



LAPORAN KINERJA TAHUN 2021



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Jl. Ujung Gurun no.7 Padang

DAFTAR ISI

	hal
BAB .I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud Dan Tujuan	1
1.3. Dasar Hukum	2
1.4. Gambaran Umum	3
1.5. Gambaran Umum Organisasi	6
1.6. Aspek Strategis Organisasi	12
1.7. Permasalahan Utama (Strategic Issued) Yang Sedang Dihadapi Organisasi	12
1.8. Sistematika Penulisan	13
BAB.II : PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Tujuan, Sasaran Dan Indikator Kinerja Disnakertrans Prov. Sumbar	15
2.2. Perubahan Perjanjian Kinerja	18
BAB.III : AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja	20
3.2. Hasil Pengukuran Kinerja	22
3.3. Capaian Kinerja Organisasi	23
Sasaran Strategis I	23
Sasaran Strategis II	33
Sasaran Strategis III	43
Sasaran Strategis IV	55
Sasaran Strategis V	65
3.4. Realisasi Anggaran	74
BAB.IV : PENUTUP	82
LAMPIRAN	
1. Perjanjian Kinerja Eselon II	
2. Penghargaan Yang Diterima Perangkat Daerah Tahun 2021	

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1.1. Penduduk 15 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Utama Tahun 2018 - 2021	4
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan (Desember 2021)	9
Tabel. 1.3 Jumlah berdasarkan Tingkat Pendidikan (Desember 2021)	10
Tabel 1.4 Jumlah PNS berdasarkan Golongan (Desember 2021)	11
Tabel 1.5 Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja (Desember 2021)	11
Tabel 2.1 Hubungan RPJMD Provinsi Sumatera Barat dengan Renstra Disnakertrans	17
Tabel. 2.2 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021	18
Tabel 3.1 Klasifikasi penilaian keberhasilan/kegagalan Pencapaian Sasaran Startegis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021	22
Tabel 3.2 Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021	22
Tabel 3.3 Target Kinerja Sasaran Strategis I Tahun 2021	25
Tabel 3.4 Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal Tahun 2021	25
Tabel 3.5 Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal Tahun 2021 berdasarkan jenis kelamin	26
Tabel 3.6 Pencapaian Sasaran Strategis I	26
Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis I	27
Tabel 3.8 Perbandingan capaian kinerja tahun 2021 dengan target akhir Renstra tahun 2021	28
Tabel 3.9 Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja Sasaran I	31
Tabel 3.10 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis I	32
Tabel 3.11 Target Kinerja Sasaran Strategis II Tahun 2021	34
Tabel 3.12 Pencapaian Sasaran Strategis II	34
Tabel 3.13 Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis II	35
Tabel 3.14 Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra	36
Tabel 3.15 Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis II	41
Tabel 3.16 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis II	42
Tabel 3.17 Rincian dimensi, peubah dan skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)	43
Tabel 3.18 Status SP dapat diketahui dari Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP)	45
Tabel 3.19 Data dasar dan proyeksi IPSP Untuk Provinsi Sumatera Barat	46
Tabel 3.20 Target Kinerja Sasaran Strategis III Tahun 2021	46

Tabel 3.21	Perhitungan Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP) Tahun 2021	48
Tabel 3.22	Pencapaian Sasaran Strategis III	50
Tabel 3.23	Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis III	50
Tabel 3.24	Klasifikasi penilaian keberhasilan/kegagalan Pencapaian Sasaran Startegis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021	51
Tabel 3.25	Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikitor Kinerja Sasaran Strategis II	54
Tabel 3.26	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis III	54
Tabel 3.27	Rincian dimensi, peubah dan skor Indikator Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	55
Tabel 3.28	Data Dasar Tahun 2019 Dan Target Tahun 2021 IPKTrans Provinsi Sumatera Barat	58
Tabel 3.29	Target Kinerja Sasaran Strategis IV Tahun 2021	58
Tabel 3.30	Rincian Perhitungan Realisasi IPKTrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021	59
Tabel 3.31	Pencapaian Sasaran Strategis IV	59
Tabel 3.32	Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis IV	60
Tabel 3.33	Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra Sasaran Strategis IV	61
Tabel 3.34	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Sasaran Strategis IV	64
Tabel 3.35	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis IV	65
Tabel 3.36	Komponen dan Bobot Penilaian SAKIP	66
Tabel 3.37	Kategori Penilaian SAKIP	67
Tabel 3.38	Target Kinerja Sasaran Strategis V Tahun 2021	68
Tabel 3.39	Pencapaian Sasaran Strategis V	69
Tabel 3.40	Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis V	69
Tabel 3.41	Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra Sasaran Stragegis V	70
Tabel 3.42	Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Sasaran Strategis IV	73
Tabel 3.43	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis V	74
Tabel 3.44	Realisasi APBD Disnakertrans Tahun 2021	75
Tabel 3.45	Realisasi APBN (dekonsentrasi dan tugas pembantuan) Disnakertrans Tahun 2021	80
Tabel 3.46	Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Disnakertrans Tahun 2021	81

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh....

Dengan mengucapkan puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya, kami telah menyelesaikan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020.

Laporan ini merupakan wujud dari transparansi, akuntabilitas kinerja dan pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai lembaga sektor publik (*public sector organization*) yang disusun berdasarkan Capaian Kinerja yang merupakan implementasi dari Rencana Strategi (RENSTRA) Tahun 2016 -2021 sebagaimana yang diamanatkan dalam PERMENPAN No. 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang juga mengacu kepada Peraturan Gubernur Sumatera Barat nomor 65 Tahun 2012 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan ini merupakan pencapaian Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran yang telah ditetapkan pada Tahun 2020.

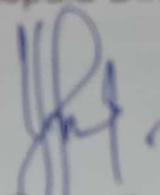
Oleh karena itu, laporan ini kami jadikan sebagai salah satu media komunikasi kami kepada public dan para pemangku kepentingan lainnya untuk menyampaikan informasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam penyusunan perencanaan pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian di masa yang akan datang serta sebagai umpan balik

untuk meningkatkan kinerja selanjutnya yang jauh lebih baik. Terima kasih kami ucapkan kepada seluruh pihak yang berperan dalam membantu penyusunan Laporan ini.

Demikian laporan ini kami sampaikan, atas kerjasama dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Padang, 31 Januari 2022

Pit. Kepala Dinas,



Yulitri Susanti, S.Pi
Pembina

NIP. 19740722 199903 2 003

BAB. I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih Berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab, maka perlu adanya pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik setiap akhir anggaran. Dalam dunia birokrasi, Akuntabilitas Pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tujuan instansi yang bersangkutan.

Kewajiban Instansi Pemerintah untuk berakuntabilitas kinerja secara internal sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2009 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Berdasarkan amanat tersebut, seluruh Instansi Pemerintah di tingkat Pusat dan Daerah dari entitas tertinggi hingga unit kerja setingkat eselon II setiap tahun menyampaikan Laporan Kinerjanya kepada unit kerja yang berada pada tingkat lebih tinggi secara berjenjang. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran, melalui pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja kemampuannya dalam pencapaian visi, misi dan tujuannya. Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian merupakan bagian integral yang tidak dapat terpisahkan dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha yang produktif dan berkelanjutan, sehingga setiap angkatan kerja dapat memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Harapan ini diperkirakan akan memperkecil jumlah pengangguran dan setengah pengangguran pada tingkat yang wajar.

1.2. Maksud Dan Tujuan

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, setiap Instansi/Dinas diwajibkan melaporkan pelaksanaan akuntabilitas kerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai misi dan tujuan organisasi, dan menyampaikan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada setiap akhir tahun kepada Gubernur Sumatera Barat. Maksud penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Gubernur atas pelaksanaan program/kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai sasaran/target yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai sarana penyampaian pertanggungjawaban kinerja kepada instansi pemerintah dan kepada publik yang diwakili oleh lembaga legislatif dan merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan visi dan misinya sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang. Laporan kinerja sebagai sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada pimpinan yaitu Gubernur sebagai Kepala Daerah Provinsi Sumatera Barat, selain itu fungsi utama Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah oleh Pemerintah.

1.3. Dasar Hukum

1. Undang –Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat No. 44 Tahun 2017 tentang Rincian tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
8. Peraturan Gubernur Provinsi Sumatera Barat No. 111 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
9. Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
10. Surat Edaran Gubernur Sumatera Barat Nomor.065/676/ED/GSB-2021 tanggal 20 Desember 2021 tentang penyampaian hasil Pengukuran Kinerja Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 dan penyampaian Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2021.

1.4. Gambaran Umum

Pembangunan suatu negara ditujukan untuk kepentingan penduduk termasuk tenaga kerja yang menjadi objek pembangunan. Di saat yang bersamaan, sebagai subjek pembangunan, penduduk serta tenaga kerja menjadi faktor utama yang menggerakkan proses pembangunan secara langsung maupun tidak langsung di samping sumber daya lainnya, dan dapat mempengaruhi sumber daya lainnya. Penduduk merupakan *supply* bagi pasar tenaga kerja di suatu negara, namun hanya penduduk berusia kerja saja yang bisa menawarkan tenaganya di pasar kerja. Begitu krusialnya posisi tenaga kerja

di dalam proses pembangunan sehingga permasalahan ketenagakerjaan harus mendapat perhatian yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pihak agar masalah pengangguran, setengah pengangguran, produktivitas yang rendah, kualitas tenaga kerja yang rendah, perselisihan kerja, pemogokan kerja, kecelakaan dan keselamatan kerja dapat dipecahkan.

Pembangunan ekonomi dikatakan berhasil bila diantaranya mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan, bukan hanya bagi orang yang menganggur (pencari kerja), serta mereka yang sudah bekerja tetapi masih mencari pekerjaan. Kebijakan suatu daerah yang ramah ketenagakerjaan (*employment growth friendly*) harus didasarkan pada penggunaan momentum pertumbuhan ekonomi yang tepat. Jika pembangunan ekonomi mempunyai prinsip penciptaan kesempatan kerja, niscaya salah satu masalah klasik ketenagakerjaan seperti pengangguran dapat dipecahkan. Penanggulangan masalah pengangguran dan pekerja miskin dapat dilakukan melalui upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, sehingga mampu menciptakan lebih banyak pekerjaan yang layak dan produktif.

Hingga saat ini, isu strategis ketenagakerjaan yang masih dihadapi Sumatera Barat adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan (1) tidak seimbang pertumbuhan angkatan kerja dengan penambahan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas angkatan kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai, dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.

Seiring melambatnya pertumbuhan ekonomi, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan pembangunan sekaligus menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) RPJMD Provinsi Sumatera Barat, juga turut terpengaruh oleh kondisi tersebut. Perkembangan kondisi ketenagakerjaan di Sumatera Barat dapat dilihat melalui tabel berikut:

TABEL : 1.1.
PENDUDUK 15 TAHUN KEATAS MENURUT KEGIATAN UTAMA
TAHUN 2018 - 2021

NO	KEGIATAN UTAMA	TAHUN			
		2018	2019	2020	2021
1	Penduduk Usia Kerja	3.891.230	3.954.420	4.016.780	4.047.630
2	Angkatan Kerja	2.629.100	2.684.390	2.772.130	2.761.390
	- Bekerja	2.480.400	2.540.040	2.581.520	2.581.440
	- Pengangguran	148.700	144.350	190.610	179.950
3	Bukan Angkatan Kerja	1.262.130	1.270.030	1.244.640	1.316.240
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67,56	67,88	69,01	67,72
5	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,66	5,38	6,88	6,52

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 – 2021 pembangunan Bidang Ketenagakerjaan melalui Misi ke 4 yakni “ ***Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif dan berdaya saing regional dan global dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan daerah.***” Sementara itu, kebijakan pasar kerja diarahkan untuk mendorong terciptanya lapangan kerja formal yang luas serta meningkatkan kesejahteraan pekerja informal. Selain itu diharapkan pula terciptanya pasar kerja fleksibel yang ditandai dengan; produktivitas pekerja yang tinggi, pengelolaan pelatihan tenaga kerja bagi program pelatihan strategis, kompetensi pekerja yang sesuai dengan dinamika kebutuhan industri dan persaingan global, hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak, keselamatan kerja yang memadai, serta terwujudnya proses penyelesaian perselisihan industrial yang memuaskan semua pihak. Sedangkan pembangunan Bidang Ketrasmigrasian diarahkan untuk mendukung penanggulangan kemiskinan, pembangunan perdesaan di wilayah tertinggal, wilayah perbatasan, wilayah strategis dan cepat tumbuh serta pengembangan ekonomi lokal dan daerah.

Keadaan ketenagakerjaan di Sumatera Barat pada tahun 2021 menunjukkan perkembangan positif di pasar tenaga kerja Sumatera Barat. Hal ini digambarkan dengan menurunnya tingkat pengangguran dibandingkan kondisi Agustus 2020.

Tantangan terbesar dari dalam yaitu bagaimana meningkatkan kualitas tenaga kerja kita agar memiliki daya saing di rumah sendiri menghadapi ancaman masuknya tenaga kerja asing serta berkemampuan untuk memasuki pasar kerja global. Disamping itu, kurangnya keterampilan kewirausahaan (entrepreneur) dari angkatan kerja, sehingga kurang mampu membuka lapangan kerja baru. Tidak mudah menggeser struktur tingkat pendidikan tenaga kerja, butuh waktu cukup lama dan komitmen kita semua untuk mewujudkannya.

Di bidang Pelatihan bagaimana mengoptimalkan Balai Latihan Kerja (BLK) Pemerintah dan Swasta yang ada untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan langsung dapat diserap oleh pasar kerja. Di bidang penempatan tenaga kerja, dituntut kreatifitas sehingga mampu diciptakan kesempatan kerja baru, efektifnya penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan mudahnya pengisian pasar kerja yang tersedia. Di bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan, yang menjadi tantangan adalah memantapkan aturan ketenagakerjaan, mengelola akses dari kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan masalah alih daya (outsourcing), penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Di bidang Ketrasmigrasian, tantangan juga terus semakin berat. Masalah pertanahan dengan segala aspeknya baik untuk perencanaan dan penempatan transmigrasi baru maupun yang masih dalam pembinaan. Begitu pula dengan ketersediaan sarana dan prasarana di permukiman dan kawasan transmigrasi, kualitas calon transmigran serta belum optimalnya upaya pembinaan dan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi.

1.5. Gambaran Organisasi.

1.5.1. Dasar Pembentukan Organisasi.

Keberadaan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat berpedoman kepada Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan 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.

1.5.2. Tugas Pokok dan Fungsi.

Tugas dan fungsi Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat adalah :

1. Tugas

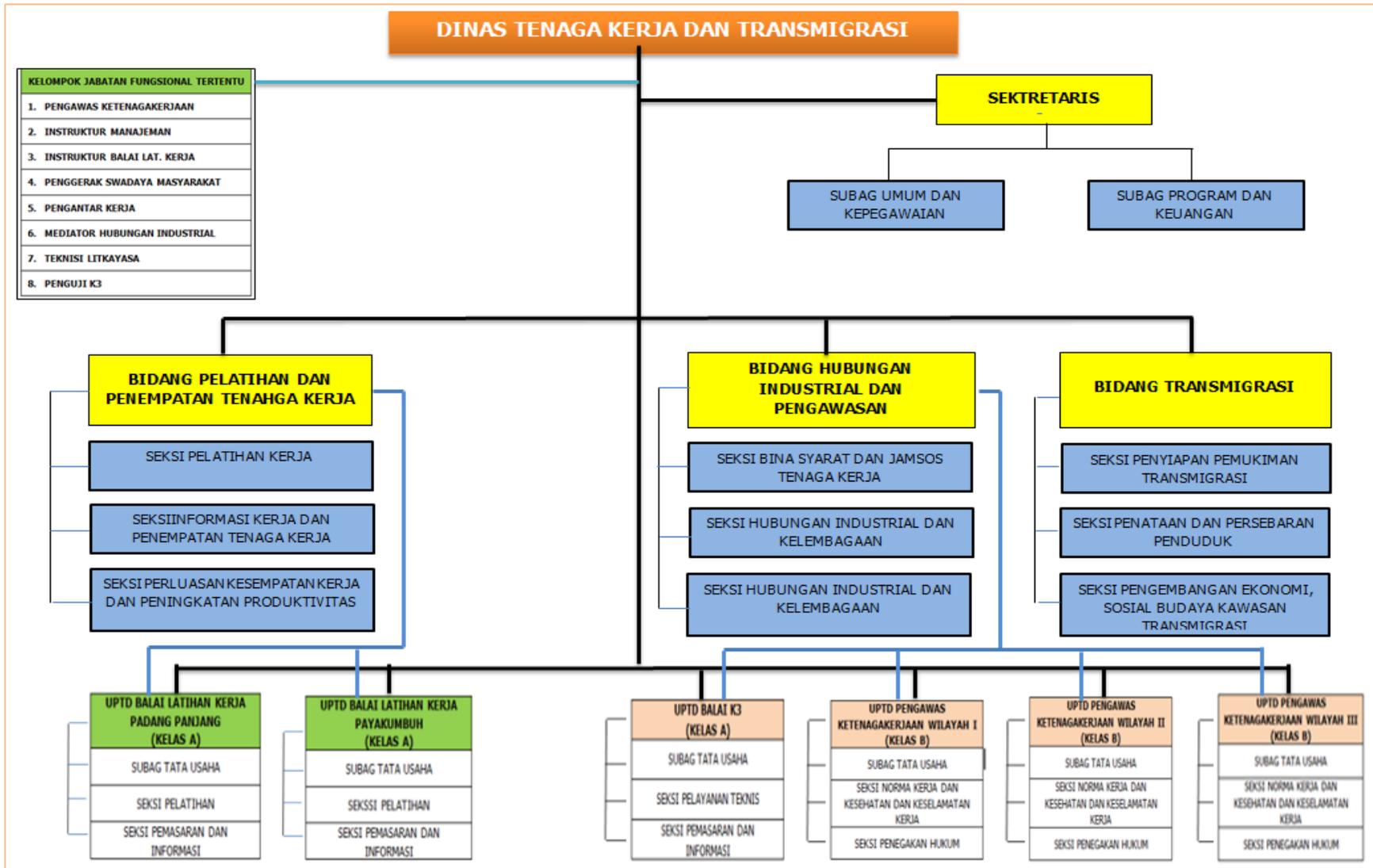
Disnakertrans mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

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 pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. pembinaan dan fasilitasi bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- e. pelaksanaan tugas yang lain diberikan oleh gubernur sesuai tugasnya.

1.5.3. Struktur Organisasi.



1.5.4. Sumber Daya Manusia.

Jumlah personil dan tata laksana Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat tahun 2021 di dukung oleh 175 orang pegawai yang terdiri dari 174 orang Pegawai Negeri Sipil dan 1 orang pegawai harian dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan (Desember 2021)

No	Jabatan	Jumlah (orang)	%
1.	Struktural :	32	18.29
	Esselon II	0	0.00
	Esselon III	9	5.14
	Esselon IV	23	13.14
2.	Fungsional :	84	48.00
1)	- Mediator Hubungan Industrial	8	4.57
2)	- Pengantar Kerja	13	7.43
3)	- Pengawas Tenaga Kerja	30	17.14
4)	- Penggerak Swadaya Masyarakat	8	4.57
5)	- Instruktur	19	10.86
6)	- Penguji K3	4	2.29
7)	- Teknisi Litkayasa	1	0.57
8)	- Perencana	1	0.57
3.	Fungsional Umum	58	33.14
4.	Pegawai Harian	1	0.57
	Jumlah	175	100,00

Berdasarkan jenis jabatannya, dapat dilihat bahwa pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang menduduki jabatan struktural sebesar 18,29 %. Apabila dilihat dari komposisi beban kerja, pada umumnya telah sesuai dengan bidang tugas yang ada. 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 8 (delapan) jenis jabatan fungsional di lingkup bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian dengan jumlah total 84 orang atau 48% 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 beberapa 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 Kementerian Ketenagakerjaan RI dan mengikuti 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.

Tabel. 1.3.
Jumlah PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan (Desember 2021)

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1	Pasca Sarjana (S2)	29	16,57
2	Sarjana (S1)	96	55,43
3	Sarjana Muda (D3)	17	10,29
5	SLTA	25	14,29
6	SLTP	2	1,14
7	SD	4	2,29
	Jumlah	175	100,00

Dilihat dari tingkat pendidikan, komposisi terbanyak adalah pegawai berpendidikan S1 yaitu sebesar 55,43% dari seluruh pegawai. Dengan demikian apabila dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah ini sudah memadai dengan jenis pekerjaan yang ada.

Tabel 1.4.
Jumlah PNS berdasarkan Golongan (Desember 2021)

No	Golongan	Jumlah (Orang)	%
1	IV	42	24,14
2	III	114	65,52
3	II	14	8,05
4	I	4	2,30
	Jumlah	174	100,00

Dilihat berdasarkan golongan kepangkatannya, pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat terbanyak berada pada golongan III, yaitu mencapai 65,52 % dari seluruh pegawai yang ada. Demikian pula halnya dengan golongan IV yang mencapai 24,14% 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 1.5.
Jumlah Pegawai berdasarkan Unit Kerja (Desember 2021)

No	Unit Organisasi	Jumlah	%
1	Kepala	0	0
2	Sekretariat	28	16.00
3	Bidang Pelatihan dan Penempatan	23	13.14
4	Bidang HI WAS	15	8.57
5	Bidang Transmigrasi	13	7.43
6	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15	8.57
7	UPTD Pengawasan Wil. I	26	14.86
8	UPTD Pengawasan Wil. II	13	7.43
9	UPTD Pengawasan Wil. III	7	4.00
10	UPTD BLK Padang Panjang	20	11.43
11	UPTD BLK Payakumbuh	15	8.57
	Jumlah	174	100.00

Dilihat berdasarkan komposisi pegawai per unit kerja, dari 175 pegawai di lingkup Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 54,86 % berada di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Hal ini dikarenakan Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat memiliki 6 (enam) UPTD yang menjadi ujung tombak pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

1.6. Aspek Strategis Organisasi.

Bila melihat Struktur Organisasi dan fungsi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peran strategis dalam memberikan rekomendasi kebijakan kepada Gubernur terutama terkait peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja dan pengurangan tingkat pengangguran terbuka. Upaya yang dilakukan agar pencari kerja dapat terserap pada pasar kerja.

Selain itu, Keberadaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diharapkan selain dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang dikeluarkan oleh Gubernur terkait tenaga kerja yang sudah bekerja dan agar perusahaan dapat melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sehingga dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis. Dan tidak kalah penting, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peran besar dalam melaksanakan pembinaan terhadap unit kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten/Kota dalam menjalankan peran dan fungsinya.

1.7. Permasalahan Utama (*Strategic Issued*) Yang Sedang Dihadapi Organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menghadapi beberapa permasalahan utama yakni sebagai berikut sebagai berikut:

1. Tingkat pengangguran terbuka yang masih relatif tinggi.
2. Masih rendahnya produktifitas tenaga kerja dari berbagai sektor per kabupaten/kota.
3. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja.
4. Belum optimalnya pengembangan kewirausahaan.

5. Alokasi penempatan bagi peserta program transmigrasi belum memadai dibandingkan jumlah masyarakat yang berminat terhadap program transmigrasi.
6. Kuota penempatan transmigran asal yang diberikan oleh Pemerintah Pusat relatif terbatas.
7. Belum optimalnya pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik.

1.8. Sistematika Penulisan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 dan analisa terhadap kinerja serta rekomendasi yang ditujukan baik untuk perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 71 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Secara lebih rinci muatan dokumen LAKIP ini tergambar dalam sistematika laporan yang tersusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan:

- a. Gambaran organisasi yang terdiri dari dasar pembentukan organisasi, tupoksi, struktur organisasi, Sumber Daya Manusia.
- b. Aspek strategis organisasi.
- c. Permasalahan utama (*strategis issues*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2021.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

- a) Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja.
- b) Hasil Pengukuran Kinerja.

Pada sub bab ini ditampilkan rekapitulasi semua indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja (dalam bentuk tabel).

c) Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan evaluasi dan analisis terhadap pencapaian masing-masing indikator kinerja per sasaran strategis dengan rincian sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dengan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja dan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai tahun ini dengan target kinerja jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya; analisis program/kegiatan/sub kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

d) Realisasi Anggaran

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

Bab IV

Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Tujuan, Sasaran Dan Indikator Kinerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan arsitektur kinerja Organisasi Perangkat Daerah selama lima tahun. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan, dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Tujuan dan Sasaran tersebut mengacu pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat.

Visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 1 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Perda Nomor 6 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021. Sesuai dengan visi gubernur dan wakil Gubernur, maka visi pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021 adalah:

“TERWUJUDNYA SUMATERA BARAT YANG MADANI DAN SEJAHTERA”

Madani

Sumatera Barat Madani adalah suatu masyarakat yang berperadaban tinggi dan maju yang berbasis pada nilai-nilai, norma hukum, moral yang ditopang oleh keimanan. Masyarakat madani menghormati pluralistis, bersikap terbuka dan demokratis serta selalu bergotong royong menjaga kedaulatan negara.

Sejahtera

Sumatera Barat Sejahtera merupakan suatu kondisi masyarakat yang terpenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, perumahan, air bersih, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, rasa aman dari perlakuan atau ancaman tindak kekerasan fisik maupun non fisik, lingkungan hidup dan sumber daya alam, berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik, mempunyai akses terhadap informasi serta hiburan, terciptanya hubungan antar masyarakat yang dinamis, saling menghargai, bantu membantu, saling pengertian, serta tersedianya prasarana dan sarana publik terkait dengan infrastruktur pelayanan publik, transparansi dan teknologi yang mencukupi, nyaman dan terpelihara dengan baik.

Untuk mewujudkan visi pembangunan daerah maka Pemerintah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 menetapkan 5 Misi yang kemudian diturunkan menjadi Tujuan dan Sasaran. Berikut Misi, Tujuan dan Sasaran yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada RPJMD tahun 2016-2021:

- | | | |
|-----------|---|--|
| Misi 4 | : | Meningkatkan ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya pembangunan daerah |
| Tujuan 5 | : | Menurunkan Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran serta Penanganan Daerah Tertinggal |
| Sasaran 8 | : | Menurunnya tingkat pengangguran terbuka |

2.1.1. TUJUAN

Dalam mendukung Kinerja Provinsi Sumatera Barat yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 – 2021, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan 3 (tiga) tujuan dengan beberapa indikator sebagai tolok ukur dari pencapaian tujuan yang dituangkan di dalam Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu :

1. Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).
2. Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran.
3. Meningkatnya kinerja organisasi.

2.1.2. SASARAN STRATEGIS

Dalam Mencapai Tujuan, perlu ditetapkan Sasaran Strategis dan dituangkan dalam Perubahan Renstra Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2016 - 2021 dengan indikator pencapaian sasaran sebagai berikut:

1. Meningkatnya serapan tenaga kerja.
2. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis.
3. Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi.
4. Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi.
5. Meningkatnya tata kelola organisasi.

Hubungan antara Visi dan Misi serta Tujuan dan Sasaran pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat dengan Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran pada Renstra dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Hubungan RPJMD Provinsi Sumatera Barat dengan Renstra Disnakertrans

RPJMD	Renstra	
	Tujuan	Sasaran
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 sumber daya pembangunan daerah. Tujuan 5: Menurunkan Tingkat Kemiskinan dan Pengangguran serta Penanganan Daerah Tertinggal Sasaran 8: Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	1. Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	1) Meningkatnya serapan tenaga kerja 2) Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis
	2. Meningkatnya Kesejahteraan Transmigran	3) Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi
		4) Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi
	3. Meningkatnya kinerja organisasi	5) Meningkatnya tata kelola organisasi

2.2. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Perubahan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021 disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 2.2.
Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	29,86 %
2	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	45,76 %
3	Meningkatnya Status Perkembangan Permukiman Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	36,70
4	Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	64,05
5	Meningkatnya Kinerja organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas	BB (76,5)

No.	Sasaran Stategis / Program Program	Anggaran
I.	Sasaran Stategis I: Meningkatkan Serapan Tenaga Kerja	
1.	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga	11.136.692.168
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	680.456.100
II.	Sasaran Stategis II: Meningkatkan Hubungan Industrial Yang Harmonis	
1.	Program Hubungan Industrial	569.813.300
2.	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	1.143.978.000
III.	Sasaran Stategis III: Meningkatkan Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	
1.	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	146.782.000
IV.	Sasaran Stategis IV: Meningkatkan Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	
1.	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	22.282.000

No.	Sasaran Strategis / Program Program	Anggaran
2.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	218.048.875
V.	Sasaran Strategis V: Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	22.904.488.685

BAB.III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja dalam format Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang tidak terlepas dari rangkaian mekanisme fungsi perencanaan yang sudah berjalan mulai dari Perencanaan Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Barat, tidak terlepas dari pelaksanaan pembangunan itu sendiri sebagai fungsi aktualisasi dari berbagai piranti perencanaan yang sudah dibuat tersebut, hingga sampailah pada saat pertanggung jawaban pemerintah daerah untuk menjelaskan kepada pemberi amanat mengenai hasil yang dicapai atas pelaksanaan tugas atau amanah yang diemban.

Simpangan yang terjadi antara realisasi dengan hasil yang diharapkan akan tercapai, menuntut penjelasan yang sistematis, logis dan transparan dalam kerangka anggaran berbasis kinerja. Simpangan inilah yang kemudian kita menyebutnya dengan istilah “**kinerja**” diperoleh dengan melalui tahapan-tahapan pengumpulan data kinerja, pengukuran data kinerja, dan terakhir analisa atas setiap pencapaian kinerja baik positif maupun negatif.

Pada Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 menyajikan hasil pengukuran dan analisis indikator kinerja sasaran strategis yang ditetapkan pada Penetapan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021.

3.1. Metodologi Pengukuran Capaian Kinerja

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target setiap Indikator Kinerja sasaran dengan realisasinya. Setelah dilakukan penghitungan akan diketahui selisih atau celah kinerja (performance gap). Selanjutnya berdasarkan selisih kinerja tersebut dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja di masa yang akan datang (performance improvement). Dalam proses pengukuran kinerja tersebut, diperhatikan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas. Adapun

dalam memberikan penilaian tingkat Realisasi kinerja setiap sasaran, menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Tingkat Realisasi Positif.

Membandingkan antara target dengan realisasi. Apabila semakin tinggi realisasi maka menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik atau semakin rendah realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin buruk/jelek dengan rumus:

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

b. Perbandingan persentase peningkatan

Metode ini untuk melihat persentase peningkatan realisasi setiap tahunnya yang di hitung dengan cara membandingkan realisasi sekarang lalu dengan realisasi tahun lalu dengan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realisasi Tahun Sekarang} - \text{Realisasi Tahun lalu})}{\text{Realisasi Tahun lalu}} \times 100$$

c. Kinerja semakin menurun semakin baik.

Metode ini merupakan persentase target menurun dimana semakin rendah realisasi dari target menunjukkan capaian yang semakin baik.

$$\% \text{ Capaian} = \frac{(2 \times \text{Target} - \text{Realisasi})}{\text{Target}} \times 100$$

Untuk penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian indikator kinerja dalam memberikan penilaian tingkat capaian Kinerja setiap sasaran, menggunakan skala pengukuran 4 (empat) kategori sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Klasifikasi penilaian keberhasilan/kegagalan Pencapaian Sasaran Startegis dan
Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021

Skor	Capaian	Keterangan
4	> 100 %	sangat baik
3	75 % - 100 %	baik
2	55 % - 74 %	cukup
1	< 55 %	kurang

3.2. Hasil Pengukuran Kinerja

Hasil Pengukuran Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 dengan 5 (lima) sasaran Strategis dan 5 (lima) Indikator Kinerja secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut:

Tabel 3.2.
Hasil Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA		
			TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	29,86 %	18,08 %	60,55 %
2	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	45,76 %	75,23 %	164,40 %
3	Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP)	36,70	45,68	124,47 %
4	Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	64,05	41,10	64,17 %
5	Meningkatnya Kinerja organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas	BB (76,5)	BB (71,09)	92,93 %

3.3. Capaian Kinerja Organisasi

Evaluasi dan analisa terhadap pencapaian masing-masing sasaran strategis dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Sasaran Strategis I :	Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja
------------------------------	--

Salah satu hal yang dapat menggambarkan kinerja SKPD yang membidangi ketenagakerjaan yakni terkait penyerapan tenaga kerja. Penyerapan **tenaga kerja** adalah banyaknya lapangan **kerja** yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan melalui penempatan tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan, penempatan tenaga kerja perlu diarahkan sesuai dengan jabatan yang tepat dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan, selain dalam rangka penempatan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan pasar tenaga kerja.

Semakin tinggi penyerapan tenaga kerja berarti semakin baik kinerja SKPD yang membidangi ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menetapkan Meningkatkan Serapan Tenaga Kerja sebagai Sasaran Strategis I.

Untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran strategis tersebut, maka ditetapkanlah sebuah indikator. Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan Sasaran Strategis I yakni Persentase serapan tenaga kerja yang diperoleh dengan membandingkan antara jumlah tenaga kerja yang terserap pasar kerja (baik secara formal maupun secara informal) dengan jumlah pencari kerja pada suatu tahun.

$$\text{Rumus} : \frac{\text{Tenaga Kerja Yang Terserap (Formal + Informal)}}{\text{Jumlah Pencari Kerja pada tahun berjalan}}$$

Tenaga kerja yang terserap secara formal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL), pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Sedangkan Tenaga kerja yang terserap secara formal merupakan hasil penempatan tenaga kerja yang berasal dari peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti pelatihan kewirausahaan mandiri dan pelatihan wirausaha baru.

Pada APBD awal tahun 2020, target yang ditetapkan untuk serapan tenaga kerja formal antara lain pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 4.850 orang, pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) sebanyak 200 orang dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) sebanyak 1.300 orang. Sehingga jumlah total target yang ditetapkan untuk serapan tenaga kerja formal adalah sebanyak 6.350 orang. Sedangkan target untuk serapan tenaga kerja informal adalah sebanyak 100 orang.

Realisasi pada tahun 2020 yakni pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 2.626 orang, pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) sebanyak 174 orang dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) sebanyak 185 orang dengan jumlah total sebanyak 2.985 orang.

Berdasarkan data tahun 2020 tersebut, maka target untuk perubahan kinerja serapan tenaga kerja formal tahun 2021 ditargetkan 2 kali lipat dari tahun 2020 dengan rincian sebagai berikut: pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 5.252 orang, pelayanan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) sebanyak 348 orang dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) sebanyak 370 orang dengan jumlah total sebanyak 5.970 orang. Sedangkan untuk serapan tenaga kerja informal sebanyak 100 orang. Jumlah pencari kerja pada tahun 2021 diestimasi sebanyak jumlah pencari kerja tahun 2020 yakni sebanyak 20.357 orang.

Berdasarkan rincian di atas maka Sasaran Strategis I Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dengan Indikator Persentase serapan tenaga kerja pada Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3.
Target Kinerja Sasaran Strategis I Tahun 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya serapan tenaga kerja	Persentase serapan tenaga kerja	29,86 %

1.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja

Realisasi serapan tenaga kerja formal dan serapan tenaga kerja informal pada tahun 2021 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal Tahun 2021

No.	Uraian	Jumlah Pecari kerja terdaftar (orang)	Target (orang)	Realisasi (orang)	Serapan tenaga kerja (%)
I	Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal	15.940	5.970	2.780	17,44
1	Antar Kerja Lokal (AKL)		5.252	2.400	15,06
2	Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)		348	361	2,26
3	Antar Kerja Antar Negara (AKAN)		370	19	0,12
II	Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal		100	102	0,64
	Jumlah	15.940	5.970	2.780	18,08

Sumber data: Laporan Informasi Pasar Kerja (Disnakertrans Prov. Sumatera Barat) Tahun 2021

Jumlah pencari kerja pada tahun 2021 yang diestimasi sebanyak jumlah pencari kerja tahun 2020 yakni sebanyak 20.357 orang, mengalami penurunan signifikan menjadi 15.940 orang. Serapan tenaga kerja formal yang ditargetkan sebanyak 5.970 orang, hanya terealisasi sebanyak 2.780 orang atau sebesar terserap sebesar 17,44%. Sedangkan untuk serapan tenaga kerja informal yang ditargetkan sebanyak 100 orang dapat direalisasikan sebanyak 102 orang atau terserap sebanyak 0,64%.

Data pencari kerja yang ditempatkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.5.
Serapan Tenaga Kerja Sektor Formal Tahun 2021 berdasarkan jenis kelamin

No.	Uraian	Jumlah		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Antar Kerja Lokal (AKL)	1.013	1.387	2.400
2	Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)	155	206	361
3	Antar Kerja Antar Negara (AKAN)	8	11	19
	Jumlah	1.176	1.604	2.780

Sumber data: Bidang Latpen 2021

Dari tabel 3.5 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah penempatan tenaga kerja pada tahun 2021 didominasi oleh perempuan yakni sebanyak 1.604 orang sedangkan laki-laki hanya sebanyak 1.176 orang.

Sedangkan untuk capaian serapan tenaga kerja informal, dapat dicapai sebanyak 102 orang atau sebesar 0,5%. Serapan tenaga kerja informal ini adalah peserta pelatihan wirausaha dan pelatihan tenaga kerja mandiri yang dapat ditempatkan pada UMKM.

Capaian Indikator Kinerja, Target dan Realisasi Kinerja Sasaran I Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6.
Pencapaian Sasaran Strategis I

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			Kategori
			Target Tahun 2021	Realisasi Tahun 2021	% Capaian	
1	Meningkatnya serapan tenaga	Persentase serapan tenaga kerja	29,86%	18,08 %	60,55	Cukup

Dari Tabel 3.6 di atas, Walaupun jumlah serapan tenaga kerja tahun 2021 sebanyak 2.780 orang ini hanya mengalami sedikit penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2020 yang mencapai 2.985 orang, namun target indikator hanya dapat direalisasikan sebesar 18,08 % dengan tingkat capaian sebesar 60,55%. Capaian Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Serapan Tenaga Kerja pada tahun 2021 capaian ini dikategorikan *Cukup* (55 % - 74%).

1.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Capaian Kinerja tahun Sebelumnya.

Capaian Indikator Sasaran I jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2019 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7.
Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis I

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2019			2020			2021		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya serapan tenaga kerja	Persentase serapan tenaga kerja	55,40 %	60,32 %	112,45 %	53,68 %	58,27 %	108,55 %	29,86 %	18,08 %	60,55

Dari Tabel 3.7 di atas, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan target Indikator dari tahun 2019 sd tahun 2021, hal ini disebabkan terjadinya rasionalisasi anggaran. dimana pada tahun 2019 s/d 2020 anggaran untuk mendukung kegiatan ini sangat tersedia sehingga dapat direalisasikan sesuai dengan target, sedangkan pada tahun 2021 dimana terjadi kondisi pandemi Covid-19 yang melanda dunia sehingga terjadi rasionalisasi anggaran pemerintahan yang cukup significant diperuntukkan untuk pemulihan dan recovery pandemic Covid-19. Hal ini menyebabkan target yang telah ditetapkan tidak dapat direalisasikan sebagaimana mestinya, oleh karena itu dilakukan revisi target yang disesuaikan dengan anggaran yang tersedia.

1.3. Membandingkan Realisasi Capaian Kinerja dengan target Jangka Menengah.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020 berdasarkan target Renstra 2016-2021 dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8.
Perbandingan capaian kinerja tahun 2021 dengan target akhir Renstra tahun 2021

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi	Target Akhir Renstra 2021	Capaian sd 2021 terhadap Renstra 2021
1	Meningkatnya serapan tenaga kerja	Persentase Serapan Tenaga Kerja	18,08 %	55,40%	32,34%

Dari tabel 3.8. di atas dapat dilihat bahwa realisasi Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Serapan Tenaga Kerja sebanyak 2.780 orang atau sebesar 18,08% dengan capaian sampai dengan akhir Renstra tahun 2021 sebesar 32,34% atau berkategori kurang. Terdapat perbedaan antara target Renstra dengan target yang ada pada Perjanjian Kinerja (PK) Eselon II (Kepala Dinas), yakni sebesar 55,40% pada target Renstra dan 28,96% pada target PK.

1.4. Analisa Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

Upaya Yang Dilakukan

Dalam pencapaian Sasaran I meningkatnya serapan tenaga kerja, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya dan terobosan dengan program dan kegiatan, baik APBD maupun APBN, hal ini dapat dilihat dari persentase peningkatan serapan tenaga kerja. Beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan serapan tenaga kerja diantaranya adalah:

- Meningkatkan SDM tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan Kerja. Upaya ini dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK) baik BLK Pusat, Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Selain itu juga dilakukan kegiatan pemagangan dalam negeri. Para pencari kerja akan diseleksi untuk kemudian ditempatkan pada perusahaan-perusahaan yang sudah bekerja sama dengan Disnakertrans. Peserta pemagangan akan

mendapatkan ilmu berupa arahan dari supervisor pemagangan yang merupakan personil dari perusahaan tempat pemagangan berlangsung. Setelah itu peserta magang akan mempraktekkan ilmu tersebut langsung pada unit terkait di perusahaan. Target tenaga kerja yang berkompeten melalui pelatihan kerja sebesar 44,06 %, tercapai sebesar 34,98%. Hal ini dapat dilihat dari jumlah peserta pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 7.120 orang dari total pencari kerja sebanyak 20.357.

- Meningkatkan serapan tenaga kerja yang kempeten melalui kegiatan pemagangan.
- Meningkatkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terakreditasi.
Target peningkatan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Pemerintah dan Swasta yang terakreditasi sebesar 14,06 % dengan realisasi sebesar 13,16%. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang sudah terakreditasi hingga tahun 2021 adalah sebanyak 92 LPK dari total sebanyak 161 LPK yang ada di Sumatera Barat.
- Pelayanan penempatan tenaga kerja formal.
Pelayanan penempatan tenaga kerja formal dilakukan dengan memfasilitasi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Fasilitasi berupa pelaksanaan seleksi terhadap pencari kerja. Pada tahun 2021 telah dilakukan pelayanan Antar Kerja Antar Daerah sebanyak 361 orang, Antar Kerja Antar Negara sebanyak 19 orang dan Antar Kerja Lokal sebanyak 2.400 orang.
- Pelayanan penempatan tenaga kerja informal.
Pelayanan penempatan tenaga kerja informal dilakukan dengan melakukan pelatihan wirausaha baru dan pelatihan kewirausahaan mandiri. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan wirausaha baru dan pelatihan kewirausahaan mandiri dan dapat ditempatkan pada usaha-usaha informal adalah sebanyak 102.

Hambatan Yang Dihadapi

Pencapaian sasaran strategis I Meningkatnya serapan tenaga kerja dengan indikator Persentase Serapan Tenaga Kerja, apabila dibandingkan dengan target 2021 hanya tercapai 60,55% atau bernilai cukup. Bahkan apabila dibandingkan dengan target periode akhir Renstra, hanya terealisasi 32,64% atau bernilai kurang. Hal ini merupakan dampak dari adanya pandemi Covid-19, sehingga terjadi

rasionalisasi anggaran yang cukup besar. Serapan tenaga kerja ini juga dipengaruhi oleh kebutuhan dan permintaan pasar tenaga kerja terutama melalui permintaan dari perusahaan yang sudah bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan adanya pandemi ini, perusahaan juga dihadapkan dengan persoalan menurunnya permintaan produk (barang dan/atau jasa). Hal ini berakibat pada menurunnya kebutuhan tenaga kerja.

Hambatan lain yang dihadapi yakni terkait dengan rendahnya capaian vaksinasi di Sumatera Barat. Adanya persyaratan yang mewajibkan peserta seleksi penempatan tenaga kerja telah melakukan vaksinasi juga menjadi hambatan yang cukup besar. Dari segi peminat untuk mengikuti proses seleksi sebenarnya cukup banyak, namun para peminat tadi tidak memenuhi persyaratan yakni sudah vaksin.

Solusi di Masa Yang Akan Datang

Untuk menghadapi hambatan yang dihadapi tersebut maka pada masa yang akan datang akan dilakukan beberapa upaya antara lain:

- 1) Peningkatan koordinasi dan kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri baik secara lokal maupun antar daerah.

Peningkatan koordinasi dan kerjasama ini dilakukan untuk mengidentifikasi jenis keahlian yang dibutuhkan oleh Dunia Usaha dan Dunia Industri untuk mengisi jabatan yang tersedia. Selain itu juga ditujukan agar perusahaan terkait mau menjadi sasaran penempatan tenaga kerja terutama tenaga kerja formal.

- 2) Menambah jumlah pelatihan kerja yang sudah menyesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
- 3) Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pelatihan kerja.

1.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pencapaian Indikator Kinerja Persentase peningkatan serapan tenaga kerja dicapai dengan adanya dukungan beberapa faktor sumberdaya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM dan Anggaran.

Dalam Pelaksanaan Program kegiatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga fungsional Pengantar kerja, instruktur pengajar serta fungsional

Penggerak Swadaya masyarakat yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja. Disamping itu adanya dukungan anggaran APBN maupun APBD juga sangat menentukan pencapaian target kinerja. Pada Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga dan Program Penempatan Tenaga Kerja mengalokasikan anggaran sebesar Rp.11.817.148.268,- dengan jumlah 5 kegiatan dan 10 sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9.
Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Kinerja Sasaran I

NO	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Dana (Rp)	Realisasi Keuangan	
			(Rp.)	%
1	2	3	4	5
I	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga	1,792,569,750	1,762,925,921	98,35
1	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1,384,622,700	1,372,875,571	99,15
1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1,098,525,300	1,091,112,901	99,33
2)	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	286,097,400	281,762,670	98,48
2	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	67,607,000	65,891,050	97,46
1)	Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	67,607,000	65,891,050,00	97,46
3	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	340,340,050	324,159,300	95,25
1)	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	340,340,050	324,159,300	95,25
	UPTD BLK Padang Panjang			
I	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	4,716,323,523	4,591,937,100	97,36
1	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4,716,323,523	4,591,937,100	97,36
1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4716,323,523	4,591,937,100	97,36
	UPTD BLK Payakumbuh			
I	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	4,627,798,895	4,469,443,900	96,58

NO	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Dana (Rp)	Realisasi Keuangan	
			(Rp.)	%
1	2	3	4	5
1	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4,716,323,523	4,469,443,900	96,58
1)	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4,627,798,895	4,469,443,900	96,58
II	Program Penempatan Tenaga Kerja	680,456,100	666,447,811	97,94
1	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	627,156,100	613,422,811	97,81
1)	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	130,489,600	128,913,600	98,79
2)	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	82,039,700	77,567,411	94,55
3)	Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)	265,122,800	262,670,950	99,08
4)	Perluasan Kesempatan Kerja	149,504,000	144,270,850,00	96,50
2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	53,300,000	53,025,000	99,48
1)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	53,300,000	53,025,000	99,48
	JUMLAH	11,817,148,268	11,490,754,732	97,24

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2021

Sesuai dengan tabel 3.9 di atas program yang mendukung sasaran 1 (satu) Persentase peningkatan serapan tenaga kerja terdiri atas 2 (dua) program yaitu: Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga dan Program Penempatan Tenaga Kerja.

Efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat pada tabel berikut tabel 3.10

Tabel 3.10.
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis I

Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja	Persentase Peningkatan Serapan Tenaga Kerja	60,55 %	98,08 %	1,92 %

Dari tabel 3.10 di atas, dapat dilihat bahwa penggunaan sumberdaya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung Sasaran Strategis I (dua) yaitu Meningkatnya Serapan Tenaga Kerja dengan indikator Persentase Peningkatan Serapan Tenaga Kerja sebesar 98,88% hanya mampu menghasilkan capaian kinerja Sasaran Strategis yang berkategori cukup yaitu 60,55% dengan tingkat efisiensi sebesar 1,92%.

Sasaran Strategis II :	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis
-------------------------------	---

Selain berfokus kepada pelayanan atau usaha kepada pencari kerja agar bisa mendapatkan pekerjaan, instansi terkait yang membidangi urusan ketenagakerjaan juga berfokus memberikan pelayanan kepada tenaga kerja dan perusahaan. Instansi yang dimaksud tersebut yakni Kementerian Ketenagakerjaan, OPD yang membidangi urusan ketenagakerjaan tingkat Provinsi dan OPD yang membidangi urusan ketenagakerjaan tingkat Kabupaten/Kota.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Meninjau dari pengertian undang-undang tersebut dapat ditarik kesimpulan hubungan industrial merupakan hubungan antara seluruh pihak terkait dan berkepentingan. Terutama yang menangani proses produksi maupun pelayanan dari sebuah suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, dapat memulai untuk menciptakan hubungan industrial yang sejalan, mensejahterakan, harmonis, serta aman.

Hubungan industrial yang harmonis adalah sistem hubungan antara para pihak dalam proses produksi baik oleh pengusaha, karyawan, dan pemerintah, dan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kondisi kerja, kualitas,

produktivitas, dan daya saing. Berdasarkan hal tersebut maka ditetapkanlah Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis sebagai Sasaran Strategis II.

Untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran strategis tersebut, maka ditetapkanlah sebuah indikator. Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan Sasaran Strategis II yakni Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan yang diperoleh dengan membandingkan antara jumlah tenaga kerja yang terserap pasar kerja (baik secara formal maupun secara informal) dengan jumlah pencari kerja pada suatu tahun.

$$\text{Rumus} : \frac{\text{Jumlah Kasus Ketenagakerjaan Yang sudah diselesaikan}}{\text{Jumlah kasus ketenagakerjaan yang dilaporkan}}$$

Sasaran Strategis II Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis dengan Indikator Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan pada Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.11.
Target Kinerja Sasaran Strategis II Tahun 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	45,76%

2.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja

Capaian Indikator Kinerja, Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis II Meningkatnya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.12.
Pencapaian Sasaran Strategis II

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			KATEGORI
			TARGET	REALISASI	% CAPAIAN	
2.	Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis	Jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan	45,76%	75,23%	164,40	Sangat Baik

Dari Tabel 3.12 di atas Capaian Sasaran Strategis II Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan Indikator Kinerja persentase jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan dari target 45,76% dapat direalisasikan sebesar 75,23 % dengan tingkat capaian sebesar 164,40 % dengan kategori sangat baik (> 100%). Realisasi ini diperoleh dari jumlah kasus yang masuk sebanyak 109 dapat diselesaikan sebanyak 82 kasus.

2.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Capaian Kinerja tahun Sebelumnya.

Capaian Indikator Sasaran Strategis II jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2019 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.20 berikut:

Tabel 3.13.
Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis II

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2019			2020			2021		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	60,52 %	49,27 %	118,59%	43,11 %	36,03%	116,42 %	45,76 %	75,23 %	164,40 %

Dari Tabel 3.13 di atas, dapat dilihat bahwa capaian kinerja tahun 2021 sebesar 164,40 % sedangkan tahun 2020 mencapai 116,42%, kondisi ini juga sangat dipengaruhi oleh COVID-19.

2.3. Membandingkan Realisasi Capaian Kinerja dengan target Jangka Menengah.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 berdasarkan target Renstra 2016-2021 dapat dilihat pada tabel 3.14 berikut:

Tabel 3.14.
Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi Tahun 2021	Target Akhir Renstra 2021	Capaian sd 2021 terhadap Renstra 2021
1	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	75,23%	49,22%	152,83%

Dari tabel 3.21, di atas dapat dilihat bahwa Realisasi meningkatnya hubungan industrial yang harmonis, dengan indikator persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan sebesar 49,22% dengan realisasi sampai dengan akhir Renstra tahun 2021 sebesar 75,23%. Capaian realisasi apabila dibandingkan dengan target yakni 152,83%.

2.4. Analisa Keberhasilan pencapaian Kinerja

Upaya Yang Dilakukan

Keberhasilan pencapaian kinerja untuk Indikator Kinerja indikator persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan dengan capaian 152,83%, didukung dengan capaian realisasi Program dan Kegiatan melalui kegiatan pembinaan, monitoring, pengawasan ke setiap perusahaan yang ada di Bumatera Barat, Sosialisasi Peraturan ketenagakerjaan dan pembentukan lembaga-lembaga yang diharuskan dalam suatu perusahaan sesuai Undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2016 baik melalui dana APBD maupun APBN.

Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan – perusahaan dalam menegakan undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja. Pengawasan yang dilakukan oleh Tenaga fungsional Pengawas dan tenaga mediator yang dimiliki oleh Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sehingga kasus – kasus ketenagakerjaan yang terjadi dapat dikurangi atau diselesaikan dengan baik.

Beberapa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan hubungan industrial yang harmonis diantaranya adalah:

- Meningkatkan hubungan industrial di perusahaan melalui :
 - Melakukan pembinaan kepada perusahaan agar dapat menyusun dan mensahkan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Perusahaan.
 - Mendorong pembentukan Lembaga Kerja Swasta (LKS) Bipartit dan Tripartit di perusahaan dan menurunkan tingkat perselisihan hubungan industrial.
 - Melakukan pembinaan dalam rangka peningkatan SDM baik perusahaan maupun pekerja terhadap norma-norma ketenagakerjaan.
 - Melakukan pencegahan perselisihan hubungan industrial di perusahaan.
 - Melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di perusahaan.
- Meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan melalui:
 - penerapan Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). melalui pengujian dan pemeriksaan terhadap perusahaan.
 - Meningkatkan kepatuhan Wajib Laport Ketenagakerjaan.
 - Menurunkan kasus kecelakaan kerja.
- Pengupahan dan kesejahteraan Pekerja, melalui Peningkatan Upah Minimum Provinsi (UMP)
- Meningkatkan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Peningkatan kepesertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- Meningkatkan pengawasan pada perusahaan dalam penerapan Undang-undang ketenagakerjaan ke seluruh Kabupaten/kota yang dilakukan oleh pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan.

Capain target indikator kinerja ini didukung oleh beberapa capaian antara lain:

- Kabupaten Kota yang telah memiliki Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit hingga saat ini baru 10 Kabupaten/Kota dari 19 Kabupaten/Kota (52,63%) yang baru melakukan pemberdayaan LKS Tripartit. Upaya ini terus dilakukan hingga diharapkan 19 Kabupaten/Kota telah memiliki LKS Tripartit yang merupakan bagian penting dari Hubungan Industrial.

- Perusahaan harus membentuk LKS Bipartit yang berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi secara internal di perusahaan. Hingga saat ini telah terbentuk LKS Bipartit sebanyak 138 (24,21%) perusahaan dari 570 perusahaan yang wajib membentuk LKS Bipartit.
- Jumlah kepesertaan BPJS ketenagakerjaan pada tahun 2021 mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2021 jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebesar 488.431 orang sedangkan pada tahun 2020 hanya sebesar 435.089 orang.
- Pada tahun 2021 kepatuhan perusahaan dalam melakukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga meningkat dari tahun 2020 yaitu sebesar 17,97%) dengan rincian sebanyak 466 perusahaan yang sudah disahkan Peraturan Perusahaan (PP) dan 64 perusahaan yang telah mengesahkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari 234 perusahaan yang memiliki Serikat Pekerja serta sebanyak 8.279 perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan dari 8.300 perusahaan yang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan (WLK).
- Perusahaan yang telah melaksanakan SMK3 sebanyak 443 perusahaan dari 5.422 perusahaan yang wajib melaksanakan SMK3 (8,17%).

Hambatan yang dihadapi

Dalam menjaga agar hubungan industrial dapat berjalan harmonis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki beberapa hambatan antara lain:

- 1) Jumlah sumber daya terkait hubungan industrial yang terbatas.

Penanganan terkait hubungan industrial tidak terlepas dari peran pejabat struktural dan pejabat fungsional tertentu (Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan). Berdasarkan kewenangan, OPD yang membidangi ketenagakerjaan ditingkat Provinsi menangani perusahaan menengah dan besar yang ada di wilayahnya. Di Sumatera Barat, terdapat 8.300 perusahaan yang tersebar di 19 Kabupaten/Kota. Pejabat fungsional tertentu yang ada sangat minimnya jumlahnya yakni Fungsional Mediator Hubungan Industrial hanya

sebanyak 8 orang dan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sebanyak 30 orang yang tersebar pada 3 UPTD Pengawasan.

- 2) Minimnya anggaran yang dialokasikan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Minimnya anggaran yang dialokasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mengakibatkan minimnya anggaran yang dialokasi pada penanganan hubungan industrial. Saking minimnya anggaran dimiliki, 3 buah UPTD Pengawasan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dijalankan tanpa adanya pejabat pengelola keuangan khusus yang ada pada masing-masing UPTD. Kuasa Pengguna Anggaran (PA), Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan Bendahara Pengeluaran Pembantu tidak terdapat pada UPTD. Pengguna Anggaran (PA) dan Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dikelola oleh Bidang Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan, sedangkan pencairan keuangan dijalankan langsung oleh Bendahara Utama Dinas. Hal ini dilatarbelakangi oleh hitungan dimana reward (penghargaan) berupa honor untuk mengelola keuangan hampir sama besarnya dengan anggaran yang dikelola sehingga tidak memenuhi prinsip efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan.

- 3) Data tentang penanganan hubungan industrial yang belum dikelola dengan baik.

Sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan tolok ukur keberhasilan pelaksanaan tugas maka setiap tahunnya terdapat beberapa dokumen pelaporan yang harus dibuat termasuk didalamnya terkait dengan penanganan hubungan industrial. Namun setiap tahunnya mengalami kendala dengan terbatasnya data yang dimiliki.

Solusi di Masa Yang Akan Datang

Untuk mengatasi hambatan yang dihadapi tersebut, dimasa yang akan dilakukan upaya sebagai berikut:

- 1) Mengusulkan penambahan fungsional tertentu Mediator Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan pada e-formasi yang dimiliki KemenPAN-RB

serta menambahkan pada dokumen Analisa Jabatan (Anjab) dan Analisa Beban Kerja (ABK).

- 2) Mengusulkan penambahan anggaran pada rapat dengan Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) dan pada saat rapat kerja dengan DPRD.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan data dan mengumpulkan data yang sudah diinventarisasi tersebut.

2.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pencapaian Indikator Kinerja Persentase jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan dicapai dengan adanya dukungan beberapa faktor sumberdaya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM dan Anggaran.

Dalam Pelaksanaan Program kegiatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga fungsional Pengawas ketenagakerjaan, mediator, litkayasa K-3 yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja. Disamping itu adanya dukungan ketersediaan anggaran yang cukup memadai baik melalui anggaran APBN maupun APBD. Pada Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan dan Program perlindungan tenaga kerja dan sistem pengawasan tenaga kerja yang terdiri dari 12 kegiatan dengan anggaran sebesar Rp.1.713.791.300,-. Anggaran ini masih dirasakan sangat kurang, hal ini disebabkan adanya rasionalisasi anggaran akibat Covid-19. Namun capaian kinerja dapat dicapai dengan adanya dukungan dan sinergisitas Kabupaten/Kota dan Pusat. Secara Rinci Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator kinerja Sasaran Strategis II dapat dijelaskan pada tabel 3.23 berikut:

Tabel 3.15.
Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran
Strategis II

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Dana (Rp)	Keuangan	
			(Rp.)	%
1	2	3	4	5
I	Program Hubungan Industrial	569.813.300	531.383.667	93.26
1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	172.075.200	168.264.715	97.79
1)	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	172.075.200	168.264.715	97.79
2	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	242.245.150	219.353.661	90.55
1)	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	137.010.250	120.141.550	87.69
2)	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	47.290.250	44.456.611	94.01
3)	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	57.944.650	54.755.500	94.50
3	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	155.492.950	143.765.291	92.46
1)	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	155.492.950	143.765.291	92.46
II	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	776.365.000	695.083.876	89.53
1	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	776.365.000	695.083.876	89.53
1)	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	299.880.000	280.195.328	93.44
2)	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	209.204.000	161.085.650	77.00
3)	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	267.281.000	253.802.898	94.96
	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja			
II	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	367.613.000	367.613.000	100.00
1	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	367.613.000	367.613.000	100.00
3)	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	367.613.000	367.613.000	100.00
	JUMLAH	1.713.791.300	1.594.080.543	93.01

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa program yang mendukung sasaran strategis II (dua) Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis dengan indikator kinerja Persentase jumlah penurunan kasus ketenagakerjaan terdiri atas 2 (dua) program yaitu : (1). Program Hubungan Industrial dengan jumlah anggaran

sebesar Rp. 569.813.300.- dengan realisasi keuangan sebesar Rp. 531.383.667.- (93,26%) dengan realisasi fisik sebesar 100%. (2). Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan jumlah anggaran Rp. 1.143.978.000.- dengan realisasi keuangan sebesar Rp.1.062.696.876.- atau sebesar 92,98% dengan realisasi fisik 100%.

Sehingga total anggaran yang dialokasikan untuk mendukung sasaran ini adalah sebesar Rp.1.713.791.300,- dengan realisasi sebesar Rp.1.594.080.543,- atau sebesar 93,01%.

Tabel 3.16.
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis II

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	% Capain Kinerja	Persentase Penyerapan Anggaran	% Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Harmonis.	Persentase penyelesaian kasus ketenagakerjaan	152,83%	93,01%	6,99%

Dari tabel 3.16 di atas, dapat dilihat bahwa penggunaan sumberdaya melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung Sasaran Strategis II (dua) yaitu Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 93,01% telah mampu menghasilkan capaian kinerja Sasaran Strategis yang sangat baik di atas 100% yaitu 152,83% dengan tingkat efisiensi sebesar 6,99%.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan serta upaya lain yang mendukung baik itu Kabupaten/Kota maupun program dan kegiatan melalui anggaran APBN sangat berpengaruh terhadap pencapaian target Indikator Kinerja Sasaran Strategis II Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis antara pekerja dengan pemberi kerja/perusahaan dan menurunkan jumlah kasus ketenagakerjaan yang terjadi di Sumatera Barat. Hal ini tentunya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan serapan tenaga kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang menjadi tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dengan tingginya serapan tenaga kerja akan berdampak pada pengurangan Tingkat Pengangguran Terbuka di Sumatera Barat.

Sasaran Strategis III :	Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi
--------------------------------	--

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada urusan ketransmigrasian, terdapat beberapa hal yang bisa dijadikan tolok ukur keberhasilan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yakni terkait pembangunan transmigrasi. Pembangunan transmigrasi merupakan proses pembangunan fisik ruang kawasan sebagai tempat tinggal, tempat bekerja, dan tempat berusaha yang dilaksanakan secara bertahap, yaitu pembangunan fisik SP dan pusat SKP membentuk SKP sebagai hinterland dari KPB, untuk membentuk satu kesatuan kawasan transmigrasi.

Satuan Permukiman (SP) sendiri merupakan bagian dari SKP berupa satu kesatuan permukiman atau beberapa permukiman sebagai satu kesatuan dengan daya tampung 300–500 (tiga ratus sampai dengan lima ratus) keluarga. Sedangkan Satuan Kawasan Pengembangan (SKP) merupakan satu kawasan yang terdiri atas beberapa satuan permukiman yang salah satu di antaranya merupakan permukiman yang disiapkan menjadi desa utama atau pusat kawasan perkotaan baru. Satu SKP paling sedikit memiliki 3 Satuan Permukiman dan paling banyak memiliki 6 Satuan Permukiman.

Untuk menilai perkembangan status satuan pemukiman transmigrasi tersebut, maka Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi menetapkan Indeks perkembangan satuan pemukiman transmigrasi (IPSP). Agar IPSP ini dapat diukur dengan standar yang sama, maka ditetapkanlah dimensi, factor peubah dan skor. Rincian dimensi, peubah dan skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.17.

Rincian dimensi, peubah dan skor Indikator Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi (IPSP)

NO	DIMENSI		PEUBAH	SKOR
A	Dimensi ekonomi SP	1	Ekonomi wilayah Desa/SP	0,1,2,3
		2	Pertokoan dan warung	0,1,2
		3	Oelayanan Bank dan/atau LKBB	0,1,2

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
		4 Pelibatan masyarakat dan UMKM dalam pengembangan pola usaha pokok dan komoditas unggulan	0,1,2
		5 Promosi Komoditas Unggulan	0,1,2,3
		6 Pembagian Lahan bagi transmigrasi	0,1,2,3
		7 Sertifikasi Tanah Bagi Transmigrasi	0,1,2,3
		8 Sertifikasi tanah bagi penduduk setempat	0,1,2,3
		9 Tingkat Pemanfaatan Lahan	0,1,2,3
		10 Pemilikan atau penguasaan lahan	0,1,2
B	Dimensi Sosial Budaya SP	1 Kegiatan Gotong Royong	0,1,2
		2 Kriminalitas	0,1,2,3
		3 Keberadaan Penyandang \leq masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)	0,1,2,3
		4 Pemberantasan Buta Aksara/Kegiatan Kelompok Belajar (Kejar) Paket A/B/C	0,1,2
		5 Ketersediaan tenaga kependidikan tingkat dasar	0,1,2,3
		6 Ketersediaan Tenaga medis (paramedis)	0,1,2,3
		7 Ketersediaan tenaga rohaniwan	0,1,2
		8 Migrasi penduduk keluar SP untuk mencari nafkah	0,1,2
		9 Kerekatan sosial	0,1,2
		10 Kasus pertanahan	0,1,2,3
		11 Keberadaan local champion (agen perubahan)	0,1,2
C	Dimensi Lingkungan SP	1 Tata ruang satuan permukiman	0,1,2
		2 Ketersediaan MCK	0,1,2,3
		3 Pengelolaan sampah	0,1,2,3
		4 Kejadian Luar Biasa (KLB)	0,1,2
		5 Kapasitas Mitigasi kebencanaan (gempa bumi, banjir, tanah longsor, Tsunami dll)	0,1,2
		6 Pemanfaatan amenity resources (sumberdaya keindahan dan kenyamanan)	0,1,2
		7 Kesadaran masyarakat terhadap permasalahan dan pemanfaatan lingkungan	0,1,2,3
		8 Penerapan prinsip konservasi alam dan pengelolaan lahan	0,1,2
D	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana SP	1 Konektivitas lingkungan permukiman	0,1,2,3,4
		2 Ketersediaan angkutan umum	0,1,2,3
		3 Sumber air minum, mandi dan cuci	0,1,2,3,4
		4 Keberadaan sekolah dasar (SD) umum dan/atau MI	0,1,2

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
		5 Ketersediaan POS PAUD	0,1,2
		6 Keberadaan Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)	0,1,2,3
		7 Sarana Peribadatan	0,1,2
		8 Elektrifikasi Desa	0,1,2,3
		9 Bahan bakar untuk keperluan memasak	0,1,2,3
		10 Ketersediaan dan kualitas fasilitas komunikasi seluler	0,1,2
		11 Keberadaan kantor SP/Kantor Desa	0,1,2
		12 Sarana pusat percontohan	0,1,2
E	Dimensi Kelembagaan SP	1 Pasar Mingguan	0,1,2,3
		2 Koperasi (KUD, Non KUD, Kopinkra, dll)	0,1,2
		3 Keberadaan BUMDesa	0,1,2,3
		4 Keberadaan Kelompok Tani dan Nelayan	0,1,2,3
		5 Keberadaan organisasi Kemasyarakatan (PKK, Karang Taruna, LPMD, Kelompok Perempuan, Majelis Taklim, Lembaga Adat, dll)	0,1,2
		6 Siskamling atas inisiatif warga	0,1,2
		7 Keberadaan Posyandu	0,1,2
		8 Penanggungjawab pelaksanaan pengembangan SP	0,1,2

Berikut rumus untuk mengukur IPSP:

$$IPSP = \sum w_i D_i$$

w_i = Bobot masing-masing Dimensi

D_i = Nilai Indeks masing-masing dimensi

Status SP dapat diketahui dari Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP), dengan penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.18.

Status SP dapat diketahui dari Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP)

No	Nilai IPSP	Jangka Waktu	Status
A	IPSP < 50	Maksimum 1,5 tahun pasca penempatan	Penyesuaian
B	50 ≤ IPSP < 75	Maksimum 3 tahun pasca penempatan	Pemantapan
C	IPSP ≥ 75	Maksimum 5 tahun pasca penempatan	Kemandirian
D	IPSP ≥ 75	Maksimum 5 tahun pasca penempatan dengan tambahan prasarana : SMP, Puskesmas, Pasar Harian, Taman Rekreasi dan Balai Pertemuan	SP Utama

Target Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP) ini ditetapkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi untuk seluruh Satuan Permukiman Transmigrasi yang ada di seluruh Indonesia. Sebelum ditetapkan, dilakukan penilaian pada seluruh Satuan Permukiman Transmigrasi untuk tahun 2019 yang nantinya digunakan sebagai data dasar perhitungan proyeksi IPSP untuk tahun 2020 s.d tahun 2024.

Di Sumatera Barat terdapat 3 (tiga) Satuan Permukiman Transmigrasi yakni:

- 1) Satuan Permukiman Transmigrasi Nagari Muara Takung Kecamatan Kamang Baru Kabupaten Sijunjung.
- 2) Satuan Permukiman Transmigrasi Bumi Asri Kabupaten Solok Selatan.
- 3) Satuan Permukiman Transmigrasi Kecamatan Ranah Balingka Kabupaten Pasaman Barat.

Tabel 3.19.
Data dasar dan proyeksi IPSP Untuk Provinsi Sumatera Barat

No	Kecamatan	Kabupaten	Provinsi	Status	Data Dasar (Tahun 2019)	Proyeksi Target Tahun 2021
1	Muara Takung - Kamang Baru	Sijunjung	Sumatera Barat	Berkembang	27,75	31,79
2	Bumi Asri	Solok Selatan	Sumatera Barat	Berkembang	37,16	40,94
3	Ranah Balingka - Beremas	Pasaman Barat	Sumatera Barat	Berkembang	37,16	41,40

Berdasarkan perhitungan masing-masing Satuan Permukiman tersebut maka untuk target Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan melakukan perhitungan rata-rata dari ketiga Satuan permukiman tersebut. Sehingga target kinerja Sasaran Strategis III Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi dengan indikator target Indikator kinerja Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP) pada Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3. 20 berikut:

Tabel 3.20.
Target Kinerja Sasaran Strategis III Tahun 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
3	Meningkatnya Pembangunan Permukiman Transmigrasi	Status Satuan Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP)	36,70

3.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja

Tolok ukur keberhasilan Sasaran Strategis IV Meningkatnya Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi adalah dengan menggunakan indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP). Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tidak melakukan pengukuran IPSP untuk tahun 2021. Walaupun begitu, pengukuran tetap bisa dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan pedoman pengukuran yang sudah ada. Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.21.
Perhitungan Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP) Tahun 2021

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR	Nilai Dimensi	Total Nilai Dimensi	Nilai Indeks Dimensi (Di)	Bobot (wi)	Nilai IPSP (wi.Di)	
A	Dimensi ekonomi SP	1	Ekonomi wilayah Desa/SP	-	11	26	42.31	0.2622	11.09
		2	Pertokoan dan warung	1					
		3	Pelayanan Bank dan/atau LKBB	-					
		4	Pelibatan masyarakat dan UMKM dalam pengembangan pola usaha pokok dan komoditas unggulan	-					
		5	Promosi Komoditas Unggulan	-					
		6	Pembagian Lahan bagi transmigrasi	3					
		7	Sertifikasi Tanah Bagi Transmigrasi	2					
		8	Sertifikasi tanah bagi penduduk setempat	2					
		9	Tingkat Pemanfaatan Lahan	1					
		10	Pemilikan atau penguasaan lahan	2					
B	Dimensi Sosial Budaya SP	1	Kegiatan Gotong Royong	1	12	27	44.44	0.2447	10.88
		2	Kriminalitas	2					
		3	Keberadaan Penyandang Masalah Kesejahteraan SosiAL (PMKS)	2					
		4	Pemberantasan Buta Aksara/Kegiatan Kelompok Belajar (Kejar) Paket A/B/C	-					
		5	Ketersediaan tenaga kependidikan tingkat dasar	1					
		6	Ketersediaan Tenaga medis (paramedis)	3					
		7	Ketersediaan tenaga rohaniwan	1					
		8	Migrasi penduduk keluar SP untuk mencari nafkah	-					
		9	Kerekatan sosial	1					
		10	Kasus pertanahan	1					
		11	Keberadaan local champion (agen perubahan)	-					
C	Dimensi Lingkungan SP	1	Tata ruang satuan permukiman	1	9	19	47.37	0.0766	3.63
		2	Ketersediaan MCK	3					



LAKIP DISNAKERTRANS 2021

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR	Nilai Dimensi	Total Nilai Dimensi	Nilai Indeks Dimensi (Di)	Bobot (wi)	Nilai IPSP (wi.Di)	
		3	Pengelolaan sampah	1					
		4	Kejadian Luar Biasa (KLB)	2					
		5	Kapasitas Mitigasi kebencanaan (gempa bumi, banjir, tanah longsor, Tsunami dll)	-					
		6	Pemanfaatan amenity resources (sumberdaya keindahan dan kenyamanan)	-					
		7	Kesadaran masyarakat terhadap permasalahan dan pemanfaatan lingkungan	1					
		8	Penerapan prinsip konservasi alam dan pengelolaan lahan	1					
D	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana SP	1	Konektivitas lingkungan permukiman	-	16	32	50.00	0.3599	18.00
		2	Ketersediaan angkutan umum	-					
		3	Sumber air minum, mandi dan cuci	4					
		4	Keberadaan sekolah dasar (SD) umum dan/atau MI	2					
		5	Ketersediaan POS PAUD	1					
		6	Keberadaan Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)	3					
		7	Sarana Peribadatan	2					
		8	Elektrifikasi Desa	1					
		9	Bahan bakar untuk keperluan memasak	1					
		10	Ketersediaan dan kualitas fasilitas komunikasi seluler	1					
		11	Keberadaan kantor SP/Kantor Desa	1					
		12	Sarana pusat percontohan	-					
E	Dimensi Kelembagaan SP	1	Pasar Mingguan	-	7	19	36.84	0.0566	2.09
		2	Koperasi (KUD, Non KUD, Kopinkra, dll)	-					
		3	Keberadaan BUMDesa	-					
		4	Keberadaan Kelompok Tani dan Nelayan	1					
		5	Keberadaan organisasi Kemasyarakatan (PKK, Karang Taruna, LPMD, Kelompok Perempuan, Majelis Taklim, Lembaga Adat, dll)	2					
		6	Siskamling atas inisiatif warga	-					
		7	Keberadaan Posyandu	2					
		8	Penanggungjawab pelaksanaan pengembangan SP	2					
Total Nilai IPSP								45.68	



Berdasarkan tabel di atas, maka capaian indikator kinerja Sasaran Strategis III Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.22.
Pencapaian Sasaran Strategis III

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA		
			TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
3.	Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	36,70	45,68	124,47

Dari Tabel 3.22 di atas, sasaran strategis Meningkatkan Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi dengan indikator kinerja Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dengan target 36,70 terealisasi sebesar 45,68 Capaian kinerja sebesar 124,45 % atau dengan kategori sangat baik.

3.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Capaian Kinerja tahun Sebelumnya.

Capaian Indikator Sasaran Strategis III jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2019 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.29 berikut:

Tabel 3.23.
Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis III

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2019			2020			2021		
			Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
3	Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	-	-	-	-	-	-	36,70	45,68	124,47

Dari tabel 3.23 di atas, capaian kinerja Sasaran Strategis III Meningkatkan Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi belum dapat dibandingkan karena indikator kinerja ini baru ada pada tahun 2021.

3.3. Membandingkan Realisasi Capaian Kinerja dengan target Jangka Menengah.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis III Meningkatnya Pembangunan Kawasan Transmigrasi pada tahun 2020 yang juga merupakan bagian dari target Renstra Dinas tahun 2016 sd 2021 dalam mendukung capaian RPJMD dapat dilihat pada tabel 3.30 berikut :

Tabel 3.24.
Klasifikasi penilaian keberhasilan/kegagalan Pencapaian Sasaran Startegis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021	Target Akhir Renstra 2021	Capaian sd 2021 terhadap RPJMD2021
3	Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	45,68	36,70	124,47

Dari Tabel 3.24 di atas, dapat dilihat bahwa Target Kinerja Sasaran Strategis III Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi sudah sesuai target yang ditetapkan sampai dengan akhir periode Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021.

3.4. Analisa Keberhasilan pencapaian Kinerja

Upaya Yang Dilakukan

Keberhasilan pencapaian kinerja untuk sasaran strategis III Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP) dipengaruhi oleh banyak intervensi program baik yang bersumber dari APBD Kabupaten, APBD Provinsi dan APBN yang telah dilaksanakan pada satuan pemukiman transmigrasi yang ada. Program-program tersebut dilakukan untuk pengembangan factor peubah pada beberapa dimensi yang mempengaruhi perkembangan satuan pemukiman.

Pada dimensi jejaring prasarana dan sarana satuan permukiman misalnya, telah dilakukan penambahan panjang jalan lingkungsepanjang 1 kilometer selama 2 tahun yakni tahun 2020 dan tahun 2021 dimana setiap tahunnya bertambah 500 meter. Selain itu juga telah dilakukan rehab masjid. Penambahan panjang jalan lingkung dan rehab masjid ini termasuk ke dalam faktor peubah Konektivitas lingkungan permukiman. Contoh lain pada Dimensi Kelembagaan, sudah tersedia Kelompok Tani, Koperasi, dan beberapa lembaga lainnya yang menggambarkan perkembangan satuan permukiman transmigrasi.

Hambatan yang dihadapi

Beberapa hambatan yang ditemui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dalam pencapaian Nilai Indeks Perkembangan Satuan Permukiman (IPSP) agar sesuai dengan target yang ditetapkan antara lain:

- 1) Pemerintah Daerah dan Pemangku Kepentingan belum menjadikan hasil Penilaian IPKTrans dan IPSP sebagai pedoman dalam menentukan langkah-langkah dan strategi untuk pencapaian sasaran pembangunan kawasan transmigrasi.

Dengan belum dipedomannya hasil penilaian IPKTrans dan IPSP dalam mengambil langkah-langkah dan strategi dalam pembangunan kawasan transmigrasi mengakibatkan pengalokasian anggaran pembangunan transmigrasi, baik yang bersumber dari anggaran pusat maupun anggaran daerah mejadi tidak terarah dan cenderung asal jadi, bahkan penganggaran yang minim, sehingga tidak mampu mempengaruhi peningkatan angka indeks perkembangan kawasan transmigrasi maupun indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi.

- 2) Belum optimalnya pelaksanaan Perpres 50 Tahun 2018 tentang Koordinasi dan integrasi penyelenggaraan transmigrasi.

Perkembangan kawasan transmigrasi tidak semata-mata hanya menjadi tugas instansi yang mengurus ketransmigrasian, namun harus dikerjasamakan dengan instansi teknis lainnya. Adanya kerjasama lintas sector akan mampu mendongkrak angka indeks perkembangan kawasan transmigrasi, karena perkembangan

kawasan transmigrasi sangat ditentukan oleh 5 (lima) dimensi, peubah dan indicator yang sangat dipengaruhi oleh interfensi anggaran dari sektor2 terkait.

- 3) Minimnya kontribusi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terhadap intervensi anggaran untuk membantu perkembangan kawasan transmigrasi yang ada di daerah.
- 4) Belum optimalnya inisiatif masyarakat untuk mewujudkan kawasan transmigrasi yang berdaya saing.

Solusi di masa yang akan datang.

Untuk mengatasi hambatan yang dihadapi tersebut, dimasa yang akan dilakukan upaya sebagai berikut:

- 1) Memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada Pemerintah Daerah dan Pemangku Kepentingan terkait hasil penilaian IPKTrans dan IPSP setiap tahunnya, sehingga progres perkembangan kawasan dapat diketahui sehingga langkah2 kebijakan terbaik untuk pencapaian perkembangan kawasan transmigrasi dapat dilakukan.
- 2) Perlu dibentuk Tim Koordinasi dan integrasi penyelenggaraan transmigrasi yang melibatkan Bappade dan SKPD teknis lainnya.
- 3) Mengusulkan penambahan anggaran urusan ketransmigrasian untuk membantu perkembangan kawasan transmigrasi yang ada di daerah.
- 4) Peningkatan kapasitas SDM masyarakat transmigran untuk mewujudkan masyarakat transmigran yang terampil dan produktif.

3.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pencapaian Indikator Kinerja Meningkatnya kemandirian Transmigran dicapai dengan adanya dukungan beberapa faktor sumberdaya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM dan Anggaran.

Dalam Pelaksanaan Program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga

penggerak Swadaya masyarakat. SKPD terkait Provinsi dan Kabupaten/Kota yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja. Disamping itu adanya dukungan ketersediaan anggaran yang cukup memadai baik melalui anggaran APBN maupun APBD. Untuk pencapaian indikator Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP), pada tahun 2021 Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat menganggarkan Program Percepatan Pembangunan dan Pengembangan Infrastruktur pada kawasan khusus dan daerah tertinggal dengan anggaran sebesar Rp. 240.203.950.- dengan jumlah kegiatan 5 (lima) kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja.

Tabel 3.25.

Program dan Kegiatan yang mendukung Pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis II

NO.	PROGRAM/ KEGIATAN	DANA (Rp)	KEUANGAN	
			(Rp.)	%
1	3	4	7	8
I	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	146,782,000	146,461,600	99,78
1	Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Pemantapan	146,782,000	146,461,600	99,78
1)	Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	86,416,200	86,140,500	99,68
2)	Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	60,365,800	60,321,100	99,93
	JUMLAH	146,782,000	146,461,600	99,78

Sesuai dengan tabel 3.25 di atas program yang mendukung Sasaran Strategis III (tiga) Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi melalui Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 240.203.950.- realisasi keuangan sebesar Rp. 146.782000.- (99.78%) dengan realisasi fisik sebesar 100%.

Tabel 3.26.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis III

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	Persentase Penyerapan Anggaran	% Tingkat Efisiensi
Meningkatnya Status Perkembangan Permukiman Transmigrasi	Indeks Perkembangan Satuan Pemukiman (IPSP)	124,47	99,13	0,87

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2021

Dari tabel 3.26 di atas. dapat dilihat bahwa pelaksanaan program/kegiatan Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi sangat efisien terhadap penyerapan anggaran dalam pencapaian sasaran kinerja Meningkatnya pembangunan kawasan transmigrasi. Dimana dengan serapan keuangan 99,13% dapat mencapai kinerja melebihi target (124,47%).

Sasaran Strategis IV :	Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi
------------------------	---

Untuk menilai perkembangan status satuan pemukiman transmigrasi tersebut, maka Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi menetapkan Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans). Agar IPKTrans ini dapat diukur dengan standar yang sama, maka ditetapkanlah dimensi, faktor peubah dan skor. Rincian dimensi, peubah dan skor Indikator Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.27.

Rincian dimensi, peubah dan skor Indikator Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
A	Dimensi Ekonomi Kawasan Transmigrasi	1 Pengembangan Komoditas Unggulan Kawasan Transmigrasi	0,1.2.3
		2 Pelibatan Masyarakat dan UMKM dalam Pengembangan Komoditas Unggulan	0,1,2
		3 Peran BUMDES dan atau BUMDES Bersama mengembangkan komoditas unggulan	0,1,2
		4 Pengembangan Jejaring Kawasan Transmigrasi Klaster	0,1,2
		5 Promosi Komoditas Unggulan oleh Kawasan Transmigrasi/Klaster	0,1.2.3
		6 Sertifikasi/Standarisasi Produk Yang dihasilkan	0,1,2
		7 Tingkat Melek Keuangan Masyarakat	0,1,2
		8 Kepemilikan dan/atau Penguasaan Lahan	0,1,2

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
B	Dimensi Sosial Budaya Kawasan Transmigrasi	1 Kreativitas Masyarakat	0,1,2
		2 Pelibatan Pelaku Seni dan Budaya	0,1,2
		3 Pemanfaatan Produk Budaya Masyarakat	0,1,2
		4 Migrasi Penduduk Keluar Kawasan	0,1,2
		5 Governansi Budaya	0,1,2
		6 Budaya dan Pendidikan	0,1,2
		7 Budaya, Informasi dan Pengetahuan	0,1,2
		8 Budaya dan Perencanaan	0,1,2
		9 Budaya, Kesetaraan dan Inklusi Sosial	0,1,2
		10 Kerekatan Sosial	0,1,2
C	Dimensi Lingkungan Kawasan Transmigrasi	1 Pembangunan Kawasan Transmigrasi Mengacu Pada Tata Ruang Kawasan Transmigrasi	0,1,2
		2 Ruang Terbuka Hijau (RTH)	0,1,2,3
		3 Pemanfaatan Amenity Resources Untuk Kegiatan Ekonomi dan Sosial	0,1,2
		4 Kesadaran Masyarakat Terhadap permasalahan dan pemanfaatan lingkungan	0,1,2,3
		5 Adaptasi terhadap perubahan iklim	0,1,2
		6 Kapasitas Mitigasi Bencana	0,1,2
		7 Pengelolaan dan Pemanfaatan Sampah	0,1,2,3
		8 Pengelolaan dan Pemanfaatan Limbah	0,1,2
D	Dimensi Jejaring Prasarana dan Sarana Kawasan Transmigrasi	1 Konektivitas Kawasan Transmigrasi dengan Kota Kecil/menengah (pusat pertumbuhan) yang hirarki keruangannya lebih tinggi	0,1,2,3
		2 Konektivitas antar SKP dalam kawasan transmigrasi	0,1,2,3
		3 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	0,1,2,3
		4 Pelayanan Pendidikan Vokasi dan Keterampilan	0,1,2
		5 Aksesibilitas ke dan dari kawasan serta ke sentra komoditas unggulan	0,1,2
		6 Angkutan Umum	0,1,2,3
		7 Elektrifikasi Kawasan Transmigrasi	0,1,2,3
		8 Pemanfaatan alat komunikasi dan internet	0,1,2
		9 Sumber Air Minum dan Mandi/Cuci Masyarakat di Kawasan Transmigrasi	0,1,2,3,4,5
		10 Ketersediaan Bahan Bakar	0,1,2
		11 Kios Sarana Produksi Pertanian	0,1,2
		12 Pasar Kawasan Transmigrasi	0,1,2,3

NO	DIMENSI	PEUBAH	SKOR
		13 Perbankan dan/atau Lembaga Keuangan bukan Bank untuk pengembangan komoditas Unggulan	0,1,2
E	Dimensi Kelembagaan Kawasan Transmigrasi	1 Kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota dan/atau norma masyarakat dalam meminimalisasi alih fungsi lahan	0,1,2,3
		2 Kebijakan daerah tentang penggunaan tenaga kerja lokal	0,1,2
		3 Pengembangan Kawasan Transmigrasi /Klaster Berbasis Komoditas Unggulan	0,1,2
		4 Insentif / kebijakan daerah tentang investasi di kawasan	0,1,2
		5 Forum pengembangan (ekonomi) Daerah /kawasan transmigrasi di aras kabupaten/kota	0,1,2
		6 Kebijakan daerah dalam pengembangan kawasan transmigrasi yang telah ditetapkan	0,1,2
		7 Komitmen Daerah untuk pembiayaan PKP yang telah ditetapkan	0,1,2,3
		8 Kebijakan daerah tentang CSR untuk Kawasan Transmigrasi yang telah ditetapkan	0,1,2
		9 Pengembangan Kerjasama antar pemerintah daerah, BUMDES/BUMDESMA, Dunia Usaha dan Perguruan Tinggi/Lembaga penelitian setempat untuk meningkatkan inovasi pengembangan komoditas unggulan	0,1,2
		10 Kebijakan daerah tentang promosi kawasan	0,1,2,3

Berikut rumus untuk mengukur IPKTrans:

$$\text{IPKTrans} = \sum w_i D_i$$

w_i = Bobot masing-masing Dimensi

D_i = Nilai Indeks masing-masing dimensi

Status Kawasan Transmigrasi dapat diketahui dari Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) tersebut, sebagai berikut :

- $\text{IPKTrans} < 50$ = Berkembang
- $50 \leq \text{IPKTrans} < 75$ = Mandiri
- $\text{IPKTrans} \geq 75$ = Berdaya Saing

Target Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) ini ditetapkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi untuk seluruh Kawasan Transmigrasi yang ada di seluruh Indonesia. Sebelum ditetapkan, dilakukan penilaian pada seluruh Kawasan Transmigrasi untuk tahun 2019 yang nantinya digunakan sebagai data dasar perhitungan proyeksi IPKTrans untuk tahun 2020 s.d tahun 2024.

Di Sumatera Barat terdapat 1 (satu) Kawasan Transmigrasi yakni kawasan Lunang Silaut Kabupaten Pesisir Selatan. Berikut data dasar tahun 2019 dan target hasil proyeksi tahun 2021 untuk kawasan Lunang Silaut yang telah ditetapkan Kementerian:

Tabel 3.28.
Data Dasar Tahun 2019 Dan Target Tahun 2021 IPKTrans Provinsi Sumatera Barat

No.	DIMENSI	BASELINE TAHUN 2019				PROYEKSI TAHUN 2021			
		INDEKS DIMENSI	INDEKS KOMPOSIT	IPKTRANS	STATUS	INDEKS DIMENSI	INDEKS KOMPOSIT	IPKTRANS	STATUS
1	Ekonomi	53,01	20,78	56,02	Mandiri	63,41	24,85	64,05	Mandiri
2	Sosial Budaya	60,96	7,94			68,50	8,93		
3	Lingkungan	41,85	3,24			53,75	4,15		
4	Jejaring Prasarana	70,10	19,83			70,10	19,83		
5	Kelembagaan	35,94	4,23			53,43	6,28		

Berdasarkan rincian di atas maka Sasaran Strategis IV Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi dengan target Indikator kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) yang dibangun pada Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.28 berikut:

Tabel 3.29.
Target Kinerja Sasaran Strategis IV Tahun 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	64,05

Dari Tabel 3.29 di atas, dapat disimpulkan bahwa Sasaran Strategis IV Meningkatnya Kemandirian Transmigran dengan indikator kinerja Indeks

Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) dari target 64,05 telah terealisasi 41,10 dengan capaian 64,17% kategori (Cukup).

4.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja

Tolok ukur keberhasilan Sasaran Strategis IV Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi adalah dengan menggunakan indikator Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans). Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi telah melakukan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3.30.
Rincian Perhitungan Realisasi IPKTrans Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021

No.	DIMENSI	TARGET TAHUN 2021				REALISASI TAHUN 2021			
		INDEKS DIMENSI	INDEKS KOMPOSIT	IPK TRANS	STATUS	INDEKS DIMENSI	INDEKS KOMPOSIT	IPK TRANS	STATUS
1	Ekonomi	63,41	24,85	64,05	Mandiri	35,25	13,82	41,10	Berkembang
2	Sosial Budaya	68,50	8,93			10,82	1,41		
3	Lingkungan	53,75	4,15			34,99	2,70		
4	Jejaring Prasarana	70,10	19,83			65,69	18,58		
5	Kelembagaan	53,43	6,28			38,96	4,58		

Berdasarkan tabel di atas, maka capaian indikator kinerja Sasaran Strategis IV Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.31.
Pencapaian Sasaran Strategis IV

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA		
			TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
4.	Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	64,05	41,10	64,17%

Dari Tabel 3.31 di atas Capaian Indikator Kinerja Indeks kemandirian Transmigrasi dari target 64,05 terealisasi 41,10 dengan capaian 64,17% atau bernilai cukup.

4.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Capaian Kinerja tahun Sebelumnya.

Capaian Indikator Sasaran Strategis IV jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2019 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.32 berikut:

Tabel 3.32.
Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis IV

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2019			2020			2021		
			T	R	C (%)	T	R	C (%)	T	R	C (%)
4	Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	50	68	136%	50	69	138%	64,05	41,01	64,17%

Dari tabel 3.32 di atas, dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 3 tahun dari tahun 2019 sd tahun 2021 kinerja Sasaran Strategis IV Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi dicapai dengan nilai cukup dengan tingkat capaian 64,17% mengalami penurunan yang signifikan.

4.3. Membandingkan Realisasi Capaian Kinerja dengan target Jangka Menengah.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis IV Meningkatnya Kemandirian Kawasan Transmigrasi pada tahun 2020 yang juga merupakan bagian dari target Renstra Dinas tahun 2016 s.d 2021 dalam mendukung capaian RPJMD dapat dilihat pada tabel 3.33 berikut :

Tabel 3.33.
Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra Sasaran Strategis IV

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021	Target Akhir Renstra 2021	Capaian terhadap RPJMD 2021
4	Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	41,01	68	60,31

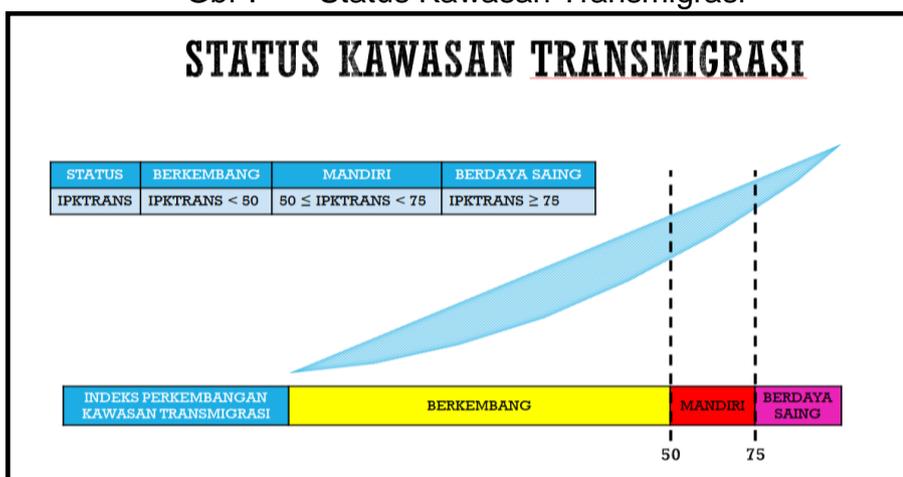
Dari tabel 3.33 di atas, dapat dilihat bahwa target kinerja sasaran strategis IV Meningkatkan Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi dengan indikator Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans) sudah mencapai 60,31% atau berkategori cukup dari target yang ditetapkan sampai dengan akhir RPJMD 2021 dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2021.

4.4. Analisa Keberhasilan pencapaian Kinerja

Upaya Yang Dilakukan

Yang menjadi dasar penentuan target indeks adalah tahapan pelaksanaan pembangunan pada kawasan dan warga transmigrasi. baik dari tahap perencanaan, pembangunan dan pengembangan sehingga pada akhirnya akan menjadi kota atau desa baru yang mandiri.

Gbr : Status Kawasan Transmigrasi



Sumber : Kemendes dan Trans

Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan upaya program dan kegiatan. baik APBD maupun APBN dan bersinergi dengan Kabupaten/Kota. Beberapa kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah :

- Melakukan pembinaan sosial budaya dan ekonomi bersama lintas sektor terkait di lokasi transmigrasi
- Memfasilitasi jaminan hidup warga transmigrasi selama 5 (lima) tahun berturut-turut hingga masyarakat transmigran sudah dikatakan mandiri melalui anggaran APBN
- Memberikan pelatihan dan pembinaan kepada warga transmigrasi dalam upaya peningkatan keterampilan rumah tangga
- Meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi guna mempermudah akses perekonomian dan lainnya.
- Memfasilitasi kesehatan, agama dan pendidikan terhadap warga transmigrasi.

Hambatan yang dihadapi

Kegagalan dalam pencapaian Sasaran Strategis IV Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi ini disebabkan oleh kelembagaan usaha yang sudah ada tidak dikelola secara optimal. Lembaga tersebut antara lain seperti RMP, IPJ, pabrik batik dan UPJA. Hal lain yang turut mempengaruhi penurunan ini yakni juga tidak optimalnya faktor peubah pada dimensi sosial budaya. Faktor peubah tersebut antara lain kegiatan gotong royong, kriminalitas, keberadaan penyandang masalah kesejahteraan sosial (pmks), pemberantasan buta aksara/kegiatan kelompok belajar (kejar) paket a/b/c, ketersediaan tenaga kependidikan tingkat dasar, ketersediaan tenaga medis (paramedis), ketersediaan tenaga rohaniwan, migrasi penduduk keluar sp untuk mencari nafkah, kerekatan social, kasus pertanahan dan keberadaan local champion (agen perubahan).

Pemerintah Daerah dan Pemangku Kepentingan belum menjadikan hasil Penilaian IPKTrans dan IPSP sebagai pedoman dalam menentukan langkah-langkah dan strategi untuk pencapaian sasaran pembangunan kawasan transmigrasi. Dengan belum dipedomannya hasil penilaian IPKTrans dan IPSP dalam mengambil langkah-

langkah dan strategi dalam pembangunan kawasan transmigrasi mengakibatkan pengalokasian anggaran pembangunan transmigrasi, baik yang bersumber dari anggaran pusat maupun anggaran daerah menjadi tidak terarah dan cenderung asal jadi, bahkan penganggaran yang minim, sehingga tidak mampu mempengaruhi peningkatan angka indeks perkembangan kawasan transmigrasi maupun indeks perkembangan satuan permukiman transmigrasi.

Belum optimalnya pelaksanaan Perpres 50 Tahun 2018 tentang Koordinasi dan integrasi penyelenggaraan transmigrasi. Perkembangan kawasan transmigrasi tidak semata-mata hanya menjadi tugas instansi yang mengurus ketransmigrasian, namun harus dikerjasamakan dengan instansi teknis lainnya. Adanya kerjasama lintas sector akan mampu mendongkrak angka indeks perkembangan kawasan transmigrasi, karena perkembangan kawasan transmigrasi sangat ditentukan oleh 5 (lima) dimensi, peubah dan indicator yang sangat dipengaruhi oleh intervensi anggaran dari sektor2 terkait.

Minimnya kontribusi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat terhadap intervensi anggaran untuk membantu perkembangan kawasan transmigrasi yang ada di daerah. Hambatan terakhir yang dihadapi yakni belum optimalnya inisiatif masyarakat untuk mewujudkan kawasan transmigrasi yang berdaya saing.

Solusi di Masa Yang Akan Datang

Untuk menghadapi hambatan yang ada, dimasa yang akan datang akan dilakukan beberapa upaya sebagai berikut:

- 1) Memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada Pemerintah Daerah dan Pemangku Kepentingan terkait hasil penilaian IPKTrans setiap tahunnya, sehingga progres perkembangan kawasan dapat diketahui sehingga langkah-langkah kebijakan terbaik untuk pencapaian perkembangan kawasan transmigrasi dapat dilakukan.
- 2) Perlu dibentuk Tim Koordinasi dan integrasi penyelenggaraan transmigrasi yang melibatkan Bappade dan SKPD teknis lainnya.

- 3) Mengusulkan penambahan anggaran urusan ketrasmigrasian untuk membantu perkembangan kawasan transmigrasi yang ada di daerah.
- 4) Peningkatan kapasitas SDM masyarakat transmigran untuk mewujudkan masyarakat transmigrasi yang terampil dan produktif.

4.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam rangka pencapaian indikator kinerja Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans), sudah mendapat dukungan beberapa faktor sumberdaya yang sangat berperan aktif baik dari ketersediaan SDM. Dalam Pelaksanaan Program kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat didukung SDM yang kompeten dibidangnya seperti Tenaga penggerak Swadaya masyarakat, SKPD terkait Provinsi dan Kabupaten/Kota yang sangat berperan aktif dalam pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja.

Namun terhambat oleh keterbatasan anggaran yang tersedia untuk melaksanakan banyaknya tugas yang harus dilakukan oleh Pemerintah Provinsi terutama terkait dengan pelaksanaan program / kegiatan / sub kegiatan yang ada berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 beserta revisinya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melalui Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dan Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi hanya mempunyai anggaran sebesar Rp. 387.112.875,- yang terdiri dari 3 program, 3 kegiatan dan 5 sub kegiatan yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.34.
Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Sasaran Strategis IV

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Dana (Rp)	Keuangan	
			(Rp.)	%
1	3	4	7	8
I	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	22.282.000	22.282.000	100,00
1	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	22.282.000	22.282.000	100,00
1)	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	22.282.000	22.282.000	100,00

II	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	218.048.875	217.632.875	99,81
1	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	218.048.875	217.632.875	99,81
1)	Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi	26.707.000	26.707.000	100,00
2)	Pelatihan Transmigrasi	191.341.875	190.925.875	99,78
	JUMLAH	240.330.875	239.914.875	99,83

Sesuai dengan tabel 3.34 di atas program yang mendukung Sasaran Strategis III (tiga) Meningkatnya Status Perkembangan Satuan Permukiman Transmigrasi melalui Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi dan Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi dengan jumlah anggaran sebesar Rp.240.330.875.- realisasi keuangan sebesar Rp.239.914.875.- (99,83%) dengan realisasi fisik sebesar 100%.

Pengukuran Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.35.
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis IV

Sasaran	Indikator Kinerja	% Capain Kinerja	Persentase Penyerapan Anggaran	% Tingkat Efisiensi
Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi	Indeks Perkembangan Kawasan Transmigrasi (IPKTrans)	64,05	99,83%	0,17

Dari tabel 3.35 di atas. dapat dilihat bahwa pelaksanaan program/ kegiatan/ sub kegiatan Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi dan Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi belum efisien terhadap penyerapan anggaran dalam pencapaian sasaran kinerja Meningkatnya Status Perkembangan Kawasan Transmigrasi.

Sasaran Strategis V	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi
----------------------------	--

Selain pelaksanaan tugas dan fungsi pada urusan ketenagakerjaan dan urusan ketransmigrasian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga harus melaksanakan agenda reformasi birokrasi. Sehubungan dengan hal tersebut ditetapkanlah Sasaran

Strategis V Meningkatnya Tata Kelola Organisasi. Untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran strategis tersebut, maka ditetapkanlah sebuah indikator. Indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan Sasaran Strategis V yang lazim digunakan dan juga digunakan pada RPJMD Provinsi Sumatera Barat yakni nilai SAKIP (Predikat).

Terhadap indikator Nilai SAKIP (Predikat) didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3.36.
Komponen dan Bobot Penilaian SAKIP

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%). b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%). b. Kualitas Pengukuran (12,5%). c. Implementasi pengukuran (7,5%).
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%). b. Kualitas pelaporan (7,5%). c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%).
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%). b. Kualitas evaluasi (5%). c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%).
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%). b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%). c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%).
	Total	100%	

Penyimpulan atas hasil revidi terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.37.
Kategori Penilaian SAKIP

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan,
2	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 -30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

Langkah awal untuk mengukur keberhasilan kinerja yakni menetapkan target kinerja itu sendiri. Untuk penetapan indikator kinerja Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja (Nilai SAKIP) digunakan SAKIP yang dinilai pada tahun 2020 sebagai dasar penetapan target kinerja tahun 2021. SAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2020 memperoleh nilai 75,10 dengan kategori BB dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Kinerja sebesar 25,93% dari nilai maksimal sebesar 30%.
- 2) Pengukuran Kinerja sebesar 17,15% dari nilai maksimal sebesar 25%.
- 3) Pelaporan Kinerja sebesar 12,89% dari nilai maksimal sebesar 15%.
- 4) Evaluasi Internal sebesar 6,38% dari nilai maksimal sebesar 10%.
- 5) Pencapaian Sasaran Kinerja/Organisasi sebesar 12,75% dari nilai maksimal sebesar 20%.

Berdasarkan data di atas, maka masih terdapat komponen yang dinilai sangat jauh dari nilai maksimal sehingga peluang untuk meningkatkan nilai SAKIP masih

cukup besar. Berdasarkan hal tersebut, maka Sasaran Strategis V yaitu Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dengan indikator Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja untuk tahun 2021 ditetapkan sesuai tabel berikut:

Tabel 3.38.
Target Kinerja Sasaran Strategis V Tahun 2021

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
5	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (76,50)

Sumber data: Hasil Review Lakip Disnakertrans Prov. Sumbar 2020

5.1. Perbandingan Antara Target dengan Realisasi Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi yang dikeluarkan oleh Inspektorat Provinsi Sumatera Barat, SAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2021 memperoleh nilai 71,09 dengan kategori BB dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Kinerja sebesar 22,20% dari nilai maksimal sebesar 30%.25,93%
- 2) Pengukuran Kinerja sebesar 17,43% dari nilai maksimal sebesar 25%.17,15%
- 3) Pelaporan Kinerja sebesar 10,78% dari nilai maksimal sebesar 15%.12,89%
- 4) Evaluasi Internal sebesar 7,42% dari nilai maksimal sebesar 10%. 6,38%
- 5) Pencapaian Sasaran Kinerja/Organisasi sebesar 13,25% dari nilai maksimal sebesar 20%. 12,75%

Sistem penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mengacu pada Indikator pengukuran yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB) yang meliputi :

- a. Perencanaan Kinerja dengan bobot 35%
- b. Pengukuran kinerja dengan bobot 20%
- c. Pelaporan Kinerja dengan Bobot 15%
- d. Evaluasi Kinerja dengan bobot 10%
- e. Pencapaian Kinerja dengan bobot 20%

Berdasarkan data capaian tahun 2021 tersebut, maka capaian Sasaran Strategis V Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dengan Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (Nilai SAKIP) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.39.
Pencapaian Sasaran Strategis V

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA		
			TARGET 2021	REALISASI 2021	CAPAIAN (%)
4	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	- Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (76,5)	BB (71,09)	92,93

Dari Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Sasaran Strategis V Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dengan Indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dari target BB (76,50%) terealisasi BB (71,09%) dengan capaian 92,93% atau berkategori "Baik".

5.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Capaian Kinerja tahun Sebelumnya.

Capaian Indikator Sasaran Strategis IV jika dibandingkan perkembangannya dari capaian tahun 2021 akan memperlihatkan hasil sebagaimana pada tabel 3.40 berikut:

Tabel 3.40.
Perbandingan Realisasi Tahun 2021 dengan Realisasi Tahun 2019-2020 Sasaran Strategis V

N N O.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA								
			2019			2020			2021		
			Targ et	Realis asi	Capai an (%)	Tar get	Realis asi	Capai an (%)	Targ et	Realis asi	Capai an (%)
5	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (74)	BB (73)	98,65%	BB (76)	BB (75,10)	98,80%	BB (76,5)	BB (71,09)	88,85

Dari Tabel 3.40 di atas, dapat dilihat bahwa target indikator Sasaran Strategis V dengan indikator Nilai evaluasi Akuntabilitas dari tahun 2019 s/d 2021, capaiannya berfluktuasi namun dapat terealisasi dengan baik.

5.3. Membandingkan Realisasi Capaian Kinerja dengan target Jangka Menengah.

Capaian Realisasi Kinerja Sasaran Strategis IV Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 berdasarkan target Renstra 2016-2021 dapat dilihat pada tabel 3.41 berikut :

Tabel 3.41.
Perbandingan capaian kinerja dengan target akhir Renstra Sasaran Stragegis V

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Realisasi 2021	Target Akhir Renstra 2021	Capaian tahun 2021 terhadap Renstra 2021
4	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB (71,09%)	A (80,01%)	88,85

Dari tabel 3.41, di atas dapat dilihat bahwa capaian Sasaran Strategis V dari target Akhir Renstra Tahun 2021 dengan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas sebesar A (80,01) baru dapat terealisasi sebesar BB (71,09) atau dengan capaian 88,85% dan berkategori baik.

5.4. Analisa Keberhasilan pencapaian Kinerja

Upaya Yang Dilakukan

Keberhasilan pencapaian Sasaran Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dengan untuk Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas dengan target BB (76,5%) dan terealisasi BB (71,09%) dengan tingkat capaian 92,93%. Hal ini tidak terlepas dari peranan seluruh ASN yang terlibat dengan penuh tanggung jawab dalam dengan melakukan langkah-langkah konkrit antara lain: adanya komitmen pimpinan dan

seluruh pejabat dalam melaksanakan program/ kegiatan/ sub kegiatan, melakukan monitoring secara berkala terhadap pencapaian program dan kegiatan setiap bulannya melakukan penyempurnaan sistem penyusunan perencanaan.

Hambatan yang dihadapi

Berdasarkan Nilai SAKIP, terdapat beberapa komponen yang mengalami penurunan nilai. Berikut komponen yang mengalami penurunan nilai tersebut beserta alasannya:

1) Perencanaan Kinerja.

Terdapat 3 (tiga) catatan yang menyebabkan turunnya nilai pada komponen perencanaan kinerja ini yakni masih terdapat indikator kinerja yang belum berorientasi outcome (hasil) yakni jumlah kawasan transmigrasi yang dibangun, perbaikan renstra setelah dilakukan review belum signifikan dan monitoring terhadap rencana aksi belum memenuhi kriteria target yang telah ditetapkan.

2) Pengukuran Kinerja.

Terdapat 3 (tiga) catatan yang menyebabkan turunnya nilai pada komponen pengukuran kinerja ini yakni pengukuran kinerja belum menggunakan teknologi informasi dalam pengukurannya; IKU belum dijadikan dasar penilaian kinerja, dasar reward dan punishment, dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat; dan monitoring kinerja eselon III dan IV belum dilakukan secara berkala karena belum ada bukti pengukuran kinerja secara periodik.

3) Pelaporan Kinerja.

Terdapat 5 (lima) catatan yang menyebabkan turunnya nilai pada komponen pelaporan kinerja ini yakni pelaporan belum membandingkan target secara nasional atau perbandingan lain, laporan kinerja belum menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting lainnya, evaluasi dan analisa belum didukung oleh data yang andal dan dapat ditelusuri, belum ada bukti bahwa informasi dalam laporan kinerja telah digunakan untuk perbaikan dan pemanfaatan informasi kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan.

Berdasarkan catatan yang dikemukakan, hambatan yang dialami Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam capaian sasaran strategis V Meningkatnya Tata Kelola Organisasi dengan untuk Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas (Nilai SAKIP) yakni masih kurangnya pemahaman pejabat struktural eselon III dan IV dalam proses penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan pelaporan dan belum dilakukannya monitoring dan evaluasi secara berkala dan belum menggunakan teknologi informasi.

Solusi di Masa Yang Akan Datang

Untuk mengatasi hambatan yang ditemui dalam pencapaian sasaran ini, maka di masa yang akan dilakukan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Melakukan orientasi dalam proses penyusunan dokumen perencanaan (penyusunan Renja tahun 2023).

Orientasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pemangku kepentingan dalam hal ini pejabat structural eselon II, eselon III dan eselon IV serta fungsional tertentu yang ditunjuk sebagai coordinator. Selain itu orientasi juga bertujuan untuk penyamaan persepsi dalam penyusunan dokumen perencanaan. Orientasi ini dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni pertama menghadirkan narasumber yang kompeten dalam perencanaan dan kedua melakukan rapat koordinasi dalam rangka penyamaan persepsi.

- 2) Melakukan rapat koordinasi internal dalam rangka penyusunan laporan yang dilakukan secara berkala baik bulanan, triwulan, semester dan tahunan.
- 3) Berkoordinasi dengan Diskominfo dalam rangka pembuatan aplikasi pelaporan kinerja.

5.5. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pencapaian indikator kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah menganggarkan dukungan anggaran melalui Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi sebesar Rp. 22.904.488.685,- yang terdiri dari 1 program, 8 kegiatan dan 27 sub kegiatan

yang mendukung pencapaian indikator kinerja. Secara Rinci dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.42.
Realisasi Program dan Kegiatan yang mendukung Capaian Sasaran Strategis IV

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Dana (Rp)	Keuangan	
			(Rp.)	%
1	2	3	4	5
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	22,904,488,685	22,642,665,914	98,86
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	190,210,690	181,570,700	95,46
1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	12,2604,540	119,734,500	97,66
2)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	42,658,100	40,202,450	94,24
3)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	24,948,050	21,633,750	86,72
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	19,468,626,318	19,374,515,810	99,52
1)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	19,072,653,318	18,989,210,010	99,56
2)	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	364,770,000	354,140,000	97,09
3)	Pengelolaan dan Penyediaan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	241,000	241,000	100,00
4)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	30,962,000	30,924,800	99,88
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	148,860,300	146,436,375	98,37
1)	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	5,200,000	5,115,275	98,37
2)	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	143,660,300	141,321,100	98,37
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	135,750,000	135,750,000	100,00
1)	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	135,750,000	135,750,000	100,00
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	426,939,400	419,392,525	98,23
1)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	37,800,000	37,797,900	99,99
2)	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	81,120,500	81,025,950	99,88
3)	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	146,033,900	144,348,000	98,85
4)	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	51,725,000	51,699,500	99,95
5)	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	4320,000	4,150,000,00	96,06
6)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	103,200,000	97,631,175	94,60
7)	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2,740,000	2,740,000	100,00
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	169,697,000	169,400,000	99,82
1)	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	169,697,000	169,400,000	99,82
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1,870,266,977	1,728,851,304	92,44
1)	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	9,876,650	8,931,300	90,43
2)	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	495,138,500	418,817,251	84,59
3)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1,365,251,827	1,301,102,753	95,30

8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	494,138,000	486,749,200	98,50
1)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	17,000,000	15,949,000	93,82
2)	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	167,096,000	164,180,450,00	98,26
3)	Pemeliharaan Mebel	30,400,000	30,400,000	100,00
4)	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	58,670,000	58,611,000	99,90
5)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	162,280,000	161,780,000	99,69
6)	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	58,692,000	55,828,750	95,12
JUMLAH		22,904,488,685	22,642,665,914	98,86

Pencapaian Indikator Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas dinilai baik dapat dicapai dengan dukungan anggaran. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran terhadap efisiensi penggunaan sumber daya sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.42 berikut:

Tabel 3.43.
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis V

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	% Capaian Kinerja	Persentase Penyerapan Anggaran	% Tingkat Efisiensi
Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	- Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	92,93%	98,86%	1,14

Dari tabel 3.35 di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan program/ kegiatan/ sub kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi cukup efisien terhadap penyerapan anggaran dalam pencapaian sasaran kinerja Meningkatkan Tata Kelola Organisasi, namun capaian tersebut seharusnya bisa bernilai lebih. Untuk itu masih terdapat banyak yang harus dilakukan dalam rangka peningkatan tata kelola organisasi tersebut.

3.4. Realisasi Anggaran

Untuk pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat melaksanakan Program dan Kegiatan dengan didukung Anggaran APBD dan APBN sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan, secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Realisasi Anggaran APBD

Pada Tahun 2021. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengelola dana APBD sebesar Rp.36.822.541.128.- yang terdiri 8 Program, 20 Kegiatan dan 49 sub kegiatan dimana realisasi fisik sebesar 100.00% dan realisasi fisik sebesar 98.08% urusan dengan rincian dapat dilihat pada tabel 3.43 berikut :

Tabel 3.44.
Realisasi Anggaran Disnakertrans Tahun 2021

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	PAGU (Rp.)	REALISASI		
			FISIK %	KEUANGAN	
				(Rp.)	%
1	2	3	4	5	6
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI	22.904.488.685	100	22.642.665.914	98.86
I	Perencanaan. Penganggaran. dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	190.210.690	100	181.570.700	95.46
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	12.2604.540	100	119.734.500	97.66
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	42.658.100	100	40.202.450	94.24
3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	24.948.050	100	21.633.750	86.72
II.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	19.468.626.318	100	19.374.515.810	99.52
1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	19.072.653.318	100	18.989.210.010	99.56
2.	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	364.770.000	100	354.140.000	97.09
3.	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	241.000	100	241.000	100.00
4.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	30.962.000	100	30.924.800	99.88
III	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	148.860.300	100	146.436.375	98.37
1	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	5.200.000	100	5.115.275	98.37
2	Pembinaan. Pengawasan dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	143.660.300	100	141.321.100	98.37
IV	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	135.750.000	100	135.750.000	100.00
1.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	135.750.000	100	135.750.000	100.00
V	Administrasi Umum Perangkat Daerah	426.939.400	100	419.392.525	98.23

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	PAGU (Rp.)	REALISASI		
			FISIK %	KEUANGAN	
				(Rp.)	%
1	2	3	4	5	6
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	37.800.000	100	37.797.900	99.99
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	81.120.500	100	81.025.950	99.88
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	146.033.900	100	144.348.000	98.85
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	51.725.000	100	51.699.500	99.95
5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	4320.000	100	4.150.000.00	96.06
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	103.200.000	100	97.631.175	94.60
7	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2.740.000	100	2.740.000	100.00
VI	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	169.697.000	100	169.400.000	99.82
1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	169.697.000	100	169.400.000	99.82
VII	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.870.266.977	100	1.728.851.304	92.44
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	9.876.650	100	8.931.300	90.43
2	Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik	495.138.500	100	418.817.251	84.59
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.365.251.827	100	1.301.102.753	95.30
VIII	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	494.138.000	100	486.749.200	98.50
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	17.000.000	100	15.949.000	93.82
2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	167.096.000	100	164.180.450.00	98.26
3	Pemeliharaan Mebel	30.400.000	100	30.400.000	100.00
4	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	58.670.000	100	58.611.000	99.90
5	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	162.280.000	100	161.780.000	99.69
6	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	58.692.000	100	55.828.750	95.12
B	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga	1.792.569.750	100	1.762.925.921	98.35

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	PAGU (Rp.)	REALISASI		
			FISIK %	KEUANGAN	
				(Rp.)	%
1	2	3	4	5	6
I	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.384.622.700	100	1.372.875.571	99.15
1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.098.525.300	100	1.091.112.901	99.33
2	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	286.097.400	100	281.762.670	98.48
-	UPTD BLK Padang Panjang				
-	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.716.323.523	100	4.591.937.100	97.36
-	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4.716.323.523	100	4.591.937.100	97.36
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4716.323.523	100	4.591.937.100	97.36
-	UPTD BLK Payakumbuh				
-	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.627.798.895	100	4.469.443.900	96.58
-	Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4.716.323.523	100	4.469.443.900	96.58
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4.627.798.895	100	4.469.443.900	96.58
II	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	67.607.000	100	65.891.050	97.46
1	Survey dan Penilaian Akreditasi Kepada Lembaga Pelatihan Kerja	67.607.000	100	65.891.050	97.46
III	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	340.340.050	100	324.159.300	95.25
1	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	340.340.050	100	324.159.300	95.25
C	Program Penempatan Tenaga Kerja	680.456.100	100	666.447.811	97.94
I	Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	627.156.100	100	613.422.811	97.81
1	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	130.489.600	100	128.913.600	98.79
2	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	82.039.700	100	77.567.411	94.55

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	PAGU (Rp.)	REALISASI		
			FISIK %	KEUANGAN	
				(Rp.)	%
1	2	3	4	5	6
3	Pembinaan Operasionalisasi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKL (Antar Kerja Lokal)	265.122.800	100	262.670.950	99.08
4	Perluasan Kesempatan Kerja	149.504.000	100	144.270.850	96.50
II	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	53.300.000	100	53.025.000	99.48
1	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	53.300.000	100	53.025.000	99.48
D	Program Hubungan Industrial	569.813.300	100	531.383.667	93.26
I	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	172.075.200	100	168.264.715	97.79
1	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	172.075.200	100	168.264.715	97.79
II	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	242.245.150	100	219.353.661	90.55
1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	137.010.250	100	120.141.550	87.69
2	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	47.290.250	100	44.456.611	94.01
3	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	57.944.650	100	54.755.500	94.50
III	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP). Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	155.492.950	100	143.765.291	92.46
1	Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP)	155.492.950	100	143.765.291	92.46

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	PAGU (Rp.)	REALISASI		
			FISIK %	KEUANGAN	
				(Rp.)	%
1	2	3	4	5	6
E	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	776.365.000	100	695.083.876	89.53
I	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	776.365.000	100	695.083.876	89.53
1	Pengawasan Pelaksanaan Norma Kerja di Perusahaan	299.880.000	100	280.195.328	93.44
2	Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Perusahaan	209.204.000	100	161.085.650	77.00
3	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	267.281.000	100	253.802.898	94.96
-	UPTD Keselamatan dan Kesehatan Kerja				
-	Program Pengawasan Ketenagakerjaan	367.613.000	100	367.613.000	100.00
-	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	367.613.000	100	367.613.000	100.00
	Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan	367.613.000	100	367.613.000	100.00
	Urusan Pemerintahan Pilihan				
	Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi				
F	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	22.282.000	100	22.282.000	100.00
I	Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	22.282.000	100	22.282.000	100.00
1	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	22.282.000	100	22.282.000	100.00
G	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	218.048.875	100	217.632.875	99.81
I	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi	218.048.875	100	217.632.875	99.81
1	Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi	26.707.000	100	26.707.000	100.00
2	Pelatihan Transmigrasi	191.341.875	100	190.925.875	99.78
H	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	146.782.000	100	146.461.600	99.78
I	Pengembangan Permukiman pada Satuan Tahap Pemantapan	146.782.000	100	146.461.600	99.78
1	Penguatan SDM dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman	86.416.200	100	86.140.500	99.68
2	Penguatan Infrastruktur Sosial.	60.365.800	100	60.321.100	99.93

NO	PROGRAM DAN KEGIATAN	PAGU (Rp.)	REALISASI		
			FISIK %	KEUANGAN	
				(Rp.)	%
1	2	3	4	5	6
	Ekonomi dan Kelembagaan dalam rangka Pemantapan Satuan Pemukiman				
	J U M L A H (I + II)	36.822.541.128	100	36.113.877.664	98.08

2. Realisasi Anggaran APBN

Dalam pencapaian target kinerja, selain melalui anggaran APBD. Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga didukung oleh anggaran APBN dari 2 Kementerian yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Daerah tertinggal dan Transmigrasi. program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan program Pengawasan Ketenagakerjaan. Kedua untuk Program Daerah Tertinggal, Kawasan Perbatasan, Perdesaan dan Transmigrasi. Pada tahun 2021, Anggaran APBN yang dikelola untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja yakni sebesar Rp.5.032.390.000,-. Secara rinci realisasi anggaran APBN dapat dilihat pada tabel 3.45 berikut:

Tabel 3.45.

Realisasi APBN (dekonsentrasi dan tugas pembantuan) Disnakertrans Tahun 2021

No.	Program / Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi			Sisa Anggaran
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	%	
1	Program Daerah Tertinggal Kawasan Perbatasan. Perdesaan dan Transmigrasi	737.369.000	100	735.907.600	99.80	1.461.400
2	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	3.896.182.000	100	3.825.424.136	98.18	70.757.864
3	Program Pembinaan Ketenagakerjaan	398.839.000	100	387.491.000	97.15	11.348.000
	Jumlah Total	5.032.390.000	100	4.948.822.736	98.34	83.567.264

Sumber data : Disnakertrans Prov. Sumbar 2021

3. Realisasi Anggaran PAD

Pada tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mengemban Target Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebesar Rp.516.893.109,- dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 689.763.009,- (133,44%). secara rinci realisasi PAD dapat dilihat pada tabel 3.46 berikut:

Tabel 3.46
Realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) Disnakertrans Tahun 2021

No	Jenis Penerimaan	Target	Realisasi	Capaian (%)
A	Pendapatan Retribusi Daerah	516.893.109	689.763.009	133.44
I	Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah	516.893.109	689.763.009	133.44
1	Retribusi Pemakaian Laboratorium	420.500.000	595.414.600	141.60
	- Pemeriksaan Kesehatan Kerja	405.500.000	563.115.500	138.87
	- Pengujian Lingkungan	15.000.000	32.299.100	215.33
2	Retribusi Pemakaian Ruangan	96.393.109	103.348.409	107.22
	- Sewa Aula	62.043.109	60.378.409	97.32
	- Sewa Kantin	30.000.000	25.500.000	85.00
	- Sewa Mess	1.500.000	1.500.000	100.00
	- Sewa Rumah Dinas	2.850.000	15.970.000	560.35

Dari tabel 3.46 di atas dapat dilihat bahwa capaian realisasi PAD jauh melampaui target yakni sebesar 133,44%. Hal ini disebabkan beberapa faktor yakni sebagai berikut: 1). Jumlah perusahaan yang melakukan pengusulan pengujian/pemeriksaan SMK3 uji riksa naik drastis dari tahun sebelumnya. 2). Meningkatnya standar retribusi sewa rumah dinas.

BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tahun 2021 merupakan cerminan capaian kinerja kegiatan dan sasaran tahun 2021 berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya.

Secara umum capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2021 dapat dikategorikan baik. Namun masih terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki dan beberapa lainnya yang mestinya dapat lebih ditingkatkan kedepannya.

Dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat masih ditemui sejumlah kendala/permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya proses penyusunan perencanaan, penganggaran dan pelaporan.
2. Belum optimalnya pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan.
3. Belum optimalnya kualitas pengawasan ketenagakerjaan.
4. Belum optimalnya pelayanan antar kerja dalam rangka peningkatan serapan tenaga kerja.
5. Pelaksanaan pelatihan kerja yang belum berdasarkan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).
6. Kelembagaan usaha yang sudah ada pada kawasan transmigrasi belum terkelola secara optimal.
7. Faktor peubah pada dimensi sosial budaya tidak berjalan secara optimal sehingga menjadi penghalangan perkembangan kawasan transmigrasi.
8. Belum optimalnya dukungan Pemerintahan Kabupaten/Kota dalam penganggaran program/ kegiatan/ sub kegiatan sektor Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Dalam mengantisipasi permasalahan tersebut di atas, maka solusi dan upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

2. Meningkatkan Koordinasi Sinkronisasi dan Sinergitas program/ kegiatan/ sub kegiatan dengan pemerintah Pusat dan Kabupaten Kota.
3. Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan – perusahaan dalam penerapan Peraturan – Perundang Undangan ketenagakerjaan dan meningkatkan perlindungan Tenaga kerja dalam upaya menciptakan hubungan Industrial yang harmonis dan berkeadilan.
4. Meningkatkan sarana pelatihan kerja.
5. Meningkatkan kualitas Training Need Assessment (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan untuk pelatihan kerja.
6. Meningkatkan fasilitasi pengembangan kawasan transmigrasi.
7. Meningkatkan SDM Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan melalui Bimtek dan Pendidikan yang diselenggarakan Kementerian Tenaga Kerja.
8. Meningkatkan SDM Tenaga Fungsional Instruktur dan Pengantar Kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
9. Meningkatkan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta melalui akreditasi LPK.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021 ini kami buat sebagai bahan Pertanggungjawaban terhadap pencapaian Target Kinerja SKPD dan pelaksanaan Tugas dan Fungsi yang telah dicapai berdasarkan kewenangan sesuai peraturan perundang - undangan yang berlaku dan semoga Laporan ini dapat bermanfaat dalam pengambilan kebijakan dimasa yang akan datang

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA



Penghargaan
Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2020

NOMOR B-7/427/RK.00.00/XII/2021

Diberikan Kepada Provinsi:

SUMATERA BARAT

Untuk Kategori:

Terbaik pada Indikator Utama Hubungan Industrial

Berdasarkan Hasil Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Tahun 2020

Jakarta, 13 Desember 2021

Kepala

Badan Perencanaan dan Pengembangan
Ketenagakerjaan,



Bambang Satrio Lelono

NIP 19620705 198803 1 002