 1 (satu) orang tenaga kerja. Perkembangan peningkatan produktivitas dan penambahan penyerapan tenaga kerja melalui pembinaan manajemen produktivitas, terlihat pada table dan grafik di bawah ini :

Tabel 2.b.1:
**Jumlah Tenaga Kerja yang direkrut, dilatih/lulus dan Sukses, serta
 Pertambahan Usaha, Total Usaha dan Tenaga Kerja Terserap setelah
 mengikuti pembinaan melalui Manajemen Produktivitas Tahun 2010 – 2015**

Tahun	Rekrut	Lulus	Sukses	Tbh. Usaha	Tot. Usaha	Tk. Terserap
2010	250	205	134	11	145	15
2011	700	610	417	273	690	315
2012	900	835	673	277	950	319
2013	350	320	284	75	359	89
2014	300	240	204	12	216	30
2015	500	420	330	69	399	65

Grafik : 2.b.2
**Perkembangan Produktivitas dan Pertambahan Penyerapan Tenaga
 Kerja melalui Pembinaan Manajemen Produktivitas Tahun 2010 -
 2015**



Bentuk Pembinaan Manajemen Produktivitas yang diberikan kepada Tenaga Kerja, Pengusaha dan atau Calon Tenaga Kerja/Pengusaha, dikelompokkan atas beberapa bentuk kegiatan yang mempunyai saran dan manfaat (outcome) sbb :

- Pelatihan Manajemen Usaha
ditujukan bagi Tenaga Kerja, Pengusaha dan atau Calon pengusaha umkm untuk meningkatkan kemampuan mengelola usaha secara produktif.
- Pelatihan Peningkatan Produktivitas
ditujukan bagi Tenaga Kerja Pengusaha untuk meningkatkan Produktivitas Perusahaan melalui Peningkatan Produktivitas Kerja.
- Bimbingan Konsultasi Manajemen Produktivitas
ditujukan bagi UMKM untuk meningkatkan kemampuan dalam menerapkan tools (peralatan-peralatan) produktivitas seperti IPI, Kaizen, 5S, Lean Managemen dll.
- Pengukuran dan Analisa Produktivitas bagi UKM, untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya saing Perusahaan sehingga mampu menjadi perusahaan yang unggul dan handal.
- AMT (Achievemet Motivation Training)

Merupakan Pembinaan yang membantu mengenali, menggali, dan mengembangkan potensi diri serta mengarahkan dan membentuk mindset yang lebih produktif dan prestatif , sehingga mampu menata diri dan meningkatkan kualitas hidup yang lebih kesejahteraan.

Kapasitas dan Kualitas Pembinaan Manajemen Produktivitas bagi calon tenaga kerja, tenaga kerja dan pengusaha, terus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pasar dengan mengacu pada pelatihan berbasis kompetensi. Tantangan kendala keterbatasan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan penyebarluasan manajemen produktivitas, dapat diatasi dengan melakukan kerjasama antar instansi/lembaga pemerintah, BUN/BUMD dan perusahaan pada Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat. Hal ini sesuai dengan Visi dan Misi BPPD Sumatera Barat sebagai Lembaga Terdepan dalam menyebar luaskan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat. Untuk mendukung kelancaran dan ketepatan hasil guna pelaksanaan kegiatan pembinaan Manajemen Produktivitas di UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD), dibutuhkan beberapa hal, sebagai berikut :

- Tersedianya anggaran kegiatan yang memadai
- Adanya sarana dan prasara pendukung pelaksanaan kegiatan yang relative representative.
- Penyusunan Program kegiatan yang lengkap, meliputi tahapan:
 - a. Tahap Persiapan
 - b. Tahap Perekrutan
 - c. Tahap Seleksi
 - d. Tahap Penyajian
 - e. Tahap Evaluasi
 - f. Tahap Pembinaan Pasca pelatihan

Secara keseluruhan keberadaan UPTD Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (BPPD) di Sumatera Barat akan mampu mendukung dan menciptakan angkatan kerja dan tenaga kerja yang berpola fikir produktif, mandiri dan mampu menciptakan kesempatan kerja bari dirinya sendiri serta bagi angkatan kerja lainnya.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja tahun 2016

1. Persentase tenaga kerja yang berkompeten

Indikator ini merupakan hasil gabungan dari 3 (tiga) indikator, yakni

- a. Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase tenaga kerja yang berkompeten melalui pelatihan	58,15	47,41	81,53

Formulasi Perhitungan = $\frac{\text{Jumlah pencari kerja berkompeten melalui pelatihan kerja}}{\text{Jumlah pencari kerja terdaftar}}$

- Untuk Perhitungan Target = $20.013 / 34.419 \times 100 = 58,15 \%$
- Untuk Realisasi = $16.317 / 34.419 \times 100 = 47,41 \%$
- Capaian Realisasi = $47,41 / 58,15 \times 100 = 81,53 \%$

- Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan pemagangan

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase tenaga kerja yang berkompeten	5,61	3,64	64,88

Formulasi Perhitungan = $\frac{\text{Jumlah pencari kerja berkompeten melalui pemagangan}}{\text{Jumlah pencari kerja terdaftar}}$

- Untuk Perhitungan Target = $1.930 / 34.419 \times 100 = 5,61 \%$
- Untuk Realisasi = $1.254 / 34.419 \times 100 = 3,64 \%$
- Capaian Realisasi = $3,64 / 5,61 \times 100 = 64,88 \%$

- c. Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase tenaga kerja yang kompeten melalui produktivitasnya

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase tenaga kerja yang berkompeten	2,40	1,64	68,33

Formulasi Perhitungan = $\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditingkatkan produktivitasnya}}{\text{Jumlah pencari kerja terdaftar}}$

- Untuk Perhitungan Target = $826 / 34.419 \times 100 = 2,40 \%$
- Untuk Realisasi = $565 / 34.419 \times 100 = 1,64 \%$
- Capaian Realisasi = $1,64 / 2,40 \times 100 = 68,33 \%$

2. Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi	11,36	9,47	83,36

$$\text{Formulasi Perhitungan} = \frac{\text{Jumlah LPK terakreditasi}}{\text{Jumlah LPK}}$$

- Untuk Perhitungan Target = $30 / 34.419 \times 100 = 11,36 \%$
- Untuk Realisasi = $25 / 34.419 \times 100 = 9,47 \%$
- Capaian Realisasi = $9,47 / 11,36 \times 100 = 83,36 \%$

3. Persentase serapan tenaga kerja

a. Tingkat pengangguran

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja Tingkat pengangguran terbuka

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Tingkat pengangguran	5.13	6.89	65,69

$$\text{Formulasi Perhitungan} = \frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100 \%$$

$$\text{Untuk Perhitungan Target} = 5,13 \%$$

$$\text{Untuk Realisasi} = 161.560 / 2.346.160 \times 100 = 6.89 \%$$

$$\begin{aligned} \text{Capaian Realisasi} &= 2 \times \text{Target} - \text{realisasi} / \text{Target} \times 100 \\ &= (2 \times 5,13 - 6,89) / 5,13 \times 100 = 65,69\% \end{aligned}$$

b. Persentase serapan tenaga kerja sektor formal. :

Persentase penempatan pencari kerja di sektor formal menunjukkan *trend* positif. Dari tahun ke tahun semakin banyak tenaga kerja terserap di sektor formal. Rata-rata capaian kinerjanya menunjukkan angka di atas 100%. Terjadi perubahan indikator kinerja penempatan pencari kerja sektor formal pada tahun 2014, mengingat indikator yang ada sebelumnya belum perlu peninjauan ulang.

Kondisi positif kinerja penempatan antara lain dikarenakan :

- Naiknya angka penempatan melalui mekanisme AKL, AKAD dan AKAN yang pembinaannya dilakukan oleh Pemerintah Provinsi maupun Kab./Kota;
- Pendataan terhadap angka penyerapan tenaga kerja kontrak di perusahaan melalui PPJP (mulai tahun 2010);

- Pendataan terhadap angka penempatan tenaga kerja yang semakin akurat;
- Sebagai terobosan dalam mensosialisasikan, mengakomodasi peningkatan lowongan kerja, mengoptimalkan penempatan tenaga kerja, dan mengefektifkan fungsi layanan penempatan tenaga kerja.
- Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja secara *online* melalui *website*, untuk mengoptimalkan penyerapan lowongan kerja di pasar kerja. *Website* dapat diakses oleh pencari kerja, perusahaan/dunia usaha maupun institusi yang membutuhkan tenaga kerja. Penggunaan sarana teknologi informasi ini sangat besar manfaatnya dalam menyediakan informasi pasar kerja yang cepat, akurat dan murah, serta membantu mempercepat layanan penempatan tenaga kerja.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase serapan tenaga kerja sektor formal

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase serapan tenaga kerja sektor formal	17,47	19,79	113,54

$$\text{Formulasi Perhitungan} = \frac{\text{Pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Pencari kerja yang terdaftar}} \times 100 \%$$

- Untuk Perhitungan Target = $6.000 / 34.134 \times 100 = 17,43 \%$
- Untuk Realisasi = $6.810 / 34.134 \times 100 = 19,79 \%$
- Capaian Realisasi = $8,79 / 10,75 \times 100 = 113,54 \%$

c. Persentase serapan tenaga kerja sektor informal :

Salah satu indikator yang menunjukkan penyerapan tenaga kerja di sektor informal melalui sektor Ketenagakerjaan adalah tenaga kerja yang dibina di sektor perluasan kesempatan kerja melalui: Tenaga Kerja Mandiri (TKM) yang berusaha, Teknologi Tepat Guna (TTG), Wira Usaha Baru (WUB) melalui TKM, pemberdayaan Tenaga kerja mandiri melalui Pola Grameen Bank, Pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana (TKS) dan Perluasan Kesempatan Kerja melalui padat karya produktif dan infrastruktur.

Tujuan utama dari perluasan kesempatan kerja di sektor informal adalah usaha mandiri yang dirintisnya tetap eksis dan berkelanjutan. Artinya, tenaga kerja yang dibina telah memiliki pendapatan tetap dari usahanya tersebut, usahanya tidak berhenti beroperasi, serta mampu menciptakan kesempatan kerja baru yang cukup tinggi dan merekrut banyak tenaga kerja baru di daerah sekitarnya. Secara keseluruhan, persentase tenaga kerja di sektor informal yang usahanya tetap eksis cenderung stabil, yaitu berkisar 87 % dari jumlah binaan per tahun. Meski demikian, untuk mendukung program Nasional perluasan kesempatan kerja di dalam negeri, capaian tersebut diharapkan dapat semakin meningkat sesuai target yang ditetapkan, sehingga makin banyak penganggur/pencari kerja yang tertampung di sektor informal dan formal.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase serapan tenaga kerja sektor informal

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase serapan tenaga kerja sektor in formal	87,20	89,41	120,41

$$\begin{aligned} \text{Formulasi Perhitungan} &= \frac{\text{Tenaga Kerja Sektor Informal yang dibina}}{\text{Tenaga Kerja Sektor Informal yang mempunyai Usaha Pendapatan Tetap}} \times 100 \% \\ \text{Untuk Perhitungan Target} &= 6.000 / 6.881 \times 100 = 87,20 \% \\ \text{Untuk Realisasi} &= 6.316 / 6.881 \times 100 = 89,41 \% \\ \text{Capaian Realisasi} &= 89,41/87,20 \times 100 = 120,41 \% \end{aligned}$$

d. Persentase peningkatan mitra kerja jejaring bursa kerja :

Jumlah mitra kerja jejaring bursa kerja yang bergabung menjadi anggota BKK (Bursa Kerja Khusus) mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dimana tahun 2013 pendataan dan pembinaan dilakukan secara komprehensif, dimana jumlah BKK pada lembaga hanya sebanyak 8 BKK. Kemudian di tahun 2014 jumlahnya 10 BKK. Dan pada tahun 2015 mulai mengalami penambahan yang cukup signifikan yaitu menjadi 18 BKK. Peningkatan jumlah mitra kerja jejaring bursa kerja yang bergabung menjadi anggota BKK antara lain merupakan

dampak dari dilakukannya pembinaan, bimbingan teknis, maupun sosialisasi secara intens kepada BKK-BKK di perguruan tinggi, SMA/SMK dan Lembaga Pelatihan Keterampilan Swasta terkait pentingnya pengembangan jejaring bursa kerja dan mekanisme Antar Kerja untuk mempertemukan lulusan di lembaga dengan pengguna tenaga kerja di pasar kerja.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase peningkatan mitra jejaring bursa kerja

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase serapan tenaga kerja sektor in formal	20,93	21,44	102,43

Formulasi Perhitungan = $\frac{\text{Jumlah bursa kerja yang aktif}}{\text{Jumlah seluruh mitra kerja}} \times 100 \%$

Untuk Perhitungan Target = $81 / 387 \times 100 = 20,93 \%$

Untuk Realisasi = $83 / 387 \times 100 = 21,44 \%$

Capaian Realisasi = $21,44/20,93 \times 100 = 102.43 \%$

4. Persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industrial :

Kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan kasus perselisihan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat mediasi oleh mediator yang disebut dengan anjuran, yang selama 5 (lima) tahun terakhir terjadi fluktuasi. Idealnya, persentase kasus perselisihan hubungan industrial menurun secara bertahap yang mencerminkan semakin kondusifnya iklim hubungan industrial. Namun kondisi yang tidak terduga seperti krisis moneter global berimbas pada sulitnya dunia usaha di sektor formal untuk bertahan, antara lain menyebabkan naiknya angka PHK yang berkontribusi signifikan terhadap kenaikan kasus perselisihan hubungan industrial, kasus perselisihan yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial sebanyak 66 kasus, perselisihan PHK selalu mendominasi kasus hingga mencapai rata-rata di atas 90% dari keempat jenis perselisihan yang ada

Salah satu upaya yang dapat mendorong iklim hubungan industrial yang kondusif di Sumatera Barat adalah pembentukan lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan dan pembentukan lembaga kerjasama Tripartit di tingkat Provinsi dan Kab/Kota. Pembentukan unit ini dimaksudkan untuk membantu Pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menjadi fasilitator untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial yang berpotensi mengakibatkan timbulnya gejala berupa unjuk rasa/pemogokan sebagai akibat dari keluh kesah yang tidak terselesaikan, dengan cara menginventarisir dan menganalisa faktor-faktor terjadinya keresahan untuk dicarikan pemecahan masalahnya. Tujuannya adalah untuk penanganan dan pencegahan permasalahan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat dan tidak berdampak.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja Persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industrial

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industria	4,87	4,49	92,20

$$\text{Formulasi Perhitungan} = \frac{\text{Jumlah kasus yang masuk}}{\text{Jumlah perusahaan}} \times 100 \%$$

$$\text{Untuk Perhitungan Target} = 180 / 3.695 \times 100 = 4,87 \%$$

$$\text{Untuk Realisasi} = 166 / 3.699 \times 100 = 4,49 \%$$

$$\text{Capaian Realisasi} = 4,49/4,87 \times 100 = 92,20 \%$$

5. Persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan

Upah merupakan pendapatan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk mencapai kebutuhan hidup layak bagi tenaga kerja Provinsi Sumatera Barat menetapkan upah minimum yang tiap tahunnya selalu mengalami kenaikan rata-rata sebesar 11,47 % yang tergambar pada tabel di bawah ini :

Tabel g.1
Besaran Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2011 – 2015

No	TAHUN	UMP (Rp)	%
1	2011	1.055.000	9,00
2	2012	1.150.000	17,39
3	2013	1.350.000	10,37
4	2014	1.490.000	8,39
5	2015	1.615.000	11,50

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa secara bertahap dunia usaha di Sumatera berupaya meningkatkan pendapatan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

6. Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	6,86	6,73	98,10

Formulasi Perhitungan = $\frac{\text{Jumlah TK yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100 \%$

Untuk Perhitungan Target = $149.915 / 2.180.330 \times 100 = 6,86 \%$
 Untuk Realisasi = $146.753 / 2.180.336 \times 100 = 6,73 \%$
 Capaian Realisasi = $6,73/6,86 \times 100 = 98,10 \%$

4. Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan

Idealnya, salah satu indikator dari penciptaan kondisi tempat kerja yang kondusif ditunjukkan melalui turunnya angka kecelakaan di tempat kerja, yang dilaporkan melalui Dinas Kab./Kota se-Sumatera Barat. Namun mulai tahun 2009 hingga 2013, angka kecelakaan kerja di Sumatera Barat bersifat fluktuatif. Kondisi ini terjadi antara lain dikarenakan (1) Kurangnya pembinaan di Kab./Kota terutama untuk tempat-tempat usaha yang mempunyai potensi berbahaya ataupun di industri padat tenaga kerja, (2) Rendahnya kesadaran perusahaan akan pentingnya budaya keselamatan di tempat kerja yang

mengancam tiap saat, sedangkan perusahaan baru memperhatikan faktor keselamatan kerja apabila ada pembinaan dan pengawasan dari Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Kab./Kota maupun Provinsi, dan (3) Belum semua perusahaan dengan kriteria wajib mempunyai P2K3 yang sudah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), hingga tahun 2015 baru 10 % perusahaan wajib P2K3 yang sudah membentuk P2K3.

Berdasarkan kondisi eksisting, perlu dilakukan langkah-langkah mengurangi jumlah kecelakaan kerja di kemudian hari, antara lain melalui :

- Peningkatan jumlah P2K3 dan mendorong lahirnya ahli K3 di perusahaan yang dapat memberikan motivasi tentang pentingnya keselamatan kerja di tempat kerja sehingga semakin meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan di tempat kerja;
- Dilakukan sosialisasi dan pembinaan secara terus-menerus terhadap seluruh perusahaan di Sumatera Barat;
- Memberdayakan serikat pekerja dalam kegiatan sosialisasi dengan harapan agar serikat pekerja setempat dapat ikut mengawasi keselamatan kerja di tempat kerja sehingga meminimalisir terjadinya kasus kecelakaan kerja;
- Mendorong pembudayaan K3 di Sumatera Barat melalui pemberian penghargaan di bidang K3.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan	6,86	6,73	98,10

Formulasi Perhitungan = $\frac{\text{Jumlah TK yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100 \%$

		Jumlah tenaga kerja	
Untuk Perhitungan Target	=	$149.915 / 2.180.330 \times 100$	= 6,86 %
Untuk Realisasi	=	$146.753 / 2.180.336 \times 100$	= 6,73 %
Capaian Realisasi	=	$6,73/6,86 \times 100$	= 98,10 %

4. Persentase perusahaan yang melakukan SMK3

Perkembangan jumlah kenaikan Peraturan Perusahaan (PP) di Provinsi Sumatera Barat selama periode 2011 – 2015 adalah :

Tabel i.1
Jumlah Peraturan Perusahaan
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015

No	Tahun	Jumlah PP
1	2011	403
2	2012	418
3	2013	425
4	2014	448
5	2015	503

a. Jumlah perjanjian kerja bersama (PKB):

Kenaikan jumlah PP maupun PKB di tahun 2011 dan 2012 tidak bisa ditentukan targetnya (*not available*). Hal ini dikarenakan pada tahun-tahun tersebut pendataan jumlah PP dan PKB di Sumatera Barat masih sangat lemah/minim, terutama berkenaan dengan data-data yang bersumber dari 19 Kab./Kota. Baru mulai tahun 2013 dilakukan pembenahan dalam pendataan PP maupun PKB baik dari Provinsi maupun Kab./Kota, sehingga diperoleh data yang lebih akurat. Seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel j.1
Jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015

No	Tahun	Jumlah PKB
1	2011	67
2	2012	93
3	2013	95
4	2014	95
5	2015	95

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja Persentase perusahaan yang melakukan SMK3

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Persentase perusahaan yang melakukan SMK3	10,64	8,74	82,14

Formulasi Perhitungan = $\frac{\text{Jumlah perusahaan yang melaksanakan SMK3}}{\text{Jumlah perusahaan yang wajib SMK3}} \times 100 \%$

Untuk Perhitungan Target = $28 / 263 \times 100 = 10,64 \%$

Untuk Realisasi = $19 / 263 \times 100 = 8,74 \%$

Capaian Realisasi = $8,74/10,64 \times 100 = 82,14 \%$

Perusahaan yang mendapat penghargaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) :

1. Kecelakaan Nihil (Zero Accident) :

Pada tahun 2011 – 2015 di Provinsi Sumatera Barat perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan Kecelakaan Nihil masih kecil, hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran tenaga kerja akan pentingnya memakai alat pelindung diri (APD).

2. SMK3 (Sistem Manajemen K3) :

Pada tahun 2011 - 2015, perkembangan perusahaan yang mendapat penghargaan SMK3 masih menunjukkan belum optimal, hanya 29 perusahaan yang mendapat penghargaan, hal ini disebabkan oleh rendahnya perhatian perusahaan terhadap penerapan SMK3.

b. Jumlah pengujian lingkungan kerja :

Pada tahun 2011, pengujian lingkungan yang dilakukan sebanyak 800 sampel dari 7 perusahaan. Tahun 2012 pengujian yang sama dilakukan pada 1000 sampel di 8 perusahaan. Tahun 2013, pengujian dilakukan 800 sampel pada 10 perusahaan. Pada tahun 2014 dengan sampel 840 dari 11 perusahaan dan pada tahun 2015 pengujian lingkungan kerja sebanyak 882 sampel pada 12 perusahaan.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja jumlah pengujian lingkungan kerja :

Indikator Kinerja	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian 2016 %
Jumlah pengujian lingkungan kerja :	1,17	1,54	131,62

11. Pemeriksaan kerja bagi tenaga kerja :

Pemeriksaan kesehatan kerja bagi tenaga kerja dilaksanakan pada tahun 2011 sebanyak 900 pekerja pada 7 perusahaan. Pada tahun 2012 juga sama dengan tahun sebelumnya yaitu 990 pekerja pada 7 perusahaan. Dan tahun 2013 pemeriksaan sebanyak 1200 pekerja pada 10 perusahaan. Dan meningkat pada tahun 2014 yaitu sebesar 1500 pekerja pada 12 perusahaan serta tahun 2015 yang di periksa sebanyak 1500 pekerja pada 18 perusahaan. Dari capaian kinerja yang ada, pengujian lingkungan kerja maupun pemeriksaan kerja yang dilaksanakan oleh UPTD Hiperkes dan KK belum mampu memenuhi permintaan kalangan perusahaan secara optimal.

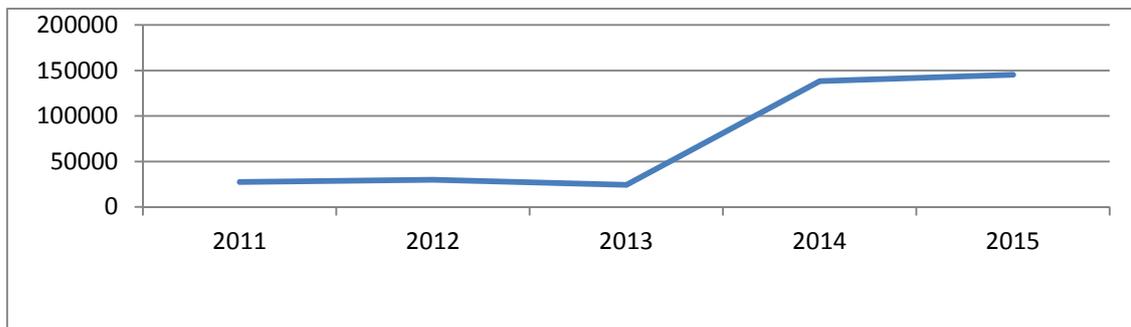
Sementara di sisi lain, permintaan kalangan perusahaan maupun UMKM semakin tinggi, yang menunjukkan membaiknya kesadaran sebagian kalangan pengusaha untuk melakukan pengujian dan pemeriksaan di bidang hiperkes dan KK. Kondisi ini disebabkan keberadaan alat-alat laboratorium sebagai pendukung pengujian lingkungan kerja (*GC/MS* atau *Gas Chromatography Mass Spectrometer*, *AAS* atau *Atomic Absorption Spectrophotometer*, *Stargas Analyzer*) yang sudah tidak optimal berfungsi dan belum ada peremajaan. Padahal keberadaan instrumen ini sangat vital, dimana semua parameter pengujian harus diolah melalui instrumen ini sehingga dukungan dari alat-alat tersebut mutlak diperlukan. Disamping itu, belum terakreditasinya laboratorium UPTD Hiperkes juga menghambat pemeriksaan ke perusahaan.

12. Persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan:

a. Kepesertaan BPJS ketenagakerjaan :

Sejak bertransformasinya PT. Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan terhitung 1 Januari 2014 dan resmi beroperasi mulai Juli 2015, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tiap tahunnya selalu mengalami kenaikan, hal ini karena pengusaha semakin memahami manfaat perlindungan sosial bagi tenaga kerjanya. Sebagai gambaran jumlah tenaga kerja yang terdaftar 5 tahun terakhir adalah sebagaimana grafik di bawah ini:

**Grafik n.1:
Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan
di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015**

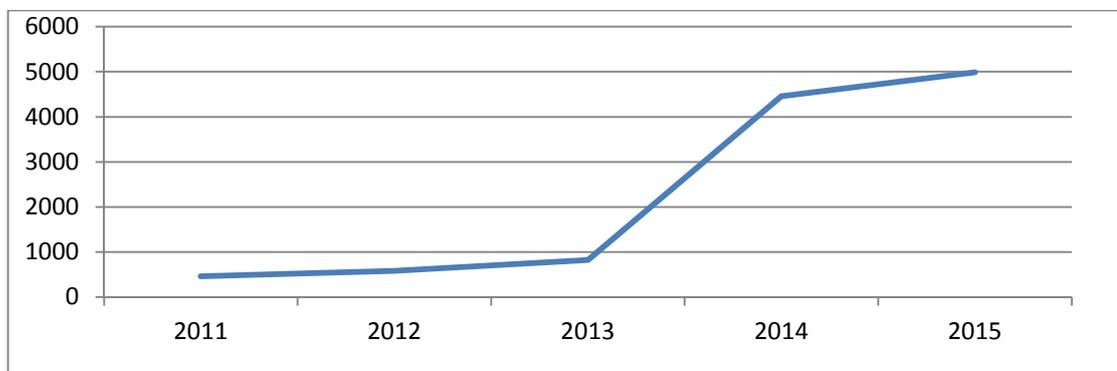


Secara kuantitas, peningkatan jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta aktif menunjukkan trend positif. Artinya, semakin banyak tenaga kerja yang didaftarkan oleh perusahaan tempatnya bekerja untuk diikutkan dalam Program BPJS Ketenagakerjaan.

b. Kepesertaan jamsostek aktif (perusahaan) :

Semakin tingginya kesadaran perusahaan di Sumatera Barat untuk melindungi pekerjanya dari resiko sosial ekonomi yang mungkin terjadi di lingkungan tempat kerja, hal ini terlihat peningkatan jumlah perusahaan yang memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerjanya. 5 (lima) tahun terakhir jumlah perusahaan yang memberikan perlindungan sebagai berikut :

**Grafik 13.b.1:
Jumlah perusahaan peserta BPJS Ketenagakerjaan
di Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 – 2015**



Kepesertaan aktif perusahaan pada program BPJS selalu menunjukkan perkembangan positif, dimana setiap tahunnya angka perusahaan yang menjadi peserta aktif selalu meningkat. Hal itu berarti semakin banyak perusahaan yang memiliki kesadaran dan memahami arti pentingnya ikut serta dalam program BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerjanya dari resiko sosial ekonomi yang mungkin terjadi di lingkungan tempat kerja. Namun perlu tetap dilakukan pembinaan yang lebih intensif terhadap perusahaan (terutama perusahaan skala menengah dan kecil) untuk mengikuti Program BPJS Ketenagakerjaan guna melindungi perusahaan dari berbagai resiko yang mungkin terjadi di lingkungan tempat kerja.

Analisis perhitungan jumlah pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja jumlah pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan

INDIKATOR KINERJA	Target 2014	Realisasi 2014	Capaian %
Jumlah pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	103.184	138.444	134,17

Formulasi Perhitungan = Jumlah Pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan

Untuk Perhitungan Target = 103.184

Untuk Realisasi = 138.444

Capaian Realisasi = $138.444/103.184 \times 100 = 134,17 \%$

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja persentase tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan tahun 2015 dengan target kinerja 103.184 menjadi 138.444.

INDIKATOR KINERJA	Target 2016	Realisasi 2016	Capaian %
Jumlah pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	13,57	6,67	49,15

Formulasi Perhitungan =

$$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan}}{\text{Jumlah tenaga kerja yang direncanakan peserta program BPJS}}$$

Untuk Perhitungan Target = $295.814/2.180.336 \times 100 \% = 13,57 \%$

Untuk Realisasi = $145.035/2.180.336 \times 100 \% = 6,65 \%$

Capaian Realisasi = $6,65/13,57 \times 100 \% = 49,15 \%$

13. Persentase kawasan transmigrasi yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat sesuai ketentuan.

Penyelenggaraan program transmigrasi mempunyai peran penting dalam pembangunan daerah di Provinsi Sumatera Barat, ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya eks Unit Pemukiman Transmigrasi yang ada di Provinsi Sumatera Barat ikut berkontribusi dalam pemekaran Kabupaten Kecamatan dan Nagari. Pemekaran Kabupaten dimaksud adalah : Kabupaten Pasaman Barat, Kabupaten Solok Selatan, Kabupaten Dharmasraya, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Tahun 2012 ditempatkan 50 KK (213 jiwa) Transmigran di UPT (Unit Pemukiman Transmigrasi) Aek Nabirong Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat dan sudah berakhir pembinaannya akhir tahun 2016, untuk pembinaan selanjutnya diserahkan

pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat. Dalam periode 2011 s/d 2015, dengan keterbatasan lahan yang berasal dari lokasi/ kawasan tersebut sudah terpenuhi sarana dan prasarana seperti : sarana jalan, jembatan, gorong-gorong, fasilitas umum, dan penyediaan lahan bagi transmigran. Untuk pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi sudah terpenuhi dan mulai berkembang dan ada peningkatan seperti layanan pendidikan, (gedung SD di UPT Aek Nabirong sekarang sudah dibangun gedung perpustakaan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pasaman Barat), layanan kesehatan (sudah ada Pustu), layanan mental spiritual, pembentukan lembaga masyarakat dan lembaga pemerintah. Untuk meningkatkan/ pengembangan ekonomi , lokasi Aek Nabirong sebelum ditempatkan warga Transmigran merupakan lahan marginal yang tidak produktif, dan saat ini lahan tersebut sudah produktif dan saat ini sudah merupakan mata pencaharian utama warga Transmigran, sehingga kesejahteraan warga transmigrasi dan masyarakat sekitar ikut meningkat.

Tahun 2016 ditempatkan 30 KK (120 jiwa) Transmigran di UPT Padang Tarok SP.1 Kabupaten Sijunjung yang berasal dari Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah (5 KK = 20 jiwa), Kabupaten Kulonprogo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (5 KK= 17 Jiwa), Korban gempa Sumbar 2009 terdiri dari Kabupaten Agam (5 KK=15 Jiwa), Kabupaten Padang Pariaman (3 KK = 17 jiwa), Kabupaten Sijunjung (Nagari Padang Tarok (12 KK = 51 Jiwa) , dengan fasilitas umum yang tersedia berupa Gudang Unit, Balai Desa, Jalan Poros sepanjang ± 1 km, dan sudah dibagikan lahan pekarangan sebanyak 30 bidang, dan Lahan Usaha I sebanyak 30 bidang untuk diolah Transmigran.

Untuk lokasi transmigrasi (Eks UPT) yang sudah diserahkan ke Pemda, tidak semua eks Unit Pemukiman Transmigrasi (UPT) dapat berkembang cepat, namun sebagian yang perkembangannya lambat diberikan perlakuan khusus yaitu revitalisasi eks UPT (Unit Pemukiman Transmigrasi) dengan tujuan terbentuknya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi melalui program Kota Terpadu mandiri (KTM)/ KPB (Kawasan Perkotaan Baru), yang sudah dilakukan :

-) Sarana yaitu bangunan pusat bisnis, pasar grosir, sarana ibadah, rumah batik.

) Prasarana seperti : peningkatan jalan poros penghubung dalam kawasan Lunang silaut, jalan boulevard dipusat KTM, Tugu, gapura, sarana air bersih.

) Pengembangan masyarakat di kawasan KTM Lunang Silaut berupa :

- bantuan – bantuan sarana prasarana produksi pertanian
- terbentuknya lembaga usaha ekonomi yang terhimpun dalam wadah yang bernama HW Trans (Himpunan Wira Usaha Transmigrasi) yang terdiri dari Lunang dan Silaut, sehingga ekonomi dan tingkat kesejahteraan masyarakat di Kawasan Lunang Silaut bisa lebih meningkat dan sejahtera.

14. Peningkatan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitar kawasan transmigrasi

Pada dasarnya Transmigran mengikuti program Transmigrasi karena tidak mendapat peluang bekerja dan kesempatan berusaha ditempat asalnya. Kemudian Transmigran berpindah ke tempat yang baru di Permukiman Transmigrasi untuk mencari peluang, namun tempat tujuan adalah merupakan daerah baru yang berbeda dengan tempatnya semula, sehingga Transmigran masih harus banyak belajar tentang hal-hal baru yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan. Karenanya, Transmigran pada umumnya masih memerlukan pelatihan.

Pelatihan Transmigrasi telah berlangsung sejak lama sebagai upaya dukungan bagi keberhasilan Transmigran mengembangkan kehidupannya di daerah baru. Pelatihan Transmigrasi perlu dilakukan, karena pada umumnya pendidikan, pengalaman, dan keterampilan Transmigran belum memadai untuk menghadapi kondisi lingkungan di daerah baru. Transmigran umumnya berasal dari pulau Jawa dan penduduk disekitar permukiman Transmigrasi. Kecuali penduduk disekitar permukiman Transmigrasi, para Transmigran tersebut terbiasa dengan kondisi lahan pertanian yang relatif lebih subur, sehingga mereka kurang mampu menghadapi kondisi lokasi Transmigrasi yang merupakan daerah bukan baru dan memerlukan cara pengolahan lahan yang berbeda. Untuk itu pelatihan merupakan suatu kebutuhan bagi sebagian besar Transmigran.

Dalam paradigma baru pembangunan Transmigrasi, Transmigran diharapkan menjadi pendorong berbagai perubahan dan menjadi faktor utama pembangunan. Dalam hal kesadaran inilah, peran dan partisipasi dari Transmigran menjadi sangat penting dan bermakna. Dengan demikian, upaya pemberdayaan Transmigran menjadi kebutuhan yang sangat mendesak.

Sebelum melangkah lebih jauh kepada upaya pemberdayaan yang mendorong partisipasi Transmigran, sebaiknya bertitik tolak dari basis (komponen) terkecil dari Transmigran, yaitu manusia. Transmigran merupakan fokus dari pembangunan berkelanjutan (sustainable development), sebab disadari bahwa Transmigran adalah sumberdaya tak ternilai bagi kemajuan setiap bangsa.

Pendekatan yang harus dipergunakan dalam penyelenggaraan pelatihan Transmigrasi adalah Pelatihan Berbasis Masyarakat (Community Based Training), pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan Transmigran. Pelatihan Berbasis Masyarakat merupakan pelatihan yang bersifat Partisipatif dan emansipatif, dimana transmigran sebagai peserta pelatihan berperan secara aktif dalam proses pelatihan Transmigrasi dan setiap Transmigran mendapatkan kesempatan yang sama.

Community Based Training merupakan strategi untuk mengatasi ketidakberdayaan, kemiskinan dan kesenjangan dengan cara menciptakan lapangan kerja baru dalam rangka peningkatan pendapatan terutama bagi pemuda putus sekolah, kaum urban dan pengangguran. Community Based Training ini dirancang untuk mengantisipasi keterbatasan peluang kerja dan program pemerintah. Sebagai suatu model pelatihan atau pendekatan pelatihan community based training dirancang, dilaksanakan, dimonitor dan dievaluasi dengan melibatkan masyarakat, yang mencakup 6 (enam) tahap yaitu :

1. Perencanaan dan program pembentukan lembaga pelatihan
2. Identifikasi Training Needs Opportunity
3. Persiapan dan pengorganisasian pelatihan
4. Penyelenggaraan pelatihan
5. Pelayanan pasca pelatihan
6. Monitoring, evaluasi dan dokumentasi

Upaya mempersiapkan transmigran agar mampu mengembangkan berbagai program kegiatan produktif di lokasi serta menggali dan mengaktualisasikan berbagai pengalaman dan keterampilan yang sudah ada, mengingat transmigran harus mampu berdaya guna, berhasil guna, serta bersaing dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas masyarakat transmigrasi, membangun kemandirian dan meningkatkan inovasi di pemukiman Transmigras. Melalui UPTD Balai Pelatihan Transmigrasi Sumatera Barat yang dibentuk dengan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 82 Tahun 2008 Tanggal 29 Agustus 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, merupakan unsur Unit Pelaksana Teknis Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas operasional Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat khususnya pelatihan bagi masyarakat di kawasan transmigrasi.

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi tahun 2014 dengan target 15,38 % dan realisasi 15,38 %

INDIKATOR KINERJA	Target 2016 %	Realisasi 2016 %	Capaian %
1. Persentase kawasan transmigrasi yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat sesuai ketentuan	15,38	15,38	100

Formulasi Perhitungan

Jumlah Kawasan yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat x 100

Jumlah kawasan diseluruh Sumatera Barat

Untuk Perhitungan Target = $2/13 \times 100 = 15,38 \%$

Untuk Realisasi = $2/13 \times 100 = 15,38 \%$

Capaian Realisasi = $15,38/154,38 \times 100 = 100 \%$

Hasil pengukuran dan analisis pencapaian indikator kinerja terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi

INDIKATOR KINERJA	Target 2014 %	Realisasi 2014 %	Capaian %
1. Persentase kawasan transmigrasi yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat sesuai ketentuan	50,00	50,00	100

Formulasi Perhitungan

Jumlah Kawasan yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat x 100

Jumlah kawasan diseluruh Sumatera Barat

Untuk Perhitungan Target = $\frac{2}{4} \times 100 = 50,00 \%$

Untuk Realisasi = $\frac{2}{4} \times 100 = 50,00 \%$

Capaian Realisasi = $\frac{50,00}{50,00} \times 100 = 100 \%$

Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Barat selama tahun 2010-2015 sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas dan kuantitas instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD
2. UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
3. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
4. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
5. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.
6. Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal.
7. Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap TK
8. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.

9. Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal
10. Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.
11. Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi.
12. Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.

Sedangkan anggaran yang digunakan untuk pencapaian target pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera dapat dilihat pada tabel 2.3.1 sebagai berikut :

TABEL-2.3.2
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN SKPD DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT

URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE-						REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE-						RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN TAHUN KE-						RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Angg	Rea
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.413.215	1.904.889	1.838.776	1.868.880	2.301.575	2.560.491	1.134.859	1.479.657	1.609.911	1.700.179	2.172.830	2.482.941	80,30	77,68	87,55	90,97	94,41	96,97		
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	471.158	1.351.401	2.558.518	2.096.719	1.692.321	1.904.864	439.682	1.188.911	2.289.902	1.928.634	1.546.758	1.800.675	93,32	87,98	89,50	91,98	91,40	94,53		
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	126.700	121.100	111.300	86.800	80.150	112.000	122.355	113.900	91.502	86.552	79.520	111.500	96,57	94,05	82,21	99,71	99,21	99,55		
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	8.500	10.000	13.500	24.500	11.400	18.000	3.900	5.450	2.350	17.700	11.000	11.100	45,88	54,50	17,41	72,24	96,49	61,67		
Program Fasilitasi Purna Tugas PNS	-	-	542.500	-	-	-	-	-	542.500	-	-	-	-	-	100,00	-	-	-		
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	362.504	714.900	758.308	759.218	743.476	588.042	358.30	678.568	740.553	744.652	709.634	554.224	98,84	94,92	97,66	-	95,45	94,25		
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.967.413	3.318.542	2.633.765	2.827.762	3.318.425	3.071.635	2.830.646	3.028.199	2.532.886	2.753.335	3.250.664	2.991.544	95,39	91,25	96,17	97,37	97,96	97,39		
Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha	1.923.443	1.270.308	469.000	791.370	645.325	760.260	1.729.374	1.015.372	432.784	736.946	625.328	699.355	89,91	79,93	92,28	93,12	96,90	91,99		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	561.208	702.414	814.414	365.836	422.544	373.695	512.945	664.081	761.933	319.189	390.672	350.065	91,40	94,54	93,56	87,25	92,46	93,68		
Program Penanggulangan Pasca Bencana (PNPB)	648.200	-	-	-	-	-	524.808.	-	-	-	-	-	80,96	-	-	-	-	-		
Program Pengadaan, Peningkatan dan perbaikan Sarana dan Prasarana Laboratorium	-	60.000	-	592.492	639.419	585.212	-	58.485	-	585.891	626.647	884.951	-	97,48	-	98,89	98,00	151,2		
Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Tenaga Kerja	-	-	-	100.229	63.487	53.897	-	-	-	100.012	62.589	51.376	-	-	-	99,78	-	95,32		
Program Transmigrasi (Pengembangan Wilayah Strategis dan Cepat Tumbuh)	-	-	156.384	-	-	-	-	-	36.748	-	-	-	-	-	23,50	-	-	-		
PROGRAM PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR PADA KAWASAN KHUSUS DAN DAERAH TERTINGGAL	-	-	-	280.141	60.060	96.556	-	-	-	129.663	59.402	96.098	-	-	-	46,28	98,91	99,53		
Program Gerakan Terpadu Pensejahteraan Fakir Miskin	-	-	-	75.000	72.675	408.068	-	-	-	72.781	71.913	400.776	-	-	-	97,04	98,95	98,21		
Program Peningkatan dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah	-	150.000	16.000	245.000	152.000	151.601	-	149.989	142.630	245.000	152.000	150.464	-	99,99	89,44	100	100	99,25		

Program dan anggaran yang dilaksanakan untuk pencapaian target pelayanan di Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2010-2015 berfluktuasi, antara lain :

1. Program penanggulangan pasca bencana (PNBP) hanya ada pada tahun 2010 diakibatkan karena terjadinya gempa tahun 2009 di Provinsi Sumatera Barat maka perlu dilakukan pelatihan untuk tenaga pertukangan kayu dan batu.
2. Program pengadaan, peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana laboratorium selama tahun 2010-2015 tidak selalu ada diakibatkan karena disesuaikan dengan kebutuhan pengadaan alat laboratorium.
3. Program pengembangan wilayah hanya ada pada tahun 2012 dan pada tahun 2013 – 2015 dirubahan menjadi program percepatan pembangunan dan pengembangan infrastruktur pada kawasan khusus dan daerah tertinggal yang diakibatkan adanya Revisi RPJMD.
4. Program gerakan terpadu pensejahteraan fakir miskin baru ada pada tahun 2013 karena program ini untuk menunjang indikator pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat miskin dan sasarannya untuk masyarakat miskin nelayan.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumbar.

Dalam menjawab tantangan, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat berupaya untuk lebih bersinergi baik internal antar bidang dan sub bidang maupun eksternal dengan SKPD lain di tingkat Daerah, Provinsi maupun Nasional. Selain itu juga dilaksanakan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia dalam bentuk bimbingan teknis dan sosialisasi dalam rangka peningkatan kualitas sumberdaya manusia ke depan.

Pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian yang merupakan bagian pembangunan daerah yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan harapan kemiskinan dan jumlah penganggur dan setengah penganggur dapat ditekan atau diperkecil.

Sehubungan dengan hal tersebut kondisi permasalahan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian ternyata sangat terkait erat dengan keadaan ekonomi yang berkembang setiap saat.

Pertumbuhan ekonomi terkait erat terhadap dunia usaha, bahwa pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi akan berpengaruh pada terciptanya iklim usaha yang kondusif, yaitu melalui investasi yang ditanamkan oleh para investor, sehingga akhirnya akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja. sebaliknya menurunnya pertumbuhan ekonomi juga akan berdampak negatif terhadap bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Selain kondisi dunia usaha yang belum kondusif, minimnya informasi pasar kerja baik dalam maupun luar negeri juga merupakan salah satu kendala dalam upaya untuk menangani masalah pengangguran dan disatu sisi pencari kerja tidak mudah untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, disisi lain para pengguna juga sulit mendapatkan pekerja sesuai dengan job/jabatan yang dibutuhkan.

Melihat kenyataan tersebut masalah Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian merupakan masalah nasional yang serius dan harus segera dipecahkan bersama baik antara pihak pemerintah dan swasta, maupun antar instansi pemerintah. Dalam hal ini pemerintah mempunyai peranan sangat penting yaitu disamping sebagai penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan penanganan masalah pengurangan pengangguran. Berbagai kegiatan yang selama ini dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat pada kenyataannya memperoleh animo dan mendapat sambutan yang baik dari masyarakat. Namun demikian hal tersebut bukanlah alasan untuk berpuas diri melainkan sebaliknya merupakan penambah semangat untuk terus berinovasi termasuk mengadopsi perkembangan serta kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Adapun kondisi Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Sumatera Barat 5 (lima) tahun terakhir dapat terlihat pada table di bawah ini :

Tabel : 2.4.1
Angkatan Kerja Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2011 - 2015

Kab./Kota	Tahun (orang)				
	2011	2012	2013	2014	2015
Kabupaten Kepulauan Mentawai	32.196	37.890	39.610	39.934	42.739
Kabupaten Pesisir Selatan	196.642	176.936	173.096	185.773	176.530
Kabupaten Solok	158.284	148.611	147.474	160.679	170.984
Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung	90.666	90.258	91.716	98.712	106.754
Kabupaten Tanah Datar	155.550	167.235	175.702	167.911	164.485
Kabupaten Padang Pariaman	171.646	169.134	167.162	179.161	167.701
Kabupaten Agam	204.992	223.404	204.408	223.487	217.279
Kabupaten Lima Puluh Koto	162.162	178.801	180.126	179.036	187.746
Kabupaten Pasaman	109.492	126.449	127.470	137.867	112.123
Kabupaten Solok Selatan	65.742	61.807	63.672	69.468	73.027
Kabupaten Dharmasraya	90.816	96.355	101.955	105.322	102.861
Kabupaten Pasaman Barat	160.032	152.072	149.341	162.196	183.878
Kota Padang	400.920	334.691	369.641	389.991	394.092
Kota Solok	26.759	25.724	27.349	28.274	30.726
Kota Sawahlunto	26.295	29.267	28.202	27.810	30.018
Kota Padang Panjang	21.147	21.125	22.679	22.001	23.429
Kota Bukit Tinggi	50.812	52.938	53.589	57.044	60.107
Kota Payakumbuh	53.572	55.177	57.919	61.323	63.017
Kota Pariaman	35.788	31.952	35.576	36.004	38.667
JUMLAH	2.213.513	2.179.826	2.216.687	2.331.993	2.346.163

Sumber : BPS, Provinsi Sumatera Barat

Tabel: 2.4.2**Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011 - 2015**

Kab./Kota	Tahun (%)				
	2011	2012	2013	2014	2015
Kabupaten Kepulauan Mentawai	4,27	5,04	0,40	1,66	1,25
Kabupaten Pesisir Selatan	5,96	9,31	11,03	9,58	11,69
Kabupaten Solok	5,99	4,76	5,75	3,55	3,97
Kabupaten Sawahlunto/Sijunjung	4,40	4,33	3,81	3,58	4,26
Kabupaten Tanah Datar	4,19	3,46	4,96	3,30	4,46
Kabupaten Padang Pariaman	6,43	7,31	7,36	7,84	5,80
Kabupaten Agam	6,16	3,71	5,43	5,56	6,05
Kabupaten Lima Puluh Koto	4,80	3,09	3,94	2,41	3,78
Kabupaten Pasaman	4,18	3,41	1,55	3,27	5,06
Kabupaten Solok Selatan	6,37	7,33	3,67	4,93	6,30
Kabupaten Dharmasraya	6,65	6,21	5,23	2,94	3,51
Kabupaten Pasaman Barat	6,03	7,29	6,49	8,17	3,79
Kota Padang	9,29	11,48	14,10	12,28	14,00
Kota Solok	7,92	5,31	5,66	6,49	4,72
Kota Sawahlunto	4,62	6,07	6,16	6,38	7,18
Kota Padang Panjang	8,72	7,33	7,03	8,29	6,33
Kota Bukit Tinggi	9,10	6,93	4,72	3,93	6,04
Kota Payakumbuh	6,78	7,42	7,16	6,36	7,07
Kota Pariaman	8,65	12,69	6,07	10,85	6,61

Sumber : BPS, Provinsi Sumatera Barat

Tabel 2.4.3**Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2014 Menurut Provinsi**

Tahun 2015 Provinsi	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Peringkat	Tingkat Status
Kepulauan Riau	69,16	1	Menengah atas
D.K.I. Jakarta	65,68	2	Menengah atas
D.I. Yogyakarta	64,80	3	Menengah bawah
Kalimantan Timur	63,57	4	Menengah bawah
Papua Barat	62,07	5	Menengah bawah
Bali	61,77	6	Menengah bawah
Kalimantan Tengah	60,90	7	Menengah bawah
Sulawesi Tengah	60,90	8	Menengah bawah
Sumatera Barat	59,79	9	Menengah bawah
Sulawesi Selatan	59,09	10	Menengah bawah
Rata-rata Nasional	55,73		

Tabel 2.4.4
Penetapan Kinerja Disnakertrans Prov. Sumbar dengan Standar nasional.

Indikator Kinerja SKPD	Target	Realisasi	Standar Nasional	
			Indikator	Target
Persentase tenaga kerja yang berkompeten	76,95%	76,50%	Pelatihan dan kompetensi kerja	5,09%
Tingkat pengangguran	5,13%	6,89%	Tingkat pengangguran terbuka	5,43%
Persentase serapan tenaga kerja sektor formal	76,95%	43,30%	Tingkat kesempatan kerja sektor formal	39,71%
Persentase serapan tenaga kerja sektor in formal	55,71%	87,05%	Tingkat kesempatan kerja sektor informal	43,09%
Berkurangnya jumlah kasus perselisihan hubungan industrial	55 Kasus	55 Kasus	Tingkat perselisihan HI	3,52%
Jumlah Pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Naker	13,57%	6,70%	Tingkat perusahaan yang menjadi anggota Jamsostek	61,45%
Persentase perusahaan yang melakukan peraturan per ndang-undang ketenaga kerjaan nomor 13 tahun 2013	12,30%	47,83%	Tingkat PP yang disahkan	19,55%
Persentase kawasan transmigrasi yang memenuhi sarana,prasarana dan pengembangan masyarakat sesuai ketentuan	50%	50%	Jumlah transmigrasi yang difasilitasi penempatan persatuan permukiman Trasmigrasi	144 Kawasa n

Apabila diamati indikator kinerja pada Rensta Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sudah mengadopsi kepada indikator yang ada pada Revisi renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI dan indikator pada Kementerian Desa, Pembangunan dan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

2.5. Pelayanan Ketenagakerjaan Responsif Gender.

Pada periode 2010 – 2015, terdapat tantangan maupun peluang pengembangan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan di Sumatera Barat berorientasi kepada pelayanan yang responsif gender. Dalam kacamata pengarusutamaan gender, perempuan dan laki-laki berkesempatan untuk terlibat dan dilibatkan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

Dalam konteks penerapan PPRG, data terpilah menurut jenis kelamin dan *gender statistic* sangat diperlukan untuk memformulasikan kebijakan

pembangunan. Dalam konteks ini, data terpilah di bidang Ketenagakerjaan berikut ini menjadi acuan yang sangat berharga untuk menentukan strategi serta arah kebijakan pembangunan Ketenagakerjaan yang responsif gender dapat ditampilkan pada tabel sbb :

TABEL 2.5.1
PENDUDUK USIA KERJA DI PROVINSI SUMATERA BARAT
MENURUT DAERAH DAN JENIS KELAMIN
TAHUN 2011 s.d. 2015

DAERAH	TAHUN				
	2011	2012	2013	2014	2015
JENIS KELAMIN					
Laki-Laki	1.628.870	1.646.348	1.728.846	1.757.082	1.787.275
Perempuan	1.715.486	1.734.544	1.794.321	1.820.137	1.846.961
JUMLAH	3.344.356	3.380.892	3.523.167	3.577.219	3.634.236

*Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2011-2015, diolah
Pusdatinaker*

TABEL 2.5.2
ANGKATAN KERJA DI PROVINSI SUMATERA BARAT
MENURUT DAERAH DAN JENIS KELAMIN
TAHUN 2011 s.d. 2015

DAERAH	TAHUN				
	2011	2012	2013	2014	2015
JENIS KELAMIN					
Laki-Laki	1.361.072	1.337.164	1.362.138	1.410.081	1.423.201
Perempuan	852.441	842.662	854.549	921.912	922.962
JUMLAH	2.213.513	2.179.826	2.216.687	2.331.993	2.346.163

TABEL 2.5.3
PENDUDUK YANG BEKERJA DI PROVINSI SUMATERA BARAT
MENURUT DAERAH DAN JENIS KELAMIN
TAHUN 2011 s.d. 2015

DAERAH	TAHUN				
	2011	2012	2013	2014	2015
JENIS KELAMIN					
Laki-Laki	1.277.402	1.257.021	1.267.195	1.322.973	1.328.153
Perempuan	793.323	780.621	793.914	857.363	856.446
JUMLAH	2.070.725	2.037.642	2.061.109	2.180.336	2.184.599

*Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2011-2015, diolah
Pusdatinaker*

TABEL 2.5.4
PENGANGGUR TERBUKA DI PROVINSI SUMATERA BARAT
MENURUT DAERAH DAN JENIS KELAMIN
TAHUN 2011 s.d. 2015

DAERAH	TAHUN				
	2011	2012	2013	2014	2015
JENIS KELAMIN					
Laki-Laki	6,15	5,99	6,97	6,18	6,68
Perempuan	6,94	7,36	7,10	7,00	7,21
JUMLAH	6,45	6,52	7,02	6,50	6,89

*Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2011-2015, diolah
Pusdatinaker*

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

Jalannya roda pembangunan tidak dapat dilepaskan dari pertumbuhan ekonomi yang ada. Situasi perekonomian mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Terhadap bidang Ketenagakerjaan melalui penciptaan lapangan pekerjaan, penurunan angka pengangguran dan kemiskinan, sedangkan terhadap bidang Ketransmigrasian melalui pencadangan tanah, pembangunan permukiman transmigrasi dan pengembangan serta pelatihan transmigran dan masyarakat di kawasan transmigrasi. Pertumbuhan ekonomi Sumatera Barat mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui bahwa pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta penambahan penduduk.

Sumatera Barat sebagai salah satu Provinsi yang jumlah angkatan kerjanya sebesar 2.473.814 jiwa, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberi peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja. Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasilnya dapat dimanfaatkan untuk kemajuan di masa depan. Namun bonus demografi menjadi *windows of disaster* jika sebagian besar

penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan.

Data angkatan kerja Sumatera Barat pada Agustus 2016 (BPS Sumbar, 2016), sebanyak 2,47 juta orang, turun 103,23 ribu orang bila dibandingkan Februari 2016 atau bertambah sebanyak 127,65 ribu orang dibanding Agustus 2014. Kondisi ini mengalami fluktuasi yang sama dengan Nasional yakni angkatan kerja Indonesia pada Agustus 2015 sebanyak 122,4 juta orang, berkurang sebanyak 5,9 juta orang dibanding Februari 2015 dan bertambah sebanyak 510 ribu orang dibanding Agustus 2015. Jumlah pengangguran di Sumatera Barat mengalami pengurangan pada Agustus 2016 yaitu sebanyak 125,90 ribu orang 1,33 persen jika dibandingkan keadaan Agustus 2015 sebanyak 151.56 ribu orang.

Permasalahan utama Ketenagakerjaan yang masih dihadapi Provinsi Sumatera Barat adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas pencari kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah. Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama dikalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula kecenderungan pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas karena adanya kekurang sesuaian antara kurikulum pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

Daya saing produktifitas tenaga kerja di Sumatera Barat relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih rendah, jumlah pencari kerja lebih besar dari peluang kesempatan

kerja. Kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kompetisi yang dibutuhkan pasar masih ada. Berdasarkan berita resmi Statistik Provinsi Sumatera Barat No.66/11/13/thXiX, 07 November 2016, penyerapan tenaga kerja hingga Agustus 2016 masih didominasi oleh penduduk bekerja yang berpendidikan rendah yaitu SD kebawah yakni sebanyak 873,67 ribu orang atau (37,21%) dan sekolah menengah keatas sebanyak 426,35 ribu atau (19,52%), sedangkan penduduk bekerja yang berpendidikan tinggi hanya sebanyak 246,78 ribu orang (10,51 %) mencakup berpendidikan diploma sebanyak 100,37 ribu orang atau (4,27%).

Provinsi Sumatera Barat memiliki 12 BLK yakni BLKI Padang, BLK Padang Panjang, BLK Payakumbuh, BLK. Pariaman, BLK Lubuk Sikaping, BLK Sungai Dareh, BLK Solok, BLK Solok Selatan, BLK Painan dan BLK Sijunjung, BLK Tanah Datar dan BLK Agam Jurusan yang tersedia pada masing masing BLK yakni 8 jurusan kecuali BLK Lubuk Sikaping yakni 5 Jurusan dan BLK Sijunjung 4 jurusan. Kondisi tenaga instruktur Balai Latihan Kerja (BLK) di Sumatera Barat dari sisi jumlah bervariasi, secara idealnya dari 12 BLK tersebut jumlah instruktur sesuai dengan kapasitas adalah 192 orang namun tenaga instruktur yang ada adalah sebanyak 147 orang (dengan rincian 106 orang sudah pendidikan dasar, 26 orang sedang pendidikan dasar dan 15 orang belum pendidikan dasar) kekurangan instruktur 38 orang. Disamping BLK pemerintah Sumatera Barat juga mempunyai 320 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Dari 320 ini baru 107 LPKS yang sudah terakreditasi yang secara aturan dapat melakukan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan kondisi inilah Sumatera Barat belum dapat menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) secara optimal. Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum dapat dicapai secara

optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

Berpijak dari hal tersebut di atas, secara lebih jelas identifikasi permasalahan di Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sesuai tugas dan fungsi pelayanan dapat diuraikan antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1.1
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

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)
Hasil analisis gambaran pelayanan Disnakertrans Prov. Sumatera Barat	Pelatihan kerja belum sepenuhnya mampu mengakomodir kebutuhan tenaga kerja untuk menjadi terampil dan/atau kompeten	Indeks Pembangunan Tenaga Kerja	Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan.	Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi.	Rendahnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD.
			Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan.	Sebagian masyarakat belum mengenal UPTD BLK/BPPD sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPTD BLK/BPPD secara memadai.	UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.
			Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan.	Sebagian masyarakat belum terbiasa menggunakan IT sehingga informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik.	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.
			Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya.	Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTD BLK/BPPD.	
			Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan.	Belum semua Kabupaten/Kota memberikan kontribusi terhadap penyiapan/ pelatihan tenaga kerja	
Penyerapan tenaga kerja di sektor formal maupun informal masih relatif terbatas.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal.	Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan SD ke bawah).	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.	
		Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif.	Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch).	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	
		Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal.	Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja.	Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal.	

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)
			Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal.	Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja.	
			Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.	Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja.	
				Rendahnya animo pencari kerja untuk bekerja di Provinsi lain (lebih memilih mencari pekerjaan dalam daerah).	
				Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan.	
				Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset).	
				Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja.	
	Perselisihan hubungan Industrial yang diselesaikan melalui perjanjian bersama belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan.	Minimnya kepedulian perusahaan untuk membentuk LKS Bipartit di perusahaannya.	Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja
Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama.			Fungsi LKS Bipartit di perusahaan belum optimal sehingga banyak kasus perselisihan tidak dapat diselesaikan secara internal.		
Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja.			Regulasi aturan mengenai upah minimum masih belum bisa dijadikan acuan secara permanen.		
			Perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.		
Kepesertaan buruh/pekerja pada Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi buruh/pekerja masih belum optimal..	Kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.	Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	
Pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan (pemeriksaan perusahaan & pengujian peralatan di perusahaan) belum optimal.	SPM Bidang Ketenagakerjaan	Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan belum optimal	Minimnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan perusahaannya sesuai UU No. 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor Ketenagakerjaan di perusahaan.	Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal.	
		Belum optimalnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan.	Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma Ketenagakerjaan.		

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)
			Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan Ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005.		
	Belum optimalnya pemindahan dan penempatan transmigrasi.	--	Minimnya SDM yang membidangi Ketranmigrasian.	Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya) yg menyebabkan keterlambatan pemindahan transmigran.	Penempatan transmigrasi tenaga kerja sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi.
			Masih banyak lokasi yang dikembangkan belum clear and clean.	Masih rendahnya partisipasi daerah dan swasta dalam pembangunan transmigrasi.	Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.

Dalam penyelenggaraan program transmigrasi yang menyangkut dengan pemanfaatan hasil hutan proses penerbitan izin pemanfaatan kayu (IPK) melalui birokrasi yang terlalu panjang, sehingga mempengaruhi ketersediaan waktu pelaksanaan pembangunan fisik dilapangan.

Berbagai permasalahan terkait tugas dan fungsi pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tidak terlepas dari adanya berbagai isu strategis di lingkup eksternal, mulai dari isu internasional, isu nasional, hingga regional ataupun lokal di Sumatera Barat sendiri. Uraian lebih lengkap dapat di lihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3.1.2
Identifikasi Isu-Isu Strategis (Lingkungan Eksternal)

NO	ISU STRATEGIS			
	DINAMIKA INTERNASIONAL	DINAMIKA NASIONAL	DINAMIKA REGIONAL/LOKAL	LAIN-LAIN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Perkembangan ekonomi dunia yang fluktuatif.	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).	
2	<ul style="list-style-type: none"> - APEC (Asia Pacific Economic Cooperation). - ACFTA (ASEAN-China Free Trade Agreement). - AEC (ASEAN Economic Community). - MDGs (Millenium Development Goals). - MEA (Masyarakat Ekonomi 	Kualitas/kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur.	<i>Gender Mainstreaming (Pengaruh-utamaan Gender).</i>
3	Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).	<ul style="list-style-type: none"> - TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2015 sebesar 6,18%. - Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> - TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Sumatera Barat Tahun 2015 sebesar 6,89%. - Berlakunya BPJS Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014. 	

4	HDI (<i>Human Development Index</i>).	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) ranking 124 dari 187 Negara.	IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Sumatera Barat ranking 9 dari 34 Provinsi.
5	<i>Social Protection Floor</i> .	MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).	Angka kemiskinan Sumatera Barat September Tahun 2015 sebesar 6,71 menurun dibandingkan tahun sebelumnya.
6		Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.	Pemanfaatan bonus demografi.

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

Berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, akan di paparkan faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Disnakertrans yang dapat mempengaruhi pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dan kemudian akan menjadi salah satu bahan rumusan isu strategis pelayanan Disnakertrans

Tabel 3.2.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat

Visi: "TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT YANG MADANI DAN SEJAHTERA"				
Misi 4: " Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan menjadikan Sumbar sebagai destinasi pariwisata unggulan, serta meningkatkan pemanfaatan SDA dan potensi daerah untuk kesejahteraan rakyat"				
NO	MISI DAN PROGRAM GUBERNUR DAN WAKIL GUBERNUR SUMATERA BARAT	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD	FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENGHAMBAT
	Misi 4 : Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya pembangunan daerah.			
	<ol style="list-style-type: none"> Program pelayanan administrasi perkantoran. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur. Program peningkatan disiplin aparatur. Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur. Program perencanaan, pengelolaan dan pengendalian kegiatan dan aset. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha. 	<p>INTERNAL : Pelatihan kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rendahnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja. 	<p>INTERNAL : pelatihan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> Instruktur / SDM tenaga kepelatihan kurang Kuantitas sarana dan prasarana pelatihan kerja belum mencapai standar yang ditetapkan Kerjasama lintas sektor belum maksimal Masih terbatasnya Lembaga Serifikasi Profesi (LSP) dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) beserta sumber daya pendukungnya. Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. 	<p>INTERNAL : pelatihan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> Revitalisasi UPTD/BLK menjadi bertaraf internasional. Meningkatnya MoU dengan perusahaan dan stake holder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan Pembinaan terhadap 120 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Menghitung produktivitas tenaga kerja untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

<p>8. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</p> <p>9. Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Tenaga Kerja</p> <p>10. Program Pengadaan dan Perbaikan Sarana dan Prasarana Laboratorium</p> <p>11. Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah</p> <p>12. Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur Pada Kawasan Khusus dan Daerah tertinggal</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. 	
	<p>Penempatan tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja. - Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. - Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal 	<p>Penempatan tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Program perluasan lapangan kerja sektor formal dan informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kesulitan memperoleh pekerjaan ? - Sistem, sarana dan prasarana informasi pasar kerja kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal dan efektif. - Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda dan berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. 	<p>Penempatan tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. - Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping dan penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal.
		<ul style="list-style-type: none"> - kerjasama lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal dan informal belum optimal. - Minimnya alokasi dana pelayanan penempatan dan perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada 	
	<p>Pengawasan Ketenagakerjaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal. 	<p>Pengawasan Ketenagakerjaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya Kuantitas dan kualitas SDM staf dan fungsional I Pengawas Ketenagakerjaan. - Belum optimalnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan dan K.3 - Belum optimalnya pembinaan peraturan perundang-undangan perusahaan - Labor Hiperkes belum terakreditasi - Kurangnya SDM dalam melakukan pengujian/pemeriksaan K3 	<p>Pengawasan Ketenagakerjaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan dan K.3 - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan. - Tersedianya kuantitas dan kualitas SDM staf dan fungsional pengawas yang berkompeten. - Sarana dan prasarana alat laboratorium pengujian/pemeriksaan K3 yang ada di Hiperkes
	<p>Ketransmigrasian :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penempatan transmigrasi tenaga kerja sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. - Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam 	<p>Ketransmigrasian :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya tanggapan Pemda Kabupaten dalam pelaksanaan pembangunan permukiman transmigrasi sehingga terlambatnya ditempatkan warga transmigran. 	<p>Ketransmigrasian :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memberikan bantuan teknis kepada kabupaten sebagai pelaksana kegiatan. - Memberikan pelatihan kepada warga transmigran. - Telah tersedianya sarana dan prasarana sesuai

		<p>pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi.</p> <p>- Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.</p>	<p>- Rendahnya tingkat pendidikan warga transmigran.</p> <p>- Rendahnya produktivitas transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi.</p> <p>- Mayoritas tanah yang dicadangkan berada di dalam kawasan hutan.</p> <p>-</p>	<p>standar minimal untuk pengembangan masyarakat transmigran.</p> <p>- Telah tersedianya tanah yang dicadangkan untuk transmigran.</p> <p>- Meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan tekhnis pertanian dan non pertanian sehingga dapat menjadikan motivator bagi transmigran lainnya.</p>
--	--	--	--	--

3.3. Telaahan Renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Permasalahan pelayanan Ketenagakerjaan, Ket transmigrasian yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dapat diidentifikasi berdasarkan sasaran Revisi renstra Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi, dengan uraian berikut :

Tabel 3.3.1
Permasalahan Pelayanan
Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
Berdasarkan Sasaran Revisi renstra K/L beserta Faktor Penghambat
dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
1.	Peningkatan kopetensi dan produktivitas tenaga kerja.	<p>INTERNAL : <u>Pelatihan kerja :</u> - Rendahnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD</p> <p>- UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.</p> <p>- Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja atau angkatan kerja.</p> <p><u>Penempatan tenaga kerja :</u> - Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.</p> <p>- Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.</p> <p>- Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal</p> <p><u>Hubungan Industrial :</u> - Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja</p> <p>- Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal</p> <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u> - Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal.</p>	<p>INTERNAL : <u>Pelatihan kerja :</u> - Kerjasama lintas sektor belum maksimal. - Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. - Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan.</p> <p><u>Penempatan tenaga kerja :</u> - Program perluasan lapangan kerja sektor formal dan informal masih minim sehingga kesulitan memperoleh pekerjaan - Sistem, sarana dan prasarana informasi pasar kerja kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. - Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. - kerjasama lintas sektoral yang berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. - Minimnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada.</p> <p><u>Hubungan Industrial :</u> - Belum optimalnya kuantitas dan kualitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan Hubungan Industrial - Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja. - Belum optimalnya pembinaan dan sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi kepesertaan LHK dan TKLHK. - Belum optimalnya kuantitas dan kualitas SDM (Mediator dan staf) yang melaksanakan pembinaan - Alokasi anggaran belum mencukupi.</p> <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u> - Belum optimalnya Kuantitas dan kualitas SDM staf dan fungsional I Pengawas Ketenagakerjaan. - Belum optimalnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan dan K.3 - Belum optimalnya pembinaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan keperusahaan - Belum tersedianya fasilitas IT (Laptop) bagi pengawas Ketenagakerjaan. - Peningkatan kompetensi bagi tenaga teknis.</p>	<p>INTERNAL : <u>Pelatihan kerja :</u> - Revitalisasi UPTD/BLK menjadi bertaraf internasional.</p> <p>- Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan.</p> <p>- Menghitung produktivitas tenagakerja untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.</p> <p><u>Penempatan tenaga kerja :</u> - Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. - Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal. - Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan - Satgas TKI Illegal untuk mendorong optimalisasi perlindungan TKI</p> <p><u>Hubungan Industrial :</u> - Tersedianya kuantitas dan kualitas SDM yang kompeten - Terbentuknya lembaga LKS Tripartit - Terlaksananya peran dan fungsi LKS Tripartit - Meningkatkan pembinaan dan sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan</p> <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u> - Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan dan K.3 - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan. - Tersedianya kuantitas dan kualitas SDM staf dan</p>
2.	Peningkatan kualitas pelayanan penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja.			
3.	Penciptaan hubungan industrial yg harmonis dan perbaikan iklim Ketenagakerjaan .			
4.	Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan system pengawasan Ketenagakerjaan			
5.	Peningkatan pelayanan administrasi, perencanaan program, keuangan, ketatausahaan, dan rumah tangga yang transparan dan akuntabel.			
6.	Peningkatan kinerja institusi yang berkelanjutan.			
7.	Peningkatan kepuasan stakeholders dalam pelayanan perencanaan, penelitian dan pengembangan, data dan informasi Ketenagakerjaan yang bermanfaat dan berkelanjutan.			
	Revisi renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi			
a.	Menyediakan tanah untuk kebutuhan pembangunan permukiman di kawasan trans seluas 975.750 Ha untuk 72 Satuan Permukiman (SP) pada 144 Kwsn Trans;			
b.	Melakukan pengurusan dan pemeliharaan areal HPL transmigrasi;			
c.	Penyediaan tanah transmigrasi melalui penyediaan tanah untuk permukiman, usaha, sarana dan prasarana, Sertifikat HPL, dan Identifikasi dan penataan pertanahan;			
d.	Melakukan Pembinaan Potensi Kawasan Transmigrasi, melalui kegiatan:			
1.	Identifikasi dan Informasi Potensi Kawasan Transmigrasi			
2.	Penyusunan Rencana Kawasan Transmigrasi			
3.	Advokasi Kawasan.			
4.	Fasilitasi Penetapan Kawasan.			
5.	Mediasi dan Kerjasama Antar			

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
	<p>Daerah</p> <p>e. Melakukan Penyusunan Rencana Perwujudan Kawasan Transmigrasi, dengan rincian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Rencana Satuan Kawasan Pengembangan (RSKP) 2. Penyusunan Rencana Satuan Permukiman (RTSP) 3. Penyusunan rencana pembangunan sarana dan prasarana 4. Penyusunan Perencanaan Pengembangan Masyarakat. <p>f. Melakukan pembangunan permukiman transmigrasi dengan rincian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan RTJK 2. Pembangunan Fasilitas Umum 3. Pembangunan Sarana Air Bersih (SAB) 4. Pembangunan jalan 5. Pembangunan jembatan 6. Pembukaan lahan <p>RENCANA STRATEGIS DITJEN PKP2TRANS TAHUN 2015-2019</p> <p>A. Melakukan penataan persebaran penduduk setempat serta perpindahan dan penempatan transmigran pada kawasan transmigrasi sejumlah + 3,5 juta KK, melalui kegiatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penduduk setempat yang difasilitasi melalui penataan persebaran penduduk setempat 2. Penduduk yang difasilitasi perpindahan dan penempatan nya ke kawasan transmigrasi 3. Pelatihan calon transmigran <p>B. Tersedianya dukungan manajemen dan teknis terhadap pelaksanaan pembangunan transmigrasi dan perpindahan transmigrasi, dengan indikator pencapaian sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program dan anggaran untuk setiap satuan kerja 2. Pelaksanaan anggaran dan pelaporan 3. Sarana dan prasarana kerja bagi 6 Satuan Kerja 4. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi 5. Penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria. 6. Berkembangnya 144 kawasan yang berlokus pada 72 satuan pemukiman (SP) menjadi pusat satuan kawasan pengembangan (SKP). 7. Berkembang 20 kawasan perkotaan baru (PKB) menjadi embrio kota kecil/kota 	<p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Penempatan transmigrasi tenaga kerja sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala. - Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi - Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal. 	<p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. - Belum optimalnya implementasi UU no. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas UU no. 15 Tahun 1999 tentang Ketransmigrasian. <p><u>EKSTERNAL</u></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah angkatan kerja yg tidak terampil/kompeten masih tinggi. - Sebagian masyarakat belum mengenal UPTD /BLK sehingga tidak mendapat informasi program pelatihan yg dilaksanakan UPTD/BLK secara memadai. - Informasi program pelatihan melalui media elektronik belum terakses dengan baik, masih kurang sosialisasi kepada masyarakat . - Masih banyak wilayah yang belum terjangkau oleh pelayanan UPTD/BLK. <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas SDM angkatan kerja relatif rendah sehingga kurang memiliki daya saing untuk mendapat pekerjaan (tingkat pendidikan didominasi SD ke bawah). - Lulusan dunia pendidikan belum sepenuhnya sinkron dengan kebutuhan dunia usaha (mismatch). - Lapangan kerja di sektor formal relatif terbatas dibandingkan pertambahan angkatan kerja. - Kualifikasi pencari kerja belum sepenuhnya cocok dengan kebutuhan pasar kerja. - Masih relatif kecilnya kepedulian perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja. - Peluang kerja di luar negeri masih didominasi jabatan/pekerjaan informal sehingga rentan dari segi perlindungan. - Angkatan kerja (terutama yg berusia muda) lebih memilih bekerja di sektor formal dibandingkan informal (faktor mindset). - Belum optimalnya sinkronisasi dan respon terhadap regulasi di bidang penempatan tenaga kerja. - Rendahnya tingkat investasi di daerah menyebabkan minimnya kesempatan <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya fungsi LKS Tripartit - Rendahnya kesadaran perusahaan dalam membentuk sarana –sarana hubungan industrial (LKS Bpartit, PP, PKB dan SP) - Rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial - Keterlibatan pihak ketiga dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial 	<p>fungsional pegawai yang berkompeten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - SDM yang memenuhi kriteria. <p><u>EKSTERNAL :</u></p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya ketersediaan kesempatan kerja di sektor formal dan informal oleh pemerintah dan pelaku ekonomi - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan - Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten. <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya ketersediaan kesempatan kerja di sektor formal dan informal oleh pemerintah dan pelaku ekonomi - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yang memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan - Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Perubahan Program Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan. - Terbentuknya sarana hubungan industrial di perusahaan - Meningkatnya peran dan fungsi sarana hubungan industrial yang ada (seperti PP, PKB, dll)

NO	SASARAN JANGKA MENENGAH REVISI RENSTRA K/L	PERMASALAHAN PELAYANAN SKPD PROVINSI	SEBAGAI FAKTOR	
			PENGHAMBAT	PENDORONG
	kecamatan.		<ul style="list-style-type: none"> - Rendahnya pemahaman petugas kabupaten / kota yang tidak memiliki mediator terhadap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Masih kurangnya kesadaran perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya kepatuhan perusahaan untuk menerapkan hukum norma Ketenagakerjaan dan K3. - Rendahnya kesadaran pelaksanaan K3 diperusahaan sesuai UU No.1 Tahun 1970 ttg Keselamatan Kerja - Kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaksanakan peraturan Ketenagakerjaan - Belum terpahaminya seluruh peraturan perundang Ketenagakerjaan oleh perusahaan (W/LK, penerapan norma K.3 dan pengujian peralatan dll) <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Regulasi untuk proses pengadaan barang dan jasa pembangunan permukiman transmigrasi belum sempurna. - Waktu penempatan dan seleksi berada di akhir tahun anggaran, sehingga SDM transmigrasi yang terseleksi kurang memenuhi syarat. - Kurangnya kepedulian transmigran akan hasil pembangunan yang telah dilaksanakan. - Rendahnya komitmen antara pemerintah daerah dengan stakeholder terhadap pencadangan tanah transmigran. 	<p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan peranan dan fungsi ahli K3 di perusahaan maupun organisasi A2K3 dan PJK3. - Laboratorium K3 hendaknya menerapkan ISO 17025. <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Adanya kerjasama antara pusat, provinsi dan kabupaten untuk terlaksananya penempatan transmigrasi. - Adanya modul pelatihan transmigran - Sarana dan prasarana yang dialokasikan oleh pusat untuk pengembangan sosial budaya dan sosial ekonomi sesuai standar. - Adanya petunjuk Juklak dan Juknis tentang pencadangan tanah dari Pusat.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya, yang mempengaruhi alam itu sendiri, kelangsungan perikehidupan, dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lain (UU 32 Tahun 2009). Interaksi manusia dan lingkungan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi lingkungan hidup. Implikasi dari interaksi yang dilakukan adalah dampak positif dan negatif terhadap kualitas lingkungan. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya memerlukan sumber daya alam yang berupa: tanah, air dan udara dan sumber daya alam yang lain yang termasuk ke dalam sumber daya alam yang dapat diperbaharui maupun yang tidak dapat diperbaharui. Namun demikian, harus disadari bahwa sumber daya

alam yang kita perlukan mempunyai keterbatasan di dalam banyak hal, yaitu keterbatasan tentang ketersediaan menurut kuantitas dan kualitasnya. Sumber daya alam tertentu juga mempunyai keterbatasan menurut ruang dan waktu. Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan sumber daya alam yang baik dan bijaksana karena antara lingkungan dan manusia saling mempunyai kaitan yang erat.

Dalam UU PPLH Pasal 1 (angka 10) disebutkan bahwa Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sebagai “rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program”.

Sedangkan dalam UU PPLH Pasal 15 (ayat 1) disebutkan Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membuat KLHS untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Senada dengan hal tersebut, dalam Permendagri RI No. 67 Tahun 2012 pasal 2 disebutkan bahwa “Gubernur dan Bupati/Walikota wajib melaksanakan KLHS dalam penyusunan RPJPD/RPJMD dan Revisi renstra SKPD yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau risiko lingkungan hidup”.

Berdasarkan hal di atas, maka dipandang bahwa Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tidak melakukan telaahan terhadap RTRW dan KLHS terhadap dokumen Revisi renstra ini.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan 2 (dua) urusan pemerintahan yaitu (1) urusan wajib Ketenagakerjaan dan (2) urusan pilihan Ketransmigrasian. Pada pelaksanaan urusan pemerintahan tersebut, terdapat berbagai permasalahan yang menyebabkan pelayanan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian tidak bisa berjalan optimal. Untuk itu diperlukan identifikasi sasaran agar dapat menetapkan capaian kinerja pelayanan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Sumatera Barat.

Selanjutnya, dilakukan *review* terhadap faktor-faktor dari pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang mempengaruhi permasalahan pelayanan, ditinjau dari (1) gambaran pelayanan Disnakertrans, serta (2) sasaran jangka menengah pada Revisi renstra K/L, (3) Sasaran jangka menengah Revisi renstra Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat (4) Berikutnya, disusun metode penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Rencana Strategis Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021. Metode penentuan isu-isu strategis pelayanan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan cara :

- 1) Menerima usulan isu-isu strategis dari bidang-bidang.
- 2) Menggunakan metode pembobotan dengan cara sebagai berikut :

- a. Menentukan skor terhadap masing-masing kriteria yang telah ditetapkan, dengan mengisi tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5.1
Skor Kriteria Penentuan Isu-Isu Strategis

No.	Kriteria	Bobot
1	Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran Revisi renstra K/L atau Revisi renstra Disnakertrans Prov. Sumatera Barat	20
2	Merupakan tugas dan tanggungjawab Disnakertrans Prov. Sumatera Barat	10
3	Dampak yang ditimbulkannya terhadap publik	20
4	Memiliki daya ungkit untuk pembangunan daerah	10
5	Kemungkinan atau kemudahannya ditangani	15
6	Prioritas janji politik yang perlu diwujudkan	25
TOTAL		100

b. Melakukan penilaian terhadap isu strategis terhadap kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan skala tersebut, dengan mengisi tabel sebagai berikut :

Tabel 3.5.2
Nilai Skala Kriteria

No	Nilai Skala Kriteria ke							Total Skor
	Isu Strategis	1	2	3	4	5	6	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(12)
1	Rendahnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD	0,25	0,33	0,20	0,35	0,13	0,16	1,42
2	UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal.	0,20	0,50	0,15	0,25	0,13	0,04	1,27
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja.	0,15	0,30	0,15	0,25	0,13	0,04	1,02
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	0,25	0,30	0,20	0,20	0,13	0,16	1,24
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.	0,15	0,40	0,20	0,30	0,20	0,04	1,29
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal.	0,25	0,40	0,20	0,40	0,16	0,16	1,57
7	Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja..	0,20	0,40	0,20	0,40	0,20	0,04	1,44
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	0,20	0,30	0,20	0,30	0,20	0,16	1,36
9	Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal.	0,20	0,40	0,05	0,10	0,20	0,04	0,99
10	Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.	0,20	0,20	0,10	0,40	0,13	0,04	1,07
11	Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.	0,20	0,10	0,05	0,40	0,13	0,04	0,92
12	Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi	0,20	0,30	0,20	0,40	0,13	0,08	1,31

Keterangan : (1.)Sangat kecil,(2.)Kecil,(3).Sedang,(4).Besar,(5).Sangat besar

- c. Menghitung rata-rata skor/bobot setiap isu strategis dengan mengakumulasi nilai tiap-tiap isu strategis dibagi jumlah peserta, yang dituangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5.3
Rata-Rata Skor Isu-Isu Strategis

No	Isu-Isu Strategis	Total Skor	Rata-Rata Skor	Peringkat
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Rendahnya kualitas dan kuantitas Instruktur dan tenaga kerja serta terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD	1,42	0,28	3
2	UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal	1,27	0,21	7
3	Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja	1,02	0,17	10
4	Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.	1,24	0,21	8
5	Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal	1,29	0,39	6
6	Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal.	1,57	0,31	1
7	Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja..	1,44	0,29	2
8	Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.	1,36	0,27	4
9	Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal	0,99	0,17	11
10	Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.	1,07	0,18	9
11	Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal.	0,92	0,15	12
12	Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi	1,31	0,26	5

Dari hasil rata-rata skor tersebut, dilakukan pemeringkatan terhadap isu-isu strategis Ketenagakerjaan dan Ket transmigrasian yang memiliki skor terbesar sebagai berikut

1. Perluasan kesempatan kerja di sektor formal dan informal belum berkembang secara optimal.
2. Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.

3. Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD
4. Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal.
5. Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi
6. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal
7. UPTD BLK/BPPD belum memberikan pelayanan pelatihan kerja secara optimal
8. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yang belum diterima di pasar kerja.
9. Penempatan transmigrasi sering tertunda karena proses pembangunannya banyak terkendala.
10. Masih terbatasnya pelaksanaan uji kompetensi bagi tenaga kerja/angkatan kerja
11. Penerapan dan penegakan hukum norma Ketenagakerjaan belum optimal
12. Pelaksanaan program transmigrasi belum optimal

Isu strategis yang pertama merupakan indikator pencapaian IKU Gubernur dan Wakil Gubernur oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yaitu : ***Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka.***

Menuntaskan Penanganan Daerah Tertinggal

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

Visi merupakan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Sedangkan Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat secara jelas menunjukkan apa yang menjadi cita-cita layanan terbaik Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Nomor. 78 Tahun 2016 Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan Organisasi Perangkat daerah (OPD) dengan kriteria tipe B dengan 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) Bidang dan keberadaan sementara 5 (lima) UPTD.

Selanjutnya, Visi dan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

4.1.1 VISI

Visi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah :

***“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI
YANG PRODUKTIV, BERDAYA SAING, MANDIRI DAN SEJAHTERA”***

Penetapan Visi tersebut dilakukan melalui perumusan perwujudan Visi, sebagaimana dapat di lihat secara lebih terinci pada tabel berikut :

Tabel 4.1.1
Perumusan Perwujudan Visi

ISU STRATEGIS PERMASALAHAN PEMBANGUNAN DAERAH	ISU STRATEGIS1 (KETENAGAKERJAAN)		ISU STRATEGIS 2 (KETRANSMIGRASIAN)	
<ul style="list-style-type: none"> - Perluasan kesempatan kerja di sektor informal belum berkembang secara optimal. - Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal. 		. AEC (<i>ASEAN Economic Community</i>).		TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional dan Sumatera Barat .
<ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya ketaatan perusahaan terhadap peraturan Ketenagakerjaan dan masih rendahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.. 		APEC (<i>Asia Pacific Economic Cooperation</i>).		HDI (<i>Human Development Index</i>) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia).
<ul style="list-style-type: none"> - Rendahnya kualitas tenaga kerja dan terbatasnya sarana-prasarana pelatihan di UPTD BLK/BPPD 		ACFTA (<i>ASEAN-China Free Trade Agreement</i>).		Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.
<ul style="list-style-type: none"> - Perlindungan tenaga kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan belum optimal. 		Perkembangan ekonomi dunia yang fluktuatif		MDGs (<i>Millenium Development Goals</i>).
		Pekerjaan yang Layak atau <i>Decent Work</i> (ILO).		Angka kemiskinan Nasional dan Sumatera Barat
<ul style="list-style-type: none"> - Masih rendahnya kemampuan masyarakat transmigran dalam pengembangan sosial budaya dan usaha ekonomi. 		MDGs (<i>Millenium Development Goals</i>).		MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).
		HDI (<i>Human Development Index</i>) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia).		Disparitas wilayah.
<ul style="list-style-type: none"> - Belum optimalnya pelayanan publik 		Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi.		
		MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia).		
		Kesetaraan gender.		

Sedangkan Visi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat melalui perwujudan Visi sebagai berikut :

Tabel 4.1.2
Perumusan Visi

NO	PERWUJUDAN VISI	POKOK-POKOK VISI	PERNYATAAN VISI
1	<ul style="list-style-type: none"> - APEC, ACFTA, AEC mengarah pada free flow of skilled labour sehingga hanya tenaga kerja yang kompeten yang mampu bersaing dengan tenaga kerja asing di dalam negeri maupun di luar negeri. - Untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (decent wor), tenaga kerja harus memiliki keterampilan/kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. - HDI (Human Development Index) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia) yang berkaitan dengan masih relatif rendahnya kualitas SDM. - Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi dan menanggung beban penduduk nonproduktif, sehingga penduduk produktif harus mendapatkan pekerjaan yang layak. - Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan & Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) yang membuka peluang penyerapan tenaga kerja dalam jumlah banyak. 	<p>Tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdaya saing; - Produktif - Mandiri - Harmonis. - Sejahtera. 	<p>TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIF, BERDAYA SAING, MANDIRI DAN SEJAHTERA</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> - HDI (Human Development Index) atau IPM (Indeks Pembangunan Manusia) yang berkaitan dengan masih relatif rendahnya kualitas SDM. - Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi dan menanggung beban penduduk nonproduktif, sehingga penduduk produktif harus mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. - Disparitas wilayah, menyebabkan tidak meratanya tingkat kesejahteraan penduduk. 	<p>Masyarakat transmigrasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mandiri. - Sejahtera. 	

Visi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat secara lebih terinci dapat dijelaskan melalui penjelasan Visi sebagai berikut :

Tabel 4.1.3
Penyusunan Penjelasan Visi

VISI	POKOK-	PENJELASAN VISI
<p>TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIF, BERDAYA SAING, MANDIRI, DAN SEJAHTERA</p>	<p>Tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdaya saing; - Produktif - Mandiri - Harmonis - Sejahtera. 	<p>Tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan keterampilan/ kompetensinya sehingga semakin kompetitif/mampu bersaing untuk mengisi peluang kerja di dalam negeri maupun luar negeri; - Mampu menciptakan pekerjaan secara mandiri; - Bertambah produktivitas kerjanya; - Terjamin perlindungan dan hak-haknya dalam bekerja sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis
	<p>Masyarakat transmigrasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mandiri. - Sejahtera 	<p>Masyarakat transmigrasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mampu meningkatkan usahanya; - Mampu mengembangkan kemandirian hidup dan melepaskan ketergantungan; - Mampu meningkatkan taraf hidupnya.

4.1.2. MISI

Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah :

1. Meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja
2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan perluasan kesempatan kerja pada sektor informal.
3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja untuk mendukung pertumbuhan investasi serta mewujudkan iklim Ketenagakerjaan yang kondusif.
4. Peningkatan fasilitasi Ketrasmigrasian dan kemandirian untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitar transmigrasi yang mandiri.

Penetapan Misi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tersebut merupakan hasil dari proses perumusan sebagaimana tertuang pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.2
Perumusan Misi

N O	VISI	POKOK- POKOK VISI	MISI
1	TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIV, BERDAYA SAING, MANDIRI, DAN SEJAHTERA	<p>Tenaga kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdaya saing; - Produktiv - Mandiri - Harmonis - Sejahtera. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja 2. Meningkatkan penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan perluasan kesempatan kerja pada sektor informal 3. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja untuk mendukung pertumbuhan investasi serta mewujudkan iklim Ketenagakerjaan yang kondusif.
		<p>Masyarakat transmigrasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mandiri. - Sejahtera 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan fasilitasi Ketrasmigrasian dan kemandirian untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitar transmigrasi yang mandiri.

4.2. Tujuan, Sasaran dan Indikator Jangka Menengah Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-			
				2018	2019	2020	2021
1.	Mewujudkan tata pemerintahan yang baik, bersih, transparan dan akuntabel.	1. Meningkatkan Transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan	1. % Pelayanan administrasi perkantoran	100	100	100	100
			2. % Berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	100	100	100	100
			3. Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)	Hijau	Hijau	Hijau	Hijau
			4. % disiplin aparatur berpakaian dinas	100	100	100	100
			5. Nilai evaluasi SAKIP Dinas	BB	A	A	A
			6. % Kesesuaian usulan Renja dengan Revisi renstra	100 %	100 %	100 %	100 %
			7. % Kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD	100 %	100 %	100 %	100 %
			8. Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja	100 %	100 %	100 %	100 %
			9. Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan	100 %	100 %	100 %	100 %
				2. Meningkatkan kapasitas dan manajemen aparatur	10. Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	4	10
2.	Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri.	Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten.	1. % Tenaga kerja yang berkompeten	41,53 %	42,36 %	43,20 %	44,06 %
			2. % Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Terakreditasi.	13,37 %	15,43 %	18,25 %	22,32 %

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN KE-			
				2018	2019	2020	2021
3.	Mewujudkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri.	Meningkatnya serapan tenaga kerja	1. % Serapan tenaga kerja sektor formal	21,46 %	21,37 %	21,54 %	21,71 %
			2. % Serapan tenaga kerja sektor informal	3,54 %	6,60 %	7,70 %	8,30 %
4.	Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta pengawasan norma Ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh.	1. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. % Penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	2,86 %	2,94 %	3,03 %	3,12 %
			2. % Peningkatan tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan	7,28 %	7,49 %	7,72 %	7,94 %
		2. Meningkatkan pengawasan Ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.	1. % Kepatuhan perusahaan yang melakukan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan	48,96 %	49,22 %	49,48 %	49,74 %
			2. % Perusahaan melakukan SMK3	10,94 %	11,32 %	11,70 %	12,08 %
			3. % terpenuhi standarisasi sarana dan prasarana laboratorium	14 unit	10 unit	6 unit	5 unit
		5.		1. Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah	1. Jumlah perusahaan yang diperiksa	40 perusahaan	40 perusahaan
6.	Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman dan kawasan transmigrasi.	Terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan di kawasan transmigrasi	15. Peresentase kawasan transmigrasi yang tertata penempatan serta terbina ekonomi dan sosial budaya.	40,00 %	45,00 %	50,00 %	60,00 %

Formulasi yang dipakai untuk menghitung indikator sasaran tersebut di atas adalah :

1. % Pelayanan administrasi perkantoran
2. % Berfungsinya sarana dan prasarana aparatur
3. Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)
4. % disiplin aparatur berpakaian dinas
5. Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat / aparatur mengikuti diklat sesuai tupoksi dan persyaratan jabatan
6. Nilai SAKIP Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat
7. % Kesesuaian usulan Renja dengan Revisi renstra
8. Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kerja (%)
9. Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan (%)
10. % Kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD
11. % Tenaga Kerja yang berkompeten :
Jumlah pencari kerja berkompeten dibagi dengan Jumlah pencari kerja tahun sebelumnya x 100 %
12. % Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi :
Jumlah LPK terakreditasi dibagi dengan jumlah LPK di Sumatera Barat x 100 %
13. % Tingkat Pengangguran Terbuka :
Jumlah pengangguran dibagi dengan jumlah angkatan kerja x 100 %
14. % Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal :
Jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar x 100 %
15. % Serapan Tenaga Kerja Sektor Informal :
Jumlah tenaga kerja yang terserap disektor in formal dibagi dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar x 100 %.
16. % Penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industrial:
Jumlah kasus yang masuk dibagi dengan jumlah perusahaan x 100 %.

17. % Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan :
Jumlah Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan dibagi dengan jumlah Tenaga Kerja tahun sebelumnya x 100 %.
18. % Kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per Undang-undangan Ketenagakerjaan
Jumlah perusahaan yang memenuhi peraturan per Undang-undang dibagi dengan jumlah perusahaan tahun sebelumnya x 100 %.
19. % perusahaan melakukan SMK3 jumlah perusahaan yang melaksanakan SMK3 dibagi dengan perusahaan yang wajib SMK3
20. Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana laboratorium
21. Jumlah Retribusi perusahaan yang diperiksa
22. % kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan/mengembangkan usaha ekonomi dan sosial budaya jumlah kawasan yang memenuhi sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat dibagi dengan jumlah kawasan transmigrasi x 100 %.

4.3. Strategi dan Kebijakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

Dari berbagai alternatif strategi pencapaian indikator sasaran Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, ditetapkan beberapa strategi pokok di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, khususnya dalam upaya menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dan kemiskinan ada beberapa strategi pokok dimaksud tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
Penentuan Alternatif Strategi
Pencapaian Indikator Sasaran Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

<p>FAKTOR EKSTERNAL</p> <p>FAKTOR INTERNAL</p>	<p>PELUANG :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ketersediaan IT sebagai sarana informasi yg memudahkan & memperluas jangkauan pelayanan. - Program CSR (Corporate Social Responsibility) perusahaan untuk pemberdayaan masyarakat. - Meningkatnya proporsi sekolah kejuruan untuk mencetak calon tenaga kerja terampil/kompeten. - Program BPJS Ketenagakerjaan. - Keberadaan lembaga/asosiasi profesi. - Peningkatan pembuatan PP (Peraturan Perusahaan) dan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di perusahaan. 	<p>TANTANGAN :</p> <p><u>DINAMIKA INTERNASIONAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan ekonomi & moneter global. - APEC (Asia Pacific Economic Cooperation). - ACFTA (ASEAN-China Free Trade Agreement). - AEC (ASEAN Economic Community). - Pekerjaan yang Layak atau Decent Work (ILO). - MDGs (Millenium Development Goals). <p><u>DINAMIKA NASIONAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia). - Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur. - TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Nasional Tahun 2015 sebesar 6,25%. - BPJS Ketenagakerjaan - Kualitas SDM. - IPM (Indeks Pembangunan Manusia) ranking 124 dari 187 Negara. - MP3KI (Masterplan Program Percepatan Pengurangan Kemiskinan Indonesia). - Pemanfaatan Bonus Demografi, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi. - Disparitas wilayah. - <p><u>DINAMIKA REGIONAL/LOKAL :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesiapan SDM, produk dan infrastruktur. - TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) Sumatera Barat Tahun 2015 sebesar 6,89%. - BPJS Ketenagakerjaan - Kualitas SDM. - IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Sumatera Barat ranking 9 dari 34 Provinsi. - Pemanfaatan Bonus Demografi. - Disparitas wilayah. <p><u>LAIN-LAIN :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender mainstreaming (pengarusutamaan gender).
<p>KEKUATAN :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revitalisasi UPT BLK - Meningkatnya MoU dengan perusahaan & stakeholder lainnya terkait kerjasama di bidang pelatihan dan penempatan. - Makin luasnya jejaring informasi pasar kerja dengan berbagai pihak yg berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. - Peran tenaga kerja sarjana dalam informasi pasar kerja, serta sebagai pendamping & penggerak masyarakat untuk perluasan kerja di sektor informal. - Pembekalan Akhir Pemberangkatan untuk meminimalkan masalah TKI. - Tim Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Prov. Sumatera Barat sebagai koordinasi lintas instansi sektoral terkait upaya penciptaan kesempatan kerja secara 	<p><u>ALTERNATIF STRATEGI :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. 2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja. 3. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja. 4. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. 5. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal. 6. Peningkatan upaya pengawasan dan perlindungan tenaga kerja. 7. Penegakan hukum Ketenagakerjaan. 8. Peningkatan partisipasi, kerjasama antar pemerintah daerah asal dengan pemerintah daerah tujuan (penempatan). 	<p><u>ALTERNATIF STRATEGI :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan BLK guna mendukung ketersediaan tenaga kerja profesional yang mampu bersaing di pasar kerja dalam dan luar negeri. 2. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri. 3. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.

<p>terpadu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan peran URC (Unit Reaksi Cepat) dalam penanggulangan permasalahan hubungan industrial. - Satgas Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mendorong penegakan hukum norma Ketenagakerjaan. - Perda Prov. Sumatera Barat di bidang Ketenagakerjaan, seperti ijin mempekerjakan tenaga asing. 		
<p>KELEMAHAN :</p> <p><u>Pelatihan kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas Instruktur & SDM pengelola pelatihan sehingga mempengaruhi proses, kapasitas & kualitas pelatihan. - Belum maksimalnya sosialisasi & pemasaran program pelatihan kepada masyarakat, dunia usaha/industri, dunia pendidikan. - Masih terbatasnya modul dan standar-standar pelatihan kerja dan pelatihan kewirausahaan. - Masih terbatasnya Tempat Uji Kompetensi beserta sumber daya pendukungnya. - Belum optimalnya pembinaan produktivitas kerja kepada masyarakat maupun perusahaan. - Terbatasnya alokasi dana pelatihan kerja dan produktivitas dibandingkan jumlah kebutuhan. <p><u>Penempatan Tenaga kerja :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas fungsional Pengantar Kerja sehingga pelayanan penempatan tenaga kerja tidak bisa dilakukan secara optimal. - Sistem, mekanisme & sarpras informasi kepada pencari kerja maupun perusahaan belum optimal & efektif. - Inovasi program perluasan lapangan kerja sektor informal masih minim sehingga angkatan kerja muda & berpendidikan kurang tertarik berusaha di sektor informal. - Koordinasi lintas sektoral yg berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja formal & informal belum optimal. - Terbatasnya alokasi dana pelayanan penempatan & perluasan kesempatan kerja dibandingkan dengan jumlah penganggur yang ada. <p><u>Hubungan Industrial :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya kualitas dan kuantitas Mediator Hubungan Industrial yg memediasi kasus perselisihan. - Perselisihan Hubungan Industrial belum sepenuhnya diselesaikan melalui perjanjian bersama. - Belum optimalnya pembinaan kelembagaan hubungan industrial terhadap pengusaha maupun pekerja. <p><u>Pengawasan Ketenagakerjaan :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas dan kuantitas fungsional Pengawas Ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan di Sumatera Barat. 	<p>ALTERNATIF STRATEGI :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja. 2. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 3. Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal. 4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal. 5. Penguatan kapasitas dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis. 6. Optimalisasi pelaksanaan dan pembudayaan K3 di tempat kerja. 7. Peningkatan partisipasi pembinaan transmigran pasca penempatan. 8. Optimalisasi pelayanan perpindahan dan penempatan transmigran. 	<p>ALTERNATIF STRATEGI :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi pelatihan serta perbaikan kurikulum pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dgn tingkat keterampilan dan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja. 2. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja. 3. Pembinaan dan pengembangan produktivitas masyarakat dan kalangan industri. 4. Peningkatan profesionalisme tenaga pelatihan dan instruktur pelatihan kerja. 5. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 6. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional Pengantar Kerja. 7. Perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yg kondusif dan harmonis, serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja. 8. Peningkatan profesionalisme tenaga fungsional di bidang hubungan industrial. 9. Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga fungsional pengawas Ketenagakerjaan, serta fungsional litkayasa/perekayasa.

<ul style="list-style-type: none"> - Lemahnya penegakan hukum norma Ketenagakerjaan. - Belum optimalnya mekanisme pelaporan pengawasan Ketenagakerjaan melalui Permenakertrans No. 09 Tahun 2005. - Pembinaan kepada perusahaan terkait kepesertaan Jamsostek bagi buruh/pekerja masih minim. <p><u>Ketransmigrasian :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian. 		
---	--	--

Tabel 4.7
Penentuan Alternatif Strategi
Pencapaian Indikator Sasaran Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	STRATEGI
1.	Meningkatkan Transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan	1. % pelayanan administrasi perkantoran 2. % berfungsinya sarana dan prasana aparatur 3. Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau) 4. % disiplin aparatur berpakaian dinas 5. Nilai SAKIP Dinas 6. % kesesuaian Renja dengan Revisi renstra 7. % kesesuaian Renja dengan RPJMD 8. Tingkat kesesuaian pelaporan caaaian kinerja pada unit kerja 9. Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan	1. Meningkatkan pengawasan internal dan eksternal serta pengawasan masyarakat dan ketegasan tindak lanjut. 2. Meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah 3. Meningkatkan kompetensi dan integritas aparatur pengadaan barang dan jasa 4. Melakukan penguatan kelembagaan pengadaan barang dan jasa 5. Mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan (e-Government) 6. Melakukan penyempurnaan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan nagari/desa/kelurahan 7. Meningkatkan keterbukaan dan akses masyarakat terhadap informasi publik 8. Meningkatkan kualitas produk hukum daerah
2	Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten.	1. % tenaga kerja yang berkompeten 2. % Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi	1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan BLK sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi. 2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan lembaga Pelatihan Kerja 3. Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BPPD). 4. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha.
3	Meningkatnya serapan tenaga kerja	1. % serapan tenaga kerja sektor formal 2. % serapan tenaga kerja sektor informal	1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. 3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal. 4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal.

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	STRATEGI
4	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.	<ol style="list-style-type: none"> 1. % penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial. 2. % peningkatan tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan suasana Ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas Ketenagakerjaan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). 2. Melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB).
5	Meningkatnya pengawasan Ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh.	<ol style="list-style-type: none"> 1. % kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan Ketenagakerjaan 2. % perusahaan yang melaksanakan SMK3 3. Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana laboratorium 4. Jumlah retribusi perusahaan yang diperiksa 	
6	Terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. % kawasan transmigrasi yang tertata penempatan serta terbina ekonomi dan sosial budaya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan dan partisipasi pembinaan transmigrasi

VISI : TERWUJUDNYA TENAGA KERJA DAN MASYARAKAT TRANSMIGRASI YANG PRODUKTIV, BERDAYA SAING, MANDIRI, DAN SEJAHTERA					
MISI I : Meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja..					
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN	PROGRAM	INDIKATOR KEGIATAN
Mewujudkan tenaga kerja yang terampil/ kompeten dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri	Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan BLK sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi. 2. Menggerakkan dan melakukan pendampingan lembaga Pelatihan Kerja 3. Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja (BPPD). 4. Mengintensifkan fungsi Kios 3in1 dan meningkatkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha. 	Peningkatan keterampilan, kompetensi dan kualitas produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing.	1. Peningkatan kualitas dan Produktivitas tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. % tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan kerja 2. % tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan pemagangan 3. % tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan produktivitas 4. % Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi
MISI II : Meningkatkan penempatan dan perluasan kesempatan kerja untuk meningkatkan kemandirian kerja.					
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN		
Mewujudkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri serta pengembangan kesempatan kerja melalui usaha mandiri .	Meningkatnya serapan tenaga kerja .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). 2. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja. 3. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal. 4. Pemberdayaan tenaga kerja pendamping dan penggerak masyarakat untuk menggerakkan ekonomi produktif masyarakat di sektor informal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. 2. Pengembangan dan perluasan penciptaan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif. 	1. Peningkatan kesempatan kerja dan disversifikasi usaha	<ol style="list-style-type: none"> 1. % serapan tenaga kerja sektor formal. 2. % serapan tenaga kerja sektor in formal. 3. % pendidikan BKK di SMK/ perguruan tinggi/ lembaga 4. Peningkatan sumber daya manusia dalam informasi dunia 5. % Pelayanan BKOL secara cepat, tepat dan akurat 6. % tersedianya pengguna tenaga kerja yang menguasai tata cara pengguna TKA.

MISI III : Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja untuk mewujudkan iklim Ketenagakerjaan yang kondusif .					
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN		
Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta pengawasan norma Ketenagakerjaan, K3 dan peningkatan perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh	1. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.	1. Meningkatkan suasana Ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, peran pengawas Ketenagakerjaan, dan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang dinamis, dialogis dan harmonis.	1. Perlindungan pengembangan lembaga Ketenagakerjaan	1. % penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial. 2. % peningkatan tenaga kerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan.
Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah	3. Meningkatnya pengawasan Ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah	2. Melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB). Jumlah perusahaan yang diperiksa	Peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan Ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penegakan hukum norma Ketenagakerjaan Jumlah perusahaan yang diperiksa	1. Perlindungan tenaga kerja dan sitem pengawasan tenaga kerja. 2. Pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana laboratorium. Peningkatan pendapatan daerah	1. % kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan Ketenagakerjaan. 2. % perusahaan melakukan SMK3 3. Meningkatnya jumlah sarana dan prasarana laboratorium 1. Jumlah retribusi perusahaan yang diperiksa
MISI IV : Peningkatan fasilitas Ketransmigrasian dan kemandirian untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitar transmigrasi yang mandiri .					
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN		
Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman dan kawasan transmigrasi.	Terpenuhinya sarana, prasarana dan pengembangan masyarakat di kawasan transmigrasi .	1. Peningkatan dan partisipasi pembinaan transmigrasi	Pembinaan dan penempatan transmigran untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan memberikan peluang usaha di kawasan transmigrasi dalam rangka mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan berkualitas.	1. Percepatan pembangunan dan pengembangan infrastruktur pada kawasan khusus dan daerah tertinggal.	1. % kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan usaha ekonomi 2. % kawasan transmigrasi yang berhasil meningkatkan sosial budaya 3. Peningkatan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitar kawasan transmigran..

BAB. V

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Pada bab V ini, akan diuraikan mengenai rencana program dan kegiatan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, yang disertai indikator kinerja, kelompok sasaran, serta pendanaan indikatifnya. Program Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat merupakan program prioritas RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 yang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Arah kebijakan dan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 disusun untuk mendukung pencapaian tujuan Pembangunan Nasional dan kontrak kinerja yang telah ditetapkan.

Salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat adalah Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka, yang dilaksanakan oleh beberapa sektor terkait seperti sektor pertanian, perdagangan, pariwisata, jasa, bangunan, pendidikan, energi dan lainnya. Untuk pencapaian IKU Gubernur dan Wakil Gubernur tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai indikator persentase serapan tenaga kerja sektor formal dan sektor informal.

Berikut ini penjabaran rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagaimana dalam table 8-1 di bawah ini :

Tabel 8.1
Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja dan Anggaran

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

NO	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN		INDIKATOR KINERJA (Outcome)		SATUAN	KONDISI AWAL (2015)	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KINERJA PENDANAAN								SKPD PENANGGUNG JAWAB
	TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021	TAHUN 2016	TAHUN 2017-2021			2018		2019		2020		2021		
							Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	Target	Rp. (Jt)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI	TAHUN 2017 : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI		TAHUN 2017 : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI				18.778		21.399		20.864		22.882	
	URUSAN TENAGA KERJA	URUSAN TENAGA KERJA						17.401		19.914		19.264		21.342	
	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatnya pelayanan administrai perkantoran	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	%	85	100	2.716,5	100	3.167	100	3.367	100	3.582	Disnakertrans
		Penyediaan jasa surat menyurat		Lancarnya administrasi perkantoran	bulan		12	85	12	112	12	123	12	135	
		Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik		Dana untuk komunikasi, telepon, air dan listrik yang tersedia (bulan)	bulan		12	626,5	12	708	12	730	12	752	
		Penyediaan jasa kebersihan, pengaman dan sopir kantor		Pembayaran jasa kebersihan, pengaman dan supir kantor	bulan		12	909,93	12	1.115	12	1.226	12	1.349	
		Penyediaan alat tulis kantor		Alat tulis Kantor sesuai kebutuhan yang tersedia (bulan)	bulan		12	130,5	12	162	12	171	12	179	
		Penyediaan barang cetak dan penggandaan		Tersedianya kebutuhan barang cetakan kantor	bulan		12	85	12	113	12	118,7	12	124,6	
		Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor		Kelancaran pelayanan sarana kerja	bulan		12	44,6	12	58	12	61	12	64	
		Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan		Jumlah bahan bacaan untuk kantor yang tersedia (jenis)	bulan		12	27,7	12	34	12	34	12	34	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Penyediaan makanan dan minuman		Makanan dan minuman rapat-rapat yang tersedia (bulan)	bulan		12	97,07	12	118	12	124	12	130	
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam dan luar daerah		Pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dalam dan luar daerah selama 1 tahun	bulan		12	528,09	12	603,8	12	634,1	12	665,7	
		Penyediaan jasa informasi, dokumentasi dan publikasi		Jasa /publikasi yang tersedia (bulan)	bulan		12	158,8	12	124	12	126	12	129	
		Penyediaan jasa pembinaan mental dan fisik aparatur		Tersedianya jasa pembinaan mental dan fisik aparatur instruktur senam, pembacaan alqu'an dan ustadz	bulan		12	23,31	12	19	12	20	12	21	
	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatnya pelayanan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase berfungsinya sarana dan prasarana aparatur	%	85	100	3.083	100	3.256	100	1.714	100	2.027	Disnakertrans
				Kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik (zona hijau)	zona		hijau		hijau		hijau		hijau		
		Pengadaan kendaraan dinas/operasional		Jumlah kendaraan dinas/operasional lapangan yang tersedia (unit)	unit		3	100							
		Pengadaan Meubeleu		Jumlah meubeleu kantor yang tersedia(unit)	unit		198	400			12	150			
		Pengadaan komputer dan jaringan komputerisasi		Jumlah peralatan komputer dan jaringannya komputerisasi yang tersedia (unit)	unit		19	190	12	196	12	196	12	241	
		Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor		Terlaksananya pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	unit		11	250	12	100	12		12	160	
		Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor		Jumlah gedung kantor yang terpelihara (unit)	bulan		12	200	12	210	12	220	12	210	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas / operasional		Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas operasional kantor	bulan		12	400	12	377	12	362	12	416	
		Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan kantor		Terpeliharanya peralatan dan perlengkapan kantor	bulan		12	240	12	210	12	220	12	230	
		Pemeliharaan rutin/berkala Mebeleur		Terpeliharanya Mebeleur kantor	bulan		12	50	12	63	12	66	12	70	
		Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor		Rehab halaman parkir Dinas, rehap kantor Hyperkes, rehap gedung Balatrans lantai 2, rehap gedung Workshop Mekanik BLK Pdg Pjg dan Aula BLK Pyk (prioritas)	paket		5	1.253	7	2.100	2	500	3	700	
	Peningkatan Disiplin Aparatur	Peningkatan Disiplin Aparatur	Meningkatnya disiplin dan etos kerja aparatur	Persentase disiplin aparatur dalam berpakaian dinas	%	85	100	200	100	200	100	200	100	200	Disnakertrans
		Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya		Terlaksananya pengadaan pakaian dinas	Stel	85	245	200	245	200	245	200	245	200	
	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya Wawasan dan kemampuan / kapasitas SDM aparatur	Rata-rata lamanya PNS mengikuti diklat	JPL/org/ tahun	85	4	15	10	25	20	49	10	25	Disnakertrans
		Bimbingan Teknis Implementasi peraturan perundang-undangan		Terlaksananya bimbingan teknis implementasi per UU	orang	85%	4	15	10	25	20	49	10	25	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Perencanaan, Pengelolaan dan Pengawasan dan Pengendalian Kegiatan dan Aset		Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja SKPD	%	85	100	312	100	270	100	280	100	310	Disnakertrans
		Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD		Terwujudnya perencanaan dan penganggaran SKPD	bk		16	150	16	170	16	180	16	190	
		Pengelolaan, Pengawasan dan pengendalian asset SKPD		Terselenggaranya kelancaran pengelolaan, pengawasan dan pengendalian aset SKPD	bulan		12	162	12	100	12	100	12	120	
	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya capaian kinerja dan sistem pelaporan kinerja SKPD	Tingkat kesesuaian pelaporan capaian kinerja pada unit kinerja SKPD	%	85	100	565	100	675	100	710	100	730	Disnakertrans
				Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	predikat		BB		A		A		A		
				Tingkat akurasi, kecepatan dan kecermatan dalam pengelolaan keuangan	%		100		100		100		100		
				Persentase kesesuaian usulan Renja dengan Revisi renstra SKPD	%		100		100		100		100		
				Persentase kesesuaian usulan Renja dengan RPJMD	%		100		100		100		100		
		Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	penggabungan kegiatan monev	Laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD, (LPPD, LKPJ, LAKIP, Lap. Bulanan, Lap. Triwulanan, Lap. Tahunan)	laporan		15	159	15	215	15	240	15	250	
		Penatausahaan Keuangan SKPD		Honorarium pengelola keuangan, SIPKD dll yang tersedia (tahun)	bulan		12	406	12	460	12	470	12	480	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang berkompeten	Persentase tenaga kerja yang berkompeten	%	90,91	41,53	4.164	42,36	5.167	43,20	5.478	44,06	6.438	Disnakertrans
				Persentase peningkatan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Terakreditasi	%	-	13,37		15,43		18,25		22,32		Disnakertrans
		Pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja UPTD Padang Panjang		Jumlah tenaga kerja yang dilatih di Kabupaten/Kota	orang		80	680	160	920	160	940	192	1.200	
		Pendidikan dan pelatihan bagi pencari kerja UPTD Payakumbuh		Jumlah tenaga kerja yang dilatih di Kabupaten/Kota	orang		80	680	160	920	160	940	192	1.200	
		Akreditasi program pelatihan LPKS		Jumlah masyarakat UMKM yang terlatih	orang		100	164	125	200	150	220	150	220	
		Pelatihan motivasi berprestasi bagi usaha produktif		Meningkatnya produktivitas UMKM	orang		100	207	100	325	150	390	200	470	
		Pendataan lembaga pelatihan kerja (LPK)		Jumlah data yang akurat tentang kegiatan LPK di Prov Sumbar	buku		150	103	150	105	150	110	150	115	
		Pelatihan pra seleksi calon peserta magang ke Jepang		Jumlah calon peserta magang ke Jepang untuk mengikuti seleksi dengan Tim Pusat (IM Japan dan Kemnaker RI)	orang		220	200	220	200	220	200	230	220	
		Sosialisasi dan seleksi daerah calon peserta magang ke Jepang		Jumlah calon peserta magang ke Jepang untuk mengikuti seleksi dengan tim pusat (Im Jepang dan Kemnaker)	orang		220	120	220	150	220	175	220	175	
		Seleksi pusat calon peserta magang ke Jepang		Terseleksi calon peserta magang ke Jepang untuk mengikuti seleksi dengan tim pusat (IM Japan dan Kemenakertrans RI)	orang		180	491	180	375	180	375	180	400	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Pelatihan pemagangan dalam negeri		Jumlah calon tenaga kerja yang dilatih pemagangan dalam negeri	orang		32	260	32	270	32	300	32	300	
		Workshop program pemagangan		Jumlah aparatur kab/kota yang mengikuti workkshop pemagangan	orang		50	200		300		300		300	
		Pelatihan kewirausahaan mandiri (PKM)		Meningkatnya pengetahuan dan kemampuan manajemen usaha untuk mengelola usaha dengan baik	orang		125	314	200	427	225	480	250	545	
		Pelatihan wira usaha baru produktif		Tumbuhnya usaha baru dengan menggunakan manajemen dengan baik	orang		25	87	75	195	100	230	125	335	
		Pelatihan peningkatan produktivitas		Perusahaan telah berkembang dan telah menjalankan prinsip produktivitas perusahaan	orang		100	252	125	325	125	365	125	390	
		Pengukuran produktivitas makro		Tersedianya data produktivitas kab/kota	kab/kota		19	126	19	75	19	90	19	115	
		Pendampingan/pembinaan pasca pelatihan		Meningkatnya produktivitas UMKM pasca pelatihan	orang		20	120	75	195	50	160	75	250	
		Uji sertifikasi kompetensi metedologi pelatihan		Jumlah instruktur yang mempunyai sertifikasi metedologi pelatihan	orang		60	50	60	75	60	93	60	93	
		Monitoring program pelatihan ke Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kab/Kota		Meningkatnya capaian pelaksanaan program pelatihan di Sumbar	LPK		30	110	30	110	30	110	30	110	
		Workshop peningkatan produktivitas		Meningkatnya pemahaman stakeholder terhadap peningkatan produktivitas	orang		50,00	280							

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha	Peningkatan Kesempatan Kerja dan Diversifikasi Usaha	Persentase serapan tenaga kerja sektor formal	Persentase serapan tenaga kerja sektor Formal	%	8,79	21,46	2.605	21,37	2.903	21,54	2.958	21,71	2.908	Disnakertrans
				Persentase serapan tenaga kerja sektor In Formal	%	55,71	3,54		6,60		7,70		8,30		Disnakertrans
		Pengumpulan dan pengolahan data Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian		Tersusnya buku data Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	buku		25	60	25	80	25	80	25	80	
		Sosialisasi program penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri		Terpahaminya program tenaga kerja dalam dan luar negeri	Orang		360	130	360	143	360	143	360	143	
		Monitoring dan orientasi calon tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)		Mengurangi pengangguran dan meminimalisir permasalahan tenaga kerja	Orang		50	75	50	100	50	100	50	150	
		Pembinaan bursa kerja on-line		Terbinanya pengelola sistem dan operasional BKOL	Kab/Kota		5	220	6	240	7	260	1	50	
		Pembinaan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pra pemberangkatan		Terbinanya calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pra-Pemberangkatan	Orang		100	110	100	120	100	120	100	120	
		Pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) dan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia (PPTKIS)		Terlaksananya pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)	Orang		80	115	80	130	80	130	80	130	
		Bimtek penyiapan petugas pemulangan TKI		Petugas Kab/Kota yang profesional dalam melayani kepulangan TKI	Orang		40	150	40	150	40	150	40	175	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Promosi perluasan kesempatan kerja melalui Teknologi Tepat Guna (TTG)		Meningkatnya kesejahteraan keluarga masyarakat kurang mampu	Orang		80	331	80	450	80	450	80	460	
		Identifikasi wilayah padat karya		Meningkatnya kesejahteraan keluarga masyarakat di daerah	kab/kota		14	98	18	125	18	125	18	130	
		Promosi perluasan kesempatan kerja melalui Tenaga Kerja Mandiri (TKM)		Meningkatnya kesejahteraan keluarga masyarakat kurang mampu	Orang		60	350	60	400	60	400	60	450	
		Bimtek perantara kerja		Petugas perantara kerja yang profesional	Orang		50	274	50	300	50	300	50	300	
		Penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada calon pencari kerja		Terlaksananya penyuluhan bagi calon tenaga kerja	Orang		1500	129	1.500	130	1.500	130	1.500	150	
		Bimtek petugas pengumpul dan pengolah informasi pasar kerja		Terlatihnya petugas pelaporan IPK kab/kota dan Provinsi	Orang		19	50	19	50	19	75	19	75	
		Pengumpulan dan pengolahan data informasi pasar kerja (IPK)		Tersedianya data dan informasi pencari kerja dan lowongan kerja serta penempatan tenaga kerja	Orang		30	48	35	55	35	55	35	55	
		Pameran bursa kerja (job fair)		Terlaksananya pameran bursa kerja (job fair)	prsh		35	220	35	220	35	220	35	220	
		Bimbingan teknis pelaksana bursa kerja khusus (BKK) dan pembinaan BKK		Terlaksananya bimtek pelaksana bursa kerja khusus	Orang		40	85	45	90	45	100	45	100	
		Pengumpulan (Job Canvasing) dan analisa kebutuhan jabatan ke perusahaan		Terpenuhinya lowongan/ penempatan tenaga kerja dan pencari kerja berhasil ditempatkan	prsh		40	160	40	120	40	120	40	120	
	Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Berkurangnya jumlah kasus perselisihan hubungan industrial	Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	%	14 kasus	2,86	1.233	2,94	1.292	3,03	1.292	3,12	1.665	Disnakertrans
			Jumlah pekerja buruh yang menjadi peserta program BPJS Naker	Persentase Peningkatan Tenaga Kerja Yang Menjadi Peserta Program BPJS Ketenagakerjaan.	%	103.184 org	7,28		7,49		7,72		7,94		Disnakertrans

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Pembinaan pendataan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh / Pemberi Kerja		Jumlah perusahaan yang melaksanakan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sesuai ketentuan yang berlaku	prsh		35	95	35	95	35	95	35	95	
		Pembinaan Pelaksanaan Upah Minimum di Kab/Kota		Jumlah perusahaan di kab/kota yang menerapkan upah minimum	prsh		50	100	50	100	50	100	50	270	
		Pembinaan Pembentukan Dewan Pengupahan Kab/Kota dan Penetapan UMP		Terbentuknya dewan pengupahan kab/kota dan ditetapkannya UMP	kab/kota		8	211	3	100	3	100	4	150	
		Pembinaan Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan / Kesehatan di Kab / Kota		Jumlah perusahaan di kab/kota yang melaksanakan jaminan sosial	perusahaan		50	100	75	250	75	250	80	300	
		Bimtek Struktur Skala Upah		Tersusunnya struktur dan skala di perusahaan	perusahaan		30	200	30	200	30	200	30	200	
		Sosialisasi peraturan per undang-undangan di tingkat perusahaan		Meningkatnya pemahaman tenaga kerja tentang peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan	orang		120	160	120	160	120	160	120	160	
		Pembinaan, Pembentukan dan Pemberdayaan Lembaga Kerja Swasta (LKS) Bipartit di Perusahaan		Jumlah perusahaan yang membentuk dan memberdayakan LKS Bipartit	prsh		20	80	20	80	20	80	20	80	
		Pembinaan, Pembentukan dan Pemberdayaan Lembaga Kerja Swasta (LKS) Tripartit di Kab/Kota dan Provinsi		Jumlah kab/kota dan provinsi yang membentuk dan memberdayakan LKS Tripartit	kab/kota		10	80	10	100	10	100	10	100	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Pemetaan Perusahaan Melalui Deteksi Dini di Perusahaan		Data kondisi hubungan industrial di perusahaan	prsh		20	97	20	97	20	97	20	150	
		Pembinaan Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan		Jumlah perusahaan yang dibina untuk melaksanakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai prosedur	prsh		30	110	30	110	30	110	30	160	
	Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Tenaga Kerja	Perlindungan Tenaga Kerja dan Sistem Pengawasan Tenaga Kerja	Persentase perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003	Persentase kepatuhan perusahaan yang melakukan peraturan per undang-undangan Ketenagakerjaan	%	25,29	48,96	1.915	49,22	2.285	49,48	2.415	49,74	2.545	Disnakertrans
				Persentase Perusahaan Melaksanakan SMK3	%		10,94		11,32		11,70		12,08		
		Pengawasan Pelaksanaan Peraturan Per Undang - Undang Ketenagakerjaan		Dilaksanakannya peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan di perusahaan kab/kota	Kab/Kota		19	200	19	250	19	250	19	280	
		Pembinaan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Perusahaan		Diterapkannya SMK3 di perusahaan	prsh		20	200	21	240	22	240	23	260	
		Penanganan kasus dan permasalahan Ketenagakerjaan		Terselesaikannya kasus/permasalahan Ketenagakerjaan	kasus/ permasalahan		30	300	30	300	30	300	30	300	
		Pembinaan dan Penilaian ke Perusahaan dalam Rangka Pencapaian Zero Accident		Jumlah perusahaan yang mencapai zero accident	prsh		100	150	110	170	120	170	125	210	
		Pembentukan Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK) di perusahaan		Terciptanya kader norma Ketenagakerjaan yang kondusif di perusahaan	orang		40	150	40	150	40	150	40	150	
		Pemeriksaan norma kerja dan norma Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan kab/kota		Dilaksanakannya norma kerja dan norma K3 di perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan	Kab/Kota		19	250	19	325	19	350	19	350	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
		Pembinaan pembentukan P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja)		Jumlah perusahaan yang membentuk P2K3	perusahaan		50	100	19	150	19	175	19	175	
		Pemeriksaan Kesehatan Kerja		Terlaksananya pemeriksaan kesehatan tenaga kerja	orang		1.000	117,5	1.000	170	1.000	185	1.000	200	
		Pengujian Lingkungan Kerja		Terlindungina tenaga kerja dari kondisi lingkungan kerja di perusahaan	sampel		700	117,5	700	170	700	185	700	200	
		Akreditasi laboratorium		Terlaksananya akreditasi laboratorium	paket		1	130	1	160	1	160	1	170	
		Peringatan Bulan K3		Terlaksananya peringatan bulan K3	paket		1	200	1	200	1	250	1	250	
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Laboratorium	Pengadaan dan Perbaikan Sarana dan Prasarana Laboratorium	Menigkatnya sarana dan prasarana laboratorium	Persentase Perusahaan Melaksanakan SMK3	%		10,94	358	11,32	375	11,70	402	12,08	412	Disnakertrans
		Pemeliharaan Alat Labor		Terlaksananya pemeliharaan alat labor	paket		5	106,5	5	125	5	120	5	145	
		Pengadaan Alat Labor		Terlaksananya pengadaan alat - alat labor	unit		6	251,5	6	250	6	282	6	267	
	Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah	Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah	Persentase retribusi perusahaan yang diperiksa	Meningkatnya jumlah perusahaan yang diperiksa	prsh		40	234	40	300	40	400	40	500	
	Intensifikasi dan Ekstensifikasi Retribusi	Intensifikasi dan Ekstensifikasi Retribusi	Terlaksananya kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehtan kerja	Terlaksananya pengujian lingkungan kerja dan pemeriksaan kesehatan kerja	prsh		40	234	45	300	50	400	60	500	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	URUSAN TRANSMIGRASI	URUSAN TRANSMIGRASI						1.377		1.485		1.600		1.540	
	Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur pada Kawasan Khusus dan Daerah Tertinggal	Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur pada Kawasan Khusus dan Daerah Tertinggal	Besaran transmigrans yang akan dibina	Persentase kawasan transmigrasi yang tertata penempatan serta terbinanya ekonomi dan sosial budaya	%	40	40	1.377	45	1.485	50	1.600	60	1.540	Disnakertrans
		Pembinaan potensi kawasan transmigrasi		Jumlah rencana kawasan transmigrasi yang ditetapkan Menteri	kawasan		4	60	1	30	1	30			
		Penataan persebaran penduduk warga transmigrasi		Jumlah transmigran yang ditempatkan pada pemukiman transmigrasi	kk		100	72	200	80	320	90	200	80	
		Pembinaan Usaha Ekonomi dan Sosial Budaya di Satuan Permukiman Transmigrasi		Jumlah satuan pemukiman yang dibina usaha ekonomi dan sosial budayanya	sp		1	530	2	550	3	600	1	530	
		Pengelolaan Pengembangan Usaha di kawasan transmigrasi		Jumlah kawasan transmigrasi yang terfasilitasi pengelolaan lembaga pengembangan usaha	Kawasan		1	130	1	165	1	180	1	180	
		Pelatihan Keterampilan Warga Transmigrasi		Terlatihnya transmigran di unit pemukiman transmigrasi (UPT)	Orang		120	585	120	660	150	700	150	750	

BAB. VI

INDIKATOR KINERJA DISNAKERTRANS PROVINSI SUMATERA BARAT YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD TAHUN 2016-2021

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarnya. Penetapan indikator kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang secara khusus mengukur keberhasilan pembangunan dibidang Ketenagakerjaan

Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat lima tahun ke depan dapat digambarkan dan ditetapkan secara kualitatif dan kuantitatif yang mencerminkan gambaran capaian indikator kinerja program (outcomes/hasil) yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah dan indikator kegiatan (output/keluaran)

Penetapan kinerja atau ukuran yang akan digunakan untuk mengukur kinerja keberhasilan atau keberhasilan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, harus ditetapkan secara cermat dengan memperhatikan kondisi riil saat ini serta memperhatikan berbagai pertimbangan yang mempengaruhi kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat itu sendiri, karena penetapan indikator kinerja merupakan syarat penting untuk mengukur keberhasilan pembangunan maka dalam menetapkan rencana kinerja harus mengacu pada tujuan dan sasaran serta indikator kinerja yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021.

Berikut ini penjabaran Indikator Kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2016-2021 Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat sebagaimana pada Tabel 6.-1

Tabel 6.1.
Indikator Kinerja Utama (IKU)

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
MISI 4: MENINGKATKAN EKONOMI MASYARAKAT BERBASIS KERAKYATAN YANG TANGGUH, PRODUKTIF, DAN BERDAYA SAINGREGIONAL DAN GLOBAL, DENGAN MENGOPTIMALKAN PEMANFAATAN SUMBERDAYA PEMBANGUNAN DAERAH									
	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka(IKU) % serapan tenaga kerja sektor formal % serapan tenaga kerja sektor in formal	% % %	6,68 17,43 87,20	6,46 19,04 87,33	6,25 21,02 10,04	6,03 21,37 10,72	5,82 21,54 11,40	5,60 21,71 11,66
	Menuntaskan penanganan daerah tertinggal	% kawasan transmigrasi yang tertata penempatan serta terbina ekonomi dan sosial budaya	%	-	-	40,00	45,00	50,00	60,00

Tabel 6.2.
Indikator Kinerja Kunci (IKK)

NO	Aspek/Fokus/Bidang Urusan/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Kondisi kinerja awal RPJMD (2015)	TARGET KINERJA					Kondisi Kinerja Pada Akhir RPJMD 2021
			2016	2017	2018	2019	2020	
A.	ASPEK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT							
1.	Tingkat pengangguran terbuka (%)	6,89	6,68	6,46	6,25	6,03	5,82	5,60
	1. % serapan tenaga kerja sektor formal		17,43	19,04	21,02	21,37	21,54	21,71
	2. % serapan tenaga kerja sektor in formal		87,20	87,33	10,04	10,72	11,40	11,66
B.	ASPEK PELAYANAN UMUM							
I.	Layanan Urusan Wajib							
	Urusan Ketenagakerjaan							
	Tingkat partisipasi angkatan kerja (%)	64,56 (Agustus)	64,68	64,80	64,92	65,04	65,16	65,28
I.	Layanan Urusan Pilihan							
	Urusan Ketransmigrasian							
	Pemenuhan pembangunan pelayanan dasar pada daerah tertinggal	5 kawasan	3 kawasan	3 kawasan	3 kawasan	3 kawasan	3 kawasan	3 kawasan

BAB. VII

PENUTUP

Revisi Rencana Strategis (Renstra) ini merupakan penyesuaian program, indikator dan target Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baru dengan klasifikasi tipe B dan di tindaklanjuti dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Daerah (Perda) Nomor. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Pada revisi Renstra ini sekaligus akan menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Kerja Pemerintah Pemerintah Daerah (RKPD).

Revisi Renstra belum mengadopsi perubahan kelas Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan belum masuk tambahan UPTD Pengawasan karena Petunjuk Teknis (Juknis), Peraturan Pemerintah (PP) terhadap UPTD tersebut belum keluar, maupun kegiatan-kegiatan sesuai SOP telah di tampung.

Diharapkan revisi Rencana Strategis (Revisi Renstra) 2016-2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dapat di jadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan ke depan.

Padang, 9 Juni 2017

KEPALA DINAS

NAZRIZAL, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
Nip. 19700114 198902 1 001